



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, 24 listopad 2017r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia
IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
ul. Podwale 30, 50-040 Wrocław

Powód: Jan Nowak, zam. Wiejska 2, 50-000 Wrocław, PESEL: 67123456789,
Pozwany: Pracodawca spółka z o.o., z siedzibą ul. Miejska 6, 50-000 Wrocław, NIP: 123-45-56-890

w.p.s.: 38 400,00 PLN

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.).

POZEW O PRZYWRÓCENIE DO PRACY
w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę
bez wypowiedzenia z winy pracownika

Niniejszym wnoszę o:

1. przywrócenie powoda do pracy u pozwanej Pracodawca spółka z o.o. z siedzibą we Wrocławiu na poprzednich warunkach pracy i płacy,
2. zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm prawem przepisanych

W odniesieniu do postępowania dowodowego wnoszę o:

1. przeprowadzenie rozprawy pod nieobecność powoda
2. zobowiązanie strony pozwanej do przedstawienia:
 - a) akt osobowych powoda,
 - b) zaświadczenia o średnim miesięcznym wynagrodzeniu powoda brutto/netto za ostatnie 3 miesiące liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy na okoliczność wysokości wynagrodzenie powoda,
 - c) kart drogowych za pojazd użytkowany przez powoda o nr rej. za okres od dnia 01.02.2016r. do 07.11.2017r. za okoliczność tras przejechanych przez powoda ww. okresie,
 - d) raportów stanu paliwa za pojazd użytkowany przez powoda o nr rej. za okres od dnia 01.02.2016r. do 07.11.2017r. na okoliczności ilości paliwa spalonego przez pojazd użytkowany przez powoda ww. okresie,
 - e) raportów trasy pojazdu użytkowanego przez powoda o nr rej. za okres od dnia 01.02.2016r. do 07.11.2017r. na okoliczność tras pokonywanych przez powoda ww. okresie,
 - f) książki serwisowej pojazdu użytkowanego przez powoda o nr rej. na okoliczność jej treści, w tym w szczególności budowy baku pojazdu użytkowanego przez powoda,

3. dopuszczenie dowodu z **dokumentów**:
 - a) Oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 07.11.2017r. na okoliczność daty, tryby i przyczyn rozwiązania stosunku pracy z powodem,
 - b) Procedura użytkowania samochodów służbowych w spółce Pracodawca sp. z o.o. stanowiący załącznik do Zarządzenia Nr 10/2016 na okoliczność jej treści, a w szczególności zasad użytkowania pojazdów służbowych przez pracowników pozwanej,
 - c) Korespondencja e-mail z dnia 19.02.2016r., 10.05.2016r., 14.05.2016r. na okoliczność zgłaszania pracodawcy błędnych odczytów ilości zatankowanego paliwa przez system monitorowania GPS,
 - d) Raport stanu paliwa w okresie od 02.12.2016r. do 31.12.2016r. samochodu użytkowanego przez powoda na okoliczność błędów w zakresie pomiaru paliwa przez system monitorowania GPS,
 - e) Raport trasy z dnia 01.03.2016r. samochodu użytkowanego przez powoda na okoliczność błędów w zakresie pomiaru odległości tras przez system monitorowania GPS,

4. dopuszczenie dowodu z **opinii biegłego**, który na podstawie analizy dokumentów wskazanych powyżej w pkt. 2 lit. c - i, oględzin i diagnostyki samochodu o nr rej., sporządzi opinię na okoliczność, czy uwzględniając trasy wykonane przez powoda w dniach 25 i 26 września 2017r. oraz stan samochodu (w szczególności ewentualne usterki mające wpływ na ponadnormatywne zużycie paliwa), oraz fakt, że w zależności od pogody czy temperatury objętość paliwa w baku ulega zmianie, istniała możliwość zatankowania do niego w dniu 26 września 2017r. do niego 29, 03 litry paliwa.

5. dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z **przesłuchania stron** na okoliczność przebiegu zatrudnienia powoda, zasad korzystania z pojazdu służbowego, wadliwości funkcjonowania systemu monitorowania GPS u pracodawcy, wiarygodności odczytu danych z w/w systemu, częstotliwości występowania błędów, rzeczywistej pojemności zbiornika pojazdu służbowego użytkowanego przez powoda, nieprawdziwości przyczyn wskazanych przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia,

6. dopuszczenie dowodu z **zeznań świadków**:
 - a) Jan Kowalski, wezwanie na adres pracodawcy,
 - b) Jerzy Nowak, wezwanie na adres pracodawcy,wszyscy na okoliczność zasad korzystania z pojazdów służbowych, wadliwości funkcjonowania systemu monitorowania GPS u pracodawcy, wiarygodności odczytu danych z w/w systemu, częstotliwości występowania błędów, rzeczywistej pojemności zbiornika paliwa pojazdu służbowego użytkowanego przez powoda, nieprawdziwości przyczyn wskazanych przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia,

7. dopuszczenie pozostałych dowodów wskazanych w uzasadnieniu na okoliczność ich treści.

Uzasadnienie

I. Stan faktyczny

1. Powód był zatrudniony u strony pozwanej od dnia 18.09.2012r., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku kierowcy na pełen etat, za wynagrodzeniem miesięcznym wynoszącym 3 200,00 PLN brutto.

Dowód:

- Umowa o pracę z dnia 18.09.2012r. (w aktach osobowych powoda),
- Zaświadczenie o wysokości zarobków (do przedstawienia przez pracodawcę),

2. W dniu 17 listopada 2017r. powód otrzymał pocztą pismo zawierające oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jako przyczynę pracodawca wskazał ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu Pracy) polegające na przywłaszczeniu w dniach 25-26 września 2017 roku mienia zakładu pracy w postaci paliwa (benzyna bezołowiowa). Zgodnie z dalszym wyjaśnieniem pracodawcy przedstawione przez powoda karty drogowo za dni 25-26 września 2017 roku wraz z załącznikami – paragonami (dokumentami potwierdzającymi zakup) na zatankowane paliwo oraz otrzymana faktura za zakupione paliwo, obejmująca wskazany okres wykazują niezgodność z raportami tankowań i raportami trasy z tych dni oraz wycenieniami zatankowanego i zużytego paliwa, z uwzględnieniem normy zużycia paliwa.

Dowód:

- Oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 07.11.2017r.,

II. Zarzuty i twierdzenia powoda

1. Powód nie naruszył w sposób ciężki swoich podstawowych obowiązków pracowniczych. Okoliczności wskazane w piśmie zawierającym oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia nie miały miejsca (nieprawdziwa przyczyna). W ocenie powoda, pracodawca naruszył przepis zawarty w art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu Pracy, wręczając pracownikowi zwolnienie dyscyplinarne pomimo braku usprawiedliwionych do tego podstaw. Powód zaprzecza, iż dopuścił się w dniach 25-26 września 2017r. przywłaszczenia mienia zakładu pracy w postaci paliwa (benzyny bezołowiowej).
2. Na wstępie powód podnosi, iż od początku zatrudnienia u pozwanej był zatrudniony na stanowisku kierowcy. W trakcie wykonywania obowiązków pracowniczych powód korzystał z auta służbowego o nr rej., którego użytkowanie reguluje wewnętrzny pracodawcy stanowiący załącznik do Zarządzenia Nr 10/2016. Nadto od 2015r. pojazdy służbowe pozwanej są wyposażone w system GPS umożliwiający

zarządzanie flotą pojazdów. Oprócz monitorowania i lokalizowania pojazdów w/w system był wykorzystywany przez pracodawcę do pomiaru ilości zatankowanego paliwa.

Powód ponosi, że dane dotyczące pomiaru ilości zatankowanego paliwa były danymi niedokładnymi i miały charakter orientacyjny. Powyższe wynika z faktu, iż nadajnik GPS nie jest przeznaczony do tego celu, w przeciwieństwie do sond paliwowych, które faktycznie odmierzają ilość zatankowanego paliwa, ale w autach osobowych nie ma możliwości zainstalowania takiej sondy. Wobec powyższego zgodnie z informacją przedstawioną przez producenta odczyty pomiarów paliwa z systemu monitorowania GPS obarczone są błędem +/- 10%. Pracodawca zgodnie z § 4 ust. 1 w/w Zarządzenia Nr 10/2016 na koniec każdego miesiąca rozliczał samochody służbowe z miesięcznego zużycia paliwa w oparciu o indywidualną normę zużycia paliwa w litrach na 100 km, ustaloną dla każdego pojazdu przez rzeczoznawcę.

Dowód:

- Procedura użytkowania samochodów służbowych stanowiąca załącznik do Zarządzenia Nr 10/2016,
- Korespondencja e-mail z dnia 19.02.2017r., 10.05.2017r., 14.05.2017r., dotycząca błędnych odczytów z systemu monitorowania GPS ilości zatankowanego paliwa,
- Przesłuchanie powoda w charakterze strony,
- Zeznania świadków Jan Kowalski, Jerzy Nowak

3. Odnosząc powyższe do zarzutów pracodawcy podniesionych w oświadczeniu o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę wskazać należy w pierwszej kolejności, iż nie zostały one oparte na co miesięcznym rozliczeniu zgodnie z wewnątrznie ustaloną przez pracodawcę procedurą, lecz w oparciu o wybrane dwa dni. Nadto zarzuty pozwanej oparte są dokumentach w postaci kart drogowych za dni 25-26 września 2017r., które powód na bieżąco oddawał pracodawcy, a zatem w tym miejscu powód z ostrożności podnosi, iż zgodnie z art. 52 § 2 k.p. pracodawca nie może powoływać się na okoliczności po upływie 1 miesiąca od uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę, zatem zarzuty pracodawcy – jakkolwiek bezzasadne – są również spóźnione.

Dowód:

- Karty Drogowe za dni 25-26 września 2017r. wraz z datą otrzymania przez pozwaną (po przedstawieniu przez pracodawcę),
- Przesłuchanie powoda w charakterze strony,

III. Stan prawny.

1. W orzecznictwie i piśmiennictwie nie budzi żadnych wątpliwości, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia – na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. - jest to tryb o charakterze nadzwyczajnym, w związku z czym powinien być stosowany przez pracodawcę wyjątkowo i ze znaczną ostrożnością, tylko w razie rażących i oczywistych uchybień pracownika.

2. W wyroku z dnia 09 lipca 2009 r. Sąd Najwyższy¹ wskazał, że w pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Rażący charakter przewinienia przejawia się zaś w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Jak wskazał Sąd Najwyższy², rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przeczorność i ostrożność w działaniu. Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi.

3. Odnosząc powyższe rozważania do przyczyn, dla których pracodawca podjął decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, w oparciu o nierzetelne informacje odczytane z lokalizatora GPS, w oderwaniu od rzeczywistych danych dotyczących stanu początkowego baku w dniu 25.09.2017r. (przed pierwszym tankowaniem), miesięcznej normy spalania oraz faktycznej pojemności zbiornika paliwa pojazdu służbowego użytkowanego przez powoda, uznać należy, iż pozwana zbyt pochopnie, a w konsekwencji w sposób nieuzasadniony rozwiązała z powodem umowę o pracę. W ocenie powoda nie sposób w tym przypadku mówić o złej woli pracownika czy rażącym niedbalstwie. Zarzuty pozwanej wobec powoda są tym bardziej bezpodstawne w kontekście pozytywnego przebiegu dotychczasowej wieloletniej współpracy stron.

IV. Wartość przedmiotu sporu

Stosownie do treści art. 23¹ k.p.c. wartością przedmiotu sporu w sprawach o rozwiązanie stosunku pracy jest iloczyn 12 miesięcy w roku oraz kwoty będącej równowartością jednomiesięcznego wynagrodzenia brutto powoda, które wynosiło 3 200,00 PLN brutto, tj. kwoty w łącznej wysokości 38 400,00 PLN.

V. Właściwość miejscowa

Zgodnie z art. 461 § 1 k.p.c. powództwo w sprawach z zakresu prawa pracy może być wytoczone przed sąd, w którego okręgu praca była wykonywana, którym w przypadku powoda był zakład pracy położony w przy ul. Joannitów 6, 50-525 we Wrocławiu.

* * *

Wobec powyższego wnoszę jak na wstępie.

Podpis powoda

Załączniki:

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

1 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 09 lipca 2009 r., sygn. akt II PK 46/09, Legalis nr 214120.

2 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2011r. sygn. akt I PKN 634/00, Legalis nr 57698.

OMÓWIENIE POZWU

Na wniesienie pozwu zawierającego odwołanie od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia 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 dwunastokrotność wynagrodzenia pracownika. Jeśli przekracza ona 50 tys. 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

