

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 1

1. Patryk C. był zatrudniony w spółce akcyjnej na stanowisku operatora logistyki. W dniu 25 stycznia 2024 r. przełożony Patryka C. uznał, że pracownik znajduje się pod wpływem alkoholu – wyczuł woń i polecił poddać się badaniu alkomatem. Badanie przeprowadzono nieatestowanym urządzeniem, bez ustnika i powtórzono kilkakrotnie na tym samym alkomacie; wynik był niejednoznaczny. Patryk C. odmówił kolejnego badania. Pracodawca następnego dnia rozwiązał z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, wskazując na ciężkie naruszenie obowiązku trzeźwości. Powód wniósł pozew o przywrócenie do pracy, twierdząc, że był trzeźwy, a procedura badania była wadliwa.

Jakie warunki muszą być spełnione, aby uznać, że naruszenie obowiązków pracowniczych ma charakter „ciężki” w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p.? Czy do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu nietrzeźwości pracownika konieczne jest badanie przeprowadzone przez Policję lub uprawnione służby? Na kim spoczywa ciężar dowodu w sprawie o przywrócenie do pracy, gdy przyczyną rozwiązania umowy jest przebywanie pracownika w miejscu pracy w stanie po użyciu alkoholu?

2. Jan W., ur. w 1957 r., pobierał wcześniejszą emeryturę, po czym przeszedł na emeryturę powszechną w wieku 65 lat (w 2022 r.). W marcu 2025 r. podjął zatrudnienie na podstawie umowy o pracę za wynagrodzeniem 10 500 zł brutto miesięcznie. W tym samym czasie, przeciętne miesięczne wynagrodzenie za IV kwartał 2024 r. ogłoszone przez Prezesa GUS wynosiło 7 900 zł, 70% tej kwoty to 5 530 zł, 130% tej kwoty to 10 270 zł. Jan W. zgłosił fakt podjęcia pracy do ZUS w maju 2025 r.

Proszę wyjaśnij, czy emerytura podlega zawieszeniu lub zmniejszeniu w związku z osiąganym przychodem. Kiedy Jan W. miał obowiązek zgłaszania przychodu do ZUS?

3. Sandra S., 27-letnia fryzjerka, od 2.03.2022 r. była zatrudniona w spółce Barber s.c. na podstawie umowy o pracę jako stażystka. Umowa rozwiązała się po zakończeniu stażu w dniu 31.12.2022 r. Od 2.01.2023 r. Sandra S. została zatrudniona w „BarberCars” s.c. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 7 500 zł brutto. Pracowała w systemie zmianowym. W lutym 2023 r. zaszła w ciążę, a w marcu rozpoczęła zwolnienie lekarskie. Po złożeniu wniosku o zasiłek chorobowy, ZUS wszczął postępowanie wyjaśniające i decyzją z 5 lipca 2023r. stwierdził, że Sandra S. nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym od 2 stycznia 2023 r., ponieważ umowa o pracę została zawarta dla pozorów. Sandra S. wniósła odwołanie do Sądu Okręgowego, twierdząc, że pracę potwierdzą klienci, zapisy w systemie Booksy i listy obecności.

Jakie przesłanki decydują o uznaniu nieważności, bądź pozorności umowy o pracę? Czy krótki okres świadczenia pracy przed zwolnieniem lekarskim z powodu ciąży uzasadnia odmowę objęcia ubezpieczeniem? Na kim spoczywa ciężar dowodu faktycznego świadczenia pracy w sporze z ZUS? Czy autonomia organizacyjna (np. elastyczne godziny) jest sprzeczna z podporządkowaniem pracowniczym? Proszę zaproponuj rozstrzygnięcie.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 2

1. Rafał Z., zatrudniony w spółce „Steel-Bud” jako operator prasy hydraulicznej, uległ wypadkowi w dniu 4.04.2024 r. podczas obsługi maszyny w hali produkcyjnej. Podczas wymieniania przez Rafała Z. formy nastąpił nagły ruch tłoka, w wyniku którego Rafał doznał zmiążdżenia dłoni. Pracodawca nie przeprowadził oceny ryzyka zawodowego dla tego stanowiska, mimo że prasa była nowym typem urządzenia, wprowadzonym do użytku w lutym 2024 r. W aktach BHP znajdowała się jedynie ogólna ocena ryzyka dla operatorów maszyn, sporządzona pięć lat wcześniej, dotycząca sprzętu innego typu. Nie zaktualizowano też instrukcji stanowiskowej. Państwowa Inspekcja Pracy ustaliła, że nie dokonano ponownej oceny ryzyka po zmianie maszyny, brakowało informacji o konieczności blokowania zasilania przed wymianą formy, pracownicy nie odbyli nowego szkolenia stanowiskowego. Pracodawca bronił się, twierdząc, że maszyna była sprawna technicznie, pracownik naruszył instrukcję obsługi, ocena ryzyka istniała, a zmiana maszyny nie wymagała aktualizacji ocen i przeszkolenia pracowników.

Czy pracodawca miał obowiązek sporządzić nową ocenę ryzyka zawodowego po zmianie maszyny? Jakie znaczenie ma brak aktualnej oceny ryzyka dla kwalifikacji zdarzenia jako wypadku przy pracy? Czy naruszenie obowiązku BHP może skutkować odpowiedzialnością odszkodowawczą pracodawcy? Czy należy przyjąć przyczynienie się Rafała Z. do wypadku, skoro naruszył instrukcję obsługi? Jakie roszczenia może zgłosić Rafał Z. z tytułu tego zdarzenia?

2. Agata Z. prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą w zakresie usług kosmetycznych. Od stycznia 2023 r. korzysta z tzw. Małego ZUS Plus, czyli opłaca składki na ubezpieczenia społeczne od dochodu z działalności. Jej roczny przychód w 2022 r. wyniósł 110 000 zł. W lipcu 2023 r. ZUS przeprowadził kontrolę i stwierdził, że Anna Z. w poprzednich latach przez 3 miesiące wykonywała działalność na podstawie umowy o współpracę z byłym pracodawcą, u którego była zatrudniona na etacie do końca 2021 r. ZUS uznał, że naruszyła warunki korzystania z Małego ZUS i wydał decyzję, nakazując opłacenie składek w pełnej wysokości za cały rok 2023.

Jakie są warunki korzystania z Małego ZUS Plus? Czy współpraca z byłym pracodawcą wyklucza prawo do obniżonych składek? Czy decyzja ZUS powinna dotyczyć całego roku, czy tylko okresu współpracy z byłym pracodawcą?

3. Po śmierci Jana N. (ur. 1965 r.), członka OFE „Generał”, jego żona złożyła do ZUS w Lublinie wniosek o wypłatę środków z subkonta po zmarłym. ZUS uznał, że nie jest właściwy, gdyż podział środków powinien rozpocząć OFE, i wystosował „decyzję informacyjną”, w której wskazał, że małżonka powinna udać się do funduszu. Nie przekazał jednak wniosku do OFE ani do innego oddziału ZUS, kompetentnego do współpracy z funduszami.

Czy decyzja organu ZUS miała charakter decyzji administracyjnej? Czy organ powinien zastosować odpowiednią procedurę administracyjną w zakresie braku swojej właściwości? Jak przepisy prawa regulują zasady współpracy OFE i ZUS?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 3

1. Adrian L., dyrektor ds. sprzedaży w spółce „Meritum Polska” sp. z o.o., został zatrudniony w 2016 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W umowie (pkt 12.9) zamieszczono klauzulę: „Spółka zobowiązuje się wypłacić pracownikowi dodatkowe wynagrodzenie w kwocie odpowiadającej równowartości 24-miesięcznych dochodów brutto otrzymywanych w spółce przez pracownika za jego wkład w stworzenie, budowę i rozwój spółki oraz tzw. *know-how* — w przypadku rozwiązania umowy o pracę przed upływem 31 sierpnia 2020 r. Wypłata nastąpi w terminie 21 dni od daty rozwiązania umowy o pracę.” Powód wykonywał obowiązki zgodnie z zakresem stanowiska: organizował sprzedaż, szkolił kierowników, analizował wyniki, dbał o realizację planów. Po dwóch latach pracy, w kwietniu 2018 r., sam wypowiedział umowę o pracę, wskazując miesięczny okres wypowiedzenia. Stosunek pracy ustał z końcem maja 2018 r. Po rozwiązaniu umowy Adrian L. zażądał wypłaty kwoty 180 000 zł, powołując się na cytowany punkt umowy. Spółka odmówiła, twierdząc, że klauzula miała charakter odprawy lojalnościowej, przysługującej jedynie w razie rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę lub z przyczyn niezależnych od pracownika.

Jaki charakter prawny miało świadczenie przewidziane w pkt 12.9 umowy o pracę? Jakie znaczenie dla wykładni umowy ma art. 65 k.c. i jakie metody interpretacyjne do zapisów umowy może zastosować sąd? Zaproponuj rozstrzygnięcie merytoryczne sporu.

2. Jerzy F. pracował od 1988 r. w zakładzie przemysłowym jako starszy maszynista urządzeń uzdatniania wody, nadzorując przepompowywanie i oczyszczanie ścieków. Po roku 2006 pełnił funkcję obchodowego w oczyszczalni ścieków. Wniósł o emeryturę pomostową, powołując się na poz. 13 załącznika nr 2 ustawy o emeryturach pomostowych (Prace przy bezpośrednim sterowaniu procesami technologicznymi mogącymi stwarzać zagrożenie wystąpienia poważnej awarii przemysłowej ze skutkami dla bezpieczeństwa publicznego).

Czy praca Jerzego F. może być uznana za pracę o szczególnym charakterze w rozumieniu załącznika nr 2 poz. 13? Jakie elementy faktyczne decydują o zakwalifikowaniu pracy do tej pozycji wykazu? Czy Jerzemu F. przysługuje emerytura pomostowa?

3. Anna L., lat 42, po zakończeniu zatrudnienia wystąpiła o rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy. Jako przyczynę wskazała schorzenia układu ruchu oraz zaburzenia neurologiczne, które – jej zdaniem – w istotnym stopniu ograniczają możliwość wykonywania pracy zgodnej z posiadanymi kwalifikacjami. W toku sprawy podniosła również, że jej stan zdrowia odpowiada umiarkowanemu stopniowi niepełnosprawności, co – według jej stanowiska – powinno zostać uwzględnione przy ocenie prawa do renty. Ocena medyczna dokonana na potrzeby postępowania rentowego nie potwierdziła istnienia ani częściowej, ani całkowitej niezdolności do pracy w rozumieniu przepisów ustawy o emeryturach i rentach z FUS. Jednocześnie nie stwierdzono, aby stan zdrowia Anny L. spełniał kryteria uznania jej za osobę niepełnosprawną w stopniu umiarkowanym.

Czy ustalenie stopnia niepełnosprawności ma znaczenie materialnoprawne dla prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy? Czy pojęcia „częściowej niezdolności do pracy” oraz „umiarkowanego stopnia niepełnosprawności” są tożsame, czy też pozostają w relacji podporządkowania? Czy ten sam stan zdrowia może prowadzić do odmiennych ocen prawnych w zakresie zdolności do pracy i niepełnosprawności?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 4

1. Katarzyna P. była zatrudniona w spółce „Credit” S.A. jako dyrektor ds. rozwoju rynku. W umowie o pracę na czas nieokreślony przewidziano następujący zapis: „W przypadku rozwiązania stosunku pracy z jakiegokolwiek przyczyny w okresie obowiązywania niniejszej umowy, pracownikowi przysługuje premia gwarantowana w wysokości równoważności 12-miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, płatna w terminie 30 dni od ustania zatrudnienia.” Klauzula została wprowadzona z inicjatywy prezesa zarządu, który chciał „zabezpieczyć lojalność” najważniejszych menedżerów w pierwszych dwóch latach funkcjonowania spółki. Po trzech latach pracy Katarzyna P. otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze 18 000 zł miesięcznie, a roczny bonus przekraczał 100 000 zł. W kwietniu 2024 r. pracownica złożyła miesięczne wypowiedzenie umowy, tłumacząc decyzję propozycją atrakcyjniejszego zatrudnienia w konkurencyjnej firmie. Po ustaniu stosunku pracy zażądała od „Credit” S.A. wypłaty premii gwarantowanej 216 000 zł, powołując się literalnie na treść umowy. Spółka odmówiła, wskazując, że żądanie stanowi nadużycie prawa podmiotowego, skoro pracodawca prawidłowo wykonywał umowę, a pracownica świadomie odeszła do pracy dla konkurencji.

Czy Katarzyna P. ma prawo do wypłaty „premi gwarantowanej”? Jakie znaczenie dla oceny tego żądania ma regulacja z art. 65 k.c. i zasada racjonalnego celu postanowień umownych? Wyjaśnij instytucję nadużycia prawa podmiotowego i wskaż, czy może być zastosowana w sytuacji Katarzyny.

2. Jan K. prowadzi działalność gospodarczą w formie jednoosobowej firmy budowlanej. W styczniu 2024 r. zatrudnił na podstawie umowy o pracę trzech pracowników: Annę N., Piotra Z. i Karola W. W lutym 2024 r. zawarł dodatkowo umowę zlecenia z Tomaszem M., studentem w wieku 24 lat. Jan K. jako przedsiębiorca sam podlega obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu oraz dobrowolnie chorobowemu. W marcu 2024 r. Jan K. nie przekazał do ZUS składek za swoich pracowników za luty, twierdząc, że „każdy z nich powinien sam opłacić składki od swojego wynagrodzenia, skoro pieniądze otrzymał”.

Kto w opisanym stanie faktycznym i dla kogo jest płatnikiem składek? Jakie obowiązki w zakresie obliczania, potrącania i przekazywania składek do ZUS ciąży na Janie K. – wskaż stosowne przepisy. Jakie są konsekwencje niewykonania tych obowiązków?

3. Jan K., lat 47, od wielu lat prowadzi gospodarstwo rolne o powierzchni 6 ha przeliczeniowych i podlega ubezpieczeniu społecznemu rolników w pełnym zakresie z mocy ustawy. W dniu 15 marca 2024 r. zawarł umowę dzierżawy części gruntów (3 ha) na okres 5 lat, zachowując pozostałą część gospodarstwa (3 ha), na której prowadzi ograniczoną produkcję roślinną wyłącznie na własne potrzeby. W dniu 20 marca 2024 r. Jan K. złożył w Kasie (KRUS) wniosek o objęcie ubezpieczeniem na wniosek, wskazując jako datę objęcia ubezpieczeniem wnioskowym dzień 1 marca 2024 r., argumentując, że od tego momentu jego aktywność rolnicza ma już marginalny charakter. Składkę za marzec 2024 r. opłacił w terminie, natomiast składek za kolejne miesiące nie opłacał.

Czy ustało ubezpieczenie z mocy ustawy – jeśli tak, to od kiedy, jeśli nie, to dlaczego? Czy doszło do skutecznego objęcia Jana ubezpieczeniem na wniosek? Proszę wyjaśnij jaka jest funkcja systemowa ubezpieczenia na wniosek.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 5

1. Ewa P. była główną księgową w spółce komunalnej. W umowie o pracę z 2019 r. określono: „wynagrodzenie zasadnicze 10 000 zł, dodatek motywacyjny 30% – przyznawany z uwagi na odpowiedzialność i charakter stanowiska”. W marcu 2024 r. zarząd wstrzymał wypłatę dodatku, powołując się na spadek wyników finansowych. Ewa P. wkrótce została odsunięta od pracy i pozostawała w gotowości do jej wykonywania. Wystąpiła o wypłatę zaległego dodatku na podstawie art. 81 § 1 k.p.

Czy dodatek „motywacyjny” można uznać za element wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania? Czy pracownica ma prawo do jego wypłaty w okresie gotowości do pracy? Jakie znaczenie prawne ma nazwa dodatku oznaczona w umowie o pracę?

2. Helena M., ur. 1954 r., przez 35 lat pracowała jako pielęgniarka w szpitalu powiatowym. W dniu 1.10.2012 r. złożyła wniosek o wcześniejszą emeryturę z art. 46 ustawy emerytalnej, która została przyznana od 1.11.2012 r. Helena M. wystąpiła o emeryturę powszechną w roku 2019. ZUS decyzją z 20.04.2019 r. obliczył świadczenie pomniejszając podstawę wymiaru o kwoty pobranych wcześniejszych emerytur, zgodnie z art. 25 ust. 1b ustawy emerytalnej. W styczniu 2025 r. Helena M. złożyła wniosek o przeliczenie emerytury powołując się na wyrok TK z 4.06.2024 r., SK 140/20 i argumentując, że jej wcześniejsza emerytura została przyznana w okresie między ogłoszeniem ustawy nowelizującej z 11 maja 2012 r. (6 czerwca 2012 r.) a wejściem przepisu w życie (1 stycznia 2013 r.), co narusza zasadę *vacatio legis* i pewności prawa. Powołała się także na błędne zastosowanie art. 25 ust. 1b w odniesieniu do okresu pobierania wcześniejszej emerytury, gdy pracowała w szczególnych warunkach do roku 2014, jako pielęgniarka w SOR. ZUS odmówił przeliczenia.

Proszę, wyjaśnij istotę prawną zagadnienia pomniejszania podstawy wymiaru emerytur o kwoty pobranych wcześniejszych emerytur, podjętego w wyroku TK z 4.06.2024 r., SK 140/20. Czy wprowadzenie pomniejszenia narusza zasadę ochrony praw nabytych, jeżeli emeryturę wcześniejszą przyznano po ogłoszeniu ustawy, lecz przed wejściem w życie art. 25 ust. 1b? Czy ubezpieczona może skutecznie podnieść zarzut nieprawidłowej subsumcji art. 25 ust. 1b tylko dlatego, że pobierała świadczenie emerytalne równoległe pracując w warunkach szczególnych? Proszę zaproponuj wyrok w tej sprawie.

3. Zofia K. zmarła w 2015 r. Była członkinią Otwartego Funduszu Emerytalnego „Pionier”. W 2023 r. jej mąż złożył wniosek do ZUS o wypłatę części środków z subkonta. ZUS poinformował, że nie może dokonać podziału, ponieważ nie otrzymał zawiadomienia z OFE o podziale środków po zmarłej. OFE twierdzi, że dokumentacja została zarchiwizowana, a zawiadomienie do męża dotyczące środków OFE po zmarłej „prawdopodobnie” wysłano w 2016 r., lecz brak dowodu jego doręczenia. ZUS odmawia podjęcia dalszych czynności, wskazując na brak formalnego zawiadomienia z Funduszu.

Jakie środki prawne przysługują mężowi Zofii K. by dochodzić rozliczenia środków z OFE i subkonta? Czy w opisaney sytuacji status ubezpieczeniowy zmarłej małżonki ma znaczenie prawne? Czy Zakład Ubezpieczeń Społecznych ogranicza się do biernego oczekiwania na zawiadomienie z OFE, czy w sytuacji zaniechania działania OFE ma obowiązek samodzielnie podjąć czynności wyjaśniające?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 6

1. Tomasz W., zastępca dyrektora ds. technicznych w samodzielny publicznym zakładzie, miał w umowie o pracę wynagrodzenie zasadnicze 8 000 zł i dodatek funkcyjny 40% płacy zasadniczej. W maju 2023 r. dyrektor polecił Tomaszowi W. zaprzestanie pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia i zakazał wstępu do zakładu. Od czerwca 2023 r. wstrzymano wypłatę dodatku funkcyjnego. Tomasz W. nie otrzymał wypowiedzenia warunków pracy ani wypowiedzenia umowy. Był w okresie ochronnym przedemerytalnym. Z końcem września strony rozwiązały umowę o pracę za porozumieniem.

Czy sam fakt nieświadczenia pracy pozbawia Tomasza W. prawa do wynagrodzenia? Czy w okresie niewykonywania pracy zachowuje prawo do dodatku funkcyjnego? Jaką podstawę prawną należy zastosować dla ewentualnego roszczenia o zapłatę wynagrodzenia i dodatku funkcyjnego? Jakie znaczenie prawne ma dla Tomasza W. ochrona przedemerytalna?

2. Pracodawca zatrudnia 12 pracowników. W lutym 2024 r. wypłacił im wynagrodzenie, potrącił z niego składki finansowane przez ubezpieczonych, lecz – z uwagi na problemy płynnościowe – nie przekazał ich do ZUS. ZUS wydał decyzję, w której zobowiązał pracodawcę do zapłaty całości składek wraz z odsetkami.

Czy pracodawca, który pobrał składki od pracowników, ale ich nie odprowadził, odpowiada wobec ZUS za całość należności, czy tylko za część finansowaną przez pracodawcę? Jakie znaczenie dla oceny obowiązku płatnika mają jego przejściowe problemy finansowe? Wskaż jakie przepisy prawa mają zastosowanie w analizowanym przypadku

3. W spółce „Metal-Form” S.A. działa zakładowa organizacja związkowa „Solidarność Metal-Form”. W listopadzie 2025 r. organizacja poinformowała pracodawcę, że liczy 15 członków i w związku z tym korzysta z uprawnień związkowych, w tym prawa do opiniowania zwolnień pięciu osób z działu produkcji. Pracodawca, analizując listy obecności i informacje nieformalnie uzyskane od pracowników, podejrzewał, że realna liczba członków wynosi 7 osób, a część deklaracji członkowskich jest nieaktualna. Pracodawca skierował więc do związku pismo z żądaniem przedstawienia imiennej listy członków ze wskazaniem dat przystąpienia, aby zweryfikować aktualność członkostwa. Związek odmówił, powołując się na ochronę danych osobowych, tajemnicę organizacji oraz wyrok TSUE w sprawie C-34/21 (ochrona danych związkowych). Pracodawca złożył do sądu rejonowego sądu pracy pozew o ustalenie liczby członków wraz z wnioskiem o zobowiązanie związku zawodowego do przedstawienia listy członków. Sąd Rejonowy wydał postanowienie o udzieleniu zabezpieczenia przez zobowiązanie związku do przedstawienia listy członków „do wglądu sądowi i pracodawcy”. Związek zawodowy złożył zażalenie.

Czy pracodawca może skutecznie prawnie żądać, aby sąd zobowiązał związek do ujawnienia imiennej listy członków? Proszę ocenić zasadność roszczenia pracodawcy.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 7

1. Jan M. był kierownikiem zmiany w zakładzie produkcyjnym. W grudniu 2022 r. pracodawca poinformował go, że „do odwołania nie ma dla niego pracy”. Jan M. codziennie przychodził do zakładu przez tydzień, potem przestał. Po dwóch miesiącach wysłał e-mail, że „pozostaje w gotowości do pracy”. Zakład wznowił działalność w marcu 2023 r., ale nie wezwał Jana M. do pracy, więc ten w sierpniu 2023 r. złożył pozew o wynagrodzenie z art. 81 § 1 k.p.

Czy tygodniowe przychodzenie do pracy wystarcza dla utrzymania gotowości? Czy Janowi M. przysługuje to wynagrodzenie i ewentualnie od kiedy? Jak ocenić formę elektronicznego zgłoszenia gotowości do pracy?

2. Andrzej P. był członkiem OFE „Horyzont” i posiadał subkonto w ZUS. Nie miał żony ani dzieci. W roku 2012 w dyspozycji dla OFE wskazał jako osobę uprawnioną Joannę S., wieloletnią partnerkę życiową. Zmarł w 2018 r., przed osiągnięciem wieku emerytalnego. W 2023 r. Joanna S. wystąpiła do ZUS o wypłatę środków z subkonta po zmarłym. ZUS odmówił, powołując się na brak zawiadomienia z OFE o dokonaniu podziału środków. OFE twierdzi, że środki przekazano do ZUS w 2019 r. w ramach suwaka bezpieczeństwa, a dyspozycja wskazania osoby uprawnionej nie została przeniesiona do rejestru ZUS. ZUS uznał, że skoro środki zostały przeniesione na subkonto zmarłego, to dyspozycja wygasła, a Joanna S. nie jest spadkobierczynią.

Czy Joanna S. zachowuje prawo do środków po Andrzeju P., skoro była osobą wskazaną w OFE, ale środki zostały przekazane do ZUS w ramach suwaka? Czy ZUS powinien potraktować ją jako osobę uprawnioną – wskaż stosowne przepisy prawa.

3. Spółka „Delta – Serwis” sp. z o.o. posiadała zaległości z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne za lata 2019–2021. Zaległości te zostały określone decyzją organu rentowego wydaną wobec spółki w dniu 8.12.2022 r., która nie została zaskarżona i stała się ostateczna. Ida L. pełniła w tym okresie funkcję prezesa zarządu spółki, jednak nie brała udziału w postępowaniu zakończonym wydaniem decyzji wobec spółki i nie miała możliwości kwestionowania wysokości zobowiązań składkowych ani ich podstawy faktycznej. Po stwierdzeniu bezskuteczności egzekucji wobec spółki – potwierdzonej postanowieniem komornika z 10.10.2023 r. – organ decyzją z 6.05.2024 r. przeniósł odpowiedzialność za zaległości składkowe na Idę L. jako byłą prezes zarządu. Organ przyjął, że nie złożono wniosku o ogłoszenie upadłości, a wysokość zaległości wynika z ostatecznej decyzji wobec spółki, która wiąże organ i osoby trzecie. Ida L. wskazywała natomiast, że egzekucja nie została przeprowadzona w pełnym zakresie, gdyż organ ograniczył się do jednego rachunku bankowego, pomijając inne składniki majątku spółki, zaofiarowała wskazanie konkretnego mienia spółki, z którego w tamtym czasie możliwe było zaspokojenie należności. Zarzuciła organowi, że odmowa uwzględnienia tych okoliczności pozbawiła ją realnej możliwości skutecznego prawnie uwolnienia się od odpowiedzialności.

Jaki jest zakres materialnoprawnych uprawnień obronnych Idy L.? Jakie znaczenia prawne ma prawomocna decyzji wobec spółki dla odpowiedzialności Idy L.? Czy i w jakim zakresie organ oraz sąd badają przesłanki bezskuteczności egzekucji oraz wskazania mienia spółki przez członka zarządu?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 8

1. Joanna K. była zatrudniona od 1998 r. w spółce portowej jako kierowniczka działu administracyjnego. W 2017 r. powierzono jej czasowo funkcję prezeski zarządu. Po wyborze nowego zarządu, Joanna K. w dniu 30.06.2020 r. otrzymała świadectwo pracy. W dniu 3.07.2020 r. przysłała do zakładu, rozliczyła się z dokumentacją, zabrała rzeczy osobiste i oświadczyła portierowi, że nie wie, co dalej z nią będzie. Nie wysłała żadnego pisma do pracodawcy. We wrześniu 2020 r. zarejestrowała się w urzędzie pracy jako bezrobotna z prawem do zasiłku. W październiku 2023 r. sąd prawomocnie ustalił, że jej stosunek pracy nie ustał. Na podstawie tego wyroku Joanna K. wezwała pracodawcę do zapłaty wynagrodzenia za okres od lipca 2020 r. do października 2023 r. na podstawie art. 81 § 1 k.p.

Czy Joanna K. pozostawała w gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p.? Jakie znaczenie dowodowe ma rejestracja w PUP jako bezrobotna? Proszę ocenić zasadność roszczenia Joanny K.

2. Alicja Z. z dniem 31.12.2023 r. rozwiązała umowę o pracę w spółce Yaz sp. z o.o., gdzie była zatrudniona jako księgowa. Od 15.01.2024 r. rozpoczęła działalność gospodarczą, świadcząc usługi w zakresie księgowości i prowadzenia kadr. W kwietniu 2024 r. wykonała usługę księgową dla swojego byłego pracodawcy. Alicja Z. w maju 2024 r. złożyła wniosek o zwolnienie z opłacania składek.

Czy Alicji Z. przysługuje zwolnienie z opłacania składek? Czy jednorazowe świadczenie usługi dla byłego pracodawcy wyklucza możliwość zwolnienia? Czy należy przeprowadzić wykładnię celowościową i odmówić zwolnienia z opłacania składek w przypadkach pozornego samozatrudnienia?

3. Ubezpieczona Joanna S., lat 35, z porażeniem cztero kończynowym i zaburzeniami mowy, złożyła do Powiatowego Zespołu ds. Orzekania o Niepełnosprawności (PZON) wniosek o ustalenie poziomu potrzeby wsparcia w związku z ubieganiem się o świadczenie wspierające. PZON decyzją z 5.03.2025 r. ustalił znaczny poziom potrzeby wsparcia, wskazując, że ubezpieczona wymaga pomocy osoby drugiej we wszystkich podstawowych czynnościach życia codziennego. W wyniku odwołania organu ZUS, Wojewódzki Zespół ds. Orzekania o Niepełnosprawności (WZON) zmienił orzeczenie i ustalił umiarkowany poziom potrzeby wsparcia, powołując się na częściową samodzielność w komunikacji i korzystaniu z urządzeń wspomagających. Joanna S. wniosła odwołanie do sądu rejonowego. Sąd nie zażądał od organu przedstawienia arkusza oceny funkcjonalnej i dokumentacji z badania ICF. Sąd powołał biegłego lekarza neurologa oraz rehabilitanta, którzy sporządzili klasyczną opinię medyczną. W opinii wskazano, że ubezpieczona nie wymaga stałej opieki, co sąd uznał za potwierdzenie umiarkowanego poziomu potrzeby wsparcia. Na tej podstawie oddalił odwołanie.

Wyjaśnij istotę sprawy o ustalenie poziomu potrzeby wsparcia oraz oceń rozstrzygnięcie sądu.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 9

1. Ewa B., brygadystka w fabryce, przez kilka miesięcy była publicznie krytykowana przez kierowniczkę zmiany – w obecności pracowników słyszała zarzuty o „sabotowanie produkcji”, lekceważące komentarze, zakazano jej rozmów prywatnych na hali. Kierowniczka miała zastrzeżenia do jakości pracy całego zespołu, ale to wobec Ewy używała ostrzejszego tonu uznając, że to ona swoim zachowaniem dezorganizuje pracę i rozprasza pracowników. Ewa zaczęła korzystać ze zwolnień lekarskich psychiatrycznych.

Czy zachowania przełożonej spełniają przesłanki mobbingu? W jakiej sytuacji faktycznej możliwe jest przyjęcie skutku mobbingu w postaci „rozstroju zdrowia”? Czy brak działań antymobbingowych po stronie pracodawcy przesądza o jego odpowiedzialności?

2. Marek K., ur. w 1964 r., od roku 2012 posiadał subkonto w ZUS. W związku z drugą reformą otwartych funduszy emerytalnych w roku 2014, złożył wniosek o przekazanie środków z OFE do ZUS. Po jego śmierci wdowa Anna K. wystąpiła do ZUS o wypłatę środków zgromadzonych na subkoncie męża, powołując się na to, że jako małżonka ma do nich prawo. ZUS odmówił, wskazując, że środki zgromadzone na subkoncie nie wchodzą do masy spadkowej i nie podlegają dziedziczeniu, a zatem nie mogą być wypłacone - jedyną sytuacją, w której możliwa jest wypłata, jest dziedziczenie środków w OFE. Anna wniosła odwołanie do sądu, argumentując, że przepisy przewidują szczególnie mechanizm podziału środków z subkonta, w którym małżonek jest ustawowo uprawniony do udziału.

Wskaż, jakie przepisy regulują dziedziczenie/podział środków z subkonta. Jaka jest różnica między dziedziczeniem *sensu stricto* a rozliczeniem małżeńskim przewidzianym w tych przepisach? Rozstrzygnij, czy odwołanie zasługuje na uwzględnienie.

3. Ewa L., lat 40, od dzieciństwa cierpi na schorzenia neurologiczne o charakterze postępującym. W wieku 19 lat uzyskała orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, które było kilkakrotnie potwierdzane. W dokumentacji medycznej wskazuje się na trwałe ograniczenia funkcjonalne narządu ruchu, wymagające wsparcia osób trzecich w czynnościach życia codziennego. Ewa ukończyła szkołę policealną i przez kilka lat wykonywała pracę biurową, korzystając z uprawnień przysługujących osobom z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Zatrudnienie ustało z przyczyn organizacyjnych. Po jego zakończeniu Ewa wystąpiła o rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy, wskazując, że jej stan zdrowia – potwierdzony wieloletnim orzecznictwem o niepełnosprawności – uniemożliwia jej dalsze wykonywanie pracy zgodnej z kwalifikacjami. Jednocześnie podniosła, że jej schorzenia mają charakter wrodzony i trwałe, a w związku z wejściem w życie ustawy o świadczeniu wspierającym, uzyskała decyzję ustalającą poziom potrzeby wsparcia. W toku oceny prawa do renty stwierdzono, że mimo istniejących ograniczeń zdrowotnych Ewa L. zachowała zdolność do wykonywania lekkiej pracy biurowej zgodnej z posiadanymi kwalifikacjami.

Czy umiarkowany stopień niepełnosprawności, długotrwałe ograniczenia funkcjonalne i potrzeba wsparcia w życiu codziennym mogą automatycznie prowadzić do uznania utraty zdolności do pracy w rozumieniu prawa? Czy wrodzony charakter schorzenia i jego ujawnienie przed ukończeniem 18 roku życia otwiera drogę do renty socjalnej? Czy ustalenie poziomu potrzeby wsparcia dla świadczenia wspierającego wpływa na ocenę zdolności do pracy w rozumieniu prawa?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 10

1. Marek S. był kierownikiem regionalnym w sieci handlowej. Pracował po 12 godzin dziennie, odbierał telefony o 22:00, w weekendy wysyłał raporty. Oceniano go publicznie negatywnie, a w mailach wysyłanych do całej kadry używano słów: „zawiódł, nie ogarnia terenu”. Komisja antymobbingowa uznała „naruszenie zasad współżycia społecznego”, ale nie mobbing. Po pół roku leczenia psychiatrycznego, Marek S. wystąpił do pracodawcy z roszczeniami.

Proszę wyjaśnij, jakie są przesłanki prawne mobbingu. Czy brak skierowania działań wyłącznie przeciwko jednej osobie wyłącza mobbing? Czy nadmierne obciążenie obowiązkami zawodowymi wpisuje się w przesłankę mobbingu? Jakie roszczenia przysługują Markowi S. w opisanej sytuacji i na jakiej podstawie prawnej?

2. Paweł Z. prowadzi działalność budowlaną. W marcu 2024 r. złożył wniosek o zwolnienie z opłacania składek. Spełnia wszystkie warunki formalne, lecz w poprzednich latach otrzymał pomoc *de minimis* w wysokości 290 tys. euro. Składki do zwolnienia wynoszą równowartość 15 tys. euro.

Czy płatnik, który przekroczył limit pomocy *de minimis*, może skutecznie dochodzić zwolnienia z opłacania składek, powołując się na zasadę równości wobec prawa? Czy ZUS ma obowiązek udzielić zwolnienia częściowego – tj. tylko do wysokości dostępnego limitu *de minimis*? Jakie znaczenie ma kurs euro z końca roku poprzedzającego złożenie wniosku dla ustalenia dopuszczalnego zakresu pomocy?

3. Ubezpieczony Tomasz R., lat 29, z niepełnosprawnością intelektualną, złożył wniosek do Powiatowego Zespołu ds. Orzekania o Niepełnosprawności (PZON) o ustalenie poziomu potrzeby wsparcia - w celu uzyskania świadczenia wspierającego. PZON decyzją z 12.02.2025 r. ustalił umiarkowany poziom potrzeby wsparcia, wskazując, że Tomasz R. wymaga pomocy osoby drugiej w większości czynności samoobsługowych, ale nie w codziennym funkcjonowaniu społecznym. Po odwołaniu do wojewódzkiego zespołu (WZON) decyzja została utrzymana w mocy. Tomasz R., w odwołaniu do sądu rejonowego podniósł, że jego stan zdrowia znacząco ogranicza samodzielność i powinien być uznany za znaczny poziom potrzeby wsparcia. ZUS, jako organ wypłacający świadczenie wspierające, przystąpił do postępowania po stronie PZON. Sąd rejonowy powołał biegłego psychiatrę i psychologa, którzy uznali, że ubezpieczony wymaga wsparcia w czynnościach osobistych, ale funkcjonuje społecznie przy wsparciu rodziny. Sąd oddalił odwołanie, przyjmując umiarkowany poziom potrzeby wsparcia. W apelacji pełnomocnik zarzucił, że sąd I instancji przekroczył granice kognicji, oceniając w istocie stopień niepełnosprawności, a nie poziom potrzeby wsparcia oraz nie odniósł się do aktualnych standardów oceny funkcjonalnej, wynikających z ustawy z dnia 7 lipca 2023 r. o świadczeniu wspierającym, ponieważ biegli nie odnieśli się do skali ICF (Międzynarodowej Klasyfikacji Funkcjonowania, Niepełnosprawności i Zdrowia), którą posługują się zespoły orzekające.

Wyjaśnij istotę sprawy o ustalenie poziomu potrzeby wsparcia. Przedstaw różnice między kategorią spraw o ustalenie stopnia niepełnosprawności a spraw o ustalenie poziomu potrzeby wsparcia. Proszę ocenić rozstrzygnięcie sądu I instancji.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 11

1. Anna K. była asystentką dyrektora szkoły. Przełożony codziennie poprawiał jej pisma, ironizował na zebraniach („znowu pomyłka, klasyka pani Anny”), komentował ubiór, odsyłał maile z dopiskiem „uczy się pani w wolnym czasie?”. Anna miała objawy lękowe, ale sąd pierwszej instancji uznał, że „była przewrażliwiona” i „miała konflikt osobisty”.

Czy dla uznania mobbingu konieczny jest zamiar szykanowania? Na jakim etapie postępowania w sprawie o mobbing i za pomocą jakich środków procesowych sąd ustala, czy doszło do rozstroju zdrowia? Czy działania przełożonego, dokonującego w ramach kompetencji oceny pracy, mogą stanowić mobbing?

2. Agnieszka L. od 2013 r. prowadzi działalność gospodarczą polegającą na organizowaniu eventów edukacyjnych dla dzieci. W 2014 r. działalność przyniosła zysk i Agnieszka nawiązała współpracę z dwiema gminami. W maju 2015 r. zaszła w ciążę. Od czerwca 2015 r. do marca 2016 r. pobierała zasiłek chorobowy z uwagi na ciążę zagrożoną. W marcu 2016 r. urodziła dziecko i do marca 2017 r. pobierała zasiłek macierzyński. W maju 2017 r. ponownie zaszła w ciążę i od czerwca 2017 r. do marca 2018 r. pobierała zasiłek chorobowy. W całym tym okresie nie zawiesiła działalności, nie wykreśliła jej z CEIDG, a księgowość i strona internetowa były utrzymywane. Agnieszka L. kontaktowała się mailowo z trzema domami kultury, regularnie składała oferty współpracy, uczestniczyła w dwóch spotkaniach konsultacyjnych (maj 2016 i luty 2017) oraz utrzymywała aktywne profile reklamowe w mediach społecznościowych. Nie wykonała jednak żadnego wydarzenia od 2015 do 2018 r. ZUS wydał decyzję, stwierdzając, że Agnieszka L. nie podlegała ubezpieczeniom społecznym, ponieważ nie prowadziła faktycznie działalności od czerwca 2015 r. do marca 2018 r., a jej działalność miała charakter pozorny, nastawiony na pobieranie świadczeń chorobowych i macierzyńskich. Organ powołał się na brak przychodów, długotrwałe okresy chorobowe i zasiłkowe, brak zdarzeń gospodarczych oraz deklarowanie podstawy składek nieodpowiadającej możliwościom.

Jakie kryteria należy zastosować przy ocenie, czy działalność gospodarcza, jako tytuł do ubezpieczeń społecznych, była faktycznie prowadzona? Jakie znaczenie ma dla sprawy art. 17 ustawy zasiłkowej?

3. Jan K., po wyczerpaniu pełnego okresu zasiłku chorobowego, pozostaje nadal niezdolny do pracy z przyczyn zdrowotnych. W związku z dalszą chorobą wystąpił o świadczenie rehabilitacyjne, wskazując, że nie odzyskał jeszcze zdolności do pracy. Ocena medyczna wykazała, że Jan K. pozostaje niezdolny do pracy, jednak jego stan zdrowia nie rokuje odzyskania zdolności do pracy w okresie kolejnych 12 miesięcy, nawet przy dalszym leczeniu i rehabilitacji, a niezdolność do pracy ma charakter długotrwały. W związku z powyższym Jan K. podnosi, że skoro jego niezdolność do pracy ma charakter trwały lub długookresowy, to brak prawa do świadczenia rehabilitacyjnego powinien prowadzić do przyznania renty z tytułu niezdolności do pracy.

Czy brak rokowań odzyskania zdolności do pracy w okresie 12 miesięcy wyklucza prawo do świadczenia rehabilitacyjnego? Czy stwierdzenie długotrwałej niezdolności do pracy automatycznie oznacza spełnienie przesłanek do renty z tytułu niezdolności do pracy? Czy te same ustalenia medyczne mogą jednocześnie wykluczać prawo do świadczenia rehabilitacyjnego i nie przesądzać jeszcze o prawie do renty z tytułu niezdolności do pracy? Wyjaśnij istotę prawną każdego z tych świadczeń.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 12

1. Piotr R., menedżer w spółce technologicznej, oskarża przełożonego o mobbing – wskazuje na presję wynikową, ciągłe raporty, groźby obniżenia premii. Pracodawca przedstawia dowody: szkolenia antymobbingowe, ankiety, komisję ds. etyki, interwencje HR po każdej skardze. Biegły psychiatra stwierdził u powoda „zaburzenia adaptacyjne o podłożu wieloczynnikowym”.

Czy skuteczny system prewencji zwalnia pracodawcę z odpowiedzialności? Jakie znaczenie ma brak uporczywości przy powtarzających się presjach zadaniowych? Czy rozstrój zdrowia „wieloczynnikowy” pozwala ustalić związek przyczynowy z mobbingiem? Jakie roszczenia przysługują Piotrowi R. jeśli rozstrój zdrowia nie został spowodowany mobbingiem?

2. Marek K., ur. w 1964 r., miał w ZUS subkonto. Zmarł w 2022 r., nie wskazując żadnej osoby uprawnionej do otrzymania środków. Wdowa po nim, Anna K., wystąpiła do ZUS o wypłatę środków z subkonta. ZUS odmówił, twierdząc, że środki na subkoncie nie podlegają dziedziczeniu i nie mogą być wypłacone jak zwykły składnik spadku. Anna wniosła odwołanie, wskazując, że przepisy o subkoncie przewidują szczególny mechanizm podziału i wypłaty środków w razie śmierci ubezpieczonego, w którym wdowa ma ustawowe uprawnienie.

Jak powinien wyglądać podział/wypłata środków z subkonta w opisanej sytuacji? Czy odwołanie zasługuje na uwzględnienie?

3. Ubezpieczona Joanna S., lat 35, z porażeniem czterokończynowym i zaburzeniami mowy, złożyła do Powiatowego Zespołu ds. Orzekania o Niepełnosprawności wnioski o ustalenie poziomu potrzeby wsparcia w celu uzyskania świadczenia wspierającego. Zespół powiatowy, po przeprowadzeniu oceny funkcjonalnej w oparciu o metodologię ICF, ustalił znaczny poziom potrzeby wsparcia i przyznał łączny wynik 87 punktów. Po odwołaniu ZUS, Wojewódzki Zespół zmienił decyzję i obniżył poziom wsparcia do umiarkowanego, nie wskazując jednak liczby punktów ani kryteriów cząstkowych, które doprowadziły do takiego wyniku. Joanna S. wniosła odwołanie do sądu rejonowego, zarzucając brak punktacji oraz nieprzejrzystość uzasadnienia decyzji. Sąd nie żądał od organu przedstawienia arkusza punktowej oceny funkcjonalnej, lecz powołał biegłego neurologa, który stwierdził, że ubezpieczona nie wymaga stałej opieki osoby drugiej, może komunikować się samodzielnie, co uzasadnia umiarkowany poziom potrzeby wsparcia. Sąd rejonowy oddalił odwołanie, wskazując, że „poziom wsparcia ma charakter jakościowy, a nie arytmetyczny” i że brak wskazania liczby punktów nie czyni decyzji wadliwą, o ile treść uzasadnienia pozwala na ocenę stopnia samodzielności osoby.

Czy prawidłowe było ustalenie organu orzeczniczego poziomu potrzeby wsparcia bez wskazania liczby punktów w skali 1–100? Czy sąd rejonowy trafnie utrzymał decyzję organu, opierając się na opisowej opinii biegłego, pomijając punktową ocenę funkcjonalną?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 13

1. Jan L. – kierowca samochodu ciężarowego w spółce transportowej – zakończył kurs z Niemiec do Wrocławia. Po całodniowej jeździe i oczekiwaniu na rozładunek, w późnych godzinach wieczornych zaparkował zestaw (ciągnik siodłowy i naczepę z ładunkiem papieru) na osiedlowym parkingu przed swoim domem. W regulaminie pracy obowiązywał zapis: „*po zakończeniu kursu pojazdy ciężarowe muszą być odstawiane na parking strzeżony lub na teren bazy spółki*”. Jan L. tłumaczył, że najbliższy parking strzeżony był oddalony o 15 km, baza była zamknięta, był bardzo zmęczony i planował rano przejazd na bazę. W nocy pojazd zniknął. Policja ustaliła, że kradzież nastąpiła bez udziału pracownika – sprawcy sforsowali zamek i odjechali zestawem. Pojazdu ani ładunku nie odnaleziono. Spółka, która była jedynie leasingobiorcą pojazdu, musiała zapłacić właścicielowi (leasingodawcy) równowartość 30000 USD. Zgłosiła regres do Jana L., powołując się na pełną odpowiedzialność materialną za powierzone mienie.

Jaka jest podstawa prawna odpowiedzialności Jana L.? Czy kierowca należycie zabezpieczył mienie i czy wystąpiły „przyczyny niezależne”? Jak należy rozumieć szkodę – czy jest to wartość rynkowa mienia, wartość księgową, czy koszt jego odtworzenia? Czy fakt, że pracodawca nie posiadał polisy AC, ma wpływ na rozmiar odpowiedzialności pracownika?

2. Anna K. pracuje na podstawie umowy o pracę w wymiarze 1/4 etatu za wynagrodzeniem 1 500 zł brutto miesięcznie. Jednocześnie wykonuje umowę zlecenia dla innego podmiotu ze zmiennym wynagrodzeniem: za styczeń 2026 otrzymała 400 zł, za luty 2026 otrzymała 2 000 zł. Anna K. jako zleceniobiorca nie złożyła wniosku o dobrowolne ubezpieczenie emerytalne i rentowe z umowy zlecenia. Minimalna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe wynosi 4 500 zł. ZUS objął Annę K. w styczniu i lutym 2026 r. obowiązkowo ubezpieczeniami społecznymi z obu tytułów.

Czy w styczniu 2026 r. Anna K. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom z obu tytułów? Czy w lutym 2026 r. podlegała z obu tytułów, mimo że za zlecenie otrzymała 2 000 zł? Jakie znaczenie ma w tej sprawie mechanizm przewidziany w art. 9 ust. 2c ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych?

3. Piotr M., lat 44, od kilkunastu lat prowadzi gospodarstwo rolne o powierzchni 7 ha przeliczeniowych i nieprzerwanie, ponad 3 lata podlega ubezpieczeniu społecznemu rolników w pełnym zakresie z mocy ustawy. W dniu 2 stycznia 2024 r. Piotr M. rozpoczął pozarolniczą działalność gospodarczą w zakresie usług budowlanych, rejestrując ją w CEIDG. Działalność była prowadzona sezonowo i w pierwszych miesiącach przyniosła niewielkie przychody. Piotr M. uznał, że skoro nadal prowadzi gospodarstwo rolne i nie osiąga znaczących dochodów z działalności gospodarczej, to pozostaje w KRUS bez dodatkowych formalności. W maju 2025 r. złożył wymagane oświadczenie o wysokości podatku dochodowego za 2024 r., z którego wynikało, że należny podatek dochodowy z działalności gospodarczej nie przekroczył rocznej kwoty granicznej określonej w przepisach ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników. Piotr M. podnosi, że brak terminowego złożenia oświadczenia miał wyłącznie charakter formalny.

Czy rolnik, który rozpoczął pozarolniczą działalność gospodarczą, pozostaje w ubezpieczeniu KRUS z mocy ustawy, ewentualnie na jakich warunkach? Czy rolnik dla zachowania ubezpieczenia w KRUS może powoływać się na zasadę proporcjonalności lub zaufania do państwa? Czy w sytuacji Piotra można mówić o „nieistotnym uchybieniu formalnym”?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 14

1. Marek K. był regionalnym kierownikiem sprzedaży w dużej spółce dystrybucyjnej. Zatrudniony od 10 lat, należał do najbardziej doświadczonych pracowników. Odpowiadał za utrzymanie relacji z kontrahentami, często podróżował po kraju. Spółka wyposażyła go w służbową kartę płatniczą z limitem 8 000 zł miesięcznie. Nie wydano szczegółowych wytycznych co do sposobu rozliczania wydatków reprezentacyjnych – jedynie ogólny regulamin, zgodnie z którym: „wydatki na cele służbowe, w tym reprezentacyjne, powinny być udokumentowane fakturą lub rachunkiem i przekazane do księgowości w terminie 7 dni od ich poniesienia.” Marek K. co miesiąc przedstawiał faktury oraz krótkie opisy („kolacja z kontrahentem”, „spotkanie handlowe w Krakowie”). Raporty były zatwierdzane przez jego bezpośredniego przełożonego – dyrektora regionu. Po zmianie zarządu w roku 2023 spółka przeprowadziła audyt finansowy, który wykazał, że część transakcji (szczególnie z restauracji i hoteli) miała miejsce w godzinach późnowieczornych, a w dokumentach nie wskazano nazw kontrahentów. Na tej podstawie spółka zażądała od pracownika zwrotu 12 000 zł, twierdząc, że wydatki miały charakter prywatny.

Wskaż podstawę odpowiedzialności Marka K. Czy Marek K. skutecznie „wycylił się” z powierzonych środków? Jak rozkłada się ciężar dowodu – kto powinien wykazać charakter służbowy wydatków? Rozważ kwestię przedawnienia. Oceń zasadność żądania spółki.

2. Maria S., ur. w 1975 r., zmarła nagle w 2024 r. Była wdową i samotnie wychowywała dwoje dzieci: Pawła (22 lata, student prawa) i Katarzynę (16 lat). Na subkoncie w ZUS zgromadziła 60 000 zł. Nie wskazała osób uprawnionych. Po jej śmierci dzieci zgłosiły się do ZUS o wypłatę środków. Paweł S. domagał się całości, twierdząc, że to on faktycznie zajmował się matką i utrzymywał siostrę.

Rozstrzygnij, z odwołaniem do przepisów prawa, w jaki sposób ZUS powinien podzielić środki i czy argumenty Pawła S. mają znaczenie prawne.

3. ZUS decyzją z 4.02.2025 r. przeniósł na byłego wiceprezesa zarządu „Nord-Stal” sp. z o.o. Pawła R. odpowiedzialność za zaległe składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne za lata 2020 – 2021 w łącznej kwocie 270 000 zł. Organ uznał, że egzekucja wobec spółki była bezskuteczna, co wynikało z postanowienia komornika z 8.10.2024 r. Nadto zarząd spółki nie złożył wniosku o upadłość, zaś zobowiązania spółki zostały ustalone prawomocną decyzją z 2022 r., która wiąże organ i sąd. Paweł R. wniósł odwołanie, podnosząc zgodnie z prawdą, że: 1 – zeznania biegłego rewidenta potwierdziły istnienie środków na rachunkach spółki w roku 2021; 2 - z akt komorniczych wynikało, że egzekucja była częściowo skuteczna.

Proszę ocenić zasadność zarzutów na gruncie obowiązujących przepisów prawa i prawidłowość decyzji ZUS.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 15

1. Monika W. od 15 lat pracowała w spółce logistycznej AgroSupply Sp. z o.o. Od 2013 r. pełniła funkcję koordynatorki ds. gospodarki magazynowej i podpisała umowę o odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie. W 2015 r. spółka wdrożyła system ERP „AgroNet”, który umożliwiał ewidencję towarów, automatyczne zatwierdzanie dokumentów WZ i PZ oraz tworzenie raportów stanów magazynowych. W praktyce w firmie nie przeprowadzano fizycznej inwentaryzacji – opierano się wyłącznie na danych systemowych. W roku 2023, w ramach audytu wewnętrznego zleconego przez nowy zarząd, ujawniono rozbieżności między stanami systemowymi a rzeczywistymi: brakowało towarów o wartości 440 000 zł. Biegła rewidentka ustaliła, że przez kilka lat Monika W. akceptowała przyjęcia towarów bez ich faktycznego odbioru, aby „zbilansować” niedobory i uniknąć korekt w systemie. Po ujawnieniu nieprawidłowości Monika W. złożyła wyjaśnienie, że działała „dla zachowania ciągłości sprzedaży” i że system generował błędy przy dostawach. Dwa miesiące później (listopad 2023 r.) spółka złożyła pozew o zapłatę 440 000 zł tytułem naprawienia szkody w mieniu powierzonym. Monika W. podniosła zarzut przedawnienia, twierdząc, że zarząd wiedział o problemach już po audycie częściowym w 2021 r., w którym wykazano nieprawidłowości w module ERP.

Czy zachowanie Moniki W. stanowi umyślne wyrządzenie szkody, czy nieumyślne naruszenie obowiązków przy powierzonym mieniu? Kiedy rozpoczyna się bieg przedawnienia roszczenia o naprawienie szkody w mieniu powierzonym i czy można stosować dłuższy termin przedawnienia (art. 291 § 3 k.p. w zw. z art. 442¹ § 1 k.c.) – 3 lata od ujawnienia szkody, czy roczny (art. 291 § 2 k.p.)?

2. Krzysztof L. ur. 12.11.1978 r., w dniu 10 sierpnia 2022 r., podczas wykonywania obowiązków służbowych jako kierowca w przedsiębiorstwie transportowym, doznał urazu barku w wyniku poślizgnięcia się przy rozładunku towaru. Od dnia wypadku przez kilka miesięcy przebywał na zwolnieniu lekarskim. W dniu 3.01.2023 r. złożył wniosek o rentę z tytułu niezdolności do pracy związanej z wypadkiem przy pracy. We wniosku wykazał łącznie 8 lat okresów składkowych i 4 lata okresów nieskładkowych. Lekarz orzecznik ZUS uznał, że ubezpieczony jest nadal częściowo niezdolny do pracy, a niezdolność istnieje od 10.08.2022 r. i pozostaje w związku z wypadkiem przy pracy. Komisja lekarska ZUS, po odwołaniu Krzysztofa L., potwierdziła ten stan, ustalając, że niezdolność ma charakter czasowy – do 30.09.2024 r.

Czy Krzysztof L. spełnia warunki do przyznania prawa do renty w związku z wypadkiem przy pracy? Od jakiej daty Zakład Ubezpieczeń Społecznych powinien ustalić początek prawa do renty oraz od jakiego dnia rozpocząć jej wypłatę? Na jaki okres powinna zostać przyznana renta?

3. Po śmierci Jana N. jego żona Maria N. złożyła w ZUS Oddział w Lublinie wniosek o wypłatę środków po zmarłym z jego subkonta. ZUS pismem nazwanym „decyzją” poinformował Marię N., że środki z rachunku OFE zostaną wypłacone dopiero po złożeniu przez nią wniosku do tego funduszu. Organ nie przekazał wniosku do OFE, ani do właściwego oddziału ZUS do spraw rozliczeń z OFE .

Proszę ocenić stanowisko ZUS. Jakie czynności i w stosunku do kogo powinna podjąć Maria, by odzyskać środki po zmarłym małżonku?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 16

1. Katarzyna S. była zatrudniona w Banku Nova Polska S.A. w latach 2010–2022 na stanowisku Dyrektorki Regionu Sprzedaży. W banku funkcjonował system rankingów sprzedażowych, na podstawie którego przyznawano roczne „nagrody motywacyjne” dla 10 najlepszych menedżerów. Regulamin Rankingu 2021 określał precyzyjne kryteria: realizację planu przychodowego (60%), pozyskanie nowych klientów (30%) i wynik NPS (10%). W wewnętrznych mailach do dyrektorów wskazywano: za zajęcie 1 - 5 miejsca przyznawane są konkretne kwoty (od 100 000 zł do 60 000 zł). Katarzyna S. za rok 2021 zajęła 4. miejsce, lecz nagrody nie otrzymała, gdyż — na miesiąc przed ich wypłatą — z dniem 31 stycznia rozwiązała umowę o pracę na własny wniosek za porozumieniem stron. Bank odmówił wypłaty nagrody, powołując się na § 7 Regulaminu Wynagradzania: „nagrody roczne mogą być wypłacane jedynie pracownikom pozostającym w zatrudnieniu w dniu wypłaty”. Katarzyna S. wniosła pozew 20 lutego 2025 r., żądając 85 000 zł z odsetkami. Pracodawca podniósł zarzut przedawnienia.

Czy Katarzyna mogła skutecznie prawnie dochodzić roszczenia przed sądem? Jak należy określić moment wymagalności roszczenia i czy zarzut przedawnienia jest zasadny? Czy bank, zastrzegając jak w § 7 Regulaminu Wynagradzania, działał zgodnie z prawem?

2. Andrzej L., ur. w 1957 r., przez wiele lat prowadził działalność gospodarczą. ZUS prowadził dla niego subkonto. W maju 2022 r. Andrzej ukończył 65 lat i w następnym miesiącu złożył wniosek o emeryturę. ZUS przyznał świadczenie od czerwca 2022 r. We wrześniu 2022 r. Andrzej zmarł, pozostawiając żonę Marię oraz dwoje dorosłych dzieci. Żona zgłosiła się do ZUS o podział środków zgromadzonych na subkoncie męża. ZUS odmówił, wskazując, że podział środków następuje wyłącznie wtedy, gdy śmierć ubezpieczonego nastąpi nie później niż w dniu złożenia wniosku o emeryturę albo w dniu osiągnięcia wieku emerytalnego. Ponieważ Andrzej L. zmarł już po nabyciu prawa do emerytury, podział nie jest możliwy. Maria wniosła odwołanie do sądu, twierdząc, że skoro środki istniały na subkoncie, to powinny być podzielone.

Jaki przepis prawa znajduje zastosowanie do tej sytuacji? Dlaczego ustawodawca wprowadził ograniczenie czasowe dotyczące podziału środków z subkonta? Czy istnieje jakaś prawna forma kompensaty za brak możliwości „dziedziczenia” środków z subkonta przez rodzinę? Oceń zasadność odwołania Marii.

3. Spółka „BETA” Sp. z o.o. została wykreślona z KRS po zakończeniu upadłości. Brak organów, brak następcy prawnego. Dokumentacja pracownicza częściowo zaginęła i jest niekompletna w prywatnym archiwum. Pracownik Tomasz N. (zatrudniony w latach 2011 - 2018 jako ślusarz, potem brygadzysta) nie otrzymał świadectwa pracy. W roku 2025 złożył pozew do sądu rejonowego sądu pracy o zobowiązanie pracodawcy „BETA” Sp. z o.o. do wydania świadectwa pracy, załączając: zestawienia płacowe, kopie delegacji, grafiki z lat 2015 - 2017, emaile potwierdzające powierzenie obowiązków brygadzisty, świadectwa innych pracowników z różnymi trybami rozwiązania umów.

Proszę zaproponować rozstrzygnięcie.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 17

1. Anna R., prezes zarządu spółki TechGrid Sp. z o.o. (spółka zależna od Pol-Energia S.A.), była zatrudniona na podstawie umowy o pracę przewidującej wynagrodzenie zasadnicze i dodatkowe roczne wynagrodzenie do 50% rocznej pensji, zależne od realizacji celów rocznych ustalanych przez spółkę dominującą. Za 2024 r. wykazano 76% realizacji celów, lecz Zgromadzenie Wspólników przyznało Annie R. jedynie 5 000 zł, bez uzasadnienia. Inni członkowie zarządu otrzymali premie proporcjonalne (70–80%). Po ustaniu stosunku pracy (sierpień 2025 r.) Anna R. wystąpiła z pozwem o zapłatę 86 000 zł. Pozwana spółka twierdziła, że świadczenie ma charakter nagrody uznaniowej, zależnej od decyzji Zgromadzenia Wspólników, a powódka nie zaskarżyła uchwały w trybie art. 249 k.s.h., więc nie może żądać wypłaty.

Czy „dodatkowe roczne wynagrodzenie” Anny R., to premia regulaminowa, czy nagroda uznaniowa? Czy brak zaskarżenia uchwały Zgromadzenia Wspólników wyłącza możliwość dochodzenia roszczenia ze stosunku pracy? Czy pracownik, który pełni również funkcję członka zarządu, powinien dochodzić roszczeń z prawa pracy czy prawa spółek?

2. Barbara T. była członkinią Otwartego Funduszu Emerytalnego „Stabilny Zysk”. Nie miała małżonka, ani dzieci. W 2010 r. w deklaracji członkowskiej OFE wskazała jako osobę uprawnioną do środków po swojej śmierci Annę K., swoją siostrzenicę. Barbara T. zmarła w 2019 r., przed osiągnięciem wieku emerytalnego. W 2023 r. Anna K. złożyła do OFE wnioski o wypłatę środków z rachunku po zmarłej ciotce. OFE odmówił wypłaty, twierdząc, że środki z rachunku Barbary T. zostały przekazane do ZUS w ramach suwaka bezpieczeństwa. Roszczenie wobec OFE wygasło z chwilą przekazania środków do FUS, a roszczenie należy kierować do ZUS. Anna K. nie zgodziła się z tym stanowiskiem, wskazując, że Barbara T. zmarła przed osiągnięciem wieku o 10 lat niższego od emerytalnego, więc mechanizm suwaka nie mógł jeszcze zadziałać. W chwili śmierci Barbary T. nadal figurowała jako czynna członkini OFE, a składki były przekazywane do Funduszu.

Jakie są podstawy prawne roszczenia Anny i jaki status prawny jej przysługiwał w związku ze zgłoszonym żądaniem? Czy OFE miał obowiązek przekazać Annie K. środki z rachunku Barbary T.? Przy założeniu zasadności żądania, w jakiej formie nastąpi realizacja przekazania środków.

3. Spółka „LogiTrans” zatrudnia kierowców na umowę o pracę i wypłaca im diety za podróże krajowe i zagraniczne. W latach 2019 - 2022 ZUS wydawał liczne interpretacje indywidualne dla różnych firm z branży TSL w tym samym stanie prawnym i konsekwentnie przyjmował, że *dieta do wysokości limitów podatkowych* nie podlega oskładkowaniu. LogiTrans nie występowała o własną interpretację, ale konsekwentnie stosowała model powszechnie aprobowany w interpretacjach ZUS i nie naliczała składek od diet w limitach podatkowych. W roku 2023 ZUS zmienił linię interpretacyjną i zaczął uznawać, że część wypłat była w istocie „ukrytym wynagrodzeniem” (np. zawyżone diety przy krótkich trasach). W sprawie spółki „LogiTrans” organ przeprowadził kontrolę i wydał decyzje, w których ustalił zaległe składki za lata 2020 - 2022 oraz naliczył odsetki od dnia wymagalności poszczególnych składek.

Czy LogiTrans może powołać się na „utrwaloną praktykę interpretacyjną” ZUS, choć nie wносиła o własną interpretację indywidualną? Czy zmiana praktyki interpretacyjnej ZUS w roku 2023 ma znaczenie dla zakresu zaległości głównej i odsetek, ewentualnie jakie?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 18

1. Dariusz A. od 1994 r. pracował w urzędzie gminy jako inspektor, potem jako kierownik wydziału. Po reorganizacji w 2015 r. został przeniesiony na stanowisko referenta bez dodatku funkcyjnego. W latach 2007 - 2015 jego wynagrodzenie było o około 1 000 zł miesięcznie niższe niż wynagrodzenia pracowników z porównywalnym stażem i zakresem obowiązków. W 2023 r. Dariusz A. wystąpił z pozwem o zadośćuczynienie i odszkodowanie za dyskryminację płacową. Pracodawca podniósł zarzut przedawnienia roszczenia o wyrównanie wynagrodzenia i zarzut braku przesłanek dyskryminacji.

Jaki jest charakter prawny i podstawa prawna roszczeń Dariusza A.? Czy doszło do przedawnienia tych roszczeń? Czy zaistniały przesłanki dyskryminacji?

2. Pracownik Marek L. od lutego 2024 r. był niezdolny do pracy i pobierał wynagrodzenie chorobowe, a następnie zasiłek chorobowy. W sierpniu 2024 r., w 182 dniu choroby, złożył do ZUS wniosek o świadczenie rehabilitacyjne i oczekiwał na wydanie decyzji. W tym czasie, pracodawca w dniu 1 września 2024 r. rozwiązał z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu długotrwałej niezdolności do pracy. W listopadzie 2024 r. ZUS wydał decyzję przyznającą Markowi L. świadczenie rehabilitacyjne na 6 miesięcy, licząc od 3 września 2024 r. Marek L. złożył pozew, domagając się przywrócenia do pracy i wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Jak przepisy prawa regulują zakres ochrony przed rozwiązaniem umowy o pracę w razie długotrwałej niezdolności do pracy? Czy rozwiązanie umowy o pracę było zgodne z prawem, skoro świadczenie rehabilitacyjne przyznano z mocą wsteczną? Jakie znaczenie ma odzyskanie zdolności do pracy dla możliwości rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia? Oceń zasadność roszczenia.

3. Paweł B. był zatrudniony w firmie budowlanej „Alfa-Dom”. W dniu 3.03.2025 r. lekarz wystawił mu e-ZLA na okres od 3 do 17 marca 2025 r. z powodu urazu barku. Po tygodniu Paweł B. zauważył, że lekarz wprowadził błędny kod choroby oraz omyłkowo zaznaczył kod „B” – kontynuacja, mimo że była to pierwsza niezdolność do pracy w roku. Ubezpieczony poinformował o tym pracodawcę, który przekazał do ZUS zawiadomienie o błędzie w e-ZLA. ZUS nie podjął żadnych czynności przez 5 tygodni. Nie przekazał sprawy do lekarza wystawiającego, nie poinformował płatnika o rezultacie weryfikacji i nie wydał decyzji w sprawie zasiłku. W tym czasie Paweł B. nie otrzymał żadnego świadczenia. Po 6 tygodniach złożył ponaglenie do ZUS, a następnie – wobec dalszego braku reakcji – odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, zarzucając bezczynność organu i naruszenie art. 64 ust. 1 ustawy zasiłkowej. W odpowiedzi na odwołanie ZUS przyznał, że wystąpił błąd w e-ZLA, ale uznał, że nie był zobowiązany do wypłaty świadczenia do czasu otrzymania poprawionego zaświadczenia.

Oceń prawidłowość stanowiska ZUS i argumenty Pawła B.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 19

1. Marian M., ślusarz w zakładzie chemicznym, w 2012 r. został wybrany przewodniczącym zakładowego związku zawodowego i zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. Otrzymywał 2 500 zł miesięcznie, podczas gdy poprzedni przewodniczący innego związku w tym samym zakładzie pobierał 5300 zł. Marian M. żądał wyrównania wynagrodzenia do 5 000 zł, powołując się na art. 18^{3c} k.p.

Czy różnica w wynagrodzeniu między przewodniczącymi różnych związków zawodowych w tym samym zakładzie może stanowić dyskryminację płacową? Czy zasada równego w wynagrodzeniu odnosi się do działaczy związkowych? Czy naruszono zasadę równości w stosunku do Mariana M.?

2. Anna P. od 15 do 28 lipca 2024 r. była niezdolna do pracy z powodu zaostrzenia choroby przewlekłej. Lekarz wystawił jej zaświadczenie lekarskie, które automatycznie wpłynęło na profil PUE pracodawcy – spółki „Trans-Log” sp. z o.o., będącej płatnikiem zasiłków chorobowych. Po kilku dniach dział kadr poinformował Annę, że na e-ZLA wpisano błędny numer statystyczny choroby oraz nieprawidłową datę rozpoczęcia zwolnienia, w związku z czym wypłata zasiłku zostanie wstrzymana do czasu wyjaśnienia sprawy, gdyż ZUS musi zweryfikować poprawność zwolnienia. Anna skontaktowała się z lekarzem, który wystawił e-ZLA, jednak ten poinformował, że nie może samodzielnie poprawić zwolnienia, dopóki nie otrzyma formalnego zawiadomienia o błędzie.

W jakim terminie płatnik zasiłku chorobowego powinien dokonać wypłaty świadczenia, jeżeli nie ma wątpliwości co do prawa do zasiłku i jego wysokości? Czy płatnik (pracodawca) ma prawo samodzielnie wstrzymać wypłatę zasiłku do czasu wyjaśnienia błędów w e-ZLA, czy powinien przekazać sprawę do ZUS? Kto jest uprawniony do korygowania błędów w zaświadczeniu lekarskim i w jaki sposób powinien być o błędach zawiadomiony? Czy Anna P. ma prawo sama wystąpić do lekarza z wnioskiem o poprawienie błędnego e-ZLA?

3. Firma „NordTech” prowadzi produkcję części stalowych. Pracownicy pracują przy ciężkich maszynach, z istotnym ryzykiem wypadkowym. Marek L., operator prasy hydraulicznej, ma 12-letni staż pracy, dobrą opinię, ale od pół roku pozostaje w sporze z brygadzystą o nadgodziny. W dniu 5 maja 2025 r. Marek L. pojawił się w pracy z zaczerwienionymi oczami, pobudzony, mówił niewyraźnie. Brygadzista wezwał kierownika, który powiadomił ochronę zakładu. Marek odmówił podpisania protokołu z czynności służbowej pracodawcy dotyczącej podejrzenia stawienia się do pracy pod wpływem środka odurzającego. Pracodawca wezwał policję - test na THC wykazał wynik wstępnie pozytywny, ale Marek L. odmówił badania krwi, tłumacząc: „boję się igieł”. Pracodawca odsunął go od pracy, wypłacając wynagrodzenie za gotowość. Tego samego dnia nałożył nagany za odmowę poddania się badaniu i za „zagrożenie bezpieczeństwu”. Po dwóch dniach nałożył karę pieniężną za „narażenie maszyn na uszkodzenie”. Po tygodniu rozwiązał z Markiem L. umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., powołując się na stawienie się do pracy pod wpływem środka odurzającego, odmowę badania i brak współpracy przy ustaleniu stanu zdrowia. Marek wniósł pozew o uchylenie kar, o przywrócenie do pracy, o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Podniósł, że dodatni wynik testu mógł wynikać z biernego narażenia na marihuanę na imprezie dzień wcześniej.

Czy pracodawca miał prawo nałożyć karę za odmowę poddania się badaniu? Czy pracodawca mógł nałożyć karę pieniężną za „narażenie maszyn na uszkodzenie”? Czy pracodawca mógł zwolnić Marka L. dyscyplinarnie? Zaproponuj rozstrzygnięcie.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 20

1. Urszula Z. urzędniczka samorządowa ze stażem 20 lat pracy, została pominięta przy podwyżkach i awansach w ramach tworzenia nowej struktury urzędu od stycznia 2024 r. Końcowo otrzymywała niższe wynagrodzenie niż młodszy współpracownik z mniejszym doświadczeniem. W ciągu roku 2024 była izolowana w zespole i pozbawiona samodzielnych zadań. W lutym 2025 r. złożyła pozew o odszkodowanie za dyskryminację pośrednią oraz zadośćuczynienie za mobbing.

Czym różni się dyskryminacja bezpośrednia od pośredniej? Czy działania reorganizacyjne, które pozbawiły Urszulę Z. samodzielności i premii mogą być jednocześnie dyskryminacją i mobbingiem? Czy Urszula Z. była ofiarą dyskryminacji pośredniej?

2. Marcin S. pracował na podstawie umowy zlecenia w firmie „Tech-Serwis”. Umowa została zgłoszona do ubezpieczenia chorobowego na jego wniosek. W dniu 12.02.2025 r. lekarz wystawił mu e-ZLA na okres od 12 do 25 lutego 2025 r. W systemie PUE zwolnienie pojawiło się u płatnika składek. Kadrowa jednak zauważyła, że składka na ubezpieczenie chorobowe za styczeń 2025 r. nie została jeszcze rozliczona w ZUS, dlatego uznała, że „na razie nie ma prawa do zasiłku” i wstrzymała wypłatę świadczenia. ZUS nie został zawiadomiony o tej sytuacji. Dopiero po dwóch miesiącach, po kontroli przeprowadzonej przez ZUS w zakresie prawidłowości ustalania zasiłków, spółka wypłaciła Marcinowi S. zaległy zasiłek chorobowy.

Czy płatnik zasiłków mógł wstrzymać wypłatę zasiłku chorobowego z powodu nieopłacenia składki za poprzedni miesiąc? W jakim terminie powinien wypłacić zasiłek po wyjaśnieniu okoliczności dotyczącej podlegania ubezpieczeniu? Jakie skutki dla płatnika może mieć przekroczenie terminu wypłaty zasiłku?

3. Alfred O., ur. w 1964 r., w roku 2024 złożył do ZUS wnioski o wcześniejszą emeryturę w związku z pracą w warunkach szczególnych. Wykazał 26 lat stażu ogólnego i 15 lat pracy w warunkach szczególnych wykonywane w latach 1984 - 1999. ZUS odmówił, uzasadniając, że świadectwo pracy nie potwierdzało pracy w warunkach szczególnych oraz że Alfred O. nie przedstawił wykazu stanowisk spełniających kryteria z rozporządzenia z 7.02.1983 r., zaś zakład pracy uległ przekształceniom i nie przekazał pełnej dokumentacji. Alfred O. złożył odwołanie do sądu od decyzji odmownej ZUS oraz złożył pozew do sądu pracy o sprostowanie świadectwa pracy przeciwko byłemu pracodawcy. Prawomocnym orzeczeniem sądu pracy sprostowano świadectwo pracy, wpisując: „praca w warunkach szczególnych – wg załącznika do rozporządzenia z 7.02.1983 r. Wykaz A, dział XIV, poz. 12 – Prace przy spawaniu i wycinaniu elektrycznym, gazowym, atomowowodnorodowym”. Orzeczenie uprawomocniło się przed rozpoznaniem odwołania od decyzji ZUS w sprawie emerytalnej. W postępowaniu odwoławczym Alfred O. przedłożył nową wersję świadectwa wraz z wyrokiem sądu pracy.

Czy ZUS mógł odmówić prawa powołując się na brak dokumentacji pierwotnej? Czy Alfred spełnia warunki z art. 184 ustawy o emeryturach i rentach z FUS?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 21

1. Jan K. od 2002 r. był zatrudniony w spółce „Elektro-Serwis” sp. z o.o. jako technik serwisu, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Przez ponad 20 lat wykonywał pracę nienagannie. W październiku 2024 r. ukończył 61 lat. W marcu 2025 r. pracodawca wypowiedział umowę o pracę, wskazując jako przyczynę zmiany profilu działalności spółki i „potrzebę zatrudnienia młodszych pracowników z aktualnymi kwalifikacjami informatycznymi”. Pracodawca nie zaproponował przeniesienia na inne stanowisko, chociaż w dziale serwisu istniały wolne etaty.

Proszę ocenić decyzję pracodawcy na podstawie obowiązujących przepisów prawa? Czy reorganizacja i zmiany technologiczne mogą uzasadnić wyłączenie okresu ochronnego po stronie pracownika? Czy Jan K. może zgłosić w stosunku do pracodawcy skuteczne prawnie roszczenia, ewentualnie jakie?

2. Anna L. od 2018 r. prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą w zakresie usług fryzjerskich. W maju 2025 r. złożyła do ZUS wniosek o zwolnienie z opłacania składek za kwiecień 2025 r. (wakacje składkowe). ZUS odmówił, uzasadniając, że Anna L. w marcu 2025 r. nie podlegała ubezpieczeniom społecznym z tytułu prowadzenia działalności, gdyż zawiesiła ją na okres od 1 marca do 31 marca 2025 r. Anna L. twierdziła, że zawieszenie było krótkotrwałe i nie wpływa na jej prawo do zwolnienia, ponieważ w miesiącu złożenia wniosku (maj) działalność już wznowiła, a składki za kwiecień opłaciła terminowo.

Czy krótkotrwałe zawieszenie działalności gospodarczej w miesiącu poprzedzającym miesiąc złożenia wniosku wyklucza prawo do zwolnienia z opłacania składek? Czy warunki z art. 17a ust. 1 mają charakter bezwzględny, czy można je interpretować celowościowo (np. z uwzględnieniem krótkotrwałego zawieszenia działalności)? Czy to zwolnienie jest formą pomocy *de minimis*?

3. Funkcjonariuszka Służby Celnej Agata B. z 18-letnim stażem, pełniła służbę do 1.03.2017 r. Po wejściu w życie ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej (KAS) otrzymała propozycję zatrudnienia pracowniczego (na podstawie art. 165 ust. 7 przepisów wprowadzających ustawę o KAS - p.w.KAS), która – jej zdaniem – nie odpowiadała jej kwalifikacjom i charakterowi dotychczasowej służby. Wniosła do przełożonego o wydanie decyzji z uzasadnieniem, lecz otrzymała odmowę, ponieważ przepisy nie przewidywały takiego obowiązku. Wniosła więc o pouczenie co do trybu i sposobu zaskarżenia złożonej jej propozycji zatrudnienia, na co otrzymała informację, że ustawa nie wprowadziła trybu odwoławczego. Ostatecznie przyjęła propozycję i kontynuowała zatrudnienie w takim samym zakresie jak wcześniej pełniła służbę. W roku 2024, Agata B. wystąpiła do Sądu Okręgowego Wydziału Pracy z pozwem o ustalenie, że stosunek służbowy trwał od 1.03.2017 r. do 30.06.2020 r., tj. do daty poprzedzającej ponowne przyjęcie do służby jako funkcjonariuszki oraz o wyrównanie uposażenia. Sąd Okręgowy odrzucił pozew, powołując się na art. 199 § 1 pkt 1 k.p.c. i art. 170 ust. 1 pkt 2 p.w.KAS. Uznał, że przekształcenie stosunku służby nastąpiło z mocy prawa, a czynność organu miała charakter wyłącznie techniczny. Sąd swoje stanowisko poparł poglądem z wyroku SN I PSKP 45/22.

Proszę ocenić orzeczenie sądu w aspekcie konstytucyjnym, unijnym i konwencyjnym. Czy w okolicznościach sprawy sąd może pominąć wykładnię przyjętą w wyroku SN i zastosować bezpośrednio Konstytucję oraz standardy ETPCz?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 22

1. W Urzędzie Miasta R. obowiązywał od 2019 r. regulamin wynagradzania pracowników samorządowych, w którym określono widełki płacowe dla poszczególnych stanowisk: *Inspektor: od 4 200 zł do 6 000 zł wynagrodzenia zasadniczego*. Trzech inspektorów – Marek B., Anna D. i Rafał K. – wykonywało te same zadania w Wydziale Inwestycji, miało zbliżony staż (10–12 lat), identyczny zakres obowiązków i podlegali temu samemu kierownikowi. W 2023 r. okazało się, że otrzymują różne wynagrodzenia. Różnice utrzymywały się przez kilka lat i nie wynikały z żadnych ocen okresowych, ani dodatków zadaniowych. Przełożony tłumaczył, że „regulamin dopuszcza swobodę ustalania wynagrodzeń w granicach widełek”. Jedna z tych osób - Marek B. złożył pozew o wyrównanie wynagrodzenia za 3 lata wstecz, odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania oraz o ustalenie nieważności regulaminu wynagradzania w części pozostawiającej dowolność ustalania płac.

Jakie są podstawy prawne roszczeń Marka B.? Czy dopuszczalne jest stosowanie „widełek” bez formalnych kryteriów wewnętrznych? Czy sąd pracy może pominąć regulamin wynagradzania jako sprzeczny z zasadą równego traktowania?

2. Jan S. był zatrudniony od 1995 r. do 2012 r. jako monter nawierzchni kolejowych. Po 1 października 2008 r. pracował jako operator ładowarki przy naprawach torowisk i rozjazdów, przewoził podkłady i szyny. Po ukończeniu 60 lat wystąpił do ZUS o emeryturę pomostową. ZUS odmówił, twierdząc, że po 2008 r. wykonywał prace niewymienione w załącznikach do ustawy.

Czy prace operatora ładowarki przy remontach torów po 2008 r. można uznać za prace w szczególnych warunkach w rozumieniu ustawy o emeryturach pomostowych? Czy do okresu pracy sprzed 1 stycznia 2009 r. można zaliczyć okresy kwalifikowane według rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz.U. z 1983 r. Nr 8, poz. 43)? Czy sąd może oprzeć kwalifikację pracy po 2008 r. na przepisach rozporządzenia z 7 lutego 1983 r., jeśli brak odpowiednika w ustawie pomostowej?

3. Długoletni funkcjonariusz Marek K., po przyjęciu propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia na podstawie art. 165 ust. 7 przepisów wprowadzających ustawę o KAS (p.w.KAS), został zatrudniony jako pracownik w Krajowej Administracji Skarbowej (KAS) od 1.03.2017 r. Od dnia 1.07.2020 r. został ponownie przyjęty do służby jako funkcjonariusz. Po kilku latach zorientował się, że brak ciągłości służby wpływa na jego wysługę emerytalną. Złożył więc do Sądu Okręgowego Wydziału Pracy pozew o ustalenie, że w okresie 1.06.2017 - 30.06.2020 r. pozostawał w stosunku służbowym. Sąd Okręgowy uznał, że powód nie wykazał interesu prawnego (art. 189 k.p.c.), gdyż stosunek służby już ustał, a powód ponownie pełni służbę.

Proszę ocenić zasadność żądania pozwu. Rozważ sprawę w aspekcie konstytucyjnym, unijnym i konwencyjnym.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 23

1. Jan Z. był dyrektorem finansowym spółki z o.o., zatrudnionym na podstawie umowy o pracę. Od 31.01.2024 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim. Z końcem lipca 2024 r. wyczerpał okres zasiłkowy (182 dni) i złożył wniosek o świadczenie rehabilitacyjne. ZUS nie zdążył jeszcze wydać decyzji, gdy rada nadzorcza spółki, działając przez pełnomocnika, w dniu 4.08.2024 r. wręczyła pismo o rozwiązaniu umowy o pracę z dniem 1.08.2024 r. bez wypowiedzenia z powodu długotrwałej niezdolności do pracy. Decyzja ZUS z dnia 4.10.2024 r. przyznała świadczenie rehabilitacyjne od 1.08.2024 r. Jan Z. wniósł powództwo o odszkodowanie, podnosząc dwa zarzuty: 1 - rozwiązania dokonała osoba nieuprawniona – pełnomocnik rady nadzorczej, a nie zarząd spółki; 2 - skoro ZUS przyznał świadczenie rehabilitacyjne od dnia po zakończeniu okresu zasiłkowego, to rozwiązanie było bezprawne. Spółka broniła się, twierdząc, że pracownik dopuścił się rażących zaniedbań w rozliczeniach finansowych, które wyszły na jaw dopiero w toku kontroli przeprowadzonej w czasie choroby pracownika.

Czy rada nadzorcza mogła skutecznie złożyć oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z Janem Z.? W jakiej sytuacji dopuszczalne jest oddalenie powództwa o odszkodowanie, mimo że rozwiązanie umowy było wadliwe formalnie i materialnie?

2. Tomasz T. prowadzi działalność gospodarczą od 1 stycznia 2024 r. i z tego tytułu podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym. W lutym 2025 r. zawarł dwie kolejno powstające umowy: – zlecenie A od 10 lutego 2025 r. za wynagrodzeniem 1 000 zł, – zlecenie B od 20 lutego 2025 r. za wynagrodzeniem 3 000 zł. Tomasz nie dokonał zgłoszenia do dobrowolnych ubezpieczeń emerytalnego i rentowego z żadnego z tych tytułów.

Który tytuł należy uznać za „najwcześniejszy” w rozumieniu ustawy systemowej? Czy wysokość podstaw wymiaru ze zleceń wpływa na zmianę tytułu obowiązkowego? Czy Tomasz może skutecznie złożyć wniosek o zmianę tytułu z działalności na zlecenie B?

3. Ewa L. była zatrudniona w spółce „Nord-Med” jako rejestratorka medyczna. W dniu 18.02.2025 r. lekarz wystawił jej e-ZLA na okres od 18 do 28 lutego 2025 r. z powodu infekcji wirusowej. Po kilku dniach Ewa zauważyła, że lekarz wpisał błędny numer statystyczny choroby oraz pomylił kod literowy „A” (pierwsze zachorowanie) z kodem „B” (kontynuacja). Zaniepokojona zawiadomiła pracodawcę. Dział kadr spółki „Nord-Med” sporządził pisemne zawiadomienie do ZUS o podejrzeniu błędu w e-ZLA, przekazując kopię dokumentacji. Zakład Ubezpieczeń Społecznych, po otrzymaniu zawiadomienia, przez trzy tygodnie nie podjął żadnych czynności. W konsekwencji pracodawca wstrzymał wypłatę zasiłku chorobowego. Ewa L. złożyła skargę do ZUS, domagając się wypłaty świadczenia. W międzyczasie lekarz potwierdził pomyłkę, lecz wskazał, że nie może dokonać korekty, dopóki nie otrzyma oficjalnej informacji z ZUS. Po miesiącu ZUS przekazał lekarzowi formalne wezwanie do wprowadzenia korekty e-ZLA. Korekta została dokonana, a ZUS przekazał płatnikowi informację o możliwości wypłaty zasiłku. Świadczenie zostało wypłacone po dwóch miesiącach od złożenia wniosku.

Jakie czynności powinien podjąć ZUS po otrzymaniu zawiadomienia o błędnym e-ZLA, aby zapewnić prawidłowość postępowania i ochronę praw ubezpieczonego? Czy bezczynność ZUS w zakresie weryfikacji e-ZLA może skutkować odpowiedzialnością za opóźnienie w wypłacie zasiłku chorobowego? Czy błędny kod literowy lub numer statystyczny choroby ma wpływ na prawo do zasiłku chorobowego?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 24

1. Długoletni funkcjonariusz Służby Celnej Bogustaw K. nie otrzymał do 31.05.2017 r. propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby w Krajowej Administracji Skarbowej w rozumieniu art. 165 ust. 7 przepisów wprowadzających ustawę o KAS (p.w.KAS). Zgodnie z art. 170 ust.3 p.w.KAS został zwolniony ze służby. Złożył pozew do sądu rejonowego wydział pracy przeciwko Skarbowi Państwa – Dyrektorowi IAS o wypłatę odprawy pieniężnej na zasadach określonych w art. 163 dotychczasowej ustawy o Służbie Celnej z 27.08.2009 r. Organ odmówił, powołując się na przepis art. 170 ust. 3 p.w.KAS, według którego zwolnienie następuje „z mocy prawa”, a nie na podstawie decyzji personalnej, więc nie powstaje prawo do odprawy.

Czy art. 170 ust. 1 p.w.KAS stanowi podstawę wydania decyzji administracyjnej, czy też przewiduje automatyczny skutek ustawowy bez udziału organu? W jakim trybie funkcjonariusz może dochodzić roszczenia o odprawę i czy ma prawo do tego świadczenia.

2. Maria K. od 2022 r. prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą w zakresie usług kosmetycznych. Nie zatrudnia żadnych pracowników ani zleceniobiorców. Jest zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń: emerytalnego, rentowych i wypadkowego, a dodatkowo dobrowolnie do ubezpieczenia chorobowego. W maju 2024 r. Maria nie złożyła deklaracji rozliczeniowej ani nie opłaciła składek za kwiecień 2024 r., tłumacząc, że ponieważ nie zatrudnia nikogo, nie ma wobec ZUS żadnych obowiązków – płatnikami są tylko pracodawcy.

Czy osoba prowadząca działalność gospodarczą, która nie zatrudnia innych osób, ma obowiązek sama obliczać i opłacać składki do ZUS? Jakie są konsekwencje niewykonania tego obowiązku?

3. Teresa M. była od 2005 r. zatrudniona w Starostwie Powiatowym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku inspektorki ds. zamówień publicznych. Jej praca miała charakter stały i nie była związana z realizacją projektów czasowych. W dniu 20.02.2025 r. pracodawca złożył Teresie M. trzymiesięczne wypowiedzenie umowy o pracę, jako przyczynę wskazując „reorganizację wydziału i konieczność redukcji etatów”. W dacie złożenia wypowiedzenia Teresa M. miała 57 lat. Po otrzymaniu wypowiedzenia Teresa M. zachorowała. Od 3 marca do 30 kwietnia 2025 r. przebywała w szpitalu z powodu poważnych powikłań kardiologicznych, a następnie – od 1 do 31 maja 2025 r. – pozostawała w domu na zwolnieniu lekarskim, kontynuując leczenie i rekonwalescencję. W tym okresie nie podejmowała żadnych czynności zmierzających do zakwestionowania wypowiedzenia ani do dochodzenia roszczeń związanych z rozwiązaniem stosunku pracy. Po zakończeniu leczenia i powrocie do sprawności Teresa M. podjęła działania zmierzające do ochrony swojego zatrudnienia, wskazując, że wypowiedzenie naruszało prawo, ponieważ likwidacja etatu miała charakter pozorny, gdyż zadania wydziału były nadal wykonywane przez innych pracowników, nadto choroba i hospitalizacja uniemożliwiły jej wcześniejsze podjęcie działań prawnych. Pracodawca podtrzymywał stanowisko, że rzeczywista reorganizacja doprowadziła do trwałej likwidacji stanowiska, co stanowiło wystarczającą przyczynę rozwiązania stosunku pracy, a skutki wypowiedzenia nastąpiły z upływem okresu wypowiedzenia.

Czy długotrwała choroba pracownicy po złożeniu wypowiedzenia wpływa na skuteczność rozwiązania stosunku pracy oraz na zakres przysługujących jej roszczeń? Jakie czynności powinna podjąć Teresa w kierunku obrony swoich praw z tytułu zatrudnienia w Starostwie?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 25

1. Funkcjonariuszka Wiesława S. otrzymała propozycję określającą nowe warunki zatrudnienia na podstawie stosunku pracy w Krajowej Administracji Skarbowej w rozumieniu art. 165 ust. 7 przepisów wprowadzających ustawę o KAS (p.w.KAS). Propozycję przyjęła. Po kilku miesiącach rozwiązała umowę o pracę z powodu niższych zarobków i wniosła do sądu rejonowego wydziału pracy pozew o odprawę, na zasadach określonych w art. 163 dotychczasowej ustawy o Służbie Celnej z 27.08.2009 r. Twierdziła, że jej stosunek służbowy został rozwiązany z chwilą przyjęcia propozycji, a więc powinna otrzymać odprawę jak funkcjonariusze zwolnieni ze służby. Organ administracji odmówił, argumentując, że doszło do „kontynuacji zatrudnienia” zgodnie z art. 165 ust. 3 p.w.KAS.

Czy w sytuacji szczególnej - reformy służby celnej i administracji skarbowej, wprowadzającej *ex lege* zmiany w dotychczasowym stosunku służbowym funkcjonariuszy, przyjęcie propozycji zatrudnienia pracowniczego oznacza kontynuację służby, czy rozwiązanie stosunku służbowego? Czy roszczenie o odprawę z art. 162 ustawy o Służbie Celnej ma charakter publicznoprawny, czy cywilnoprawny, i który sąd jest właściwy do jego rozpoznania? Proszę przedstawić propozycję rozstrzygnięcia.

2. Marek W. pracował jako kierowca autobusu komunikacji miejskiej w latach 1992 - 2009. Do dnia 31.12.2008 r. posiadał 16 lat pracy w tym zawodzie, wymienionym w załączniku nr 2 poz. 8 ustawy o emeryturach pomostowych („Prace kierowców autobusów, trolejbusów oraz motorniczych tramwajów w transporcie publicznym”). Od 1.01.2009 r. został przeniesiony na stanowisko dyspozytora transportu, nie wykonując już pracy kierowcy. W 2024 r., po ukończeniu 60 lat, złożył wniosek o emeryturę pomostową.

Czy Marek W. nabędzie prawo do emerytury pomostowej, mimo że po 2008 r. nie wykonywał już pracy kierowcy? Proszę wyjaśnić znaczenie nowelizacji prawa w tej kwestii. Czy praca kierowcy autobusu jest zaliczana do prac o szczególnym charakterze na podstawie przepisów ustawy o emeryturach pomostowych?

3. Anna K. prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą pod firmą „Usługi Elektryczne Anna K.”. Zgodnie z aktualnym wpisem w CEIDG jako stałe miejsce wykonywania działalności, adres do doręczeń oraz adres siedziby przedsiębiorcy wskazana jest nieruchomość położona w Poznaniu, przy ul. Łącznej 5. W praktyce Anna K. od kilku lat zamieszkuje na stałe w Gdańsku, gdzie przebywa jej rodzina i gdzie faktycznie realizuje życie prywatne. Zakład Ubezpieczeń Społecznych wydał wobec Anny K. decyzję ustalającą zaległość w składkach na ubezpieczenia społeczne, odnosząc ją do okresu prowadzenia działalności gospodarczej. Decyzja została skierowana na adres w Poznaniu, przy ul. Łącznej 5 i została odebrana przez Annę dopiero po trzech miesiącach od nadania. Anna K. kwestionuje decyzję, wskazując, że faktycznie mieszka w Gdańsku, wszelką korespondencję prywatną i urzędową odbiera pod adresem zamieszkania, a z uwagi na charakter pracy (usługi mobilne) nie jest trwale związana z jednym miejscem prowadzenia działalności.

Jakie znaczenie - w zakresie dotyczącym obowiązków składkowych Anny - ma wpis w CEIDG? Czy faktyczne miejsce zamieszkania przedsiębiorcy, nieujawnione w CEIDG, może modyfikować jego sytuację prawną w relacjach z ZUS oraz wpływać na ocenę praw i obowiązków składkowych? Jakie materialnoprawne konsekwencje dla przedsiębiorcy rodzi nieaktualność danych ujawnionych w CEIDG, w szczególności w zakresie odpowiedzialności za skutki działań organu oparte na danych rejestrowych?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 26

1. Maria S. była zatrudniona w spółce Tech-Pol sp. z o.o. na stanowisku specjalistki ds. księgowości, kolejno na podstawie dwóch umów o pracę na czas określony: pierwszej od 1.01.2022 r. do 31.12.2023r., a następnie – od 1.01.2024 r. do 31.12.2025 r. Zatrudnienie było nieprzerwane. W lipcu 2025 r. ukończyła 58 lat. W sierpniu 2025 r. pracodawca wypowiedział jej umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, powołując się na „reorganizację działu finansowego”. Umowa miała rozwiązać się z dniem 30.11.2025 r., a więc miesiąc przed terminem, na jaki była pierwotnie zawarta.

Proszę ocenić sytuację faktyczną Marii S. na podstawie obowiązujących przepisów.

2. Ewa L. – kierowniczką ruchu pociągów w spółce kolejowej - zakończyła zatrudnienie 29.02.2024 r. i złożyła wniosek o emeryturę pomostową. Nabyła prawo do emerytury pomostowej w marcu 2024 r. Po dwóch miesiącach, od 1.05.2024 r., podpisała umowę zlecenia z tym samym pracodawcą na stanowisku „koordynatora ruchu kolejowego”, polegającą na bieżącym nadzorze nad ruchem pociągów i wydawaniu poleceń drużynom trakcyjnym. ZUS zawiesił prawo do emerytury pomostowej od dnia rozpoczęcia tej pracy.

Czy wykonywanie pracy na podstawie umowy zlecenia może spowodować zawieszenie prawa do emerytury pomostowej? Jakie znaczenie ma charakter pracy przy ocenie przesłanek zawieszenia świadczenia? Czy w przypadku Ewy L. wysokość osiąganego przychodu ma znaczenie dla zawieszenia świadczenia?

3. Patryk P. prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą pod firmą „Serwis IT Patryk P.». Zgodnie z aktualnym wpisem w CEIDG jako stałe miejsce wykonywania działalności, adres do doręczeń oraz adres przedsiębiorcy wskazany jest Gdańsk, ul. Klonowa 12. Jednocześnie Patryk P. jest jedynym wspólnikiem oraz prezesem zarządu spółki „IT Solutions sp. z o.o.», której siedziba została zarejestrowana pod tym samym adresem w Gdańsku. Spółka posiada odrębną osobowość prawną, własny NIP i samodzielnie występuje jako płatnik składek. W okresie od stycznia do maja 2024 r. Paweł R. wykonywał pracę polegającą na obsłudze informatycznej infrastruktury. Formalnie praca ta była świadczona w ramach stosunku pracy łączącego go ze spółką „IT Solutions sp. z o.o.», jednak faktycznie zakres czynności był ustalany bezpośrednio przez Patryka P. jako przedsiębiorcę, efekty pracy były wykorzystywane w działalności jednoosobowej Patryka P. a spółka nie dysponowała własnym zapleczem organizacyjnym ani klientami niezależnymi od działalności Patryka P. Na tle tych ustaleń organ rentowy uznał, że w tym samym okresie i wobec tego samego ubezpieczonego funkcjonowały dwa konkurencyjne tytuły ubezpieczenia, przypisywane różnym płatnikom: Patrykowi P. jako osobie fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą i spółce „IT Solutions sp. z o.o.» jako odrębnemu podmiotowi prawa. Patryk P. twierdzi, że jako osoba fizyczna i jako jedyny wspólnik spółki działa w istocie w ramach jednego organizmu gospodarczego, a przypisanie mu odrębnej odpowiedzialności składkowej prowadzi do sztucznego rozdzielenia jednego stanu faktycznego.

Czy osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą i jednoosobowa spółka z o.o. mogą być traktowane jako jeden podmiot na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych? Czy przypisanie jednego ubezpieczonego do dwóch płatników w tym samym okresie oznacza istnienie materialnego związku między tymi sprawami, czy też są to odrębne statusy prawne? W jakim zakresie materialnym ZUS wydał w tej sprawie decyzje?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 27

1. Ewa B. od 1.01.2023 r. jest zatrudniona w spółce „Bud-Dom” sp. z o.o. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako specjalistka ds. administracyjnych. Jej wcześniejsza historia zawodowa jest nieciągła: łącznie posiada 13 lat okresów składkowych oraz 2 lata nieskładkowe, w latach 2008 - 2022 prowadziła działalność gospodarczą, od której nie opłacała składek na ubezpieczenie emerytalne. Po wznowieniu zatrudnienia od 2023 r. składki są odprowadzane prawidłowo. W czerwcu 2025 r., w wieku 59 lat, pracodawca wypowiedział jej umowę o pracę, wskazując jako przyczynę likwidację jednego z działów administracji i zmniejszenie zatrudnienia. Ewa B. wniosła odwołanie do sądu pracy, powołując się na ochronę przedemerytalną i wywodząc, że wypowiedzenie było bezprawne. Pracodawca wskazał, że Ewa B. nie spełnia drugiego warunku z art. 39 k.p., ponieważ nie ma okresu zatrudnienia, który umożliwiłby jej uzyskanie prawa do emerytury z chwilą osiągnięcia wieku 60 lat.

Proszę ocenić decyzję pracodawcy na podstawie obowiązujących przepisów prawa. Czy literalne stosowanie drugiego członu art. 39 k.p. (z wymogiem odpowiedniego stażu) pozostaje zgodne z funkcją ochronną tego przepisu i zasadą równego traktowania pracowników w ostatnich latach przed osiągnięciem wieku emerytalnego?

2. Andrzej M. pracował od 1993 r. do 2008 r. jako operator kotłów parowych w ciepłowni. W świadectwie pracy w warunkach szczególnych pracodawca potwierdził 14 lat i 11 miesięcy zatrudnienia w warunkach szczególnych na podstawie rozporządzenia z 7 lutego 1983 r. Po 1 stycznia 2009 r. Andrzej M. zatrudniony był w tym samym zakładzie na stanowisku dyspozytora ciepłowni - niekwalifikowanym przez pracodawcę jako praca w warunkach szczególnych. Po uzyskaniu emerytury powszechnej w roku 2025 Andrzej M. złożył wniosek o ustalenie prawa do rekompensaty.

Proszę wyjaśnij istotę prawną świadczenia jakim jest rekompensata. Czy okres 14 lat i 11 miesięcy pracy w warunkach szczególnych uprawnia do rekompensaty? Czy praca po 1 stycznia 2009 r. może uzupełnić brakujący miesiąc stażu? Czy Andrzej M. nabył prawo do rekompensaty?

3. Jan S., ur. w 1960 r., od 1985 r. prowadził gospodarstwo rolne o powierzchni 8 ha przeliczeniowych. Od momentu objęcia gospodarstwa podlegał ubezpieczeniu emerytalno-rentowemu w KRUS z mocy ustawy. W latach 2000–2006 Jan S. równoległe wykonywał krótkotrwałe prace sezonowe na podstawie umów zlecenia, od których były opłacane składki do ZUS; w tym okresie KRUS nie wydał decyzji o ustaniu ubezpieczenia rolniczego. Jan S. w 2010 r. zawarł z synem umowę dzierżawy części gruntów (6 ha) na okres 10 lat, zachowując w posiadaniu 2 ha przeliczeniowe, na których prowadził ograniczoną działalność rolniczą. Po upływie umowy dzierżawy nie wznowił pełnej produkcji rolnej, lecz pozostawał formalnym właścicielem gruntów. W 2025 r., po ukończeniu 65 lat, Jan S. złożył wniosek o emeryturę rolniczą. W toku ustaleń okazało się, że łączny okres podlegania ubezpieczeniu emerytalno-rentowemu w KRUS wynosi 24 lata i 9 miesięcy, część okresów pracy rolniczej przed 1983 r. była wykonywana równoległe z zatrudnieniem poza rolnictwem i została wcześniej zaliczona do stażu emerytalnego w ZUS, Jan S. nie zaprzestał formalnie prowadzenia działalności rolniczej, pozostając właścicielem gruntów.

Czy Jan S. spełnia warunek 25 lat podlegania ubezpieczeniu emerytalno-rentowemu w KRUS? Czy równoległe okresy podlegania ubezpieczeniu w ZUS mogą zostać zaliczone Janowi S. do stażu rolniczego? Czy brak formalnego zaprzestania działalności rolniczej (pozostawanie właścicielem gruntów) ma znaczenie dla nabycia prawa do emerytury rolniczej w wieku powszechnym?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 28

1. Anna P. jest specjalistką ds. marketingu w spółce „NetVision” Sp. z o.o., zatrudnioną na czas nieokreślony. Od dwóch lat pracuje zdalnie w zespole kierowanym przez menedżera – Piotra L. Komunikacja w zespole odbywa się głównie za pomocą firmowego komunikatora (Teams) i poczty elektronicznej. Od kilku miesięcy Piotr L. zaczął kierować do Anny P. obraźliwe i ironiczne wiadomości na czacie grupowym, np.: „Znowu twoja prezentacja wygląda jakby robiło to dziecko z podstawówki”, „Kto cię w ogóle zatrudnił, może AI poradziłoby sobie lepiej?”. Dodatkowo publikował na czacie zespołu memy i gify ośmieszające błędy w jej materiałach. Kilka razy usuwał Annę z grupowych spotkań online, tłumacząc, że „nie wnosi nic konstruktywnego”. Pozostali pracownicy, obawiając się reakcji przełożonego, nie reagowali. Po kilku miesiącach Anna P. zaczęła odczuwać objawy depresji, korzystała z pomocy psychiatry i przebywała na zwolnieniu lekarskim przez 6 tygodni. Złożyła skargę do działu HR, jednak pracodawca uznał sytuację za „spór interpersonalny”, który odbywał się w mediach, nie w zakładzie pracy. Po powrocie do pracy Anna P. złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powodu mobbingu, a następnie wniosła powództwo o odszkodowanie i zadośćuczynienie.

Czy zachowanie Piotra L. spełnia przesłanki mobbingu? Czy fakt, że działania miały miejsce w środowisku wirtualnym wpływa na kwalifikację prawną zjawiska? Jakie dowody mogą potwierdzać wystąpienie cybermobbingu? Czy pracodawca w tej sytuacji ponosi odpowiedzialność?

2. Halina S. pracowała od 1985 r. do 2015 r. jako dyspozytorka ruchu kolejowego. W 2016 r. uzyskała prawo do emerytury pomostowej. W 2025 r. przy ustalaniu emerytury w wieku powszechnym z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych wniosła o ustalenie dodatkowej rekompensaty, argumentując, że praca po 2008 r. powinna zwiększyć kapitał początkowy.

Jaki jest związek funkcjonalny między rekompensatą a emeryturą pomostową? Proszę ocenić zasadność żądania Haliny S.

3. Paweł K., lat 22, jest studentem studiów niestacjonarnych i zamieszkuje w domu rodziców, położonym na terenie gospodarstwa rolnego o powierzchni 8 ha przeliczeniowych, prowadzonego przez jego ojca. Paweł K. nie jest zatrudniony. Od kilku lat Paweł K. pomaga ojcu w prowadzeniu gospodarstwa, wykonując codzienne prace związane z produkcją roślinną i obsługą zwierząt. Pomoc ma charakter regularny, obejmuje większość dni roboczych w tygodniu, jednak Paweł K. nie otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenia. Jednocześnie w okresach intensywnych prac, ojciec Pawła K. zawiera z nim umowy o pomocy przy zbiorach, obejmujące łącznie ok. 30 dni w roku. Ojciec Pawła K. stoi na stanowisku, że Paweł K. nie jest „rolnikiem”, bo nie prowadzi gospodarstwa na własny rachunek, nie jest też „domownikiem”, bo formalnie zawierane są umowy o pomocy przy zbiorach a status „pomocnika rolnika” dotyczy wyłącznie okresów objętych umowami. Natomiast Paweł K. uważa, że skoro nie ma żadnego zatrudnienia, a jego praca w gospodarstwie ma charakter stały, to powinien być traktowany jak domownik, z pełną ochroną ubezpieczeniową.

Wyjaśnij pojęcia ustawowe „rolnik” i „domownik”. Czy Paweł K. spełnia przesłanki domownika w rozumieniu ustawy? Jakie znaczenie materialnoprawne ma zawarcie umowy o pomocy przy zbiorach dla statusu ubezpieczeniowego Pawła? Czy brak wynagrodzenia za pracę wykonywaną przez Pawła K. w gospodarstwie rolnym wyklucza możliwość uznania go za domownika?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 29

1. Anna P. wykonywała przez 2 lata pracę na podstawie umowy zlecenia w firmie logistycznej. Pracowała codziennie od 8.00 do 16.00 w magazynie, według grafiku ustalanego przez kierownika, używając sprzętu pracodawcy i nie mając prawa powierzenia pracy innej osobie. Otrzymywała stałe miesięczne wynagrodzenie. Po rozwiązaniu umowy, zleceniodawca odmówił wydania świadectwa pracy, twierdząc, że to Anna P. nie chciała podpisać umowy o pracę, ponieważ nie była zainteresowana stałą i regularną pracą.

Czy między stronami istniał stosunek pracy? Czy dopuszczalne było zastąpienie umowy o pracę umową zlecenia w interesie zatrudnionej? Czy nazwa umowy („zlecenie”) ma znaczenie dla ustalenia stosunku pracy? Jakie skutki prawne wynikają z zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach pracy podporządkowanej?

2. Barbara Z. urodzona w 1964 r., od 1984 r. pracowała jako operator przy układach destylacji i absorpcji w fabryce celulozy. Stanowisko to było ujęte w załączniku A dział VI poz. 15 rozporządzenia Rady Ministrów z 7 lutego 1983 r. (prace w szczególnych warunkach). Z powodu restrukturyzacji zakładu została zwolniona 31 marca 2008 r. i podjęła kolejną pracę dopiero w lutym 2010 r., już na stanowisku biurowym. Nie wykonywała prac wymienionych w załącznikach do ustawy o emeryturach pomostowych. W 2025 r. złożyła wniosek o rekompensatę z tytułu utraty prawa do wcześniejszej emerytury. ZUS odmówił, wskazując, że na dzień 1 stycznia 2009 r. nie pozostawała w zatrudnieniu w szczególnych warunkach.

Czy Barbara Z. miała prawo do emerytury pomostowej? Czy fakt, że nie pracowała w szczególnych warunkach 1 stycznia 2009 r., pozbawia ją prawa do rekompensaty? Jakie znaczenie ma okres zatrudnienia 1984 - 2008 dla ustalenia prawa do rekompensaty?

3. Ewa K. była zatrudniona w spółce „TechLine” sp. z o.o. na stanowisku specjalistki ds. kadr. Po upływie około roku zatrudnienia wystąpiła do sądu z roszczeniem o zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę, powołując się na mobbing w miejscu pracy. Jako podstawę roszczenia wskazała zachowania bezpośredniego przełożonego – kierownika działu kadr Tomasza W. – polegające na tym, że przez okres około czterech miesięcy publicznie krytykował jej sposób wykonywania obowiązków, w korespondencji mailowej postuluje ironię i sformułowaniami podważającymi jej kompetencje zawodowe, kilkakrotnie odnosił się do jej wieku, sugerując, że „starszym osobom trudniej nadążyć za nowoczesnymi systemami HR”. Ewa K. wyjaśniła, że zachowania te wywołały u niej silny stres, poczucie poniżenia i obniżenie samooceny, a w konsekwencji doprowadziły do pogorszenia stanu psychicznego, czego skutkiem było miesięczne zwolnienie lekarskie. Nie była jednak diagnozowana psychiatrycznie ani psychologicznie, a leczenie miało charakter doraźny.

Czy opisane zachowania spełniają łącznie wszystkie materialnoprawne przesłanki mobbingu? W jaki sposób ocena długotrwałości i upór w zachowaniach wpływa na zastosowanie przepisu prawa materialnego? Czy czasowe pogorszenie samopoczucia i stres wystarczają do uznania „rozstroju zdrowia” w rozumieniu prawa? Czy naruszenie godności pracownika i subiektywne poczucie poniżenia wystarczają do przypisania pracodawcy odpowiedzialności za mobbing?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 30

1. Piotr K. był zatrudniony w zakładzie produkcyjnym kolejno: 1. umowa – od 1.01.2021 r. do 31.12.2021r., 2. umowa – od 1.01.2022 r. do 31.12.2022 r., 3. umowa – od 1.01.2023 r. do 30.12.2023r. W dniu 20 grudnia 2023 r. pracodawca zaproponował Piotrowi zawarcie umowy zlecenia od 1 stycznia 2024 r. na ten sam rodzaj pracy (obsługa linii produkcyjnej, w tych samych godzinach, pod nadzorem brygadzysty). Piotr odmówił podpisania zlecenia, żądając zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracodawca utrzymywał, że ma „prawo wyboru rodzaju umowy”.

Czy po wyczerpaniu trzech umów terminowych pracodawca mógł zastąpić dalsze zatrudnienie umową cywilnoprawną? Jak należy kwalifikować zatrudnienie Piotra K., gdyby mimo wszystko podpisał „zlecenie”, a praca odbywałaby się w tych samych warunkach? Jakie konsekwencje dla pracodawcy może mieć odmowa zawarcia z Piotrem K. umowy o pracę?

2. Anna B. została formalnie członkiem zarządu spółki „Techplast” sp. z o.o., której właścicielem i faktycznym zarządzającym był jej mąż. Spółka nie odprowadzała składek od 2020 roku. W roku 2023 ZUS orzekł o odpowiedzialności Anny B. za zaległości spółki z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne. Anna B. odwołała się, wskazując, że nie miała dostępu do dokumentacji księgowej, a jej rola była wyłącznie „reprezentacyjna”.

Czy brak faktycznego wpływu na sprawy spółki zwalnia Annę B. z odpowiedzialności? Jakie okoliczności powinna powołać Anna B., by wykazać brak swojej winy w powstaniu zaległości składowych po stronie spółki? Jakie prawa proceduralnie przysługują Annie B. w postępowaniu przed organem ZUS?

3. Przedsiębiorczyni Katarzyna R. przez wiele lat prowadziła gospodarstwo rolne i była ubezpieczona w KRUS. W 2021 r. rozpoczęła działalność gospodarczą i zgłosiła się do ZUS z kodem „05 70” – jako rozpoczynająca działalność po raz pierwszy. W tym samym czasie obowiązywały interpretacje ZUS (oddziały w Poznaniu, Gdańsku, Zielonej Górze), z których wynikało, że okres podlegania ubezpieczeniu w KRUS nie wyłącza prawa do ulgi „na start”. Na tej podstawie Katarzyna R. opłacała składki preferencyjne. W roku 2024 Centrala ZUS wydała pismo ogólne, w którym wskazała, że okres ubezpieczenia w KRUS jest traktowany jako wcześniejsze prowadzenie działalności, co wyłącza prawo do ulgi. ZUS wydał decyzję wymiarową, żądając dopłaty składek za okres 2021–2023 wraz z odsetkami. Katarzyna R. odwołała się, wskazując, że działała w zaufaniu do utrwalonej praktyki interpretacyjnej.

Czy ZUS prawidłowo zażądał dopłaty składek za okres, gdy obowiązywała wcześniejsza praktyka interpretacyjna? Czy prawidłowo naliczył odsetki od tych składek? Czy zmiana stanowiska Centrali ZUS w zakresie interpretacji prawa działa wstecz, czy na przyszłość?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 31

1. Spółka Aqua-Tech Sp. z o.o. realizuje projekt modernizacji oczyszczalni ścieków finansowany z programu unijnego *Infrastruktura 2021-2026*, który potrwa 48 miesięcy. W dniu 1 stycznia 2023 r. spółka zawarła z Magdą R. umowę o pracę na czas określony 48 miesięcy, jako specjalistką ds. rozliczeń projektu. W treści umowy zapisano: „Umowa zawarta w związku z realizacją projektu *Infrastruktura 2021-2026*, finansowanego z funduszy UE; okres obowiązywania umowy odpowiada okresowi trwania projektu.” Pracodawca w terminie 5 dni roboczych od zawarcia umowy przesłał do okręgowego inspektora pracy zawiadomienie o jej zawarciu wraz z uzasadnieniem przyczyn czasowego charakteru zatrudnienia. Po zakończeniu projektu Magda R. zażądała uznania, że po 33 miesiącach umowa przekształciła się w umowę na czas nieokreślony, argumentując, iż „długi okres zatrudnienia świadczy o stałej potrzebie pracodawcy”.

Czy we wskazanych okolicznościach zawarcie umowy na 48 miesięcy było dopuszczalne? Czy pracodawca zawierając umowę na czas określony, ponad limity ustawowe, ma obowiązek dopełnienia dodatkowych formalności? Proszę ocenić, czy roszczenie Magdy R. o ustalenie umowy na czas nieokreślony jest zasadne?

2. Spółka „Hydro-K” sp. z o.o. od 2019 r. nie opłacała składek na ubezpieczenia społeczne. W maju 2021r. prezes zarządu – Marek K. – złożył rezygnację. ZUS w 2024 r. wydał decyzję, przenosząc na niego odpowiedzialność za zaległości składkowe spółki za lata 2019 - 2020. Marek K. twierdzi, że spółka miała wtedy należności od kontrahentów o wartości przekraczającej zadłużenie wobec ZUS, więc nie było podstaw do ogłoszenia upadłości. Organ uznał, że wniosek o upadłość należało złożyć już w 2020 r., gdy zaległości wobec ZUS przekroczyły 200 tys. zł.

Czy Marek K. może skutecznie prawnie powołać się na brak obowiązku złożenia wniosku o upadłość? Jakie znaczenie ma fakt, że rezygnacja została złożona, lecz nie została wpisana do KRS? Czy ZUS powinien badać ponownie wysokość zaległości spółki, czy jest związany wcześniejszą decyzją wobec spółki?

3. Spółka „ALFA” sp. z o.o. prowadzi działalność gospodarczą i zatrudnia 9 pracowników. W styczniu 2025 r. spełniała kryteria mikroprzedsiębiorcy. W lutym 2025 r. wystąpiła o zwolnienie z opłacania składek na ubezpieczenia społeczne za styczeń 2025 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych odmówił przyznania zwolnienia, wskazując, że w trzyletnim okresie referencyjnym spółka wyczerpała dopuszczalny limit pomocy *de minimis*, uwzględniając pomoc uzyskaną w ramach innego programu wsparcia finansowanego ze środków publicznych. Spółka „ALFA” zakwestionowała zasadność odmowy, podnosząc, że część pomocy *de minimis*, uwzględnionej przez ZUS przy ustalaniu limitu, została następnie cofnięta decyzją urzędu marszałkowskiego, więc rzeczywista wartość uzyskanej przez spółkę pomocy nie przekracza limitu ustawowego.

Czy cofnięta pomoc *de minimis* nadal obciąża limit pomocy publicznej oraz czy przy ocenie spełnienia warunków zwolnienia ze składek należy uwzględnić rzeczywisty stan wykorzystania pomocy, czy wyłącznie formalny stan na moment składania wniosku? Czy spółka Alfa skorzysta ze zwolnienia składkowego?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 32

1. Spółka „TechNova” opublikowała 10.01.2026 r. ogłoszenie o naborze na stanowisko analityka danych, nie wskazując wysokości ani przedziału wynagrodzenia. W ogłoszeniu nie podano także informacji o układzie zbiorowym pracy, choć spółka jest nim objęta. Kandydatka Anna P. przystąpiła do rozmowy kwalifikacyjnej, podczas której zapytała o stawkę wynagrodzenia, lecz usłyszała, że to zależy od decyzji zarządu po zatrudnieniu. Po odmowie zatrudnienia Anna P. złożyła skargę do Państwowej Inspekcji Pracy, powołując się na brak przejrzystości i naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Czy brak informacji o wynagrodzeniu w ogłoszeniu stanowi naruszenie przepisów prawa pracy? Czy kandydatka, której odmówiono zatrudnienia, może żądać odszkodowania? Czy Państwowa Inspekcja Pracy może nakazać zmianę ogłoszeń o pracę?

2. Maria K., ur. 1956 r., złożyła w 2021 r. wniosek o emeryturę powszechną (art. 24 ustawy emerytalnej). Wcześniej (2013–2015) pobierała wcześniejszą emeryturę. Jej przebieg ubezpieczenia jest następujący:

1974–1980 – zatrudnienie; brak dokumentów płacowych (tylko świadectwa pracy),

1981–1988 – zatrudnienie, w tym urlop wychowawczy; dokumentacja kompletna,

1989–1991 – zatrudnienie; brak danych o wynagrodzeniu,

1992–1998 – działalność gospodarcza; składki od minimalnej podstawy, za lata 1993–1994 opłacone z opóźnieniem (po 1999 r.),

1999–2010 – zatrudnienie z wysokimi zarobkami.

Proszę przedstawić mechanizm ustalenia wysokości emerytury powszechnej.

3. Ewa P., lat 33, jest żoną rolnika prowadzącego gospodarstwo rolne 12 ha przeliczeniowych. Przez lata Ewa P. pracowała w gospodarstwie męża jako domownik i podlegała ubezpieczeniu społecznemu rolników w pełnym zakresie. W 2023 r. urodziła dziecko. Od 1 stycznia 2024 r. Ewa P. podjęła zatrudnienie na 1/4 etatu w pobliskim sklepie, z wynagrodzeniem 1 200 zł brutto miesięcznie. Jednocześnie sprawuje osobistą opiekę nad rocznym dzieckiem, bo pracuje tylko kilka godzin tygodniowo. Ewa P. i jej mąż uznali, że skoro praca jest „symboliczna”, to można w KRUS skorzystać z rozwiązania polegającego na finansowaniu składek emerytalno-rentowych z dotacji budżetu państwa za okres opieki nad dzieckiem. W lutym 2024 r. mąż Ewy P. złożył w KRUS wniosek wraz z oświadczeniem, że Ewa P. sprawuje osobistą opiekę nad dzieckiem i zażądał objęcia jej mechanizmem ustawowym finansowania składek z dotacji. KRUS odmówił finansowania, wskazując, że Ewa P. podlega innemu ubezpieczeniu społecznemu.

Czy Ewa P. może korzystać z finansowania składek emerytalno-rentowych z dotacji budżetu państwa? Jakie znaczenie dla tego mechanizmu ma kryterium progu dochodowego? W opisanym stanie faktycznym (sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem przez domownika), wskaż właściwy instrument prawny, regulujący podleganie ubezpieczeniu rolniczemu.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 33

1. Spółka „FinConsult” prowadzi rekrutację na stanowisko specjalisty ds. finansów. W formularzu zgłoszeniowym pracodawca wymagał wpisania ostatniego wynagrodzenia brutto. Kandydat Tomasz M. odmówił podania tej informacji, powołując się na brak podstawy prawnej. Pracodawca zakończył z nim rekrutację, uzasadniając decyzję brakiem przejrzystości kandydata. Tomasz M. złożył pozew o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania i dyskryminacji w zatrudnieniu, wskazując, że pracodawca naruszył przepisy kodeksu pracy.

Czy pracodawca mógł legalnie żądać informacji o wysokości poprzedniego wynagrodzenia? Czy odmowa podania tej informacji może być powodem zakończenia rekrutacji? Proszę przeanalizuj żądanie Tomasza M. na podstawie obowiązującego prawa.

2. Ryszard P., ur. 1957 r. złożył 5 września 2022 r. wniosek o emeryturę z tytułu osiągnięcia wieku 65 lat. Zmarł 29 września 2022 r. Decyzję o przyznaniu emerytury ZUS wydał 4 października 2022 r., ustalając emeryturę od 15 września 2022 r., przy uwzględnieniu środków z subkonta. Wdowie przyznano rentę rodzinną na podstawie tej emerytury, ale ZUS odmówił wypłaty gwarantowanej, twierdząc, że zmarły „nie pobierał emerytury”.

Proszę wyjaśnij istotę świadczenia jakim jest wypłata gwarantowana. Czy zmarły miał status „emeryta pobierającego emeryturę” w rozumieniu przepisu ustawy emerytalnej? Czy brak faktycznej wypłaty pierwszej raty emerytury wyłącza wypłatę gwarantowaną? Jakie znaczenie ma fakt, że renta rodzinna została wyliczona z uwzględnieniem środków z subkonta zmarłego?

3. Małgorzata S. od 2016 r. prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą w zakresie usług księgowych. Nie zatrudnia pracowników i rozlicza się na zasadach ogólnych. W roku 2024 uzyskała przychód 1,98 mln euro, obliczony według średniego kursu euro ogłoszonego przez NBP na ostatni dzień roboczy roku 2024. W tym samym roku korzystała z pomocy *de minimis* w postaci dotacji szkoleniowej (150 000 euro) i dofinansowania do usług doradczych (50 000 euro). Na początku 2025 r., wskutek jednorazowej umowy z dużym klientem, jej przychód gwałtownie wzrósł i już w lutym 2025 r. przekroczył równowartość 2 mln euro (wg kursu bieżącego). W maju 2025 r. Małgorzata S. złożyła wniosek o zwolnienie z opłacania składek na ubezpieczenia społeczne za kwiecień 2025 r., oświadczając, że w roku 2024 nie przekroczyła limitu 2 mln euro przychodu, spełnia warunki mikroprzedsiębiorcy a zwolnienie nie spowoduje przekroczenia dopuszczalnego limitu pomocy *de minimis*. ZUS odmówił przyznania zwolnienia, ponieważ w roku 2025 przychód przekroczył 2 mln euro, a kumulacja pomocy *de minimis* z lat 2023–2025 zbliża się do progu 300 000 euro, więc przyznanie zwolnienia byłoby sprzeczne z zasadą ostrożności w udzielaniu pomocy publicznej.

Który rok jest właściwy do oceny spełnienia limitu 2 mln euro przychodu warunkującego skorzystanie z „wakacji składkowych”? Czy przekroczenie lub zbliżenie się do limitu 300 000 euro pomocy *de minimis* może samoistnie uzasadniać odmowę „wakacji składkowych”, mimo spełnienia warunku przychodowego? Czy organ lub sąd – powołując się na zasadę proporcjonalności – mogą ważyć przyznanie zwolnienia, mimo niespełnienia limitów?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 34

1. Spółka „FastCargo” opublikowała w mediach społecznościowych ogłoszenie o naborze na stanowisko *kierowcy-kuriera*, używając sformułowania: „Szukamy młodych, energicznych mężczyzn do pracy w terenie – praca fizyczna, idealna dla panów!”. Do rekrutacji zgłosiła się Katarzyna N., posiadająca prawo jazdy kat. B i doświadczenie w logistyce. Firma nie dopuściła jej do rozmowy kwalifikacyjnej, wskazując, że preferuje mężczyzn, bo paczek nie może dźwigać kobieta. Kandydatka wniosła pozew o odszkodowanie, twierdząc, że naruszono zasadę równego traktowania.

Czy ogłoszenie „dla mężczyzn” narusza zasadę równego traktowania? Czy spółka może bronić się argumentem, że praca wymaga siły fizycznej? Jakie konsekwencje grożą pracodawcy? Proszę ocenić roszczenie Katarzyny N. w oparciu o przepisy prawa.

2. Jan M., ur. w 1950 r., pełnił zawodową służbę w Policji w latach 1972–2002. Po odejściu ze służby nabył prawo do emerytury policyjnej w wysokości 75% podstawy wymiaru, przy czym do wysługi emerytalnej uwzględniono: całą służbę policyjną, okres zasadniczej służby wojskowej z lat 1968–1970, okres krótkiego zatrudnienia cywilnego z 1967 r. Po 2002 r. Jan M. podjął zatrudnienie cywilne (umowa o pracę oraz później kilka umów zlecenia), łącznie 12 lat. W 2021 r. złożył wniosek o emeryturę z FUS. ZUS przyznał emeryturę powszechną na podstawie art. 24 w zw. z art. 26 ustawy emerytalnej, zawiesił jej wypłatę w oparciu o art. 95 ust. 1–2 ustawy emerytalnej i art. 7 ustawy o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy i odmówił zaliczenia okresów służby na podstawie art. 5 ust. 2a ustawy emerytalnej. Oddzielnie w piśmie poinformował Jana M., że nie istnieje instytucja zwrotu składek, mimo że były opłacane przez kilkanaście lat po odejściu ze służby. Jan M. wniósł odwołanie, domagając się wypłaty obu emerytur równocześnie, albo zwrotu zgromadzonych składek „cywilnych”, bądź środków zgromadzonych na subkoncie.

Proszę ocenić prawidłowość decyzji. Czy Jan M. może powołać się skutecznie na prawo UE w celu uzyskania wypłaty dwóch świadczeń równocześnie? Czy Jan M. może skutecznie podnieść argument o dyskryminacji (wiek, data nabycia prawa, data przyjęcia do służby)? Czy istnieje podstawa prawna do zwrotu składek opłaconych po odejściu ze służby, ewentualnie zwrotu środków z subkonta?

3. Spółka „BioTech” uzyskała w 2022 r. interpretację indywidualną ZUS, z której wynikało, że umowy z lekarzami kontraktowymi nie stanowią tytułu do ubezpieczeń. Po zmianie stanowiska Centrali ZUS w 2024 r., ogłoszonej w BIP, oddział ZUS wydał wobec spółki decyzję wymiarową za okres 2022–2023, pomijając wcześniejszą interpretację. Spółka złożyła odwołanie, wskazując, że decyzja wymiarowa narusza gwarancję ochronną i że ZUS nie mógł retroaktywnie zmieniać skutków interpretacji indywidualnej. Sąd Okręgowy uchylił decyzję i przekazał sprawę do organu uznając, że organ nie rozpoznał istoty sprawy, ponieważ nie odniósł się do skutków prawnych interpretacji indywidualnej.

Czy sąd powinien badać prawidłowość merytoryczną wcześniejszej interpretacji, czy tylko skutki jej obowiązywania? Czy zmiana interpretacji może skutkować wymiarem składek za okres sprzed jej publikacji? Proszę ocenić trafność rozstrzygnięcia sądu.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 35

1. Spółka „Medico Plus” ogłosiła nabór na stanowisko asystentki zarządu. W ogłoszeniu konsekwentnie używano form żeńskich: „Poszukujemy komunikatywnej, eleganckiej asystentki, która zadba o porządek w biurze i będzie towarzyszyć zarządowi w podróżach służbowych.” Na ogłoszenie odpowiedział Tomasz R., absolwent administracji, z doświadczeniem w sekretariacie spółki handlowej. Nie został zaproszony na rozmowę; pracownica HR przekazała mu telefonicznie, że firma szuka pani, a nie pana na to stanowisko. Kandydat złożył pozew, domagając się odszkodowania i powołując się na naruszenie kodeksu pracy.

Czy użycie wyłącznie żeńskiej formy „asystentka” narusza przepisy kodeksu pracy? Czy pracodawca mógł uzasadnić wybór „specyfiką pracy biurowej przy zarządzie”? Jakie środki ochrony prawnej przysługują kandydatowi?

2. Anna M., ur. w 1965 r., była członkinią Otwartego Funduszu Emerytalnego „Pionier” oraz miała subkonto w ZUS. Zmarła w 2015 r., pozostając w związku małżeńskim. Jej mąż Zbigniew M. nie wiedział o istnieniu środków w OFE ani na subkoncie. Po kilku latach, w 2023 r., mąż zmarłej wystąpił do ZUS z wnioskiem o wypłatę gwarantowaną po żonie. ZUS odmówił, uznając, że wypłata gwarantowana przysługuje wyłącznie po śmierci emeryta, czyli osoby, która już pobierała emeryturę. Organ wyjaśnił, że w tym przypadku możliwy jest jedynie podział środków po zmarłej członkini OFE. Mąż nie zgodził się z decyzją, twierdząc, że środki mają charakter prywatny, a więc powinny być wypłacone jemu jako jedynemu spadkobiercy jako wypłata gwarantowana, bez względu na to, czy żona była już emerytką.

Czy w opisanej sytuacji mężowi zmarłej przysługuje wypłata gwarantowana? Jakie przepisy należy zastosować do rozliczenia środków zgromadzonych na subkoncie i w OFE po osobie, która zmarła przed nabyciem prawa do emerytury? Jakie znaczenie, dla rozliczenia środków z subkonta, ma status „emeryta”?

3. Przedsiębiorca Marek L. prowadzi warsztat samochodowy. W latach 2019 - 2023 stosował się do utrwalonej praktyki interpretacyjnej ZUS, zgodnie z którą umowy zlecenia z uczniami-praktykantami nie podlegały składkom na ubezpieczenia społeczne. W 2024 r. Centrala ZUS zmieniła stanowisko i w komunikacie wskazała, że od umów z uczniami należy naliczać składki. Oddział ZUS przeprowadził w przedsiębiorstwie Marka L. kontrolę i wydał decyzję zobowiązującą do zapłaty zaległych składek za lata 2022 - 2023 wraz z odsetkami od dnia wymagalności. Marek L. odwołał się od decyzji, powołując się na wiążący skutek utrwalonej praktyki interpretacyjnej. Sąd Okręgowy oddalił odwołanie, uznając, że ochrona dotyczy tylko odsetek, nie należności głównej.

Czy w kontekście obowiązujących przepisów ZUS mógł żądać zapłaty należności głównej za okres, gdy obowiązywała utrwalona praktyka? Czy za ten okres należą się również odsetki? Proszę ocenić rozstrzygnięcie sądu.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 36

1. Po powrocie z urlopu rodzicielskiego Ewa L. złożyła wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy z pełnego etatu do 3/4 na 12 miesięcy. Pracodawca przyjął wniosek, ale po trzech miesiącach wręczył wypowiedzenie z powodu „redukcji etatów w dziale”. Zwolniono tylko Ewę L., mimo że była jedyną pracownicą z małym dzieckiem. Ewa L. złożyła pozew. Żądała odszkodowania za naruszenie przepisów prawa pracy, twierdząc że przyczyna wypowiedzenia była pozorna.

Czy decyzja pracodawcy była zgodna z przepisami dotyczącymi ochrony trwałości zatrudnienia? Czy rodzicielstwo wpływa na kryteria doboru do zwolnienia? Proszę zaproponuj rozstrzygnięcie sporu.

2. Marek T., operator wózka widłowego w magazynie logistycznym, podczas zmiany dziennej uległ poważnemu urazowi dłoni wskutek przygniecenia paletą. Bezpośrednio po zdarzeniu przełożony wezwał pogotowie oraz zabezpieczył miejsce wypadku. Na polecenie pracodawcy u Marka L. wykonano test ślinowy – wynik pozytywny na THC. Marek odmówił badania krwi, twierdząc, że nic nie palił w pracy, a wynik wynika z weekendowego użycia. Zespół powypadkowy ustalił: wózek jechał z nadmierną prędkością, pracownik jechał tyłem bez upewnienia się, czy droga jest wolna, miejsce było oznakowane jako strefa wolna od ruchu wózków. Pracodawca sporządził protokół powypadkowy odmawiając uznania wypadku przy pracy z powodu naruszenie przepisów bhp (jazda tyłem w niedozwolonej strefie) i wykonywania pracy pod wpływem środka odurzającego, co stanowi wyłączne przyczyny zdarzenia wypadkowego. Marek złożył zastrzeżenia do protokołu, wskazując, że test przesiewowy nie jest dowodem na stan odurzenia, nie został przewieziony na badanie krwi, a nawet gdyby był pod wpływem, przyczyną zdarzenia były błędy organizacyjne: brak sygnalizacji świetlnej, brak nadzoru w strefie odkładania. ZUS odmówił jednorazowego odszkodowania. Marek wniósł odwołanie do sądu, żądając ustalenia, że zdarzenie było wypadkiem przy pracy oraz przyznania świadczeń.

Czy test przesiewowy THC wystarcza do uznania, że pracownik świadczył pracę pod wpływem środka odurzającego? Na kim spoczywa ciężar dowodu, że pracownik był *pod wpływem środka* i że *stan ten był wyłączną przyczyną wypadku*? Czy ustalenia protokołu powypadkowego pracodawcy są wiążące dla sądu w sprawie przeciwko ZUS? Czy w sprawie zachodzi podstawa do odmowy świadczeń?

3. Stefan K. od 6 miesięcy był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony, która uległa rozwiązaniu 28 lutego 2025 r. Następnie Stefan K. zatrudnił się w spółce Zodiak s.c. od 1 marca 2025 r. na podstawie trzech kolejno podpisanych umów zlecenia na łączny okres 3 miesięcy. Stefan osiągnął wiek emerytalny 31 marca 2025 r. Po zakończeniu ostatniej umowy zlecenia wystąpił o przyznanie prawa do emerytury powszechnej i zażądał od spółki Zodiak s.c. wypłaty odprawy emerytalnej.

Czy Stefanowi K. przysługuje prawo do odprawy emerytalnej? Jakie przesłanki warunkują przyznanie prawa do odprawy emerytalnej?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 37

1. Katarzyna B. korzystała z urlopu wychowawczego w spółce. Po trzech miesiącach urlopu podjęła pracę na pół etatu w sklepie internetowym swojej ciotki, nie informując pierwotnego pracodawcy „Agro Mix”. Z tego powodu otrzymała ze spółki „Agro Mix” dyscyplinarne rozwiązanie umowy o pracę - ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Czy w opisanych okolicznościach samo podjęcie pracy u innego pracodawcy jest naruszeniem obowiązków pracowniczych? Czy brak poinformowania pracodawcy przez Katarzynę B. o podjęciu dodatkowej pracy u innego pracodawcy uzasadniał dyscyplinarne rozwiązanie umowy o pracę?

2. Anna P., prowadząca działalność gospodarczą, była objęta dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym od 1.03.2024 r. do 30.11.2024 r. Deklarowała przez cały ten okres najniższą podstawę wymiaru składek z art. 18 ust. 8 ustawy systemowej. Z dniem 30.11.2024 r. wyrejestrowała się z ubezpieczeń, kończąc działalność. Po 29 dniach przerwy (do 29.12.2024 r.) ponownie ją otworzyła. Od 1.01.2025 r. zgłosiła się do ubezpieczenia chorobowego. W nowym zgłoszeniu zadeklarowała podstawę 12 000 zł. Składki za styczeń 2025 r. zapłaciła dopiero w dniu 25.03.2025 r., tłumacząc omyłką. Działalność faktycznie wykonywała. Od dnia 15.02.2025 r. powstała niezdolność do pracy, Anna P. wystąpiła o zapłatę zasiłku chorobowego.

Czy została zachowana ciągłość ubezpieczenia od marca 2024 r.? Czy spóźnione opłacenie składki za styczeń 2025 r. wyłącza możliwość przyjęcia stycznia do ustalania podstawy wymiaru? Czy wysoka deklaracja 12 000 zł może być uwzględniona w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego za luty 2025 r. i czy należy wliczyć styczeń jako pełny miesiąc ubezpieczenia?

3. Andrzej K., nauczyciel wychowania fizycznego, po rozwiązaniu stosunku pracy z dniem 31.08.2016 r. uzyskał prawo do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego, przyznanego od 1.09.2016 r. Decyzja organu zawierała pouczenie o obowiązku informowania Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o podjęciu pracy w jednostkach, o których mowa w art. 1 Karty Nauczyciela. Andrzej K. 19.04.2021 r. zawarł umowy o pracę w publicznej szkole, działającej na podstawie ustawy – Prawo oświatowe jako kierownik obiektów sportowych na okres do 28.09.2023 r. Stanowisko to nie wymagało kwalifikacji pedagogicznych i nie wiązało się z realizacją zadań dydaktycznych, wychowawczych ani opiekuńczych. Organ uznał, że samo podjęcie tego zatrudnienia powodowało zawieszenie prawa do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego, a wypłacone świadczenia za okres od kwietnia 2021 r. do września 2023 r. podlegały zwrotowi jako nienależnie pobrane.

Czy Andrzejowi L. przysługiwało prawo do wypłaty nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego, czy też świadczenie to podlegało zawieszeniu?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 38

1. Piotr K. złożył wniosek o urlop ojcowski na 10 dni, gdy jego córka miała 10 miesięcy. Pracodawca oświadczył, że prawo do urlopu już wygasło, bo powinien był wykorzystać go w ciągu 9 miesięcy. Z dokumentacji kadrowej wynika, że pracodawca stosuje wewnętrzny regulamin pracy, uprawniający do korzystania z urlopu ojcowskiego do końca 9. miesiąca życia dziecka.

Czy argumentacja pracodawcy znajduje uzasadnienie w przepisach prawa pracy? Jakie środki prawne przysługują Piotrowi K.?

2. W latach 2016 - 2020 Anna L. pracowała jako pielęgniarka w prywatnym domu opieki „Senior-Vita”, prowadzonym przez spółkę cywilną A.T. i D.M. W 2020 r. „Senior-Vita” został przejęty przez „Medic-Care” Sp. z o.o. Po przejęciu „Senior-Vita”, Anna nie podpisała nowych dokumentów dotyczących zatrudnienia ze spółką, lecz nieprzerwanie pracowała. W roku 2022 otrzymała świadectwo pracy, w którym wpisano jedynie okres zatrudnienia od 2020 r. do 2022 r., jako pracodawcę wskazano „Medic-Care” Sp. z o.o., nie uwzględniono urlopu macierzyńskiego z 2017 r. i nie uwzględniono stanowiska starszej pielęgniarki. Anna L. złożyła do sądu pracy wniosek o ustalenie treści świadectwa pracy u pracodawcy „Senior-Vita” s.c. A.T. i D.M., załączając: grafik dyżurów z okresu 2017–2020, kopię protokołu sanitarnego, w którym wymieniono ją jako „pielęgniarkę koordynującą”, korespondencję e-mail z dyrektorem medycznym, zaświadczenie o urlopie macierzyńskim wystawione w 2017 r. przez „Senior-Vita” s.c. Do sprawy pismo złożył ZUS, który domagał się dopuszczenia organu w charakterze zainteresowanego, argumentując, że treść świadectwa pracy będzie miała wpływ na ustalenie okresów składkowych, wysokość świadczenia rehabilitacyjnego, kwalifikację pracy wg rozporządzenia w sprawie prac w szczególnych warunkach.

Proszę zdefiniuj istotę sprawy Anny L. W kontekście żądania wniosku, jak prawnie kwalifikować przejęcie spółki „Senior-Vita” s.c.? Jak należy potraktować stanowisko ZUS?

3. Zakład Ubezpieczeń Społecznych decyzją z 12 maja 2025 r. odmówił Janinie K. prawa do zasiłku chorobowego za okres od 3 marca do 25 kwietnia 2025 r., twierdząc, że w czasie zwolnienia lekarskiego wykonywała pracę zarobkową. Decyzja została wydana wyłącznie na podstawie anonimowego donosu, bez przeprowadzenia jakiegokolwiek postępowania dowodowego. ZUS nie wezwał ubezpieczonej do złożenia wyjaśnień, nie przeprowadził rzetelnej kontroli, nie uzyskał informacji od płatnika składek ani danych z e-ZLA. W aktach sprawy znajdował się jedynie wydruk e-maila zawierającego ogólne stwierdzenie: „pracuje w sklepie podczas zwolnienia”. Ubezpieczona złożyła odwołanie, zarzucając rażące naruszenie przepisów postępowania administracyjnego, brak podstawy faktycznej decyzji oraz naruszenie prawa do czynnego udziału w postępowaniu.

Czy Janina K. ze skutkiem prawnym mogła powoływać się na „rażące naruszenie przepisów o postępowaniu przed organem rentowym”? Proszę ocenić zasadność odwołania.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 39

1. Pracownica, Adrianna S. złożyła wniosek o udzielenie bezpośrednio po 20 tygodniach urlopu macierzyńskiego pełnego urlopu rodzicielskiego. Pracodawca wstrzymał się z decyzją, twierdząc, że musi poczekać na potwierdzenie z ZUS wypłaty zasiłku macierzyńskiego. Adrianna S. nie otrzymała wynagrodzenia ani zasiłku przez pierwszy miesiąc urlopu rodzicielskiego. Złożyła skargę do PIP.

Czy pracodawca naruszył przepisy kodeksu pracy odmawiając rozpoczęcia urlopu do czasu decyzji ZUS? Czy brak wypłaty zasiłku może rodzić odpowiedzialność pracodawcy? Czy pracownica może domagać się od pracodawcy odszkodowania na gruncie obowiązującego prawa?

2. Anna R. pobiera rentę rodzinną przyznaną na podstawie ustawy emerytalno-rentowej. W styczniu 2025 r. ZUS wydał nową decyzję, w której obniżył wysokość świadczenia, wskazując, że przy jego ustaleniu w przeszłości zastosowano nieprawidłowy wskaźnik podstawy wymiaru, zawyżający rentę. ZUS uznał, że wcześniejsza decyzja była błędna i dokonał korekty świadczenia z urzędu, ze skutkiem na przyszłość. Anna R. podniosła, że świadczenie zostało jej prawidłowo przyznane i było wypłacane przez dłuższy czas, a zmiana jego wysokości narusza zasadę stabilności praw nabytych oraz zaufania do organu rentowego.

Oceń prawidłowość decyzji. Czy i w jakim zakresie zasady ochrony praw nabytych oraz zaufania obywatela do państwa ograniczają możliwość obniżenia świadczenia rentowego na przyszłość?

3. Przedsiębiorstwo „MegaLogistics” zatrudnia Piotra W., kierowcę-magazyniera. W regulaminie pracy przewidziano obowiązek: codziennego raportowania stanu technicznego pojazdu, stosowania procedur BHP przy załadunku, używania terminala mobilnego do potwierdzania dostaw. W lutym 2025 r. Piotr W.: - trzykrotnie nie wykonał raportu technicznego, - jednego dnia nie użył kamizelki odblaskowej na placu manewrowym, - dostarczył towar z 24-godzinny opóźnieniem, choć monitoring GPS pokazał znaczące przerwy w trasie. Wcześniej, w listopadzie 2024 r., otrzymał nagany za nieterminowe zwroty dokumentów (kary nie zostały jeszcze odnotowane jako usunięte z akt). Pracodawca nałożył upomnienie za brak kamizelki, nagany za raporty techniczne i opóźnioną dostawę, po tygodniu dodał jeszcze karę pieniężną za „stratę wizerunkową firmy”. Pracodawca wystawił trzy pisma w odstępie kilku dni, każde z inną karą. W żadnym przypadku nie wysłuchał pracownika przed nałożeniem kary. Piotr wniósł sprzeciw tylko od jednego pisma – nie zrozumiał, że były to oddzielne kary. Ostatecznie, po dwóch tygodniach pracodawca rozwiązał umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym, powołując się na „wielokrotne naruszanie podstawowych obowiązków pracowniczych, potwierdzone kilkukrotnymi karami porządkowymi”. Piotr wniósł pozew o uchylenie wszystkich kar, przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Proszę przeanalizuj sytuację faktyczną pracownika i wskaż jakie czynności prawne powinien kolejno podjąć. Czy pracodawca mógł nałożyć na Piotra W. trzy różne kary? Czy pracodawca mógł powołać się na nałożone kary jako podstawę rozwiązania umowy w trybie art. 52 k.p.? Proszę ocenić zasadność roszczeń.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 40

1. Pracownica Julia K. była zatrudniona w szkole podstawowej na podstawie umowy o pracę na czas określony w celu zastępstwa innej nauczycielki przebywającej na urlopie macierzyńskim. W trakcie trwania umowy Julia dowiedziała się, że jest w 10. tygodniu ciąży. Przedłożyła zaświadczenie lekarskie dyrektorowi szkoły. Dwa dni później otrzymała wypowiedzenie umowy z powodu „zakończenia zastępstwa”, mimo że nauczycielka zastępowana przedłużyła nieobecność o kolejne dwa miesiące. Julia K. wniosła pozew o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne twierdząc, że zastępstwo było pozorne.

Czy pracodawca mógł skutecznie prawnie wypowiedzieć Julii K. umowę w trakcie ciąży? Czy dyrektor musiał wskazać przyczynę wypowiedzenia? Proszę ocenić zasadność roszczenia Julii K.

2. Elżbieta R., ur. 8.05.1953 r., w lutym 2012 r. złożyła wniosek o emeryturę wcześniejszą z art. 46 ustawy emerytalnej, przyznaną decyzją ZUS z 1.04.2012 r. od dnia 1.05.2012 r. W marcu 2018 r. złożyła wniosek o emeryturę powszechną. Decyzją z 10.04.2018 r. ZUS ustalił wysokość świadczenia, pomniejszając podstawę obliczenia o sumę kwot pobranych wcześniejszych emerytur (art. 25 ust. 1b ustawy emerytalnej). Po wyroku TK z 4 czerwca 2024 r. (SK 140/20) Elżbieta R. wniosła do ZUS o wznowienie postępowania, wskazując, że jej wcześniejsza emerytura została przyznana przed ogłoszeniem ustawy z 11 maja 2012r. (tj. przed 6 czerwca 2012 r.). ZUS odmówił wznowienia, twierdząc, że wyrok TK nie został jeszcze ogłoszony w Dz.U. i nie stanowi podstawy wznowienia. Sąd Okręgowy zmienił decyzję i nakazał ZUS ponowne obliczenie świadczenia bez pomniejszenia o kwoty pobranych emerytur, przyjmując, że wyrok TK potwierdził istniejącą wcześniej wadliwość normatywną (delikt legislacyjny).

Czy art. 25 ust. 1b ma zastosowanie do ubezpieczonych, którzy złożyli wniosek o wcześniejszą emeryturę przed 6 czerwca 2012 r.? Czy wadliwość decyzji wynikająca z deliktu legislacyjnego (niekonstytucyjność przepisu) stanowi błąd organu w rozumieniu art. 114 ust. 1 pkt 6 ustawy emerytalnej? Na podstawie jakich przepisów określić datę, od której przysługuje emerytura wyliczona bez pomniejszenia podstawy?

3. Spółka „Nord-Tech” sp. z o.o. powstała w 2016 r. Od 2022 r. nie posiada żadnego organu – prezes i dwaj członkowie zarządu zrezygnowali, a zgromadzenie wspólników nie powołało nowych. Jedynym wspólnikiem spółki jest Andrzej L., który do roku 2021 pełnił funkcję prezesa. W 2025 r. ZUS wydał decyzję o przeniesieniu na Andrzeja L. odpowiedzialności za zaległości składowe spółki za lata 2020 - 2021. Andrzej L. złożył odwołanie, twierdząc, że spółka nadal istnieje i ma majątek (nieruchomość), który umożliwia częściowe zaspokojenie należności.

Proszę wskaż jakie są przesłanki prawne odpowiedzialności członka zarządu spółki prawa handlowego za zobowiązania składowe spółki i oceń zasadność odwołania.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 41

1. Anna D. pracuje jako pielęgniarka w systemie równoważnego czasu pracy – zmiany po 12 godzin. Złożyła wniosek o dwie przerwy po 30 minut na karmienie piersią. Pracodawca odmówił, proponując zamiast tego skrócenie zmiany o godzinę. Anna D. wniosła skargę do PIP, twierdząc, że pozbawiono ją prawa do odpoczynku w trakcie zmiany.

Czy pracodawca - nie naruszając przepisów kodeksu pracy - mógł złożyć Annie D. wskazaną propozycję? Jak należy stosować przepisy dotyczące przerw na karmienie przy 12-godzinnych zmianach? Jakie sankcje mogą dotknąć pracodawcę za tę odmowę?

2. Joanna K. prowadzi działalność gospodarczą od wielu lat. Od 1.01.2024 r. do 31.10.2024 r. była objęta dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym z tytułu tej działalności, deklarując najniższą podstawę wymiaru składek. Z dniem 31.10.2024 r. Joanna K. wyrejestrowała działalność z ubezpieczenia z powodów rodzinnych. Następnie od 30.11.2024 r. ponownie rozpoczęła działalność. Od tego dnia zgłosiła się ponownie do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego. Z tego tytułu zadeklarowała podstawę 14 000 zł miesięcznie. Składki na ubezpieczenia społeczne (w tym chorobowe) za listopad, grudzień 2024 r. i styczeń 2025 r. zostały opłacone w terminie, a działalność była faktycznie wykonywana przez cały czas. W dniu 5.02.2025 r. Joanna K. stała się niezdolna do pracy (e-ZLA od 5 lutego) i wystąpiła o zasiłek chorobowy.

Ile dni wynosiła przerwa między okresami ubezpieczenia chorobowego i jakie znaczenie prawne miała ta okoliczność dla żądania Joanny K.? Na podstawie jakich przepisów prawa należy ustalić podstawę wymiaru zasiłku chorobowego Joanny K. oraz które miesiące należy uwzględnić przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku? Proszę objaśnij mechanizm obliczenia podstawy wymiaru zasiłku dla Joanny K., odwołując się do właściwych przepisów prawa.

3. Przedsiębiorczyni Anna Z. prowadzi małą firmę usługową. Wątpliwość dotyczyła tego, czy od wypłacanych premii rocznych dla współpracujących z nią osób na kontraktach (B2B) powinna naliczać składki na ubezpieczenia społeczne jako od przychodu ze stosunku pracy, czy nie. W marcu 2024 r. złożyła do ZUS wniosek o interpretację indywidualną, opisując model współpracy jako „kontrakt B2B – brak podporządkowania”. W kwietniu 2024 r. ZUS wydał interpretację indywidualną, w której wskazał, że w opisanym stanie faktycznym nie powstaje obowiązek opłacania składek od tych premii. Anna nie odprowadzała składek od premii. W roku 2026 ZUS przeprowadził kontrolę i ustalił, że w rzeczywistości współpracownicy Anny byli podporządkowani jak pracownicy (czas pracy, miejsce pracy, nadzór). ZUS wydał decyzję ustalając zaległe składki za lata 2024–2025 i doliczając odsetki od dnia wymagalności.

Czy interpretacja indywidualna z 2024 r. chroni Annę Z.? Czy ZUS prawidłowo naliczył odsetki za zwłokę od zaległych składek? Czy Anna Z. może skutecznie powoływać się na „utrwaloną praktykę interpretacyjną” albo pismo indywidualne ZUS, aby uwolnić się od odpowiedzialności?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 42

1. Alicja N., kierowniczką działu sprzedaży w spółce „GreenSolar Sp. z o.o.”, od kilku miesięcy obserwowała stagnację firmy i narastające konflikty w zarządzie. Po godzinach pracy, w bufecie zakładowym, spotykała się z trzema współpracownikami. Rozmawiali o możliwości utworzenia własnej spółki produkującej komponenty fotowoltaiczne. Nie opracowali biznesplanu, nie zarejestrowali działalności, nie posługiwali się majątkiem pracodawcy ani jego bazą klientów. Po dwóch tygodniach o rozmowach dowiedział się prezes i rozwiązał z Alicją umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie dyscyplinarnym, wskazując w piśmie, że „podejmowała działania organizacyjne zmierzające do założenia konkurencyjnej firmy, godząc w interesy pracodawcy”. Alicja wniosła pozew o odszkodowanie twierdząc, że zarzut narusza wymogi formalne przewidziane w przepisach kodeksu pracy.

Czy opisane zachowanie Alicji N. stanowi podstawę do dyscyplinarnego rozwiązania umowy o pracę? Czy pracodawca spełnił wymogi formalne przewidziane dla tej formy rozwiązania umowy o pracę? Kto ponosi ciężar dowodu w sporze o zasadność rozwiązania umowy w trybie dyscyplinarnym i z jakimi konsekwencjami? Oceń proszę zasadność roszczenia Alicji N.

2. Robert K. od kilku lat pracował jako elektryk w spółce MPM sp. z o.o. w Słupsku. W styczniu 2017 r. spółka Mira sp. z o.o. – powiązana personalnie i organizacyjnie z MPM (umowa o stałej współpracy, wspólny brygadzysta, te same narzędzia, ta sama stawka godzinowa) – zawarła z Robertem K. miesięczną umowę zlecenia. W tym okresie Robert K. wykonywał te same obowiązki, w tym samym miejscu, pod nadzorem tego samego brygadzysty, który prowadził jedną ewidencję czasu pracy dla obu spółek; nie rozdzielano godzin dla MPM i Mira. Robert nie wiedział, kiedy pracuje „na zleceniu”, a kiedy „na etacie”. Wynagrodzenie wypłacano z dwóch spółek, ale w łącznej kwocie równej iloczynowi przepracowanych godzin i jednej stawki. Spółka Mira opłacała od umowy zlecenia wyłącznie składkę zdrowotną, powołując się na zbieg tytułów ubezpieczenia. ZUS uznał, że umowa zlecenia jest nieważna jako mająca na celu obejście prawa (art. 58 § 1 k.c.), a wypłaty z Mira stanowią część wynagrodzenia za pracę w MPM i podlegały składkom z tytułu umowy o pracę.

Proszę wyjaśnij zagadnienie zbiegu tytułów ubezpieczenia. Czy w przedstawionym stanie faktycznym umowa zlecenia mogła stanowić samodzielny tytuł do podlegania ubezpieczeniom społecznym? Czy umowa zlecenia podlegała ocenie z perspektywy art. 58 § 1 k.c., mimo że była faktycznie wykonywana?

3. ZUS prowadził egzekucję wobec „Eco-Trans” sp. z o.o. z tytułu nieopłaconych składek na ubezpieczenia społeczne z lat 2021–2022. Egzekucja okazała się bezskuteczna. Były prezes – Jan S. – został więc objęty decyzją ZUS o przeniesieniu odpowiedzialności za niezrealizowane zobowiązania składkowe spółki. Jan S. twierdził, że organ nie przeprowadził pełnej egzekucji, ponieważ pominął należności od kontrahentów. ZUS powołał się na postanowienie komornika o umorzeniu postępowania egzekucyjnego z powodu jego bezskuteczności. Jan S. twierdził, że organ naruszył zasadę proporcjonalności, wskutek braku ustalenia pełnego stanu faktycznego.

Czy ZUS mógł uznać egzekucję za bezskuteczną na podstawie postanowienia komornika? Czy były prezes może skutecznie żądać ponownego badania majątku spółki? Jakie znaczenie ma w tej sytuacji zasada proporcjonalności i prawo do obrony wynikające z orzeczenia TSUE C-277/24?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 43

1. Michał S. od ośmiu lat pracował w spółce informatycznej „Infoware” na stanowisku starszego specjalisty ds. serwisu sprzętu. W firmie obowiązywał regulamin pracy z klauzulą poufności dotyczącą danych technicznych klientów i parametrów urządzeń, ale nie podpisywano indywidualnych umów o zakazie konkurencji. W październiku 2024 r. pracodawca przeprowadził kontrolę bezpieczeństwa systemu. W służbowym laptopie Michała znaleziono pliki: „Cennik napraw – wersja startowa”, „Plan serwisu MS Service”, „Lista klientów premium”. W folderach ujawniono również kopie dokumentacji serwisowej i arkusz z nazwiskami klientów. W rozmowie z przełożonym Michał wyjaśnił, że zamierzał po rozwiązaniu umowy o pracę otworzyć własny serwis komputerowy i przygotowywał materiały, „żeby się rozeznac w rynku”. Zapewnił, że nie przekazywał danych osobom trzecim. Dwa dni później otrzymał pismo rozwiązujące umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, w którym wskazano: „Pracownik, wykorzystując powierzone mu narzędzia służbowe i dostęp do danych klientów, podejmował działania przygotowujące uruchomienie działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, co stanowi ciężkie naruszenie obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy.” Michał złożył pozew o odszkodowanie, twierdząc, że nie rozpoczął działalności konkurencyjnej i nie działał na szkodę pracodawcy.

Czy zachowanie Michała S. stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych? Czy fakt, że Michał S. nie rozpoczął jeszcze działalności gospodarczej, wyklucza rozwiązanie umowy z winy pracownika? Czy oświadczenie pracodawcy spełniło wymóg konkretności i prawdziwości przyczyny rozwiązania umowy?

2. Tomasz L. ukończył studia w dniu 30.06.2025 r. W dniu 1.08.2025 r. zaczął wykonywać umowę zlecenia, w ramach której zgłosił się dobrowolnie do ubezpieczenia chorobowego. W dniu 5.08.2025 r. dostał zwolnienie lekarskie z rozpoznaniem: ostra infekcja wirusowa; data powstania niezdolności to 25.07.2025 r. (objawy wstępne). ZUS odmówił zasiłku, ponieważ nie minęło 90 dni wyczekiwania, data powstania niezdolności jest sprzed zgłoszenia do ubezpieczenia, poza tym minęło ponad 90 dni od ukończenia studiów, licząc od 2 maja stanowiącego termin obrony.

Proszę ocenić zasadność decyzji odmownej z odwołaniem do przepisów prawa.

3. Przedsiębiorca Jerzy B. prowadzi firmę informatyczną i zatrudnia programistów na kontraktach B2B. W styczniu 2023 r. złożył do ZUS wniosek o interpretację indywidualną z pytaniem, czy jego współpracownicy – pracujący zdalnie i bez podporządkowania – podlegają ubezpieczeniom społecznym. We wniosku opisał szczegółowo stan faktyczny i własne stanowisko. ZUS odmówił wydania interpretacji, uznając, że wniosek *de facto* dotyczy ustalenia stosunku pracy, a więc stanu faktycznego wymagającego postępowania dowodowego. Jerzy B. wniósł odwołanie do Sądu Okręgowego, który uznał, że ZUS bezzasadnie odmówił wydania interpretacji i zobowiązał organ do tej czynności.

Czy wniosek Jerzego dotyczył „indywidualnej sprawy” w rozumieniu ustawowym? Proszę ocenić trafność rozstrzygnięcia sądu.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 44

1. Joanna K., specjalistka ds. finansowych zatrudniona od 2017 r. w spółce „TechPol” sp. z o.o. w Warszawie, otrzymała 14 czerwca 2025 r. wiadomość e-mail z adresu służbowego swojego bezpośredniego przełożonego – dyrektora finansowego. W treści wiadomości znajdowało się oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem z powodu „restrukturyzacji działu finansowego i likwidacji stanowiska”. E-mail został opatrzony kwalifikowanym podpisem elektronicznym prezesa zarządu spółki, złożonym za pomocą certyfikatu wydanego przez kwalifikowanego dostawcę usług zaufania. Joanna K. w godzinach pracy nie otworzyła tej wiadomości, gdyż w tym dniu pracowała zdalnie i nie była zalogowana do służbowej poczty. Wersję papierową wypowiedzenia otrzymała dopiero po kilku dniach. Joanna K. odwołała się do sądu pracy, zarzucając naruszenie przepisów kodeksu pracy, w tym brak konsultacji ze związkiem zawodowym oraz dyskryminację przy doborze do zwolnienia, gdyż w dziale finansowym pozostali młodszy stażem mężczyźni. Domagała się przywrócenia do pracy.

Czy wypowiedzenie umowy o pracę przesłane w postaci elektronicznej i opatrzone kwalifikowanym podpisem elektronicznym spełnia wymóg prawem przewidziany? Jaki jest skutek prawny braku konsultacji zamiaru wypowiedzenia z organizacją związkową? Jakie znaczenie dla oceny zasadności wypowiedzenia ma ewentualny zarzut dyskryminacji przy doborze pracowników do zwolnienia? Proszę ocenić zasadność roszczenia Joanny K.

2. Katarzyna L. prowadzi działalność gospodarczą i od kilku lat podlega dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu. Zgłoszenia i wyrejestrowania były zawsze terminowe. Katarzyna L. zachorowała od 10 maja 2023 r. Zasiłek chorobowy pobierała od 10.05 do 5.11.2023 r. (182 dni okresu zasiłkowego). W tym okresie nie płaciła składek na ubezpieczenia społeczne i nie dokonywała wyrejestrowania z ubezpieczenia. W dniu 20.10.2023 r. złożyła wniosek o świadczenie rehabilitacyjne. ZUS zapytał ją o zaległe składki za grudzień 2022 r., styczeń i marzec 2023 r., których Katarzyna L. faktycznie nie uregulowała. Końcowo ZUS odmówił prawa do świadczenia rehabilitacyjnego twierdząc, że dobrowolne ubezpieczenie chorobowe w ogóle nie trwało, bo składki w grudniu 2022 r. i marcu 2023 r. nie były zapłacone w terminie, zatem Katarzyna L. nie była ubezpieczona w dniu powstania niezdolności do pracy. Organ uznał, że świadczenie rehabilitacyjne jest kontynuacją zasiłku chorobowego, więc wymaga tego samego tytułu ubezpieczenia.

Jakie znaczenie prawne w sytuacji Katarzyny L. mają zaległości składkowe? Czy ZUS miał podstawę prawną, by uznać, że ubezpieczenie chorobowe „nie powstało”? Czy świadczenie rehabilitacyjne wymaga, aby ubezpieczenie trwało w dniu przyznania? Proszę ocenić prawidłowość decyzji.

3. Alina S. od 2016 r. pobiera emeryturę pomostową. W 2025 r. ZUS odmówił doliczenia rekompensaty przy obliczeniu jej emerytury powszechnej. Halina S. odwołała się, twierdząc, że ZUS powinien ustalić rekompensatę z urzędu przy każdej emeryturze.

Proszę przedstawić charakterystykę prawną świadczenia jakim jest rekompensata. Czy ZUS miał obowiązek ustalić rekompensatę z urzędu? Czy świadczenia z ustawy o emeryturach pomostowych mogą się łączyć? Jakie rozstrzygnięcie powinien wydać sąd?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 45

1. Andrzej M., 52 lata, od 18 lat zatrudniony w spółce energetycznej „EnergioTrans” S.A. na stanowisku kierownika działu eksploatacji, otrzymał w maju 2024 r. wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. W piśmie wskazano przyczynę: „potrzeba odmłodzenia kadry kierowniczej i poprawy wizerunku spółki w kontaktach z młodszymi kontrahentami”. Wypowiedzenie podpisał członek zarządu, jednak bez konsultacji z organizacją związkową, do której Andrzej M. należał od kilkunastu lat. Po rozwiązaniu stosunku pracy Andrzej M. przez 6 miesięcy pozostawał bez zatrudnienia. W tym czasie: utracił możliwość pobrania premii rocznej (15 000 zł), musiał przedterminowo rozwiązać umowę kredytu mieszkaniowego, płacąc 5 000 zł odsetek, a jego reputacja zawodowa ucierpiała, ponieważ w lokalnych mediach pojawiła się informacja, że odwołano go za nieskuteczność i brak wizji rozwoju. W odwołanie złożonym do sądu, Andrzej M. domagał się przywrócenia do pracy, odszkodowania za dyskryminację, kwoty 20 000 zł tytułem „wyrównania szkody rzeczywistej” (utraczone premie i odsetki kredytowe) oraz kwoty 30 000 zł zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych (publiczne zdyskredytowanie w mediach).

Proszę ocenić wypowiedzenie pod względem formalnym. Czy Andrzej M. może domagać się pełnego wyrównania szkody materialnej, niezależnie od odszkodowania z kodeksu pracy? Czy może skutecznie dochodzić zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych w związku ze sposobem dokonania wypowiedzenia? Jakie są granice kumulacji roszczeń – kiedy dopuszczalne jest łączenie roszczeń pracowniczych i cywilnych związanych z wypowiedzeniem umowy o pracę?

2. Alicja K. prowadzi działalność gospodarczą i od lat podlega dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu. Wszystkie zgłoszenia i wyrejestrowania były terminowe. W dniu 1.03.2024 r. Alicja K. zachorowała. Lekarz wystawił zwolnienie od 1.03 do 20.03.2024 r. ZUS odmówił prawa do zasiłku chorobowego wskazując, że składka za luty 2024 r. została zapłacona 5 dni po terminie. Organ uznał, że brak zapłaty w terminie powoduje, że ubezpieczenie chorobowe wygasło z pierwszym dniem miesiąca, wobec tego Alicja K. nie podlegała ubezpieczeniu chorobowemu w dniu powstania niezdolności do pracy. Alicja K. złożyła odwołanie w sprawie o zasiłek chorobowy wskazując, że tytuł podlegania ubezpieczeniu nie ustał i dobrowolne ubezpieczenie chorobowe trwało nieprzerwanie.

Czy dobrowolne ubezpieczenie chorobowe Alicji K. trwało w dniu 1.03.2024 r.? Czy brak terminowej zapłaty składki na to ubezpieczenie powoduje ustanie ubezpieczenia? Czy Alicja K. ma prawo do zasiłku chorobowego?

3. Zofia R. była pracownicą w dużej sieci handlowej na stanowisku sprzedawcy w pełnym wymiarze czasu pracy. Niedziela w przypadku placówek handlowych zawsze kończy się o godzinie 24.00. Zgodnie z obowiązującą Zofię umową o pracę, miała zaplanowany czas pracy w poniedziałek od godziny 14.00 do 23.00. Pracodawca zlecił Zofii dodatkową pracę w poniedziałek od godziny 10.00 do 14.00.

Jak należało rozliczyć dodatkowe godziny zatrudnienia Zofii?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 46

1. Ewa S., 44 lata, od 2012 r. zatrudniona w spółce „TechLine Sp. z o.o.” jako specjalistka ds. kontroli jakości, była członkinią zakładowej organizacji związku zawodowego „Solidarni 2020”. W lutym 2025 r. pracodawca podjął decyzję o redukcji etatów w dziale kontroli. Prezes spółki przesłał do związku zawodowego e-mail z informacją o zamiarze wypowiedzenia umów kilku osobom, w tym Ewie S., z powodu „reorganizacji działu”. E-mail został podpisany skanem podpisu prezesa, bez kwalifikowanego podpisu elektronicznego ani formy papierowej. Związek zawodowy nie potwierdził odbioru wiadomości i nie zajął stanowiska. Po kilku dniach Ewa S. otrzymała e-mail (tym razem z kwalifikowanym podpisem elektronicznym) z wypowiedzeniem umowy o pracę. Wypowiedzenie doręczono jej także w wersji papierowej po tygodniu. Ewa S. wniosła odwołanie do sądu pracy, domagając się przywrócenia do pracy, wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych – uznała, że zwolnienie w trybie elektronicznym „upokorzyło ją przed zespołem”.

Czy konsultacja zamiaru wypowiedzenia dokonana przez e-mail ze skanem podpisu spełnia wymóg formy prawem przewidzianej? Czy brak skutecznej konsultacji powoduje wadliwość wypowiedzenia, uzasadniająca przywrócenie do pracy? Proszę ocenić zasadność roszczeń Ewy S.

2. Paula K. prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą od 2020 r. produkując rękodzieło (ozdoby i dekoracje), które sprzedaje głównie online. Jej model biznesowy opiera się na sezonowości (najwyższa sprzedaż w listopadzie i grudniu), krótkich seriach produktów i indywidualnych zamówieniach. W listopadzie 2023 r. Paula K. uległa wypadkowi komunikacyjnemu. Lekarz orzekł niezdolność do pracy od 20 listopada 2023 r. do 28 lutego 2024 r. z powodu urazu barku, boleśnie ograniczającego ruch ręki dominującej. Paula pobierała zasiłek chorobowy. Podczas zwolnienia lekarskiego Paula wysłała pięć przesyłek do klientów – były to produkty wykonane w październiku i już opłacone, zalegające w magazynie, wystawiła dwie faktury do tych wysyłek, odpowiadała mailowo i telefonicznie na pytania klientów o termin wznowienia produkcji. Raz, w grudniu 2023 r., wykonała cztery proste ozdoby (świece sojowe z gotowych zestawów), co wymagało minimalnego ruchu ręką i 15 minut pracy na każdą świecę, które sprzedała za 250 zł. Podczas zwolnienia publikowała posty reklamowe o treści „wracam do formy, zamówienia znów od marca”. W styczniu 2024 r. ZUS przeprowadził kontrolę i uznał wykonywanie pracy zarobkowej w okresie niezdolności do pracy oraz ustalił brak prawa do zasiłku.

Czy Paula K. wykonywała „pracę zarobkową” w rozumieniu ustawowym? Jakie znaczenie prawne miało uzyskanie przychodu w okresie niezdolności do pracy?

3. Podczas kontroli w spółce „Trans-Bud” inspektor pracy PIP stwierdził, że pracodawca nie wypłacił dwóm kierowcom wynagrodzenia za listopad i wydał nakaz wypłaty wynagrodzenia, wskazując, że nakaz podlega natychmiastowemu wykonaniu. Pracodawca nie zgodził się z nakazem, argumentując, że nakaz PIP nie stanowi decyzji administracyjnej, lecz akt faktyczny bez podstawy materialnoprawnej, natomiast pracownicy wystąpili z pozwem o zapłatę tego wynagrodzenia.

Czy nakaz wypłaty wynagrodzenia wydany przez inspektora pracy ma umocowanie w przepisach ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy? Proszę odnieść się do argumentacji pracodawcy i ocenić zasadność roszczenia pracowników.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 47

1. Anna S., zatrudniona w spółce informatycznej „SoftPoint” jako analityczka danych, wykonywała pracę zdalną od maja 2023 r. na podstawie porozumienia zawartego e-mailem między nią a pracodawcą. Spółka nie posiadała regulaminu pracy zdalnej. W listopadzie 2023 r. Anna S. zwróciła się o zwrot wydatków lub ekwiwalent z tytułu ponoszenia kosztów energii elektrycznej i Internetu. Pracodawca odmówił, twierdząc, że porozumienie tego nie przewiduje. W grudniu pracodawca przeprowadził kontrolę wykonywania pracy zdalnej, podczas której przełożony wszedł do mieszkania Anny bez wcześniejszego uzgodnienia terminu. Pracownica uznała to za naruszenie jej prywatności i wystąpiła do sądu o odszkodowanie za naruszenie dóbr osobistych oraz o zwrot kosztów przy pracy zdalnej.

Czy brak regulaminu pracy zdalnej zwalnia pracodawcę z obowiązku zwrotu kosztów energii i Internetu? Czy porozumienie e-mailowe stanowi prawidłową formę uzgodnienia pracy zdalnej? Czy kontrola w miejscu zamieszkania pracownicy była zgodna z przepisami k.p.? Proszę ocenić, jakich roszczeń może skutecznie dochodzić Anna S. przed sądem pracy.

2. Karolina G., 29 lat, od stycznia 2021 r. prowadzi działalność gospodarczą w zakresie usług kosmetycznych, głównie manicure i stylizacji brwi. W czerwcu 2023 r. zaczęła odczuwać problemy ortopedyczne nadgarstka prawej ręki. W listopadzie 2023 r. lekarz wystawił zwolnienie lekarskie od 15.11.2023 r. do 31.01.2024 r. z rozpoznaniem zapalenia pochewek ścięgnistych, wymagającego ograniczenia ruchów nadgarstka. Karolina G. od początku zwolnienia lekarskiego zaprzestała przyjmowania klientek kosmetycznych. Jednak — z uwagi na zawarte w sierpniu 2023 r. umowy zlecenia z firmą „PixelSocial” — wykonała kilka czynności na podstawie tej umowy zlecenia w grudniu 2023 r. Zlecenie polegało na moderacji komentarzy w mediach społecznościowych, odpowiadaniu na wiadomości, wprowadzaniu danych do systemu CRM. Praca była zdalna i możliwa do wykonania lewą ręką lub przy minimalnym obciążeniu chorego nadgarstka. Otrzymała za to łącznie 720 zł. ZUS wydał decyzję odmawiającą prawa do zasiłku chorobowego za cały okres zwolnienia.

Czy wykonywanie umowy zlecenia przez Karolinę L. stanowi „pracę zarobkową” w rozumieniu ustawy zasiłkowej? Proszę wyjaśnij, według jakich kryteriów organ oceniał sytuację Karoliny G.

3. Andrzej M., ur. w 1965 r., przez wiele lat był zatrudniony w przedsiębiorstwach przemysłowych, w których wykonywał prace w warunkach szczególnych w rozumieniu przepisów rozporządzenia z 7.02.1989 r. Po zakończeniu aktywności zawodowej wystąpił o emeryturę z rekompensatą. W toku postępowania ustalono, że do 31.12.2008 r. Andrzej M. legitymuje się 14 latami i 11 miesiącami pracy w warunkach szczególnych. Jednego miesiąca nie udało się udokumentować, ponieważ zakład pracy, w którym wykonywał pracę w latach 90., został zlikwidowany. Andrzej M. wskazywał, że faktycznie pracował w tych samych warunkach przez okres przekraczający 15 lat, jednak brak jest dokumentów urzędowych potwierdzających ten fragment zatrudnienia. Andrzej M. podnosił, że brak jednego miesiąca ma charakter czysto formalny i należy zastosować zasady współżycia społecznego.

Czy Andrzej ma prawo do rekompensaty? Czy dopuszczalne jest zastosowanie zasad ogólnych prawa, w tym zasady słuszności, proporcjonalności i zaufania do państwa, skoro Andrzej przez niemal pełne 15 lat wykonywał prace o szczególnym charakterze, ponosząc zwiększone ryzyko zdrowotne?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 48

1. Katarzyna P., specjalistka ds. marketingu, zatrudniona w spółce „MediaZone”, wychowuje dwuletnie dziecko. W sierpniu 2024 r. zwróciła się do pracodawcy z pisemnym wnioskiem o wykonywanie pracy zdalnej. Pracodawca odmówił, twierdząc, że dział marketingu wymaga stałej obecności w biurze i kontaktu osobistego z klientami. W uzasadnieniu nie wskazano żadnych konkretnych przyczyn technicznych ani organizacyjnych. W tym samym czasie inny pracownik tego samego działu – ojciec dziecka w wieku szkolnym – wykonywał część obowiązków zdalnie na podstawie indywidualnego porozumienia. Katarzyna wniosła pozew, domagając się ustalenia, że odmowa pracy zdalnej była bezprawna, zobowiązania pracodawcy do umożliwienia pracy zdalnej, zadośćuczynienia za naruszenie zasady równego traktowania.

Czy Katarzyna P. miała prawo żądać pracy zdalnej jako rodzic? Jakie warunki musi spełniać odmowa pracodawcy, by była skuteczna? Czy zróżnicowanie sytuacji Katarzyny P. i jej kolegi może stanowić naruszenie zasady równego traktowania? Proszę ocenić zasadność roszczeń Katarzyny P.

2. Janina P., ur. 1957 r., złożyła w 2022 r. wniosek o emeryturę powszechną (art. 24 ustawy emerytalnej). Przebieg Jej ubezpieczenia był następujący: 1976–1982 – praca w państwowym przedsiębiorstwie; zachowały się akta osobowe, brak list płac; ubezpieczona twierdzi, że otrzymywała dodatki funkcyjne i premie; 1983–1986 – urlop wychowawczy; 1987–1990 – zatrudnienie w zakładzie prywatnym; istnieją świadectwa pracy, brak dokumentów płacowych; 1991–1998 – prowadzenie działalności gospodarczej; składki deklarowane od podstawy wyższej niż minimalna, lecz ZUS posiada dane jedynie o minimalnych wpłatach; 1999–2018 – zatrudnienie z przeciętnymi wynagrodzeniami. Janina P. wnioskowała, by organ ustalił wysokość zarobków sprzed 1999 r. na podstawie zeznań współpracowników i przełożonych. Organ odmówił, co skutkowało złożeniem odwołania o decyzji ustalającej emeryturę.

Jakie znaczenie dla wysokości emerytury powszechnej ma ewentualna korekta kapitału początkowego dokonana już po przyznaniu świadczenia? Czy sąd może ustalić wysokość wynagrodzenia sprzed 1999 r. na podstawie dowodów osobowych i pośrednich? Proszę przedstawić mechanizm wyliczenia emerytury Janiny P.

3. Pracodawca z okazji Świąt Bożego Narodzenia finansuje pracownikom ze środków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych paczki ze słodyczami i upominkami. Wartość każdej paczki jest taka sama. Pracownicy, którzy są w najgorszej sytuacji materialnej, finansowej lub rodzinnej mogą również ubiegać się o bony towarowe, które pracodawca przyznaje po przeanalizowaniu sytuacji pracowników oraz ilości środków finansowych na koncie ZFŚS.

Czy tego rodzaju zróżnicowanie świadczeń z ZFŚS spełnia warunki zachowania kryterium socjalnego przy udzielaniu wsparcia z funduszu?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 49

1. Tomasz L., zatrudniony jako specjalista ds. księgowości w spółce „FinData”, posiada orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności z powodu schorzeń układu ruchu. Od lipca 2024 r. pracował w systemie stacjonarnym w biurze firmy. Z powodu pogorszenia stanu zdrowia lekarz zalecił mu ograniczenie dojazdów i w miarę możliwości wykonywanie pracy z domu. W sierpniu Tomasz L. złożył pisemny wniosek o wykonywanie pracy zdalnej. Do wniosku dołączył kopię orzeczenia i zaświadczenie lekarskie o możliwości pracy przy komputerze. Pracodawca odmówił, wskazując, że spółka nie prowadzi systemu pracy zdalnej, nie posiada odpowiednich zabezpieczeń informatycznych do pracy poza biurem, a w księgowości przetwarza się dane poufne, więc zdalny dostęp mógłby naruszać bezpieczeństwo informacji. Jednocześnie pracodawca nie przedstawił żadnej propozycji rozwiązania pośredniego (np. pracy hybrydowej, ograniczenia czasu pracy, czy zmiany stanowiska). Tomasz wniósł pozew do sądu pracy, zarzucając naruszenie przepisów kodeksu pracy, w tym dyskryminację ze względu na niepełnosprawność.

Czy Tomasz L. miał ustawowe prawo do złożenia wniosku o pracę zdalną i jaką moc prawną ma taki wniosek? Czy odmowa pracodawcy była zgodna z przepisami Kodeksu pracy? Proszę ocenić zasadność roszczeń Tomasza L.

2. Monika S. w dniu 14.04.2021 r. założyła jednoosobową działalność gospodarczą w zakresie doradztwa wizerunkowego i marketingowego. Działalność zgłosiła w CEIDG z pełnym zakresem PKD, obejmując m.in. prowadzenie kampanii reklamowych, doradztwo medialne, przygotowanie sesji zdjęciowych, szkolenia. W dniu rejestracji działalności zadeklarowała dobrowolne ubezpieczenie chorobowe i podstawę wymiaru składek w wysokości 12 000 zł. W tym okresie nie posiadała stałych kontrahentów, dopiero przygotowywała materiały reklamowe, nie miała doświadczenia w branży. Monika S. była w 8. tygodniu ciąży, o której wiedziała w chwili zakładania działalności. Od dnia zgłoszenia działalności do dnia porodu 24.11.2021 r. pozyskała jednego klienta, dla którego wykonała jedną usługę (przychód 650 zł), poniosła koszty w łącznej wysokości 11 700 zł (księgowość, reklama, zakup sprzętu). Od dnia 15 lipca 2021 r. nieprzerwanie przebywała na zwolnieniu lekarskim z powodu ciąży zagrożonej. Po urodzeniu dziecka wystąpiła o zasiłek chorobowy i macierzyński obliczony na podstawie zadeklarowanych 12 000 zł.

Jaką decyzję wyda ZUS w sprawie Moniki S. i w oparciu o jakie kryteria?

3. Inspektor Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu przeprowadził kontrolę w firmie „Tech-Bud”, zatrudniającej kilka osób na umowy zlecenia. W toku kontroli ustalił, że faktycznie wykonywali oni pracę podporządkowaną w ustalonych godzinach, pod nadzorem brygadzysty. Inspektor, powołując się na art. 11 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, wydał nakaz usunięcia naruszenia polegającego na nielegalnym zatrudnieniu oraz polecił zawarcie umowy o pracę z osobą kontrolowaną w terminie 14 dni. Pracodawca wniósł odwołanie do Głównego Inspektora Pracy oraz złożył do sądu pracy pozew o ustalenie nieistnienia stosunku pracy.

Jakie skutki prawne wywołuje taki nakaz? Czy inspektor mógł w drodze decyzji ustalić istnienie stosunku pracy? Proszę ocenić prawidłowość czynności pracodawcy.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 50

1. Maria S. była zatrudniona w spółce Tech-Pol sp. z o.o. na stanowisku specjalistki ds. księgowości, kolejno na podstawie dwóch umów o pracę na czas określony: pierwszej od 1.01.2022 r. do 31.12.2023 r., a następnie – od 1.01.2024 r. do 31.12.2025 r. Zatrudnienie było nieprzerwane. W lipcu 2025 r. ukończyła 58 lat. W sierpniu 2025 r. pracodawca wypowiedział jej umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, powołując się na „reorganizację działu finansowego”. Umowa miała rozwiązać się z dniem 30.11.2025 r., a więc miesiąc przed terminem, na jaki była pierwotnie zawarta. Maria S. wniosła odwołanie do sądu pracy, domagając się uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, ewentualnie – w razie upływu okresu wypowiedzenia – przywrócenia do pracy.

Proszę ocenić zasadność roszczeń Marii S. na podstawie obowiązujących przepisów i zaproponuj rozstrzygnięcie.

2. Stefan P. osiągnął wiek emerytalny (65 lat) w maju 2025 r., ale nie wystąpił z wnioskiem o emeryturę. Zmarł w listopadzie 2025 r. Posiadał subkonto. Nie wskazał osoby uposażonej. Spadkobierczyni – córka Natalia Z. – złożyła wniosek o wypłatę gwarantowaną.

Jaki jest charakter prawny świadczenia zwanego wypłatą gwarantowaną? Czy Natalii Z. przysługuje wypłata gwarantowana? Czy środki z subkonta podlegają rozliczeniu na rzecz spadkobierców?

3. W zakładzie pracy „Tech-Pol” Sp. z o.o. funkcjonuje organizacja związkowa pod nazwą „Inicjatywa Pracownicza Tech-Pol” (IP). Organizacja ta twierdzi, że zrzesza 12 pracowników zatrudnionych u pracodawcy i w związku z tym posiada status zakładowej organizacji związkowej w rozumieniu ustawy o związkach zawodowych. Pracodawca kwestionuje te twierdzenia, wskazując, że według jego ustaleń członków związku jest jedynie sześciu, a organizacja IP nie przekazała rzetelnej i aktualnej informacji o liczbie członków. W konsekwencji pracodawca przyjął, że IP nie korzysta z uprawnień przysługujących zakładowej organizacji związkowej, w tym z uprawnień związanych ze szczególną ochroną trwałości stosunku pracy działaczy związkowych. W tym stanie faktycznym pracodawca wypowiedział umowy o pracę trzem pracownikom wskazanym przez IP jako osoby objęte szczególną ochroną z art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Związek zawodowy IP stoi na stanowisku, że ochrona ta nadal przysługiwała, ponieważ liczba członków przekracza ustawowe minimum, a brak akceptacji tej okoliczności przez pracodawcę nie pozbawia organizacji jej statusu ani uprawnień.

Czy i w jakim zakresie niepewność co do liczby członków organizacji związkowej wpływa na istnienie szczególnej ochrony stosunku pracy działaczy związkowych? Czy ochrona ta ma charakter obiektywny, czy też jest uzależniona od uprzedniego uznania statusu organizacji przez pracodawcę? Jakie są skutki materialnoprawne i formalne sporu pracodawcy i organizacji związkowej o liczebność związku?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 51

1. Marta W., zatrudniona jako grafik komputerowy w agencji reklamowej „VisionArt”, od stycznia 2024 r. wykonuje obowiązki w trybie pracy zdalnej na podstawie indywidualnego porozumienia. Pracodawca nie przeszkolił jej w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracy zdalnej. W marcu 2024 r. Marta doznała urazu nadgarstka (zespół cieśni kanału nadgarstka) wskutek wielogodzinnej pracy przy nieergonomicznym biurku w mieszkaniu. Lekarz medycyny pracy uznał, że schorzenie jest następstwem długotrwałej pracy przy komputerze bez przerw i bez odpowiedniego sprzętu ergonomicznego. Po przedstawieniu zwolnienia lekarskiego Marta zażądała od pracodawcy: uznania zdarzenia za wypadek przy pracy, zwrotu kosztów leczenia oraz doposażenia stanowiska w ergonomiczne krzesło i podstawkę pod laptop. Pracodawca odmówił, twierdząc, że wypadek nie miał miejsca w zakładzie pracy, pracownica sama odpowiada za urządzenie stanowiska domowego, nie ma obowiązku oceny ryzyka, ani wizytacji miejsca pracy zdalnej.

Czy pracodawca ma obowiązek zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy przy pracy zdalnej? Jakie obowiązki w zakresie oceny ryzyka i instruktażu BHP ciążyą na pracodawcy wobec pracownika zdalnego? Czy schorzenie Marty W. może zostać uznane za wypadek przy pracy zdalnej? Jakich roszczeń może dochodzić Marta W. wobec pracodawcy?

2. Marta S. prowadzi działalność gospodarczą od wielu lat i zadeklarowała najniższą podstawę wymiaru składek. Ubezpieczenie chorobowe przysługiwało jej do 30.09.2024 r. W dniu 30.09.2024 r. wyrejestrowała działalność gospodarczą z przyczyn rodzinnych. Od 1.11.2024 r. wznowiła działalność i zgłosiła się do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego od 1.11.2024 r., deklarując podstawę 12 000 zł. Składki za listopad, grudzień 2024 r. i styczeń 2025 r. zostały opłacone w terminie do 10go dnia każdego miesiąca, a działalność była wykonywana w pełnym zakresie. Niezdolność do pracy powstała od dnia 2.02.2025 r.

Ile dni wynosiła przerwa w działalności i jakie są tego skutki prawne? Czy styczeń 2025 r. jest pełnym miesiącem ubezpieczenia i jakie ma to znaczenie dla ustalenia podstawy wymiaru zasiłku Marty S.? Czy deklaracja 12 000 zł może być uwzględniona w pełnej wysokości w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego za luty 2025 r. i jaki będzie mechanizm wyliczenia tej podstawy?

3. Spółka „Domex” zatrudniała trzech pracowników na podstawie umów o pracę. Kontrola PIP doprowadziła do ustalenia, że pracodawca nie wypłacił w terminie należnego wynagrodzenia za pracę. Inspektor pracy zobowiązał pracodawcę do wypłaty zaległego wynagrodzenia każdemu z pracowników. Jan Z. twierdził, że poza wynagrodzeniem zasadniczym przysługuje mu również premia regulaminowa, która stanowiła element należnego wynagrodzenia za pracę. Pracodawca nie uznaje roszczenia o premię, wskazując, że nie była ona objęta ustaleniami kontroli PIP ani treścią nakazu. Pracodawca kwestionował także zasadność samego nakazu inspektora pracy.

Czy i w jakim zakresie ustalenia organu inspekcji pracy dotyczące należnego wynagrodzenia wpływają na sytuację materialnoprawną pracownika, który dochodzi zapłaty na podstawie przepisów prawa pracy? Wyjaśnij jaki jest charakter nakazu PIP.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 52

1. Magdalena R., specjalistka ds. analiz zatrudniona w spółce TechNova sp. z o.o. , pracuje hybrydowo – 3 dni zdalnie, 2 dni w biurze. W regulaminie pracy wprowadzono: procedury bezpieczeństwa IT, obowiązek codziennego „logowania potwierdzającego rozpoczęcie pracy”, obowiązek zgłaszania incydentów naruszenia ochrony danych osobowych. W marcu 2025 r. Magdalena R. przez 5 dni nie wykonała porannego logowania, twierdząc, że system zawieszał się oraz w dniu 28 marca pozostawiła w mieszkaniu otwarty służbowy laptop z danymi klientów, a incydent zgłosiła dopiero po 48 godzinach. Przełożony uznał zachowania Magdaleny R. za rażące naruszenie procedur i nałożył karę pieniężną w wysokości dwudniowego wynagrodzenia. Magdalena wystąpiła o dopuszczenie do złożenia wyjaśnień, lecz pracodawca odmówił. O nałożeniu kary poinformował ją e-mailem w dniu 28 kwietnia, nie zamieszczając żadnych dodatkowych informacji. Magdalena M. złożyła sprzeciw, powołując się na kodeks pracy, lecz pracodawca po 20 dniach stwierdził: „nie ma podstaw do uwzględnienia”.

Jakie roszczenia, w jakim terminie i w jakim trybie przysługują Magdalenie R. by dochodzić swoich racji? Jakie naruszenia proceduralne popełnił pracodawca i jakie są tego skutki? Czy w przedstawionych okolicznościach dopuszczalna była kara pieniężna co do zasady i wymiaru?

2. Maria M. od 2018 r. prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą, z tytułu której podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym. Podstawę wymiaru składek stanowi kwota 4 000 zł miesięcznie. Niezależnie od działalności, od 1 listopada 2025 r. wykonuje umowę zlecenia z wynagrodzeniem 1 500 zł. Nie zgłosiła wniosku o dobrowolne objęcie ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi z tytułu zlecenia. Z dniem 1 grudnia 2025 r. organ rentowy przyznał jej zasiłek macierzyński z tytułu działalności gospodarczej.

Czy zasiłek macierzyński staje się wyłącznym tytułem obowiązkowego ubezpieczenia emerytalnego i rentowych? Czy działalność gospodarcza może stanowić tytuł dobrowolnego podlegania ubezpieczeniom emerytalnego i rentowym? Czy z tytułu umowy zlecenia powstaje obowiązek objęcia ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi?

3. Marek S., lat 49, od 1996 r. prowadził gospodarstwo rolne o powierzchni 7 ha przeliczeniowych i podlegał ubezpieczeniu emerytalno-rentowemu w KRUS. W latach 2014–2019 wykonywał równolegle pracę na podstawie umowy o pracę (pełny etat), z tytułu której podlegał ubezpieczeniom społecznym w ZUS. Po rozwiązaniu umowy o pracę powrócił do wyłącznego prowadzenia gospodarstwa i ponownie podlegał KRUS, nie opłacał składek na ubezpieczenie emerytalno-rentowe w KRUS, uznając, że samo faktyczne prowadzenie gospodarstwa rolnego jest wystarczające do objęcia ubezpieczeniem. W dniu 10 stycznia 2024 r. u Marka S. rozpoznano schorzenie neurologiczne. Orzeczenie lekarskie wskazuje, że częściowa niezdolność do pracy w gospodarstwie rolnym powstała 1 grudnia 2023 r. i ma charakter trwały. Marek S. złożył wniosek o rentę rolniczą z tytułu niezdolności do pracy. Łączny okres podlegania wyłącznie ubezpieczeniu emerytalno-rentowemu w KRUS wynosi 24 lata i 8 miesięcy. Łącznie – licząc także lata 2014–2019 – Marek S. wykazuje ponad 30 lat aktywności zawodowej.

Czy Markowi S. przysługuje prawo do renty rolniczej z tytułu niezdolności do pracy? Czy okresy podlegania ubezpieczeniu w ZUS w latach 2014–2019 mogą zostać uwzględnione przy ocenie spełnienia warunków do renty?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 53

1. Pracownicy centrum logistycznego „Speed-Log” pracują w systemie zmianowym obejmującym całą dobę. W grudniu 2024 r., z powodu zwiększonej liczby zamówień świątecznych, pracodawca zaplanował pracę we wszystkie cztery niedziele miesiąca, powołując się na „szczególne potrzeby firmy”. Każdy pracownik przepracował łącznie po 48 godzin tygodniowo, w tym 12 godzin w każdą niedzielę. Pracodawca wypłacił dodatki 100% za niedziele, ale nie udzielił żadnego dnia wolnego w zamian, argumentując, że ekwiwalent finansowy pokrywa obowiązek odpoczynku. Związek zawodowy wystąpił z żądaniem korekty harmonogramów i udzielenia dni wolnych; część pracowników wniosła pozew o ustalenie naruszenia przepisów o czasie pracy oraz o wynagrodzenie z tytułu pracy nadliczbowej.

Czy wypłata dodatku 100% zwalnia pracodawcę z obowiązku udzielenia dnia wolnego? Czy cztery kolejne niedziele pracy naruszają przepisy kodeksu pracy? Jakie roszczenia przysługują pracownikom? Czy pracownikowi przysługuje roszczenie za złamanie przez pracodawcę przepisów kodeksu pracy o odpoczynku tygodniowym?

2. Irena S. uzyskała decyzję o wcześniejszej emeryturze w 2016 r., lecz z powodu osiągniętych przychodów świadczenie nie było wypłacane ani przez jeden miesiąc. W 2025 r. złożyła wniosek o emeryturę powszechną. ZUS wydał decyzję przyznającą prawo do emerytury, ale wyliczając świadczenie, pomniejszył podstawę o kwotę hipotetycznej emerytury z lat 2016–2020. Irena S. złożyła odwołanie od tej decyzji.

Czy ZUS może skutecznie prawnie pomniejszyć podstawę emerytury o kwoty ustalonej wcześniejszej emerytury? Odwołując się do przepisów prawa, proszę scharakteryzuj, jaka jest różnica między ustaleniem prawa do emerytury a pobieraniem świadczenia. Proszę ocenić zasadność odwołania.

3. Jadwiga M., lat 63, wniosła pozew przeciwko Spółdzielni Rolniczej „Zorza” o ustalenie, że od 1.10.1976 r. do 30.06.1977 r. była zatrudniona na podstawie umowy o pracę jako „pomoc kierownika punktu skupu mleka” oraz o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy za ten okres. Twierdziła, że pracowała codziennie przy odbiorze mleka, prowadzeniu list dostawców i myciu urządzeń. Jej szefem był ojciec – kierownik punktu. Nie ma żadnych dokumentów z tamtego okresu. Wskazuje dwóch świadków pamiętających ją z pracy. Spółdzielnia zaprzeczyła istnieniu zatrudnienia, podnosiła brak dokumentów i wskazała, że w 1976 r. Jadwiga M. nie była pełnoletnia i nie mogła wykonywać pracy na tym stanowisku bez spełnienia szczególnych warunków przewidzianych dla młodocianych. W roku 2002 Jadwiga M. sama nie zgłosiła tego okresu we wniosku o ustalenie kapitału początkowego, a w dokumentach z lat 1994 i 1999 (kwestionariusze osobowe u obecnego pracodawcy) wskazała jako pierwszy okres zatrudnienia rok 1978. Świadkowie potwierdzili, że „pomagała w zlewni”, ale nie znali szczegółów. Ustalenie jest jej potrzebne dla nabycia prawa do nagrody jubileuszowej oraz na potrzeby świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Oceń zasadność roszczenia Jadwigi M.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 54

1. Agnieszka K. od sześciu lat pracowała w firmie informatycznej „SoftLink” na stanowisku starszej specjalistki ds. wdrożeń. W 2024 r. korzystała z pełnego urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego (łącznie 61 tygodni). Po powrocie do pracy 1 sierpnia 2025 r. pracodawca poinformował ją, że podczas jej nieobecności strukturę firmy zreorganizowano i dlatego powierza jej inne obowiązki – archiwizację danych i prowadzenie dokumentacji projektowej. Wynagrodzenie zasadnicze pozostało niezmienione, ale pracownica utraciła prawo do premii projektowych, awansu poziomego i udziału w szkoleniach. Agnieszka K. złożyła skargę do PIP.

Czy zmiana zakresu obowiązków Agnieszki K. i utrata premii mogą stanowić dyskryminację ze względu na macierzyństwo? Czy utrzymanie wynagrodzenia zasadniczego wyłącza naruszenie zasady równego traktowania? Proszę zaproponuj dalsze czynności Agnieszki K. wobec pracodawcy.

2. Ewelina M., ur. 1958 r., pobierała wcześniejszą emeryturę od roku 2014, a następnie od roku 2021 emeryturę powszechną. W 2025 r. wniosła o ustalenie, że ZUS błędnie pomniejszył podstawę wymiaru emerytury powszechnej w oparciu o art. 25 ust. 1b ustawy emerytalnej, gdyż odjął kwoty brutto świadczenia, ignorując fakt, że znaczna część była odprowadzana jako podatek i składka zdrowotna. Wskazuje, że państwo nigdy jej tych pieniędzy nie wypłaciło.

Czy na potrzeby art. 25 ust. 1b ustawy emerytalnej pomniejszenie obejmuje całość świadczeń w kwotach brutto? Czy ZUS prawidłowo uwzględnił waloryzację wcześniejszej emerytury w kwocie pomniejszenia? Czy błędne obliczenie pomniejszenia może być kwalifikowane jako błąd organu z art. 114 ust. 1 pkt 6 ustawy emerytalnej i za jaki okres Ewelina M. otrzyma wyrównanie emerytury w przypadku potwierdzenia błędu?

3. W przedsiębiorstwie „LogiTrans” Sp. z o.o. działają dwie organizacje związkowe: ZZ „Transportowcy” – działający od wielu lat, twierdzący, że posiada 18 członków i jest reprezentatywny w rozumieniu art. 25³ ustawy związkowej; Związek Kierowców „Droga” – nowa organizacja, deklarująca 12 członków, kwestionująca reprezentatywność „Transportowców”. W kwietniu 2025 r. pracodawca zaplanował zmiany regulaminu wynagradzania i ma obowiązek prowadzić konsultacje ze związkami. „Transportowcy” domagają się wyłączności negocjacyjnej, twierdząc, że jako jedyni spełniają kryterium reprezentatywności (15% załogi). „Droga” składa do pracodawcy pismo, w którym informuje, że „Transportowcy” nie mają 18 członków, tylko 8, a pełna lista członków znajduje się w jej posiadaniu „po ujawnieniach kadrowych”. Pracodawca nie podejmuje działań, twierdząc, że nie ma kompetencji do rozstrzygania sporów między związkami. ZK „Droga” złożył pozew do sądu rejonowego sądu pracy, żądając: - ustalenia, że „Transportowcy” mają 8 członków, - ustalenia, że „Droga” ma 12 członków, - ustalenia, że to „Droga” jest organizacją reprezentatywną, - zakazania „Transportowcom” udziału w negocjacjach regulaminu.

Czy można w ramach postępowania sądowego żądać ustalenia reprezentatywności i zakazania innemu związkowi udziału w negocjacjach? Proszę wyjaśnij, jak rozstrzygnąć spór między organizacjami związkowymi.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 55

1. Joanna M. od stycznia 2024 r. była zatrudniona w firmie „DataNet” jako analityczka danych. Na podstawie porozumienia z pracodawcą wykonywała obowiązki zdalnie z miejsca zamieszkania. Pracodawca zapewnił jej laptop, ale nie przeprowadził oceny ryzyka zawodowego, nie przekazał informacji o zasadach BHP i nie uzyskał oświadczenia o zapoznaniu się z nimi. 30 kwietnia 2024 r. podczas pracy przy komputerze Joanna udała się do kuchni po wodę. Wracając do biurka, potknęła się o przewód zasilający laptopa i upadła, doznając złamania nadgarstka. O zdarzeniu poinformowała pracodawcę, który uznał, że nie doszło do wypadku przy pracy, ponieważ zdarzenie miało miejsce poza wykonywaniem obowiązków, nie istniał związek z pracą, pracodawca nie sprawuje nadzoru nad miejscem zamieszkania pracownika. Joanna zgłosiła sprawę do ZUS, który odmówił uznania wypadku z uwagi na brak protokołu powypadkowego.

Czy zdarzenie Joanny może zostać uznane za wypadek przy pracy w rozumieniu przepisów ustawy wypadkowej? Jakie obowiązki w zakresie BHP spoczywają na pracodawcy w przypadku pracy zdalnej? Jakie konsekwencje dla pracodawcy i dla pracownika ma brak oceny ryzyka zawodowego i informacji o zasadach BHP? Proszę wskaź jakie roszczenia z tytułu zaistniałego zdarzenia może zgłosić Joanna M.

2. Marek K. od 2015 r. prowadzi działalność gospodarczą: „MK Event Food”, w której samodzielnie przygotowuje posiłki i obsługuje małe imprezy firmowe. Jego żona, Joanna K., z wykształcenia technik hotelarstwa, od lat pomaga mężowi przy organizacji pracy — układa menu, kontaktuje się z klientami, odbiera dostawy, prowadzi rekrutację oraz dostarcza dokumenty do księgowości. Przez lata nie była zgłoszona do ZUS i nie poszukiwała pracy. W marcu 2024 r. działalność Marka rozszerzyła się, ponieważ pojawił się kontrakt na codzienny catering dla dużej hali produkcyjnej. W tym samym miesiącu Joanna, będąc w 9. tygodniu ciąży, podpisała z Markiem umowę zlecenia, której przedmiotem była organizacja i zarządzanie logistyką dostaw oraz kontakt z klientami biznesowymi, za wynagrodzeniem miesięcznym 6 000 zł. Umowę zgłoszono do ZUS, obejmując Joannę również dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym. Joanna wystawiała za to zlecenie rachunki za kwiecień i maj, podpisując odbiór gotówki. W czerwcu kilkakrotnie przebywała w szpitalu z powodu zagrożenia ciąży. Według oświadczenia Marka K., nadal wykonywała czynności zdalnie. Od lipca otrzymała zwolnienie lekarskie aż do porodu. ZUS wydał decyzję, stwierdzając że Joanna nie podlega ubezpieczeniom społecznym jako zleceniobiorca.

Czy zgłoszenie Joanny K. jako zleceniobiorcy było prawidłowe? Czy przepisy ustawy systemowej przewidują dla takiej sytuacji inny tytuł ubezpieczenia społecznego? Czy umowę zlecenia między małżonkami można uważać za zgodną z naturą art. 734 k.c., czy też stanowi czynność sprzeczną z ustawą w rozumieniu art. 58 k.c.? Czy ustalony tytuł ubezpieczenia miał charakter instrumentalny?

3. Adam K. był zatrudniony w spółce „Stars” sp. z o.o. na podstawie umowy o pracę. Po rozwiązaniu stosunku pracy wystąpił z roszczeniem o zapłatę niewypłaconego wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. W tym samym okresie PIP prowadziła kontrolę u pracodawcy, obejmującą m.in. prawidłowość prowadzenia ewidencji czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń. W toku kontroli sporządzono protokół kontroli, w którym wskazano na nieprawidłowości w zakresie dokumentowania czasu pracy. Kontrola nie została jeszcze formalnie zakończona.

Jakie znaczenie dla roszczeń pracownika mają ustalenia kontroli PIP, a w szczególności protokół kontroli oraz ewentualna decyzja inspektora pracy nakazująca wypłatę wynagrodzenia?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 56

1. Pracownicy zakładu produkcyjnego „Metal-Tech” zatrudnieni są w systemie równoważnego czasu pracy – do 12 godzin na dobę w przeciętnie 40-godzinnym tygodniu pracy, przy trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym. W praktyce, z powodu braków kadrowych, przez kolejne dwa miesiące pracownicy mieli zaplanowane po 54 godziny tygodniowo. W grafikach wpisywano 12-godzinne zmiany przez pięć dni w tygodniu, ale nie udzielano dni wolnych równoważących wydłużony czas pracy. Pracodawca nie prowadził ewidencji godzin nadliczbowych, twierdząc, że w systemie równoważnym „nadgodziny nie występują”. Związek zawodowy wezwał do korekty harmonogramów i wypłaty dodatków, po czym część pracowników wystąpiła do sądu pracy o wynagrodzenia za nadgodziny.

Czy w systemie równoważnym mogą wystąpić nadgodziny? Jak w tym systemie czasu pracy kształtuje się prawo do kodeksowego odpoczynku dobowego i tygodniowego? Na czym polegał błąd pracodawcy „Metal-Tech” w organizacji czasu pracy? Jakie dowody muszą przedstawić pracownicy w sprawie o wynagrodzenie za nadgodziny?

2. Ewa S. (ur. 1962 r.) zmarła w 2022 r. Była członkinią OFE i miała subkonto w ZUS. Jej mąż złożył jeden wspólny wniosek do ZUS o wypłatę wszystkich środków po zmarłej. ZUS przekazał pismo do OFE, ale sam wszczął postępowanie dotyczące subkonta. OFE podziału nie dokonało, tłumacząc, że wniosek pochodzi z ZUS, a nie od uprawnionego.

Czy ZUS miał formalną podstawę by z urzędu przekazać wniosek do OFE oraz rozpoznać wniosek w zakresie środków subkonta? Czy OFE, dysponując informacją o śmierci członka funduszu, uruchamia podział środków z OFE z urzędu? Czy po złożeniu wniosku małżonek Ewy S. otrzyma wypłatę środków pieniężnych na własne konto bankowe z OFE i z subkonta?

3. Marek S., lat 46, prowadzi gospodarstwo rolne o powierzchni 5 ha przeliczeniowych i od wielu lat podlega ubezpieczeniu społecznemu rolników w pełnym zakresie z mocy ustawy. Nie prowadzi działalności gospodarczej ani nie ma ustalonego prawa do emerytury/renty. W 2024 r. Marek S. zawarł umowę zlecenia z lokalną spółdzielnią rolniczą w zakresie prac magazynowych na okres od 1 lutego do 30 czerwca 2024 r. Przychód z tej umowy w każdym miesiącu nie przekraczał minimalnego wynagrodzenia za pracę. Z tytułu wykonywania umowy Marek S. został objęty obowiązkowymi ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi w systemie powszechnym. Marek S. uznał, że w jego sytuacji automatycznie i bez dodatkowych czynności pozostaje w ubezpieczeniu KRUS przez cały okres wykonywania umowy zlecenia. Po zakończeniu umowy zlecenia Marek S. nie złożył żadnego oświadczenia w KRUS, uznając, że ubezpieczenie rolnicze „samo wróciło do normalnego stanu”.

Czy objęcie ubezpieczeniem społecznym z tytułu zlecenia automatycznie wyłącza KRUS? Jakie znaczenie materialnoprawne ma brak złożenia oświadczenia o odstąpieniu od ubezpieczenia rolniczego w sytuacji zbiegu z ubezpieczeniem społecznym z tytułu zlecenia? Wyjaśnij mechanizm trwania ubezpieczenia rolniczego.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 57

1. Anna K. od grudnia 2023 r. była niezdolna do pracy. W lipcu 2024 r., w trakcie zwolnienia lekarskiego, pracodawca udzielił Annie K., za jej zgodą, urlopu wypoczynkowego na 26 dni. Po wyczerpaniu okresu zasiłkowego, w lutym 2025 r., pracodawca rozwiązał z Anną K. umowę bez wypowiedzenia. Anna K. wniosła pozew o przywrócenie do pracy, twierdząc, że okres urlopu przerwał niezdolność do pracy i zresetował okres zasiłkowy. Podniosła też, że po ustaniu niezdolności powinna mieć prawo do powrotu do zatrudnienia.

Czy pracodawca mógł skutecznie udzielić urlopu wypoczynkowego pracownicy w okresie jej niezdolności do pracy? Na jakiej podstawie prawnej pracodawca rozwiązał umowę o pracę i co było rzeczywistą przyczyną rozwiązania umowy – pobieranie zasiłku czy niezdolność do pracy? Czy po ustaniu niezdolności do pracy Anna K. ma prawo domagać się ponownego zatrudnienia?

2. Adam L. prowadzi od 2019 r. jednoosobową działalność gospodarczą w zakresie usług informatycznych. Nie zatrudnia żadnych pracowników ani zleceniobiorców. W 2022 r. osiągnął przychód 500 000 zł, a w 2023 r. 1 200 000 zł (nieprzekraczający równowartości 2 mln euro). W 2023 r. i 2024 r. nie świadczył usług na rzecz byłego pracodawcy, u którego wcześniej był zatrudniony. W marcu 2024 r. Adam zgłosił się do ZUS z wnioskiem o zwolnienie z opłacania składek za luty 2024 r. Adam L. podlegał w lutym 2024 r. obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym i wypadkowemu oraz dobrowolnie chorobowemu.

Czy Adam L. spełnia warunki do zwolnienia z opłacenia składek za luty 2024 r.? W jakiej formie prawnej następuje zwolnienie z opłacania składek? Jakie są konsekwencje tego zwolnienia?

3. Spółka „Alfa” sp. z o.o. prowadzi zakład produkcyjny płyt drewnopochodnych. Jej pracownicy – elektrycy i mechanicy – są zatrudnieni na podstawie umów o pracę w systemie zmianowym. Na terenie sąsiadującym z zakładem działa odrębna spółka „Beta” sp. z o.o., prowadząca kotłownię dostarczającą ciepło zarówno dla własnej produkcji, jak i dla zakładu „Alfa”. Spółki są powiązane kapitałowo, lecz mają odrębną osobowość prawną, własne zarządy i odrębne profile działalności. Ze względu na konieczność szybkiego reagowania na drobne awarie kotłowni, „Beta” zawarła z wybranymi pracownikami „Alfa” umowy zlecenia, których przedmiotem było doraźne usuwanie usterek w kotłowni. Czynności te były wykonywane sporadycznie, odbywały się wyłącznie w godzinach pracy u „Alfa”, miały na celu zapewnienie ciągłości dostaw ciepła dla obu spółek, były wynagradzane stałą, niewysoką kwotą miesięczną, niezależną od liczby interwencji. ZUS uznał, że pracownicy „Alfa”, wykonując zlecenia dla „Beta”, w istocie wykonywali pracę na rzecz własnego pracodawcy, wobec czego przychody z umów zlecenia powinny zostać doliczone do podstawy wymiaru składek u „Alfa”.

Czy w opisanym stanie faktycznym spełniona jest przesłanka „wykonywania pracy na rzecz własnego pracodawcy” w rozumieniu przepisów ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych? Czy samo istnienie powiązań kapitałowych lub organizacyjnych między spółkami wystarcza do uznania, że praca była wykonywana na rzecz własnego pracodawcy? Proszę wyjaśnij cel instytucji prawa systemowego, jaką jest rozszerzenie pojęcia „pracownika” na osobę, która formalnie wykonuje pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej zawartej z innym podmiotem, ale faktycznie świadczy pracę na rzecz swojego pracodawcy.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 58

1. Justyna K. pracuje w aptece całodobowej jako technik farmaceutyczny. Obowiązuje ją podstawowy system czasu pracy w układzie zmianowym: zmiana poranna – 7.00 - 15.00, zmiana popołudniowa – 15.00 - 23.00, zmiana nocna – 23.00 - 7.00. W regulaminie pracy ustalono, że „pora nocna” obejmuje godziny 22.00 - 5.00, przy zastrzeżeniu wykonywania pracy co najmniej 4 godziny. Justyna często kończy zmianę o 23.00, więc faktycznie pracuje jedną godzinę w porze nocnej. Po trzech miesiącach zauważyła, że pracodawca wypłaca dodatek nocny tylko pracownikom, którzy przepracowali co najmniej 4 godziny w porze nocnej. W jej przypadku uznano, że „jedna godzina to zbyt krótki okres, by zaliczyć do pory nocnej”. Justyna złożyła pozew o wypłatę zaległych dodatków oraz o ustalenie, że praktyka pracodawcy narusza zasadę równego traktowania w zatrudnieniu.

Czy regulamin pracy może wprowadzić próg „co najmniej 4 godzin” pracy w nocy jako warunek dodatku? Czy odmowa wypłaty dodatku może być oceniona jako dyskryminacja?

2. Spółka transportowa „TRANS-EU” od 2019 r. wypłacała kierowcom diety krajowe i zagraniczne, nie naliczając od nich składek, opierając się na utrwalonej linii interpretacyjnej ZUS, zgodnie z którą diety do limitów podatkowych nie stanowią podstawy wymiaru składek. W roku 2023 Centrala ZUS zmieniła stanowisko: uznała, że w przypadku krótkich tras krajowych diety są „elementem wynagrodzenia”. W kwietniu 2024 r. ZUS przeprowadził kontrolę w „TRANS-EU” i wydał decyzje określające zaległe składki za lata 2021 - 2022 wraz z doliczeniem odsetek.

Czy ZUS legalnie mógł żądać zapłaty składek za okres, gdy obowiązywała poprzednia praktyka interpretacyjna? Czy mógł żądać odsetek za ten okres? Od kiedy spółka powinna stosować nową wykładnię?

3. Maria L., ur. w 1962 r., w lutym 2025 r. złożyła do ZUS wnioski o wcześniejszą emeryturę na podstawie art. 184 ustawy FUS. Do wniosku załączyła świadectwo pracy w warunkach szczególnych z 2001 r. wystawione przez byłego pracodawcę – Zakłady Metalurgiczne „Hutmar”. Dokument wskazywał, że w latach 1984 - 1999 pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy jako „operator pieca hutniczego” i zawierał wpis: „Praca w warunkach szczególnych – załącznik do rozporządzenia z 7.02.1983 r. Wykaz A, Dział III, poz. 20 – obsługa pieca”. Zakład pracy w roku 2020 został zlikwidowany. ZUS przeprowadził weryfikację dokumentu i odmówił przyznania emerytury, argumentując, że brak jest możliwości potwierdzenia faktycznego wykonywania pracy, ponieważ świadectwo jest tylko oświadczeniem pracodawcy oraz brak wykazów stanowisk obowiązujących w „Hutmar”. Organ wskazał też na brak dokumentacji dodatkowej (np. kart czasu pracy, wykazów stanowisk, akt osobowych). Maria L. wniosła odwołanie od decyzji podnosząc, że świadectwo jest dokumentem, a organ nie wykazał żadnych dowodów przeciwnych; pracodawca zatrudniał setki pracowników w warunkach hutniczych, a ZUS w przeszłości uznawał analogiczne świadectwa wystawione przez „Hutmar” innym pracownikom.

Czy ZUS może skutecznie prawnie zakwestionować świadectwo pracy wystawione przez pracodawcę i potwierdzające pracę w warunkach szczególnych? Czy świadectwo pracy w warunkach szczególnych jest wystarczającym dowodem wykonywania tego rodzaju pracy, jeśli pracodawca już nie istnieje?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 59

1. Monika G. przez dziewięć miesięcy wykonywała pracę administracyjną w firmie „Eco-System” na podstawie umowy zlecenia, zawieranej co miesiąc. Codziennie pracowała w godzinach 8.00–16.00 w siedzibie spółki, korzystała z jej sprzętu. Nie podpisywała listy obecności i mogła wyjść w czasie pracy, ale miała obowiązek uzgodnić to z przełożonym. Po ujawnieniu ciąży Moniki G., kierownik oznajmił jej, że firma nie może pozwolić sobie na ryzyko absencji i nie zawarł kolejnej umowy.

Czy Monika G. była pracownicą w firmie „Eco-System”? Jakie środki ochrony prawnej jej przysługują i w jakim trybie może te środki realizować?

2. Jadwiga P., ur. 1958 r., od marca 2012 r. pobierała wcześniejszą emeryturę na podstawie art. 46 ustawy emerytalnej. W maju 2018 r., po osiągnięciu wieku emerytalnego, ZUS przyznał emeryturę powszechną. Organ zastosował art. 25 ust. 1b ustawy emerytalnej, pomniejszając podstawę obliczenia o kwoty pobranych emerytur wcześniejszych. W 2024 r. Jadwiga P. dowiedziała się o wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 4 czerwca 2024 r. (SK 140/20). W lipcu 2024 r. złożyła wniosek do organu o „uchylenie” decyzji przyznającej prawo do emerytury powszechnej i przeliczenie świadczenia bez pomniejszania podstawy wymiaru. ZUS odmówił, wskazując, że wyrok TK SK 140/20 nie został ogłoszony w Dzienniku Ustaw, więc nie wywołuje skutków prawnych wobec jej sprawy. Wyjaśnił, że postępowanie administracyjne zakończyło się w 2018 r. i brak podstaw do wznowienia tego postępowania, zaś art. 25 ust. 1b ustawy emerytalnej obowiązuje i musi być stosowany ze względu na zasadę legalizmu wynikającą z art. 7 Konstytucji. Jadwiga P. wniosła odwołanie od decyzji odmownej, domagając się przeliczenia emerytury bez pomniejszenia podstawy wymiaru.

Czy można zastosować art. 25 ust. 1b ustawy emerytalnej w sposób pomijający pomniejszenie emerytury w myśl ww. wyroku TK, mimo braku jego ogłoszenia? Czy można wzruszyć decyzję ZUS wyłącznie w oparciu o ogłoszony wyrok TK? Jaka jest podstawa prawna dla ewentualnego przeliczenia świadczenia Jadwigi P.?

3. Ewa L., specjalistka ds. analiz w spółce TechFin S.A., od 5 lat podlegała kierownikowi działu Markowi O. Od połowy 2020 r. kierownik zaczął wobec niej regularnie stosować zachowania o charakterze poniżającym: publiczne wyśmiewanie raportów, komentowanie nieudolności analitycznej, izolowanie z narad, przydzielanie zadań poniżej kwalifikacji. Zdarzenia te miały miejsce do czerwca 2022 r. W sierpniu 2022 r. Ewa przedłożyła zaświadczenie psychiatry o zaburzeniach adaptacyjnych. Pracodawca przeprowadził postępowanie wewnętrzne, które z braku dowodów zostało zakończone bez zaleceń. Ewa L. rozwiązała więc umowę o pracę bez wypowiedzenia z końcem stycznia 2023 r. W listopadzie 2025 r. wniosła do sądu rejonowego sądu pracy w jednym pozwie powództwo: - przeciwko pracodawcy o zadośćuczynienie 50 000 zł z tytułu mobbingu i odszkodowanie 50 000 zł wynikające z rozwiązania umowy o pracę; - przeciwko Markowi O. o zadośćuczynienie 30 000 zł za naruszenie dóbr osobistych. Marek O. podniósł, że roszczenie wobec niego nie jest roszczeniem z zakresu prawa pracy więc pozew podlega odrzuceniu, a nadto przedawniło się; pełnomocnik pracodawcy podniósł przedawnienie roszczenia.

Czy roszczenie wobec pracodawcy z tytułu mobbingu przedawniło się? Proszę ocenić zasadność roszczeń Ewy L.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 60

1. Rafał Z., zatrudniony w spółce „Steel-Bud” jako operator prasy hydraulicznej, uległ wypadkowi w dniu 4.04.2024 r. podczas obsługi maszyny w hali produkcyjnej. Podczas wymieniania przez Rafała Z. formy nastąpił nagły ruch tłoka, w wyniku którego Rafał doznał zmiążdżenia dłoni. Pracodawca nie przeprowadził oceny ryzyka zawodowego dla tego stanowiska, mimo że prasa była nowym typem urządzenia, wprowadzonym do użytku w lutym 2024 r. W aktach BHP znajdowała się jedynie ogólna ocena ryzyka dla operatorów maszyn, sporządzona pięć lat wcześniej, dotycząca sprzętu innego typu. Nie zaktualizowano też instrukcji stanowiskowej. Państwowa Inspekcja Pracy ustaliła, że nie dokonano ponownej oceny ryzyka po zmianie maszyny, brakowało informacji o konieczności blokowania zasilania przed wymianą formy, pracownicy nie odbyli nowego szkolenia stanowiskowego. Pracodawca bronił się, twierdząc, że maszyna była sprawna technicznie, pracownik naruszył instrukcję obsługi, ocena ryzyka istniała, a zmiana maszyny nie wymagała aktualizacji ocen i przeszkolenia pracowników.

Czy pracodawca miał obowiązek sporządzić nową ocenę ryzyka zawodowego po zmianie maszyny? Jakie znaczenie ma brak aktualnej oceny ryzyka dla kwalifikacji zdarzenia jako wypadku przy pracy? Czy naruszenie obowiązku BHP może skutkować odpowiedzialnością odszkodowawczą pracodawcy? Czy należy przyjąć przyczynienie się Rafała Z. do wypadku, skoro naruszył instrukcję obsługi? Jakie roszczenia może zgłosić Rafał Z. z tytułu tego zdarzenia?

2. Maria M. od 2018 r. prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą, z tytułu której podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym. Podstawę wymiaru składek stanowi kwota 4 000 zł miesięcznie. Niezależnie od działalności, od 1 listopada 2025 r. wykonuje umowę zlecenia z wynagrodzeniem 1 500 zł. Nie zgłosiła wniosku o dobrowolne objęcie ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi z tytułu zlecenia. Z dniem 1 grudnia 2025 r. organ rentowy przyznał jej zasiłek macierzyński z tytułu działalności gospodarczej.

Czy zasiłek macierzyński staje się wyłącznym tytułem obowiązkowego ubezpieczenia emerytalnego i rentowych? Czy działalność gospodarcza może stanowić tytuł dobrowolnego podlegania ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym? Czy z tytułu umowy zlecenia powstaje obowiązek objęcia ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi?

3. Marek S., lat 49, od 1996 r. prowadził gospodarstwo rolne o powierzchni 7 ha przeliczeniowych i podlegał ubezpieczeniu emerytalno-rentowemu w KRUS. W latach 2014–2019 wykonywał równolegle pracę na podstawie umowy o pracę (pełny etat), z tytułu której podlegał ubezpieczeniom społecznym w ZUS. Po rozwiązaniu umowy o pracę powrócił do wyłącznego prowadzenia gospodarstwa i ponownie podlegał KRUS, nie opłacał składek na ubezpieczenie emerytalno-rentowe w KRUS, uznając, że samo faktyczne prowadzenie gospodarstwa rolnego jest wystarczające do objęcia ubezpieczeniem. W dniu 10 stycznia 2024 r. u Marka S. rozpoznano schorzenie neurologiczne. Orzeczenie lekarskie wskazuje, że częściowa niezdolność do pracy w gospodarstwie rolnym powstała 1 grudnia 2023 r. i ma charakter trwały. Marek S. złożył wniosek o rentę rolniczą z tytułu niezdolności do pracy. Łączny okres podlegania wyłącznie ubezpieczeniu emerytalno-rentowemu w KRUS wynosi 24 lata i 8 miesięcy. Łącznie – licząc także lata 2014–2019 – Marek S. wykazuje ponad 30 lat aktywności zawodowej.

Czy Markowi S. przysługuje prawo do renty rolniczej z tytułu niezdolności do pracy? Czy okresy podlegania ubezpieczeniu w ZUS w latach 2014–2019 mogą zostać uwzględnione przy ocenie spełnienia warunków do renty?