

## **Wzór pozwu o przywrócenie do pracy**

Poznań, 1 marca 2011 r.

### **Sąd Pracy – Sąd Rejonowy w Poznaniu**

Powód:

Jacek Maklakiewicz,  
zam. w Poznaniu  
ul. Toruńska 14, 63-075 Poznań

Pozwany:

„Poldróg” Sp. z o.o.  
z siedzibą w Poznaniu,  
ul. Bydgoska 16, 63-075 Poznań

Wartość przedmiotu sporu: 18 000 zł.

### **Pozew o przywrócenie do pracy**

Odwołuje się od doręzonego mi w dniu 28 lutego 2011 r. oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu za mną umowy o pracę bez wypowiedzenia i wnoszę o:

- 1) przywrócenie mnie do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku,
- 2) zasądzenie na moją rzecz od pozwanego poniesionych kosztów procesu (z ewentualnymi kosztami zastępstwa procesowego) według norm przepisanych lub według zestawienia kosztów,
- 3) przeprowadzenie rozprawy w razie nieobecności powoda,
- 4) przeprowadzenie dowodów wskazanych w uzasadnieniu pozwu.

### **Uzasadnienie**

W pozwanej spółce zatrudniony jestem na stanowisku kierowcy od dnia 1 grudnia 2010 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Otrzymuję wynagrodzenie w kwocie 1500 zł brutto miesięcznie.

**Dowód:**

Umowa o pracę w aktach osobowych, o których dołączenie proszę wezwać pozwanego.

Od 2 stycznia 2011 r. przebywam na zwolnieniach lekarskich związanych z urazem nogi.

Kolejne zwolnienia lekarskie przedstawiane były pracodawcy, co dwa tygodnie.

**Dowód:**

Zwolnienia lekarskie w posiadaniu pracodawcy.

Przewidywany termin zakończenia mojej rekonwalescencji to koniec marca lub połowa kwietnia 2011 roku. Osobiście poinformowałem o tym prezesa spółki dostarczając w połowie lutego ostatnie zwolnienie lekarskie stwierdzające moją niezdolność do pracy do dnia 27 lutego 2011 r. oraz zaświadczenie lekarskie stwierdzające przewidywany okres nieobecności w pracy. W czasie tej rozmowy prezes poinformował mnie, iż jeśli przedłużę swoją nieobecność w pracy mogę liczyć się z rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia.

**Dowód:**

1. Przesłuchanie stron.
2. Kopia zaświadczenia lekarskiego.

Uważam, że przesłane mi na adres domowy oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia narusza przepisy prawa – art. 53 par.1 pkt 1 a) kodeksu pracy, ponieważ pracodawca byłby upoważniony do rozwiązania ze mną umowy w tym trybie dopiero wtedy, gdyby moja nieobecność w pracy trwała dłużej niż trzy miesiące, a w chwili złożenia oświadczenia nie trwała ona nawet dwóch miesięcy.

W związku z powyższym mój pozew uważam za uzasadniony.

Jacek Maklakiewicz

.....

(podpis powoda)

**Załączniki:**

1. Odpis pozwu dla pozwanego.

## **Komentarz**

Na wniesienie pozwu zawierającego odwołanie od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia pracownik ma 14 dni od doręczenia mu oświadczenia woli pracodawcy. Pracownik, który twierdzi, że pracodawca rozwiązując z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia, naruszył przepisy prawa, może domagać się wedle swego wyboru odszkodowania lub przywrócenia do pracy. Wybrane żądanie musi wskazać w pozwie. W obydwu przypadkach pracownik może kwestionować tak prawdziwość przyczyny, którą w swym oświadczeniu woli wskazał pracodawca, jak i naruszenie przy rozwiązywaniu umowy przepisów prawa pracy. W myśl art. 53 par. 1 kodeksu pracy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika, jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa:

- dłużej niż trzy miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż sześć miesięcy,
- dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej sześć miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową.

Jeśli pracownik nieobecny jest w pracy z innych przyczyn niż wymienione wcześniej i jest to obecność usprawiedliwiona, to rozwiązanie z nim umowy o pracę może nastąpić jeśli nieobecność ta trwa dłużej niż jeden miesiąc. W każdym z przypadków rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności.

Pracownik kwestionujący oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy może wykazywać, że okresy uprawniające do rozwiązania z nim umowy bez wypowiedzenia nie zostały przekroczone. Poza tym w pozwie powołać się można na wszelkie inne przekroczenia przepisów prawa np. brak zachowania formy pisemnej oświadczenia woli pracodawcy itp. Nawet wtedy gdy pracownik domaga się przywrócenia do pracy powinien wskazać wartość przedmiotu sporu, którą w przypadku pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony stanowi dwunastokrotność wynagrodzenia pracownika. Jeśli wartość ta przekraczała będzie 50 000 złotych pozew będzie podlegał opłacie stosunkowej.

Opracował:

Rafał Krawczyk

Sędzia Sądu Okręgowego w Toruniu

**Wzór pozwu o odszkodowanie z powodu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy za wypowiedzeniem**

Konin, 25 października 2010 r.

**Sąd Pracy – Sąd Rejonowy  
w Koninie**

Powód: Anna Rechteb,  
zam. w Koninie,  
ul. Dobra 31, 60-085 Konin

Pozwana: Marzena Szewczyk,  
zam. w Koninie,  
ul. Ciężka 21/7, 60-085 Konin

Wartość przedmiotu sporu: 15 000 zł.

**Pozew o odszkodowanie z powodu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę  
za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę**

**Wnoszę o:**

- 1) zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kwoty 15 000 zł (słownie: piętnaście tysięcy złotych) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony,
- 2) zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych lub według zestawienia kosztów,
- 3) wydanie nakazu zapłaty w postępowaniu upominawczym,
- 4) w przypadku wniesienia sprzeciwu przez pozwaną o przeprowadzenie rozprawy w razie mojej nieobecności,
- 5) przeprowadzenie dowodów wnioskowanych w uzasadnieniu pozwu.

## **Uzasadnienie**

Na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 2 stycznia 2006 r. byłam zatrudniona w biurze rachunkowym prowadzonym przez Małgorzatę Palikowską na stanowisku specjalisty do spraw podatkowych. Przez dotychczasowego pracodawcę uważana byłam za cenionego pracownika, o czym świadczą premie, które otrzymywałam oraz fakt, iż byłam osobą najczęściej kierowaną na szkolenia i zdobywającą szereg nagród kwartalnych przyznawanych przez pracodawcę. Chcę też nadmienić, że wśród wszystkich pracowników posiadałam najlepsze kwalifikacje.

### **Dowód:**

1. Umowa o pracę zawarta dnia 2 stycznia 2006 r. znajdująca się w aktach osobowych pracownika, o które należy wezwać pozwaną.
2. Zestawienie premii za dobre wyniki pracy i lista nagród pieniężnych wypłaconych mi , za cały okres zatrudnienia – w posiadaniu pracodawcy. Wnoszę, aby sąd wezwał pozwaną do ich dostarczenia przed terminem rozprawy.
3. Zeznania świadka Tomasza Sierackiego, zam. 60-085 Konin, ul. Matejki 89/4.
4. Zeznania świadka Małgorzaty Palikowskiej, zam. 60-085 Konin, ul. Sądowa 5.
5. Plik świadectw ukończenia szkoleń i kursów na okoliczność kwalifikacji zawodowych powódki.

W dniu 1 października 2010 r. mój zakład pracy został przejęty przez nowego pracodawcę - panią Marzenę Szewczyk, która 20 października wypowiedziała mi umowę o pracę. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy wskazano nieprzydatność do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku, spowodowaną niską oceną dotychczasowej pracy i słabymi kwalifikacjami. Wypowiedzenie umowy nowa właścicielka przesłała mi e-mailem w czasie, kiedy przebywałam na urlopie. Bezpośrednio po urlopie zabroniono mi przychodzenia na teren zakładu, zwalniając z obowiązku świadczenia pracy aż do końca okresu wypowiedzenia.

Uważam, że wypowiedzenia dokonano sprzecznie z prawem, naruszając przepisy dotyczące konieczności dokonania wypowiedzenia na piśmie. Umowa została ponadto wypowiedziana mi w czasie mojej usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

### **Dowód:**

1. Wydruk z poczty mailowej.
2. Karta urlopową w moich aktach osobowych.

Oprócz tego, że pracodawca naruszył przepisy o wypowiedaniu umów o pracę wskazał również całkowicie nieprawdziwą przyczynę wypowiedzenia. Rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia umowy jest niechęć nowej właścicielki zakładu do mnie spowodowana tym, iż podczas wspólnego zatrudnienia w 2005 r. w SRW spółka z o.o. wykryłam jej działania na szkodę ówczesnego pracodawcy, co spowodowało dyscyplinarne zwolnienie Pani Marzeny Szewczyk.

**Dowód:**

1. Zeznania świadka Agnieszki Kaszuba, zam. 60-085 Konin, ul. Rybaki 34/21.
2. Zeznanie powódki na okoliczność rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia umowy.

Mając na uwadze powyższe wnoszę jak na wstępie. Domagam się odszkodowania, ponieważ uważam dalszą współpracę z panią Marzeną Szewczyk za niemożliwą. Kwotę odszkodowania stanowi trzykrotność mojego wynagrodzenia miesięcznego.

**Dowód:**

1. Zaświadczenie o wysokości wynagrodzenia miesięcznego, o którego dołączenie proszę wezwać pozwanego.

Anna Rechteb

.....  
(podpis powoda)

**Załączniki:**

1. Wydruk e-maila, którym dokonano mi wypowiedzenia umowy o pracę.
2. Świadectwa ukończenia szkoleń i kursów 1-5.
3. Odpis pozwu z załącznikami dla pozwaną.

**Komentarz**

Pozew o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia lub odszkodowanie zawsze wnosi się do sądu rejonowego niezależnie od wartości przedmiotu sporu. Wartość tą przy żądaniu odszkodowania stanowi żądana kwota. Maksymalne odszkodowanie nie może przewyższać wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeśli pracownik wnosi pozew o uznanie, że wypowiedzenie było bezskuteczne, wartość przedmiotu sporu stanowi - przy umowach na

czas określony - suma wynagrodzenia pracownika za okres sporny, lecz nie więcej niż za rok, a przy umowach na czas nieokreślony - za okres jednego roku. Jeśli wartość przedmiotu sporu nie przewyższa 10 000 zł pracownik musi złożyć pozew na formularzu z uwagi na fakt, iż taka sprawa rozpoznana będzie w postępowaniu uproszczonym.

Pracownik składający odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę musi zrobić to w terminie siedmiu dni od dnia doręczenia mu wypowiedzenia umowy o pracę. W pozwie może zakwestionować prawdziwość wskazanej w wypowiedzeniu przyczyny albo legalność wypowiedzenia. W tym drugim przypadku pracownik powinien określić, w jaki sposób, jego zdaniem, pracodawca naruszył przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Dotyczyć to może każdego z obowiązków pracodawcy, np. zachowania trybu konsultacji ze związkiem zawodowym, pisemności wypowiedzenia czy naruszenia zakazów wypowiedzenia umowy. Pracownik powinien już w pozwie wskazać wszystkie dowody na okoliczność przedstawianych przez siebie faktów. Jeśli dowód stanowią dokumenty znajdujące się w posiadaniu pracodawcy, wystarczające jest powołanie się na nie i zażądanie, aby sąd wezwał pracodawcę do ich dostarczenia. Zawarty w pozwie wniosek o przeprowadzenie sprawy pod nieobecność powoda ma zapobiegać możliwości zawieszenia postępowania przez sąd na skutek niestawiennictwa wnoszącego pozew pracownika.

Opracował:

Rafał Krawczyk

Sędzia Sądu Okręgowego w Toruniu