

Okuninka 24.10.2014r.

Sąd Rejonowy we Włodawie  
Wydział IV Pracy  
ul. Jeziora Białego 6  
20-311 Włodawa

Wartość przedmiotu sporu:  
48.000 zł

Powód: Małgorzata Kowalska  
Zam. 20-421 Włodawa  
ul. Onyszkiewicza 15  
PESEL 83250102191  
Reprezentowany jest przez pełnomocnika  
prawnego ZZ „BUDOWLANYCH”  
Jolanę Dzygadło  
Adres do doręczeń  
20-876 Włodawa  
ul. Bociania 6

Pozwany;  
Zakład Przetwórstwa Rolnego  
20-331 Lublin ul. Grenadierów 13

**POZEW**  
**o uznanie wypowiedzenia za nieuzasadnione**

Doręczając pełnomocnictwo procesowe w imieniu powoda wnoszę o :

1. Uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za nie uzasadnione a w razie upływu terminu wypowiedzenia o przywrócenie do pracy.
2. Obciążenie kosztami postępowania pozwanego.
3. Przesłuchanie świadka Jana Kowalskiego, adres w aktach osobowych u pozwanego.

## UZASADNIENIE

Powód zatrudniony jest w Zakładzie Przetwórstwa Rolno Spożywczego „ROLNIK” w Okunince na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z wynagrodzeniem brutto 4000 zł miesięcznie.

Od dnia 01.09.2008r.do dnia 31.12.2012r. powód zatrudniony był na stanowisku kierownika działu marketingu. W związku z reorganizacją zakładu tj. połączeniem dwóch działów, od 01.01.2013r. powód został przeniesiony na stanowisko zastępcy kierownika nowo utworzonego działu ds. transportu i marketingu.

Powód ukończył wyższe studia na Politechnice Lubelskiej na wydziale Marketing i Zarządzanie oraz dodatkowy kierunek Przetwórstwa Rolno -Spożywczego. Powód posiada również dodatkowe uprawnienia podwyższające jej wiedzę w zakresie marketingu i zarządzania, technologii rolno spożywczej.

Powód jest doskonałym fachowcem o długoletnim doświadczeniu zawodowym w pełni sprawdzający się na zajmowanym stanowisku.

Powód posiada umiejętność kierowania podległymi jej pracownikami. Cieszy się uznaniem zarówno przełożonych ( poprzedni dyrektor generalny) jak i podległych jej pracowników. Z łatwością rozwiązuje wszystkie problemy zawodowe i osobowe.

### **Dowód:**

*- Umowa o pracę z dnia 01.09. 2008r.*

Powód jest aktywnym członkiem ZZ Budowlani uczestniczącym we wszystkich szkoleniach i akcjach organizowanych przez Zakładową Organizację Związkową. Chętnie służy swoją fachową radą i wiedzą.

Powód otrzymywał wielokrotnie nagrody za swoją pracę . Swoją nienaganną i sumienną postawą przyczynił się do zwiększenia rentowności zakładu w którym pracuje.

### **Dowód:**

*- Pisma pracodawcy informujące pracownika o przyznaniu nagród pieniężnych z dnia 27.07.2010r i 15.12.2012r.*

*- Protokół z dnia 14.05.2013r. zebrania.*

W dniu 01.09.2014 r.

Pracodawca po wcześniejszym poinformowaniu związków zawodowych o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę, doręczył powodowi wypowiedzenie umowy o pracę podając następujące przyczyny wypowiedzenia:

- 1) Działanie na szkodę firmy.
- 2) Nieuzasadniona krytyka działań dyrektora generalnego.
- 3) Sianie złych nastrojów w zakładzie pracy.
- 4) Odmowa świadczenia pracy w weekendy.

**Dowód:**

- *Oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 30.08.2014r.*
- *Pismo pracodawcy do Związków Zawodowych z dnia 23.08.2013r.*

W odpowiedzi na wystąpienie pracodawcy związki zawodowe wносиły do pracodawcy o odstąpienie od zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę gdyż w ocenie związków zawodowych w zachowaniu powoda nie było złej woli.

**Dowód :**

- *Pismo Związków Zawodowych z dnia 15.08.2014r.*

Pracodawca nieprawidłowo zakwalifikował stan faktyczny jako uzasadniający wypowiedzenie umowy o pracę ponieważ podane przez niego przyczyny powinny być prawdziwe i konkretne - zgodnie z uchwałą Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27.06.1965r. teza XI.

Nieprawdą jest iż powód **działał na szkodę pracodawcy** wręcz przeciwnie wielokrotnie informował Dyrektora Generalnego o złych skutkach połączenia działów oraz spadających wynikach finansowych firmy, pismami z dnia : 15.03.2014r. 20.04.2014r. 30.06.2014r.

Obowiązkiem pracodawcy było udzielenie odpowiedzi na wyżej wymienione pisma i zareagowanie na obniżające się wyniki ekonomiczne firmy.

**Dowód;**

- *Pisma powoda z dnia 15.03.2014r. 20.04.2014r. 30.06.2014r kierowane do Dyrektora Generalnego informujące że obecny stan jest niekorzystny dla firmy, z jednoczesną prośbą o przywrócenie poprzedniego stanu organizacyjnego.*

Powód został obwiniony o **sianie złych nastrojów** co w świetle faktów nie jest prawdą , gdyż nigdy nie rozmawiał z podległymi pracownikami na ten temat, jedynie podczas przerwy śniadaniowej 19.06.2014r. informował swoich pracowników o negatywnych dla nich i firmy skutkach reform wprowadzonych przez dyrektora generalnego firmy.

Powód w przytaczanej wyżej rozmowie nie używał słów obelżywych, nie obrażał nikogo. Zachowywał się w sposób kulturalny i spokojny.

Powód przed wprowadzeniem reorganizacji był pracownikiem osiągającym bardzo dobre efekty ekonomiczne przyczyniając się do dobrego wizerunku firmy na rynku.

**Dowód:**

*- zeznania powódki i zeznania pracownika Jana Kowalskiego obecnego przy rozmowie, obecnie przebywającego na emeryturze.*

Pozwany zarzuca powodowi również „**odmowę świadczenia pracy w dni wolne od pracy.**”

Wydawanie telefonicznie poleceń powodowi o stawieniu się do pracy w dni wolne od pracy, należy traktować jako szykany nowego dyrektora generalnego wobec powoda. Polecenia te zaczął kierować do powoda po skierowaniu pisma przez powoda do Zarządu, Rady Nadzorczej i Dyrektora Generalnego o niepokojącej sytuacji w firmie z dnia 15.07.2014r.

Zdaniem powoda wydawane polecenia nie miały żadnego uzasadnienia merytorycznego. Pracownicy pracujący w te dni przy załadunku towaru doskonale dawali sobie radę z obowiązkami.

Pozwany zlecając pracę w godzinach nadliczbowych powinien zastosować przepis art.151§ 1 KP „...Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:

- 1.konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
- 2.szczególnych potrzeb pracodawcy.”

W omawianej wyżej sytuacji nie zachodzi żadna okoliczność wymieniona w art.151§ 1 KP, która uzasadniałaby zlecenie pracownikowi pracę w godzinach nadliczbowych.

**Dowód:**

*- pismo z dnia 15.07.2014r do Zarządu, Rady Nadzorczej i Dyrektora Generalnego*

Powyższe działania dyrektora generalnego wobec powoda są niezgodnie z zasadami współżycia społecznego **co narusza Art. 8 K.P.** i traktowane być powinny jako zła wola pracodawcy wobec pracownika. Nadużył swego prawa pomijając potrzeby pracownika i jej rodziny w ustawowe dni wolne od pracy.

Dyrektor generalny pomylił swój interes prywatny z interesem firmy. Jego wybujałe ambicje i urażona dumę doprowadziły do ukarania powoda pomimo, że działał one w słusznym interesie pracodawcy i zgodnie ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem swego prawa.

Zarzut wobec powoda o **nieuzasadnionej krytyce działań dyrektora** jest całkowicie chybiony bowiem są to działania dyrektora –polegające na połączeniu dwóch doskonale funkcjonujących działów wraz ze zwolnieniem 10 pracowników działu marketingu spowodowały drastyczny spadek przychodów firmy i utratę kontrahentów.

**Kierowcy którym powierzono obowiązki zwolnionych pracowników działu marketingu nie byli w stanie wykonywać swojej pracy sumiennie i terminowo.**

„W tym miejscu należy opisać czy strony podjęły próbę mediacji lub innego pozasądowego sposobu rozwiązania sporu (np. negocjacje, pisma, rozmowy), a w przypadku gdy takich prób nie podjęto, wyjaśnić przyczyny ich niepodjęcia (brak woli ich podjęcia ze strony pracodawcy, nie odpowiadanie na pisma, nie odbieranie telefonów).”

Podpis pełnomocnika

### **Załączniki:**

1. Odpis pozwu wraz z załącznikami
2. Pełnomocnictwo procesowe z uchwałą Zarządu Związku Zawodowego z dnia 15.10.2014 r.
3. Umowa o pracę
4. Pisma pracodawcy informujące pracownika o przyznaniu nagród pieniężnych.
5. Protokół z dnia 14.05.2013 r. zebrania
6. Oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 30.08.2014r.
7. Pismo pracodawcy do Związków Zawodowych z dnia 23.08.2013r.
8. Pismo Związków Zawodowych z dnia 15.08.2014 r.
9. Pisma powoda kierowane do Dyrektora Generalnego informujące że obecny stan jest niekorzystny dla firmy, z jednoczesną prośbą o przywrócenie poprzedniego stanu organizacyjnego z dnia 15.03.2014r. 20.04.2014r. 30.06.2014r.
10. Pisma powoda kierowane do Zarządu, Rady Nadzorczej i Dyrektora Generalnego - pismo z dnia 15.07.2014r.
11. Pisma z dnia 27.07.2010r i 15.12.2012r. w sprawie przyznania nagród powodowi.

Projekt pisma opracował zespół w składzie:

Maria Szalast

Jolanta Dzygadło

Jerzy Wosiński

Leszek Dziuba