

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 61

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 „wyliczył się” z powierzonych środków? Jak rozkłada się ciężar dowodu – kto powinien wykazać charakter służbowy wydatków? Rozważ kwestię przedawnienia. Oceń zasadność żądania spółki.

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. 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 62

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. 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.

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

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 63

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. 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. 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 nakaz inspektora PIP? Czy inspektor mógł w drodze decyzji ustalić istnienie stosunku pracy? Proszę ocenić prawidłowość czynności pracodawcy.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 64

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. 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?

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 65

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. 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. 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 66

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. 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. 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 67

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. 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. 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 68

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. Ewa L. – kierowniczka 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. 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 prawny nakazu PIP.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 69

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. 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. 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 70

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. 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. nabyte prawo do emerytury pomostowej, mimo że po 2008 r. nie wykonywał już pracy kierowcy? Proszę wyjaśnij 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. 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 71

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. 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. 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 72

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. 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. 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 potwierdzone. 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 73

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. 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. 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 74

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. 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?

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 75

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. 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. wniosła 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.

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 76

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. 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. Joanna S., lat 35, z porażeniem czterokończynowym i zaburzeniami mowy, złożyła do Powiatowego Zespołu ds. Orzekania o Niepełnosprawności (PZON) wnioski 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 77

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. 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. 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, zaoferowała 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 decyzja 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 78

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. 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.

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 79

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. 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”?

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 80

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 wskaż jakie roszczenia z tytułu zaistniałego zdarzenia może zgłosić Joanna M.

2. 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 częściowych, 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?

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?