

## WZÓR PISMA

### Wzór: Pozew o odszkodowanie za mobbing

Poznań, dnia ..... r.

**Sąd Rejonowy Poznań - Grunwald  
i Jeżyce w Poznaniu  
V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
ul. Kamiennogórska 26  
60-179 Poznań**

**Powód:**

.....

ul. ....

..-.....

PESEL .....

tel. ....

**Pozwany:**

.....

ul. ....

..-.....

KRS: .....

Wartość przedmiotu sporu: 18.000 zł

### **POZEW**

#### **o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika**

W imieniu własny wnoszę:

1. o zasądzenie od pozwanego ..... na rzecz powoda .....kwoty 18.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty;
2. o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu, według norm przepisanych;



MINISTERSTWO  
SPRAWIEDLIWOŚCI  
[www.ms.gov.pl](http://www.ms.gov.pl)



POZnań\*

## WZÓR PISMA

3. o przeprowadzenie rozprawy także pod nieobecność powoda.

Ponadto wnoszę o:

1. dopuszczenie i przeprowadzenie dowodów wskazanych w uzasadnieniu niniejszego pozwu na okoliczność ustalenia faktów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, opisanych w jego treści;
2. o zobowiązanie pozwanego do przedłożenia znajdującej się u niego dokumentacji w postaci akt osobowych powoda.

Zgodnie z wymogiem art. 187 § 1 pkt. 3 k.p.c. wskazuję, iż strony nie prowadziły postępowania mediacyjnego. Powód wezwał pozwanego do zapłaty, jednak próba okazała się bezskuteczna. Zatem dalsze próby ugodowego załatwienia sprawy, ze względu na postawę pozwanego, należało uznać za bezcelowe.

### UZASADNIENIE

Powód został zatrudniony u strony pozwanej w dniu ..... r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku ..... z wynagrodzeniem 6.000 zł brutto miesięcznie.

**dowód:** - umowa o pracę

- akta osobowe

Do roku ..... stosunki między powodem a pozwanym była co najmniej poprawna. Pracodawca był zadowolony z pracy wykonywanej przez powoda, czego wyrazem były nagrody pieniężne przyznane powodowi.

**dowód:** - akta osobowe

- przesłuchanie stron

W ..... r. bezpośrednim przełożonym powoda został ....., który stosował mobbing wobec powoda. .... kierował liczne zastrzeżenia dotyczące jakości i tempa pracy powoda. W tym miejscu należy zaznaczyć, że zarzuty nie miały pokrycia w rzeczywistości i wykraczały poza ogólnie przyjęte słowa krytyki. Przełożony wielokrotnie krzyczał na powoda, używał słów powszechnie uważanych za obraźliwe, wyzywał i kpił z powoda i to zarówno w obecności innych pracowników, jak i osób trzecich. Ponadto przełożony wielokrotnie ignorował powoda, nie udzielał odpowiedzi na pytania, prośby powoda związane wykonywaną



MINISTERSTWO  
SPRAWIEDLIWOŚCI  
[www.ms.gov.pl](http://www.ms.gov.pl)



POZnań\*

## WZÓR PISMA

pracą. Mobbing trwał lata, do końca zatrudnienia.

**dowód:** - zeznania świadka ....., zam. ul. ....

- zeznania świadka ....., zam. ul. ....

- przesłuchanie stron

W efekcie działań i zachowania ..... powód został wyizolowany ze środowiska pracowniczego. Skutkiem mobbingu było poniżenie oraz ośmieszenie powoda. Mobbing wywołał zaniżoną ocenę przydatności zawodowej powoda.

Presja, nerwowa atmosfera w pracy były bezpośrednim powodem rozwiązania przez powoda umowy o pracę bez wypowiedzenia z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika. Jako ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wskazano naruszenie obowiązku przeciwdziałania mobbingowi i mobbing, który miał miejsce w stosunku do powoda.

**dowód:** - oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę

Mając na uwadze treść art. 55 § 1 z indeksem 1 Kodeksu pracy (w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z uwagi na ciężkie naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia) pismem z dnia ..... r. doręczonym w dniu ..... r. Powód wezwał pozwanego do zapłaty 18.000 zł, to jest wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Mając na uwadze ponad 10-letni staż pracy, okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące.

**dowód:** - wezwanie do zapłaty wraz z potwierdzeniem odbioru

Pozwany pozostawił wezwanie bez odpowiedzi, nie zajął stanowiska, nie próbował skontaktować się z powodem.

Mając na uwadze powyższe pozew niniejszy jest konieczny i uzasadniony. Dlatego wnoszę jak na wstępie.

.....

Załączniki:



MINISTERSTWO  
SPRAWIEDLIWOŚCI  
[www.ms.gov.pl](http://www.ms.gov.pl)



POZnań\*

## WZÓR PISMA

1. umowa o pracę,
2. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę,
3. wezwanie do zapłaty wraz z potwierdzeniem odbioru,
4. odpis pozwu i załączników.

### Wyjaśnienia:

1. Mobbing oznacza wszelkie działania i zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, polegające na systematycznym i długotrwałym nękanii i zastraszaniu, wywołujące u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Wszystkie przesłanki muszą być spełnione jednocześnie. Za mobbing nie może być uznane działanie jednorazowe.
2. W przypadku wystąpienia mobbingu pracownik może:
  - a) na podstawie art. 94 z indeksem 3 § 3 Kodeksu pracy dochodzić zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę, ale warunkiem jest wystąpienie rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem,
  - b) dochodzić odszkodowania:
    - na podstawie art. 55 § 1 z indeksem 1 Kodeksu pracy - gdy pracownik rozwiąże umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy i jako powód wskaże stosowanie mobbingu, przysługuje mu odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Wysokość rzeczywistej szkody nie ma wpływu na wysokość należnego pracownikowi odszkodowania, które przyjmuje postać swoistego ryczału,
    - na podstawie art. 94 z indeksem 3 § 4 Kodeksu pracy - pracownik, który doznał mobbingu lub skutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Wysokość odszkodowania uzależniona jest od rzeczywiście poniesionej szkody (w granicach straty i utraconych korzyści). Rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić w wyniku porozumienia stron, wypowiedzenia umowy o pracę bądź rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków względem pracownika. Warunkiem dochodzenia przez pracownika odszkodowania jest to, by w złożonym pracodawcy oświadczeniu woli o rozwiązaniu umowy o pracę wyraźnie wskazał mobbing jako przyczynę swojej decyzji. Szkoda, której naprawienia może domagać się pracownik po rozwiązaniu umowy o pracę z powodu mobbingu, może obejmować szkody majątkowe, których przyczyną był sam mobbing (koszty leczenia w związku z rozstrojem zdrowia psychicznego i fizycznego), jak też szkody spowodowane rozwiązaniem umowy o pracę z powodu mobbingu (utrata zarobków, jakich pracownik mógł się spodziewać, gdyby stosunek pracy nie został rozwiązany), które co do zasady rekompensuje odszkodowanie z



## WZÓR PISMA

art. 55 § 1 z indeksem 1 Kodeksu pracy.

3. Pracownik może dochodzić od pracodawcy zarówno zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę, jak i odszkodowania za poniesioną szkodę.
4. W przypadku dochodzenia odszkodowania na podstawie art. 55 § 1 z indeksem 1 Kodeksu pracy wyłącznie właściwy jest sąd rejonowy bez względu na wartość przedmiotu sporu.
5. W zależności od dochodzonej kwoty zadośćuczynienia i odszkodowania na podstawie art. 94 z indeksem 3 § 4, sądem właściwym może być sąd rejonowy lub okręgowy. W przypadku gdy kwota żądania nie przekracza 75 000 zł, sądem właściwym jest sąd rejonowy, a jeśli ta kwota jest przekroczona, sądem właściwym do rozpoznania sprawy będzie sąd okręgowy.
6. Powództwo wytacza się przed sąd pierwszej instancji, w którego okręgu pozwany ma miejsce zamieszkania. Jeżeli pozwanym jest osoba prawna lub jednostka organizacyjna, miejscowa właściwość sądu wyznacza miejsce siedziby pozwanego. Inną możliwością jest wytoczenie powództwa przed sąd, w którego obszarze właściwości praca jest, była lub miała być wykonywana. Wybór sądu należy do pracownika.
7. Ciężar dowodu spoczywa na pracowniku, który musi wykazać wystąpienie mobbingu.
8. **Oplata - pracownik wnoszący powództwo nie ma obowiązku uiszczania kosztów sądowych. W sprawach z zakresu prawa pracy od pracodawcy pobiera się opłatę podstawową (30 zł) wyłącznie od apelacji, zażalenia, skargi kasacyjnej i skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia. Jednakże w sprawach, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50 000 zł, od pracownika pobiera się od wszystkich podlegających opłacie pism procesowych opłatę stosunkową.**

