



Witaj!

Nazywam się **Iwo Klisz**, jestem adwokatem, specjalistą z zakresu prawa pracy i właścicielem kancelarii prawnej z Wrocławia, która specjalizuje się w sprawach związanych z prawem pracy.

Od wielu lat moja Kancelaria prowadzi w całym kraju sprawy sądowe związane z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę.

Na bazie tych doświadczeń przygotowaliśmy specjalnie dla Ciebie **wzór pozwu o przywrócenie do pracy** wraz z omówieniem.

Mam nadzieję, że nasz wzór Cię zainspiruje i pomoże w Twojej sprawie.

Pozdrawiam,
Adwokat Iwo Klisz

tel. 695 560 425

e-mail: i.klisz@adwokat-wroclaw.biz.pl

stron www: adwokat-wroclaw.biz.pl

Kancelaria Klisz i Wspólnicy
Biuro we Wrocławiu

Plac Legionów 6 lokal 8

tel. **71 740 50 00**

e-mail: biuro@adwokat-wroclaw.biz.pl

Wrocław, dnia 11 stycznia 2018r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia - Śródmieścia
Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
pl. Powstańców Śląskich 14
53-314 Wrocław

Powód: Jan Uczciwy, ul. Miła 11/121 Wrocław (50-046), nr PESEL 0012121212.

Pozwany: „Pracodawca” Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, z siedzibą we Wrocławiu
ul. Zła 29A/21 Wrocław (53-767) nr KRS: 00121201

Wartość przedmiotu sporu: 15 000,00 zł.

opłata od pozwu: zwolnienie z obowiązku ponoszenia opłaty sądowej na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2005r., Nr 167, poz. 1398 z późn. zm.).

Odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę

Działając w imieniu własnym, wnoszę o:

1. Zasądzenie na rzecz powoda Jana Uczciwego od pozwanego „Pracodawca” spółka z ograniczoną odpowiedzialnością odszkodowania z tytułu bezprawnego rozwiązania stosunku pracy w kwocie 15 000, 00 PLN (słownie: piętnaście tysięcy złotych) stanowiącej **trzykrotność średniego otrzymywanego przez powoda miesięcznego wynagrodzenia** wraz z odsetkami za opóźnienie liczonymi od kwoty należności głównej od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty.
2. Zasądzenie na rzecz powoda Jana Uczciwego od pozwanego „Pracodawca” spółka z ograniczoną odpowiedzialnością zwrotu kosztów postępowania.

Ponadto wnoszę o:

3. Zobowiązanie pozwanego pracodawcy do dokumentów będących w jego posiadaniu:
 - a) przedstawienie akt osobowych powoda,
 - b) przedstawienia wyliczenia w zakresie średnio otrzymywanego przez powoda wynagrodzenia za okres poprzednich trzech miesięcy,
 - c) wskazania ilości pracowników zatrudnionych na stanowisku Kierownik Produktu (stanowisku, na którym pracę wykonywał powód) w okresie przed zmianami organizacyjnymi u pracodawcy oraz po dokonaniu tych zmian, a także wskazanie, na jakim stanowisku te osoby obecnie świadczą pracę u pracodawcy i jaki mają zakres obowiązków,

- d) wskazanie, kto podczas nieobecności powoda w pracy wykonywał obowiązki, które wykonywał powód, oraz wskazanie od kiedy te obowiązki zostały tej osobie przekazane, a także tego kto obecnie wykonuje te obowiązki,
 - e) wskazanie, czy osoby, którym powierzono obowiązki powoda na czas jego nieobecności pracowały w nadgodzinach, a jeśli tak, jak długo i kiedy,
 - f) wskazania ogólnej ilości zatrudnionych pracowników zatrudnionych przez pracodawcę przed zmianami organizacyjnymi oraz po dokonaniu tych zmian,
 - g) przedstawienia schematu organizacyjnego pracodawcy uwzględniającego wszystkie stanowiska pracy w strukturze pracodawcy, w tym stanowisko zajmowane przez powoda w okresie przed zmianami organizacyjnymi u pracodawcy oraz po dokonaniu tych zmian, ze szczególnym uwzględnieniem stanowiska powoda w obecnej strukturze organizacyjnej pracodawcy,
 - h) przedstawienia wypowiedzeń zmieniających wręczonych Adamowi Prawdomównemu i Janinie Przyjacielskiej lub zawartych z nimi porozumień zmieniających warunki pracy i płacy,
 - i) przedstawienia zakresu obowiązków Adama Prawdomównego oraz Janiny Przyjacielskiej przed i po zmianach organizacyjnych u pracodawcy.
4. Dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków na okoliczność wskazaną w treści uzasadnienia pozwu:
- a) Adama Prawdomównego (wezwania na adres pracodawcy)
 - b) Janiny Przyjacielskiej (wezwania na adres pracodawcy)
5. Dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z przesłuchania stron na okoliczność wskazaną w treści uzasadnienia pozwu.

Oświadczam, że strony podjęły próbę polubownego rozwiązania sporu jednakże nie znalazły możliwości porozumienia się, a przez to wniesienie pozwu było konieczne.

Uzasadnienie

Powód był zatrudniony u pozwanego pracodawcy w oparciu o umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony z dnia 1 lutego 2001r. ostatnio na stanowisku Kierownik Produktu za miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie 5000,00 zł brutto.

W zakres obowiązków powoda wchodziło m.in. sprzedaż powierzchni reklamowych w publikacjach wydawcy, podejmowanie działań marketingowych, prowadzenie szkoleń dla handlowców w zakresie zasad sprzedaży obowiązujących dla podległego tytułu i bieżące egzekwowanie realizacji tych zasad, współpraca z przełożonymi w zakresie ustalania celów sprzedażowych tytułu przyporządkowanego Kierownikowi Produktu, motywowanie podległego zespołu sprzedaży, wyjazdy służbowe na zlecenie przełożonego, przygotowanie planu delegacji. Powodowi podlegały dwa tytuły prasowe – „Gazeta Ogrodnicza” oraz „Twój Ogródek”.

Dowód:

- umowa o pracę wraz z kolejnymi aneksami (w aktach pracowniczych)

W dniu 9 stycznia 2018r. powodowi wręczono wypowiedzenie umowy o pracę. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano **długotrwałą absencję Pracownika spowodowaną złym stanem zdrowia**.

Pracodawca wskazał także, że:

1. Dezorganizacja pracy wynikająca z nieobecności Pracownika zatrudnionego na stanowisku Kierownika Produktu przyczyniła się do znacznie niższych przychodów ze sprzedaży reklam kluczowego pod względem przychodów magazynu „Gazeta Ogrodnicza” oraz „Twój Ogródek” za realizację których Pracownik był odpowiedzialny.
2. W okresie nieobecności Pracownika, Pracodawca zmuszony był do wprowadzenia zmian w procesie organizacji pracy i zakresu obowiązków pracowników całego działu oraz poniesienia dodatkowych kosztów związanych z zatrudnieniem osób, które realizowały zadania wynikające z zakresu obowiązków Pracownika.
3. Długotrwała nieobecność w pracy naraziła Pracodawcę na poniesienie dodatkowych kosztów oraz zmniejszenie w okresie nieobecności, przychodów ze sprzedaży reklam tytułów, za które Pracownik był odpowiedzialny o 20 % w stosunku do planowanej realizacji budżetu za dany okres.

Dowód:

- Oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę

Powód przyznaje, że był na długotrwałym i ciągłym zwolnieniu lekarskim w okresie od 6 sierpnia 2017r. do 8 stycznia 2018r. Jednak zdaniem powoda pracodawca naruszył przepisy prawa dokonując wypowiedzenia umowy o pracę, albowiem wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna jego decyzji nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę, a także jest to przyczyna **nierzeczywista** (tzn. to nie z tej przyczyny pozwany zdecydował się rozwiązać umowę o pracę z powodem).

Problem długotrwałej nieobecności w pracy jako przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony był szeroko omawiany w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W uzasadnieniu orzeczenia z dnia 6 listopada 2001r. (I PKN 449/00) Sąd Najwyższy stwierdził, że „pracodawca, który jest przedsiębiorcą, powinien organizować swą działalność gospodarczą, biorąc pod uwagę nieuchronność nieobecności pracowników, spowodowanych chorobami, urlopami i innymi usprawiedliwionymi przyczynami. Wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na nieobecności pracownika spowodowane chorobą może być uznane za uzasadnione tylko wówczas, gdy pracodawca **wykaże ich związek z naruszeniem jego istotnych interesów**”.

Zdaniem powoda, jego nieobecność w pracy nie spowodowała żadnych negatywnych następstw dla pracodawcy. Początek zwolnienia lekarskiego powoda, które była następnie kontynuowane do 8 stycznia 2018r. zbiegł się z bardzo znacznymi zmianami organizacyjnymi w strukturze pracodawcy. Zmiany te wiązały się z przejściem przez pozwanego pracodawcę praw do portalu internetowego Ogrodnictwo.INET oraz nowego magazynu „Po co Ci ogród”.

Zgodnie z wiadomościami posiadanym przez powoda przed zmianami organizacyjnymi na stanowisku, na którym zatrudniony był powód (Kierownik Produktu) pracę wykonywało jeszcze dwóch innych pracowników tj. Adam Prawdomówny i Janina Przyjacielska.

Każdy z kierowników produktów „prowadził” określone tytuły prasowe. Powód – jak wyżej wskazano – odpowiadał za czasopismo „Gazeta Ogrodnicza” oraz „Twój Ogródek” zaś Adam Prawdomówny za magazyn „Telewizja” i „Tiwik”, a Janina Przyjacielska za „Magazyn Prawny i nie tylko”.

Dowód:

- Zeznania świadka Adama Prawdomównego
- Zeznania świadka Janiny Przyjacielskiej
- przesłuchanie w charakterze strony powoda

na okoliczność podziału prac pomiędzy Kierownikami Produktu przed zmianami organizacyjnymi oraz po tych zmianach, a także przed rozpoczęciem przez powoda zwolnienia lekarskiego i przez okres, kiedy powód na tym zwolnieniu przebywał.

Po dokonanych zmianach organizacyjnych nazwa stanowiska, na którym zatrudniony był powód i pozostali pracownicy, została zmieniona na Advertising Manager. Na tym stanowisku zatrudnionych jest obecnie tylko dwóch pracowników tj:

- a) Adam Prawdomówny prowadzący „Telewizja”, „Tiwik”, i „Twój Ogród”
- b) Janina Przyjacielska prowadzący „Magazyn Prawny i nie tylko” oraz „Gazeta Ogrodnicza”

Z powyższego w sposób ewidentny wynika, że obowiązki wykonywane przez powoda zostały rozdysponowane pomiędzy pozostałych pracowników, co uzasadnia wniosek, że jego stanowisko zostało zlikwidowane.

Zdaniem powoda, rzeczywistą przyczyną rozwiązania z nim umowy o pracę (zatem przyczyną, która faktycznie spowodowała zwolnienie powoda z pracy) była **likwidacja jego stanowiska pracy**. W obecnej strukturze pracodawcy nie ma bowiem miejsca dla powoda. Miejsca dla powoda brakowałyby już po wejściu w życie zmian organizacyjnych. Gdyby powód wówczas nie przebywał na zwolnieniu lekarskim, pozwany z pewnością już wtedy rozwiązałby z nim umowę o pracę.

Jako, że powód jest długoletnim pracownikiem pozwanego (od 2001r.) pozwany w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn pozostających jedynie po jego stronie musiałby wypłacić powodowi odprawę pieniężną w maksymalnej wysokości. Zdaniem powoda pozwany wykorzystał nieobecność w pracy powoda jako pretekst do rozwiązania z nim umowy o pracę, który jednocześnie miał pozbawić powoda możliwości żądania odprawy.

Powyższe przypuszczenia powoda z pewnością potwierdzą schematy organizacyjne, oraz pozostałe dowody wskazane w pkt. 3 lit. c) - j) *petitum* pisma.

Powyższe okoliczności potwierdza także treść stoppek redakcyjnych prowadzonych przez powoda czasopism. Do miesiąca grudnia 2017r. (oddanych do druku na początku listopada 2017r.) powód figurował w tych stopkach jako Product Manager (Kierownik Produktu), natomiast od grudnia

2017r. jego nazwisko pojawia się w dziale „Reklama”, zaś jako „Advertising Manager” wskazany został Adam Prawdomówny.

Dowód:

- wyciąg z wydań magazynów „Gazeta Ogrodnicza” oraz „Twój Ogródek” z listopada i grudnia 2017r. (całe czasopisma powód przedstawi na rozprawie).

Z ostrożności procesowej powód podnosi także zarzut naruszenia przez pracodawcę zasad współżycia społecznego w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia z dnia 21 stycznia 2003 r. (sygn. akt: I PK 96/02) „jakkolwiek długotrwałe nieobecności pracownika spowodowane chorobą mogą uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, to jednak takie wypowiedzenie może być uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego w sytuacji, gdy dotyczy długoletniego pracownika nienagannie wykonującego dotąd swoje obowiązki pracownicze.”

Powód podnosi, że jest długoletnim pracownikiem pozwanej, nigdy nie był karany dyscyplinarnie ani dyscyplinowany przez pracodawcę w inny sposób, swoją pracę wykonywał nienagannie, był bardzo mocno zaangażowany w działalność pracodawcy, odnosił liczne sukcesy i był doceniany przez pracodawcę (o czym świadczą liczne awansy oraz przede wszystkim otrzymywane przez niego wynagrodzenie w kwocie powyżej 5 000, 00 zł miesięcznie).

Dowód:

- przesłuchanie w charakterze strony powoda,
- akta pracownicze powoda,

wszystkie na okoliczność przebiegu kariery zawodowej powoda u pozwanego pracodawcy, sposobu świadczenia przez niego pracy

Zdaniem powoda zachowanie pracodawcy jest niezgodnie z zasadą lojalności i sprawiedliwości. Pracodawca, któremu pracownik poświęcał tak wiele swojego osobistego zaangażowania przed tak długi okres czasu (17 lat) powinien móc liczyć na wsparcie pracodawcy również w sytuacji, kiedy jest on – czasowo – w gorszej dyspozycji. Tym bardziej, że ta gorsza dyspozycja związana ze stanem zdrowia nie była przecież następstwem zawinionych zachowań powoda.

Należy także podnieść, że w chwili obecnej powód jest w pełni gotowy do wykonywania swoich obowiązków pracowniczych.

* * *

Wobec powyższego wnoszę jak na wstępie.

Podpis powoda

Załączniki:

1. Odpis pozwu dla pozwanego
2. Pozostałe dokumenty wymienione w pozwie (wymień)

OMÓWIENIE POZWU

Na wniesienie pozwu zawierającego odwołanie do sądu pracy pracownik ma 21 dni od doręczenia mu oświadczenia woli pracodawcy.

Więcej:

- [Jakie są terminy dochodzenia przez pracownika roszczeń z zakresu prawa pracy?](#)

Pozew wnosi się do właściwego sądu pracy

Więcej:

- [Do jakiego sądu złożyć odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę?](#)

Pracownik może domagać się przed sądem pracy odszkodowania lub przywrócenia do pracy

Więcej:

- [Jakie roszczenia przysługują pracownikowi w razie bezprawnego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia?](#)
- [Roszczenia pracownika w wypadku bezprawnego lub nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę](#)

Pracownik, którego zdaniem pracodawca naruszył przepisy prawa, może kwestionować prawdziwość przyczyny, którą w swym oświadczeniu woli wskazał pracodawca, jak i naruszenie przy rozwiązywaniu umowy przepisów prawa pracy (np. dotyczących formy oświadczenia pracodawcy)

Więcej:

- [Przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę](#)
- [Aktualność przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę](#)
- [Forma wypowiedzenia umowy o pracę](#)

Pracownik składając pozew o przywrócenie do pracy po dyscyplinarnym zwolnieniu może wykazywać, że okresy uprawniające do rozwiązania z nim umowy bez wypowiedzenia zostały przekroczone.

Więcej:

- [Zwolnienie dyscyplinarne termin](#)

Jeśli pracownik domaga się przywrócenia do pracy powinien w treści pozwu o przywrócenie do pracy wskazać wartość przedmiotu sporu. Ta wartość - w przypadku umowy na czas nieokreślony - stanowi

Wzór pozwu o odszkodowanie dla pracownika w związku z bezprawnym zwolnieniem z pracy
Kancelaria Prawa Pracy - Klisz i Wspólnicy z Wrocławia

dwunastokrotność wynagrodzenia pracownika. Jeśli przekracza ona 50 tyś. PLN pozew będzie podlegał opłacie stosunkowej.

Więcej:

- [Jakie są koszty odwołania się od wypowiedzenia umowy o pracę?](#)

**Kancelaria Klisz i Wspólnicy
Biuro we Wrocławiu**

Plac Legionów 6 lokal 8

tel. 71 740 50 00

e-mail: biuro@adwokat-wroclaw.biz.pl

