

## WZÓR - POZEW O UCHYLENIE KARY PORZĄDKOWEJ NAGANY

.....  
[Miejscowość, data]

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

**Powód: Jan Nowak**  
zam. ul. ....  
PESEL: .....  
e-mail: .....  
tel.: .....

**Pozwany: Adam Kowalski**  
ul. ....  
NIP: .....

*Wartość przedmiotu sporu: .....*

## POZEW O UCHYLENIE KARY PORZĄDKOWEJ NAGANY

Wnoszę o:

1. uchylenie zastosowanej w dniu 01.02.2025r. wobec powoda Jana Nowaka przez pozwanego Adama Kowalskiego kary porządkowej nagany za spóźnienie do pracy w dniu 01.02.2025r.
2. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu według norm przepisanych,
3. dopuszczenie i przeprowadzenie dowodów z dokumentów:
  - umowy o pracę – na fakt: pozostawania powoda w zatrudnieniu u pozwanego,
  - zawiadomienia pracownika o ukaraniu karą porządkową przez pracodawcę – na fakt: ukarania powoda karą porządkową i jego uzasadnienia,
  - sprzeciwu pracownika – na fakt: złożenia przez powoda sprzeciwu od decyzji o ukaraniu go karą porządkową,
  - pisma pracodawcy o odrzuceniu sprzeciwu – na fakt: nieuwzględnienia sprzeciwu powoda przez pozwanego,
4. zeznań świadka Anny Zielińskiej, zam. .... – na fakty: powód podjął próbę

## WZÓR - POZEW O UCHYLENIE KARY PORZĄDKOWEJ NAGANY

usprawiedliwienia do pracy spóźnienia pracodawcy oraz odmowy pozwanego rozmowy z powodem,

5. z przesłuchania powoda – na fakt: powód podjął próbę usprawiedliwienia swojego spóźnienia pracodawcy oraz odmowy pozwanego rozmowy z powodem.

Na zasadzie art. 187 § 1 pkt 3 k.p.c. oświadczam, że powód podejmował próby polubownego załatwienia sprawy, ale pozwany nie był zainteresowany polubownym rozwiązaniem sporu.

### Uzasadnienie:

Zostałem ukarany naganą przez mojego pracodawcę. Kara ta została mi wymierzona rzekomo z powodu trzykrotnego spóźnienia do pracy, przy czym rzeczywisty stan faktyczny nie potwierdza takiej liczby naruszeń.

Pracodawca wskazał, że było to moje trzecie spóźnienie, jednak wcześniejsze dwa przypadki w ogóle nie miały miejsca. Jednocześnie ostatnie, jedyne rzeczywiste spóźnienie, miało przyczynę niezależną ode mnie – opóźnienie w otwarciu przedszkola, do którego odprowadzam dziecko, uniemożliwiło mi wcześniejsze dotarcie do pracy. Pomimo przedstawienia tej okoliczności pracodawcy, kara została nałożona bez uwzględnienia moich wyjaśnień i bez obiektywnej weryfikacji podnoszonych przez niego zarzutów.

Zgodnie z art. 108 § 1 Kodeksu pracy, kara porządkowa może zostać nałożona w przypadku zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych. W niniejszej sprawie brak jest podstaw do twierdzenia, że dopuściłem się naruszenia w sposób zawiniony, a zarzuty o rzekome wcześniejsze spóźnienia nie znajdują odzwierciedlenia w rzeczywistości.

Ponadto, zgodnie z art. 109 Kodeksu pracy, kara porządkowa może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika, a ze mną pracodawca w ogóle nie przeprowadził żadnej rozmowy. Ponadto kara powinna być adekwatna do stopnia naruszenia obowiązków pracowniczych. Nawet gdyby uznać, że jednorazowe spóźnienie rzeczywiście miało miejsce, jego przyczyna była obiektywnie usprawiedliwiona i niezależna ode mnie, a wymierzona kara nagany jest niewspółmierna do wagi rzekomego uchybienia.

Z uwagi na powyższe okoliczności, wnoszę o uchylenie nałożonej na mnie kary porządkowej nagany.

## WZÓR - POZEW O UCHYLENIE KARY PORZĄDKOWEJ NAGANY

.....

### Załączniki:

1. odpis pisma i załączników
2. umowa o pracę
3. zawiadomienie pracownika o ukaraniu karą porządkową przez pracodawcę
4. sprzeciwu pracownika
5. pismo pracodawcy o odrzuceniu sprzeciwu

---

### Wyjaśnienia do pisma

W przypadku nałożenia na pracownika kary porządkowej przez pracodawcę, pracownik ma prawo złożyć pozew o uchylenie kary. Kara porządkowa, zgodnie z przepisami prawa pracy, jest środkiem dyscyplinującym, który pracodawca może zastosować w odpowiedzi na konkretne przewinienie pracownicze, takie jak np. nieobecność w pracy bez usprawiedliwienia, nieterminowe wykonanie obowiązków czy inne niewłaściwe zachowanie. Jednak kara musi być uzasadniona i proporcjonalna do przewinienia.

### Podstawy prawne

#### 1. Art. 108 Kodeksu pracy:

*§ 1. Za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować:*

- 1) karę upomnienia;
- 2) karę nagany.

*§ 2. Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości albo w stanie po użyciu alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu lub spożywanie alkoholu lub zażywanie środka działającego podobnie do alkoholu w czasie pracy - pracodawca może również stosować karę pieniężną.*

*§ 3. Kara pieniężna za jedno przekroczenie, jak i za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności, nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika, a łącznie kary pieniężne nie mogą przewyższać dziesiątej części wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty, po dokonaniu potrąceń, o których mowa w art. 87 § 1 pkt 1-3.*

*§ 4. Wpływy z kar pieniężnych przeznacza się na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.*

#### 2. Art. 109 Kodeksu pracy:

## WZÓR - POZEW O UCHYLENIE KARY PORZĄDKOWEJ NAGANY

*§ 1. Kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia.*

*§ 2. Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika.*

*§ 3. Jeżeli z powodu nieobecności w zakładzie pracy pracownik nie może być wysłuchany, bieg dwutygodniowego terminu przewidzianego w § 1 nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika do pracy.*

### 3. Art. 111 Kodeksu pracy:

Przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy.

### Kiedy można złożyć pozew?

Jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Nieodrzućenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu.

Pracownik, który wniósł sprzeciw, może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary.