

Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych

Zestaw 1

1. W spółce X zatrudnionych jest 1.200 pracowników. Działa w niej 5 zakładowych organizacji związkowych, przy czym 3 z nich liczą po 300 członków-pracowników spółki, a 2 z nich – po 50 członków. Zarząd spółki X zamierza przeprowadzić od dnia 1 września 2015 r. zwolnienia grupowe w spółce, chcąc wypowiedzieć umowy o pracę 50 pracownikom. Od dnia 1 lipca 2015 r. przystąpił do konsultacji z 5 zakładowymi organizacjami związkowymi. Jedna z nich – licząca 300 członków-pracowników spółki – nie zgodziła się na porozumienie w sprawie zasad postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnień grupowych. Zarząd spółki X zwrócił się do radcy prawnego o wydanie opinii, jakie działania należy podjąć w zaistniałej sytuacji, aby przeprowadzić zwolnienia grupowe zgodnie z obowiązującą procedurą oraz czy w ramach zwolnień grupowych można wypowiedzieć umowy o pracę 2 pracownikom młodocianym w czasie trwania umów o pracę w celu przygotowania zawodowego, 2 pracownikom przebywającym od 1 stycznia 2015 r. na 2-letnich urlopach wychowawczych, 2 pracownikom przebywającym od 1 lipca 2015 r. na 26-tygodniowych urlopach rodzicielskich i 1 pracownikowi będącemu społecznym inspektorem pracy.

Proszę podać, jaka powinna być treść opinii radcy prawnego.

2. Józef K. od dnia 1 grudnia 2011 r. jest zatrudniony w spółce X na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, pracując w podstawowym systemie czasu pracy od poniedziałku do piątku w godzinach od 6.00 do 14.0. Okres rozliczeniowy jego czasu pracy wynosi 3 miesiące. Przypadał on m. in. od 1 października 2014 r. do 31 grudnia 2014 r. Wszystkich Świąt (1 listopada) przypadało w 2014 roku w sobotę. W dniu 5 grudnia 2014 r. na podstawie porozumienia stron doszło do rozwiązania umowy o pracę pomiędzy spółką X i Józefem K., a w dniu 8 grudnia 2014 r. - w związku z tym, iż spółka X nie udzieliła Józefowi K. dnia wolnego za święto przypadające w sobotę 1 listopada - zwrócił się on do swojego byłego pracodawcy o zapłatę normalnego wynagrodzenia za 8 godzin jego pracy ze 100 % dodatkiem.

Proszę podać, czy żądanie Józefa K. jest zasadne, wskazując podstawę prawną swego stanowiska.

3. Ekan D. (urodzony 14 kwietnia 1990 r.) jest obywatelem syryjskim, który w dniu 1 lipca 2013 r. uzyskał status uchodźcy w Rzeczypospolitej Polskiej. Od 1 października 2013 r. jest on studentem prawa. W dniu 29 czerwca 2014 r. u Eskana D. zdiagnozowano nowotwór płuc. Pomimo choroby Ekan D. nadal studiował. W dniu 1 lipca 2015 r. złożył on wniosek o przyznanie renty socjalnej. Lekarz orzecznik ZUS orzeczeniem z dnia 28 lipca 2015 r. stwierdził, iż Ekan D. jest całkowicie niezdolny do pracy od dnia 1 lipca 2015 r. na okres 3 lat z powodu rozpoznanego w dniu 29 czerwca 2014 r. nowotworu płuc.

Proszę podać, czy Ekan D. spełnia przesłanki do przyznania mu renty socjalnej. Czy w razie przyznania Ekanowi D. prawa do renty socjalnej – w przypadku podjęcia przez niego pozarolniczej działalności gospodarczej na podstawie ustawy o swobodzie działalności gospodarczej – będzie on z tego tytułu podlegał ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu i zdrowotnemu? Czy podjęcie tej działalności może spowodować zawieszenie prawa do jego ewentualnej renty socjalnej?

Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych

Zestaw 2

1. Ewa N. jest zatrudniona w spółce X na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 stycznia 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. Pracuje jako przedstawiciel handlowy. W spółce X działa zakładowa organizacja związkowa, ale Ewa N. nie jest jej członkiem, a powyższa zakładowa organizacja związkowa nie wyraża zgody na obronę pracowników spółki niebędących członkami tej organizacji. Nie wyraziła takiej zgody także wobec Ewy N. W dniu 27 lutego 2015 r. Ewa N. poinformowała pracodawcę, iż jest w trzecim miesiącu ciąży, przedkładając zaświadczenie lekarskie potwierdzające tę ciążę. Nadto przedstawiła pracodawcy zaświadczenia lekarskie o czasowej niezdolności do pracy w okresie od 27 lutego do 30 czerwca 2015 r. w związku z powikłaniami ciążowymi. W dniu 16 czerwca 2015 r. prezes zarządu spółki X ustalił, iż w lutym 2015 roku Ewa N. korzystała ze służbowego telefonu komórkowego w celu udziału w grach towarzyskich, narażając spółkę na szkodę w wysokości 10.000 zł. W związku z powyższym, dnia 17 czerwca 2015 r. prezes zarządu zwrócił się do radcy prawnego o opinię, czy można z tego powodu rozwiązać z Ewą N. umowę o pracę bez wypowiedzenia z jej winy, czy należy w tej sytuacji uzyskać zgodę zakładowej organizacji związkowej, ewentualnie - czy można z Ewą N. rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. a) k.p. w związku z jej niezdolnością do pracy i czy Ewa N. powinna być zobowiązana do zwrotu kwoty 10.000 zł.

Proszę podać, jaka powinna być treść opinii radcy prawnego.

2. Lech O. jest zatrudniony w spółce X w pełnym wymiarze czasu pracy. W spółce obowiązuje równoważny system czasu pracy, w którym dobowy wymiar czasu pracy jest przedłużony do 12 godzin. Lech O. świadczy pracę zgodnie z harmonogramem, który przewiduje dni wolne od pracy. W środę 14 stycznia 2015 r. - która dla Lecha O. była dniem wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy (tak zwane „wolne z harmonogramu”), a nie dniem wolnym z tytułu przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy - został on wezwany przez pracodawcę do pracy i świadczył pracę przez 12 godzin od 8.00 do 20.00. W zamian za pracę 14 stycznia 2015 r. Lech O. domaga się od pracodawcy 12 godzin czasu wolnego do końca okresu rozliczeniowego i normalnego wynagrodzenia lub normalnego wynagrodzenia za 12 godzin pracy powiększonego o 100 % dodatek.

Czy żądanie Lecha O. jest zasadne?

3. Barbara W. (urodzona 14 kwietnia 1960 r.) od 1 stycznia 1983 r. do 30 czerwca 2015 r. prowadziła gospodarstwo rolne o powierzchni 10,25 ha przeliczeniowego i podlegała z tego tytułu ubezpieczeniu społecznemu rolników indywidualnych i ubezpieczeniu społecznemu rolników, opłacając stosowne składki za powyższe ubezpieczenia. W dniu 1 lipca 2015 r. wydzierżawiła ona gospodarstwo rolne - na podstawie pisemnej umowy zawartej na 12 lat - swojemu bratankowi Jackowi N., który nie pozostawał z Barbarą W. we wspólnym gospodarstwie domowym, prowadząc gospodarstwo rolne w innej miejscowości. W tym samym dniu Barbara W. zgłosiła fakt wydzierżawienia swojego gospodarstwa do ewidencji gruntów i budynków. Od dnia 1 sierpnia 2015 r. Barbara W. zamierza jako osoba fizyczna rozpocząć prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej na podstawie ustawy o swobodzie działalności gospodarczej, chcąc ewentualnie opłacać składki na ubezpieczenie społeczne z tego tytułu w najniższej dozwolonej prawem wysokości. Barbara W. zastanawia się, czy spełnia przesłanki do przyznania emerytury rolniczej, a jeżeli takie świadczenie otrzyma - czy będzie podlegała obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu i zdrowotnemu z tytułu rozpoczęcia prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej oraz ile wynosi najniższa podstawa wymiaru składek na te ubezpieczenia.

Proszę udzielić odpowiedzi na powyższe wątpliwości Barbary W.

Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych

Zestaw 3

1. Wyrokiem z dnia 30 września 2014 r. sąd okręgowy przywrócił Jerzego N., zatrudnionego od 10 lat w spółce X na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, tj. na stanowisku kierowcy samochodów ciężarowych. W dniu 1 października 2014 r. Jerzy N. zgłosił się do spółki X celem podjęcia pracy. Prezes zarządu spółki ustnie polecił mu wykonywanie w okresie od 1 października 2014 r. do 31 marca 2015 r. pracy mechanika samochodowego z uwagi na konieczność zastępstwa innego chorego mechanika samochodowego i fakt posiadania przez Jerzego N. także kwalifikacji mechanika samochodowego. Zastępowany mechanik doznał obrażeń wskutek wypadku przy pracy i przewidywano, iż jego nieobecność w pracy potrwa 6 miesięcy. Jerzy N. uważał, że wydane mu przez pracodawcę polecenie wykonywania pracy w charakterze mechanika było nieuzasadnione i bezprawne, gdyż sąd przywrócił go do pracy w charakterze kierowcy. Nadto jest zdania, że wydanie mu takiego polecenia naruszało przepisy Kodeksu pracy, bowiem pracodawca nie zachował formy pisemnej polecenia pracy na innym stanowisku, a przeniesienie go do pracy na innym stanowisku na okres 6 miesięcy wymagało zachowania wypowiedzenia zmieniającego. To spowodowało, iż w opinii Jerzego N. przysługują mu w stosunku do pracodawcy uzasadnione roszczenia przewidziane w art. 45 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p., jak również na podstawie art. 189 k.p.c. może on wystąpić do sądu pracy o ustalenie, że polecenie mu wykonywania pracy w charakterze mechanika było niezgodne z prawem.

Proszę ustosunkować się do twierdzeń Jerzego N.

2. Lech O. jest pracownikiem spółki X w Kaliszu, zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracuje on w pełnym wymiarze czasu pracy od poniedziałku do piątku w godzinach od 8.00 do 16.00. We wtorek 14 kwietnia 2014 r. o godz. 8.00 Lech O. udał się samochodem służbowym z kierowcą do Krakowa celem przeprowadzenia negocjacji handlowych. Do Krakowa dojechał o godz. 13.00. W godzinach od 13.00 do 20.00 prowadził negocjacje handlowe ze spółką Y. O godz. 20.00 wyjechał z Krakowa, dojeżdżając do Kalisza o godz. 1.00 w nocy. Do pracy Lech O. stawiał się w dniu 15 kwietnia 2015 r. o godz. 8.00, gdyż prezes zarządu spółki X zobowiązał go do wykonania ważnego zadania w związku z negocjacjami handlowymi ze spółką Y. Lech O. uważa, iż skoro miał tylko 7 godzin nieprzerwanego dobowego wypoczynku zamiast 11 godzin, powinien otrzymać od pracodawcy normalne wynagrodzenie za 4 godziny ze 100 % dodatkiem lub 4 godziny czasu wolnego do końca okresu rozliczeniowego.

Proszę ustosunkować się do twierdzeń Lecha O., wskazując podstawę prawną swego stanowiska.

3. Jan Z. jest zatrudniony w spółce X, pracując w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 2 stycznia 2015 r. spółka X zawarła ze spółką Y umowę o dzieło w zakresie wykonania budowy 2 magazynów. Spółka Y zawarła z Janem Z. umowę o dzieło, tj. wykonanie konstrukcji dachowych wspomnianych magazynów dla spółki X. Powyższą umowę o dzieło Jan Z. wykonywał w dniach od 1 do 30 kwietnia 2015 r. poza godzinami pracy w spółce X.

Czy od przychodów uzyskanych przez Jana Z. z tytułu zawartej umowy o dzieło należy odprowadzić składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe i zdrowotne, a jeżeli tak - kto powinien być płatnikiem tych składek?

Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych

Zestaw 4

1. Jerzy N. od 10 lat jest zatrudniony w spółce X jako główny księgowy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, przy czym strony zastrzegły w tej umowie, iż okres wypowiedzenia umowy o pracę dla stron wynosi 6 miesięcy. Na zebraniu pracowników oddziału księgowości w dniach 14 i 21 stycznia 2015 r. prezes zarządu spółki X publicznie poniżył Jerzego N. Stwierdził, iż ze względu na jego orientację seksualną młodzi pracownicy oddziału finansowego spółki winni uważać na Jerzego N. ze względu na jego homoseksualizm, pomimo iż jego dotychczasowemu postępowaniu nic nie można było zarzucić. Zdenerwowany tym faktem w dniu 19 lutego 2015 roku Jerzy N. e-mailem, z podpisem elektronicznym bezpiecznym, przesłał oświadczenie pracodawcy, iż z dniem 20 lutego 2015 roku rozwiązuje z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia, z powodu publicznego poniżenia go ze względu na jego orientację seksualną, a w dniu 27 lutego 2015 roku wystąpił z pozwem przeciwko spółce X o zasądzenie odszkodowania w wysokości 6-miesięcznego wynagrodzenia z tytułu rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, z uwagi na ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków względem pracownika. Spółka X, w odpowiedzi na pozew, wniosła o jego oddalenie, podnosząc, iż skoro oświadczenie woli o rozwiązanie umowy pracy nie było w formie pisemnej, a Jerzy N. nie zachował terminu miesięcznego do rozwiązania umowy o pracę od uzyskania pierwszej wiadomości o jego poniżeniu, to takie rozwiązanie umowy o pracę jest nieważne, a wypowiedzi prezesa zarządu spółki nie naruszają podstawowych obowiązków wobec pracownika, a odszkodowanie dla powoda ewentualnie powinno ograniczać się do jego 3-miesięcznego wynagrodzenia.

Proszę ocenić zasadność roszczeń Jerzego N. przy uwzględnieniu stanowiska spółki X.

2. Lech O. od 10 lat jest zatrudniony w spółce X jako księgowy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 2 stycznia 2015 r. pracodawca udostępnił mu do pracy najnowszy model laptopa o wartości 15.000 zł, ale nie powierzył mu go formalnie z obowiązkiem zwrotu zgodnie z art. 124 k.p. W dniu 14 stycznia 2015 r. Lech O. bez zgody pracodawcy zabrał laptopa do domu. Podczas nieobecności Lecha O. w domu jego małoletni syn nieumyślnie uszkodził kartę graficzną komputera. Z informacji serwisu wynika, iż naprawa laptopa ze względu na koszty byłaby nieopłacalna. W tej sytuacji spółka X zażądała od Lecha O. zwrotu równowartości uszkodzonego laptopa, a prezes zarządu spółki X - po wysłuchaniu Lecha O. - wymierzył mu w dniu 21 stycznia 2015 r. karę nagany za naruszenie dyscypliny i porządku w zakładzie pracy poprzez samowolne zabranie laptopa do domu wbrew regulaminowi pracy oraz pozbawił go za styczeń 2015 roku premii uznaniowej w wysokości 2.000 zł. Lech O. uważa, iż skoro uszkodzenie komputera było nieumyślne, może odpowiadać tylko do wysokości jego 3-miesięcznego wynagrodzenia, czyli do kwoty 9.000 zł, natomiast wymierzenie mu kary nagany było niedopuszczalne, bowiem ukarany został pozbawieniem premii uznaniowej.

Proszę ocenić zasadność stanowiska Lecha O.

3. Ewa Z. od dnia 1 stycznia 2015 r. prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą, podlegając z tego tytułu ubezpieczeniu społecznemu, w tym dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu. Jej mąż Jerzy Z. prowadzi 20-hektarowe gospodarstwo rolne. Razem z nimi wspólne gospodarstwo domowe prowadzi Anna K. - siostra Ewy Z. (urodzona 14 kwietnia 1970 r.), która nigdzie nie pracuje i przebywa w domu. Syn Ewy Z. i Jerzego Z. Krzysztof Z. (urodzony 1 maja 2010 r.) w okresie od 1 do 20 czerwca 2015 r. był obłożnie chory. Na czas choroby syna Ewa Z. otrzymała zaświadczenie lekarskie o konieczności opieki nad nim. Anna K. odmówiła opieki nad chorym siostrzeńcem.

Proszę podać, czy Ewa Z. będzie uprawniona do zasiłku opiekuńczego przy założeniu, iż wcześniej w 2015 roku nie była uprawniona do tego świadczenia.

Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych

Zestaw 5

1. Jacek N. posiada udowodniony 15-letni okres pracy w spółce Y. Od dnia 1 stycznia 2015 r. jest pracownikiem spółki X zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W styczniu, lutym, marcu, kwietniu i maju 2015 roku Jacek N. był niezdolny do pracy z powodu choroby, po 20 dni w każdym miesiącu - zawsze od 3 do 22 dnia każdego miesiąca. Przedkładał on pracodawcy stosowne zaświadczenia lekarskie o czasowej niezdolności do pracy. Gdy w dniu 8 czerwca 2015 r. przedłożył on pracodawcy kolejne zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy w związku z chorobą w dniach od 8 do 30 czerwca 2015 r., pracodawca 9 czerwca 2015 r. przesłał mu pocztą na jego adres domowy pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z nim z dniem 10 czerwca 2015 r. umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako powód tego rozwiązania wskazano niezdolność do pracy wskutek choroby Jacka N. w okresie od 1 stycznia do 8 czerwca 2015 r. trwającą łącznie 101 dni. Oświadczenie to wypełniało wszystkie wymogi formalne. Pisma tego - pomimo dwukrotnego awizowania w dniach 10 i 18 czerwca 2015 r. - Jacek N. umyślnie nie odebrał, pomimo tego, iż przebywał w miejscu zamieszkania. Pismo to zostało zwrócone spółce X w dniu 29 czerwca 2015 r.

Proszę podać, czy rozwiązanie z Jackiem N. umowy o pracę bez wypowiedzenia naruszało przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie i czy doszło do skutecznego rozwiązania umowy o pracę, a jeżeli tak - z którym dniem.

2. Lech O. jest zatrudniony w spółce X, świadcząc pracę od poniedziałku do piątku w godzinach od 8.00 do 16.00. Piastuje on funkcję kierownika oddziału informatycznego spółki, utworzonego zgodnie z jej statutem. Podlega mu 20 pracowników. Spośród wszystkich tych pracowników Lech O. posiada najwyższe kwalifikacje. Wobec konieczności zainstalowania nowego oprogramowania w spółce X - zgodnie z poleceniem pracodawcy i z uwzględnieniem, iż operację tę można było wykonać tylko podczas nieobecności innych pracowników spółki - Lech O. instalował nowe oprogramowanie w piątek 9 stycznia 2015 r. od godz. 16.00 do godz. 20.00, w sobotę 10 stycznia 2015 r. - w godzinach od 8.00 do 12.00 i w niedzielę 11 stycznia 2015 r. - od godz. 8.00 do godz. 12.00.

Proszę podać, czy pracodawca powinien zrekompensować Lechowi O. jego dodatkową pracę przy instalowaniu oprogramowania, a jeżeli tak - w jaki sposób, czy też Lech O. nie ma prawa do rekompensaty za tę dodatkową pracę.

3. Jan Z. od 10 lat jest pracownikiem spółki X zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Od dnia 1 stycznia 2015 r. przebywał on na 26-tygodniowym urlopie rodzicielskim, będąc uprawnionym do zasiłku macierzyńskiego. Na okres od 1 lutego do 31 marca 2015 r. podpisał on ze spółką Y umowę o świadczenie usług, przy czym w ramach tej umowy wykonuje czynności na rzecz spółki X. Jan Z. zastanawia się, czy z tytułu zawartej umowy o świadczenie usług będzie podlegał obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu i zdrowotnemu, czy też ubezpieczenia te będą dobrowolne.

Proszę udzielić odpowiedzi na wątpliwości Jana Z., podając podstawę prawną swego stanowiska.

Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych

Zestaw 6

1. Jacek N. prowadzi jako osoba fizyczna pozarolniczą działalność gospodarczą – warsztat samochodowy w Kaliszu, zatrudniając 2 pracowników. W dniu 1 czerwca 2015 r. zawarł z Jerzym K. (urodzonym 14 kwietnia 1990 r.) ustną umowę, na podstawie której Jerzy K. miał pracować na stanowisku młodszego mechanika pod kierownictwem Jacka N. i za wynagrodzeniem w wysokości 15 zł za godzinę pracy, przy czym praca ta miała być wykonywana w zależności od potrzeb pracodawcy ze względu na zmienną ilość zleceń. Na tych warunkach Jerzy K. został dopuszczony do pracy od dnia 1 czerwca 2015 r. W czerwcu 2015 roku pracował on w niektóre dni od poniedziałku do piątku pomiędzy godzinami 7.00 i 15.00, od 1 do 8 godzin dziennie. Otrzymał stosowne wynagrodzenie, ale nie otrzymał od Jacka N. żadnej umowy na piśmie, ani żadnych nowych informacji o warunkach zatrudnienia.
Proszę podać, czy zawarta ustna umowa jest umową o pracę, a jeżeli tak – czy jest to umowa ważna i jakiego rodzaju umowa o pracę wiąże strony. Czy Jacek N. mógł określić wymiar czasu pracy Jerzego K. w zależności od jego potrzeb? Jakiego rodzaju nieprawidłowości dopuścił się Jacek N., zawierając ustną umowę z Jerzym K.?
2. Lech O. jest zatrudniony w spółce X w pełnym wymiarze czasu pracy jako spawacz na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 stycznia 2014 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. Zawierając umowę o pracę, strony przewidziały możliwość jej rozwiązania za 2-tygodniowym okresem wypowiedzenia. Spółka X zatrudnia 100 pracowników. W ramach zwolnień indywidualnych, w związku z brakiem zamówień i zmniejszeniem produkcji, z przyczyn nie dotyczących pracowników spółka X wypowiedziała w dniu 30 stycznia 2015 r. umowy o pracę 2 spawaczom zatrudnionym na podstawie umów o pracę na czas określony, w tym Lechowi O. Wypowiadając mu umowę o pracę, spółka nie podała przyczyny wypowiedzenia tej umowy, ale przy podejmowaniu decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę zarząd spółki wziął pod uwagę również - oprócz przyczyn leżących po stronie spółki - częstą absencję chorobową Lecha O., która dezorganizowała pracę spawaczy.
Proszę podać, czy Lechowi O. będzie przysługiwało prawo do odprawy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę.
3. Jan P., sędzia sądu apelacyjnego, zawarł z okręgową izbą radców prawnych umowę o dzieło, w ramach której przeprowadził w okresie od 1 lutego do 30 kwietnia 2015 r. cykl wykładów z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych dla aplikantów radcowskich. Wynagrodzenie dla Jana P. ustalono w stawce godzinowej. ZUS decyzją z dnia 8 maja 2015 r., po przeprowadzeniu kontroli w okręgowej izbie radców prawnych, wydał decyzję stwierdzającą, iż zawarta umowa o dzieło jest w rzeczywistości umową zlecenia i z tego tytułu Jan P. podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu i zdrowotnemu. Z decyzją tą nie zgodziła się okręgowa izba radców prawnych, wnosząc do sądu okręgowego odwołanie. Podniesiono w nim, że zawarta z Janem P. umowa jest umową o dzieło, a z tytułu tej umowy nie podlega on obowiązkowi ubezpieczenia społecznego, ponadto Jan P. jako sędzia jest wyłączony z ubezpieczeń społecznych, nawet jeżeli prowadzi działalność zarobkową stanowiącą tytuł do ubezpieczeń społecznych, która jest wykonywana poza służbą sędziowską.
Proszę podać, jakie powinno być rozstrzygnięcie sądu okręgowego przy uwzględnieniu stanowiska okręgowej izby radców prawnych, wskazując podstawę prawną rozstrzygnięcia.

Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych

Zestaw 7

1. Dyrektor szpitala, w którym jest zatrudnionych 200 pracowników, zwrócił się w dniu 2 września 2014 r. do radcy prawnego o wydanie opinii, czy wymaga wypowiedzenia zmieniającego skierowanie Iwony R., pielęgniarki pracującej na oddziale neurologicznym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, do pracy na oddziale okulistycznym przy zachowaniu dotychczasowych warunków pracy i płacy oraz czy uzasadnione i zgodne z prawem będzie wypowiedzenie warunków pracy i płacy Annie S. i Karolinie W., salowym posiadającym wykształcenie podstawowe, zatrudnionym w szpitalu od 10 lat na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony, poprzez zmniejszenie im wynagrodzenia z kwoty 2.500 zł do minimalnego wynagrodzenia za pracę w kwocie 1.680 zł ze względu na trudną sytuację finansową szpitala. Dyrektor tej placówki zwrócił się także o sformułowanie przez radcę prawnego opinii, czy w drodze wypowiedzenia zmieniającego można wobec Anny S. i Karoliny W. dokonać zmiany rodzaju umów o pracę na umowy na czas określony i czy Annie S. na podstawie ustnego polecenia można powierzyć na okres 6 miesięcy (od 1 października 2014 r. do 31 marca 2015 r.) pracę sprzątaczką na oddziale neurologicznym szpitala przy zachowaniu dotychczasowego wynagrodzenia ze względu na długotrwale choroby sprzątaczek z tego oddziału.

Proszę sformułować treść opinii.

2. Jacek N. od dnia 1 stycznia 1990 r. jest zatrudniony w spółce X na podstawie umowy o pracę, osiągając od 1 stycznia 2015 r. wynagrodzenie stałe w wysokości 10.000 zł. W dniu 31 maja 2015 r. umowa o pracę pomiędzy spółką X i Jackiem N. uległa rozwiązaniu na podstawie porozumienia stron, przy czym w okresie od 15 kwietnia do 30 kwietnia 2015 r. Jacek N. był czasowo niezdolny do pracy w związku z chorobą. Za czas od 1 czerwca do 30 czerwca 2015 r. Jacek N. był uprawniony do zasiłku chorobowego w związku z chorobą. W dniu 15 czerwca 2015 r. Jacek N. popełnił samobójstwo. Zmarły pozostawił tylko żonę Ewę N. (urodzoną 17 października 1980 r.), która pozostawała na jego wyłącznym utrzymaniu, nie uzyskując żadnych dochodów. Spółka X odmówiła Ewie N. wypłaty odprawy pośmiertnej podnosząc, iż odprawa ta nie przysługuje w razie śmierci samobójczej pracownika, ponadto jest należna tylko w razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy. Spółka podniosła także, iż odprawa pośmiertna przysługuje tylko osobom uprawnionym do renty rodzinnej, a Ewa N. taką osobą nie jest, poza tym wymagane jest przedstawienie postanowienia o stwierdzeniu nabycia spadku lub notarialnego aktu poświadczenia dziedziczenia po zmarłym, a żadnego z tych dokumentów Ewa N. nie przedstawiła.

Proszę podać, czy stanowisko spółki X jest prawidłowe.

3. Jan O. (urodzony 1 stycznia 1984 r.) w dniu 24 czerwca 2014 r. ukończył technikum budowlane, zdobywając tytuł technika. Od 1 września 2014 r. jest on zatrudniony w spółce X na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Umowa ta jest pierwszym tytułem do objęcia go ubezpieczeniem społecznym. W dniu 15 września 2014 r. zaraz po wyjściu z pracy Jan O. udał się samochodem najkrótszą drogą do miejsca zamieszkania. Po drodze zatrzymał się przy sklepie osiedlowym, w którym dokonał zakupów na kolację. Wsiadając z samochodu przed swoją posesją, został dotkliwie pobity przez byłego męża swojej narzeczonej, doznając poważnych obrażeń ciała. Przez okres 182 dni Jan O. był niezdolny do pracy wskutek odniesionych obrażeń, otrzymując stosowne zaświadczenie lekarskie. Następnie lekarz orzecznik ZUS orzekł, iż Jan O. jest częściowo niezdolny do pracy na okres 2 lat od momentu zakończenia 182-dniowej niezdolności do pracy.

Proszę podać, czy Jan O. spełnia przesłanki do przyznania mu wynagrodzenia chorobowego, zasiłku chorobowego i renty z tytułu niezdolności do pracy.

Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych

Zestaw 8

1. Jacek N. od 1 maja 2012 r. jest zatrudniony w spółce X na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako programista, pracując od poniedziałku do piątku w godzinach od 7.00 do 15.00. We wtorek 14 kwietnia 2015 r. Józef K., prezes zarządu spółki X uprawniony do podejmowania czynności z zakresu prawa pracy, zaprosił telefonicznie Jacka N. na spotkanie o godz. 8.00, pomimo iż od 9 do 14 kwietnia 2015 r. Jacek N. przebywał na zwolnieniu lekarskim. Józef K. wręczył Jackowi N. pismo o rozwiązaniu z nim umowy o pracę z zachowaniem 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano prowadzenie działalności konkurencyjnej. Jacek N. został ustnie poinformowany o treści tego pisma, motywach wypowiedzenia, jak i o możliwości odwołania się od wypowiedzenia do sądu pracy w terminie 7 dni. Gdy poproszono go o potwierdzenie odbioru pisma, Jacek N. odmówił jego odbioru i pozostawił na biurku prezesa podanie o udzielenie mu 4-dniowego urlopu na żądanie w czasie od 14 do 17 kwietnia 2015 r. Jackowi N. udzielono tego urlopu na żądanie. Pismo wypowiadające umowę o pracę wysłano mu pocztą. Odebrał je w dniu 27 kwietnia 2015 r. Od poniedziałku 20 kwietnia 2015 r. Jacek N. normalnie świadczył pracę. Od wypowiedzenia umowy o pracę odwołał się do sądu pracy 28 kwietnia 2015 r., wnosząc o zasądzenie odszkodowania w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia, gdyż w jego ocenie pracodawca naruszył przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Nie kwestionował, iż dla konkurencyjnej spółki Y wykonywał pracę na podstawie umowy o dzieło.

Proszę podać, jakie powinno być rozstrzygnięcie sądu pracy. Czy pracodawca Jacka N. naruszył przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, a jeżeli tak – które z nich? Czy zasadnie udzielił Jackowi N. urlopu na żądanie? Czy prowadzenie działalności konkurencyjnej stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę?

2. Ewa N. jest zatrudniona w spółce X na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 10 lat, pracując jako asystentka prezesa zarządu tej spółki i nie mając zawartej umowy o odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie. Dnia 8 maja 2014 r. przygotowując kawę dla gości prezesa zarządu, na skutek nieuwagi, stłukła ona serwis do kawy o wartości 3.000 zł. Prezes zarządu powziął o tym wiadomość tego samego dnia i polecił dokonanie zakupu nowego serwisu. Umowa o pracę z Ewą N. została rozwiązana na podstawie porozumienia stron z dniem 31 maja 2015 r. Dnia 29 maja 2015 r. prezes zarządu spółki X wydał polecenie potrącenia z wynagrodzenia za pracę Ewy N. za maj 2015 roku w wysokości 6.000 zł brutto bez jej zgody kwoty 3.000 zł tytułem równowartości zniszczonego w 2014 roku serwisu do kawy.

Proszę podać, czy Ewa N. powinna ponieść odpowiedzialność materialną za zniszczony serwis i czy polecenie potrącenia kwoty 3.000 zł z wynagrodzenia za pracę Ewy N. za maj było zasadne, a jeżeli nie - czy pracodawca naruszył jakieś przepisy Kodeksu pracy. Jakie ewentualne zarzuty może podnieść Ewa N. wobec spółki X?

3. Jan O. (ur. 1 stycznia 1974 r.) od 1 stycznia 2013 r. do 31 grudnia 2014 r. podlegał ubezpieczeniu społecznemu rolników i opłacał w terminie składki na to ubezpieczenie. Od 1 stycznia 2015 r. Jan O. rozpoczął prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej, zgłaszając się do ubezpieczenia społecznego, w tym do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego. Jako podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne, w tym na ubezpieczenie chorobowe, wskazał kwotę 7.000 zł. Już w dniu 21 stycznia 2015 r. Jan O. zachorował, otrzymując od lekarza leczącego zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy na okres 14 dni.

Proszę podać, czy Janowi O. będzie przysługiwało prawo do zasiłku chorobowego. Czy ZUS jest uprawniony do kwestionowania kwoty podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne Jana O. w wysokości 7.000 zł?

Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych

Zestaw 9

1. Jerzy N., zamieszkały w Poznaniu, od 20 lat pracuje w spółce X z siedzibą w Kaliszu. Jest zatrudniony jako kierownik oddziału kadr spółki X na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, wykonując pracę w siedzibie spółki. W dniu 30 stycznia 2015 r., w czasie normalnej pracy Jerzego N., prezes zarządu spółki X - uprawniony do podejmowania czynności z zakresu prawa pracy - usiłował wręczyć Jerzemu N. pismo o wypowiedzeniu mu umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, informując go o treści pisma, w którym jako przyczynę wypowiedzenia wskazano brak dyscypliny pracy i które zawierało pouczenie o przysługującym prawie odwołania się do Sądu Pracy w Kaliszu. Jerzy N. odmówił przyjęcia tego pisma twierdząc, iż jest chory i udaje się do lekarza. W dniu 2 lutego 2015 r. Jerzy N. przedstawił pracodawcy zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy w okresie od 30 stycznia do 9 lutego 2015 r. z adnotacją, że chory może chodzić. Jerzy N. we wtorek 10 lutego 2015 r. odwołał się od wypowiedzenia umowy o pracę do Sądu Pracy w Poznaniu, wnosząc o przywrócenie terminu do złożenia odwołania i podnosząc, że pracodawca nie poinformował go pisemnie o terminie i sposobie odwołania, ponadto że od 30 stycznia do 9 lutego 2015 r. był on chory. Podał także, iż pracodawca, wypowiadając umowę o pracę, naruszył art. 41 k.p. i art. 30 § 4 k.p. i wniósł o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne.
Proszę ustosunkować się do zarzutów, jakie podniósł Jerzy N. w odwołaniu i podać, jakie orzeczenie powinien wydać Sąd Pracy w Poznaniu. Czy wniosek o przywrócenie terminu do złożenia odwołania do Sądu Pracy jest zasadny? Czy powództwo Jerzego N. jest zasadne?
2. Lech O. jest zatrudniony w spółce X na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako spawacz w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem stałym w wysokości 6.000 zł. Wynagrodzenie jest mu wypłacane z góry. W dniach od 2 do 5 lutego 2015 r. Lech O. spawał różne elementy metalowe stanowiące części mebli. Na skutek zaniedbania zastosował niewłaściwe elektrody, wskutek czego zespawane elementy nie nadawały się do produkcji mebli. Wobec tego spółka X poniosła stratę w wysokości 2.000 zł. Odmówiła ona Lechowi O. zapłaty wynagrodzenia za pracę w dniach od 2 do 5 lutego 2015 r., a z wynagrodzenia za pracę za marzec 2015 roku wypłacanego z góry potrąciła Lechowi O. bez jego zgody kwotę 2.000 zł tytułem poniesionych strat oraz wynagrodzenie za 32 godziny jego pracy w lutym 2015 roku.
Proszę podać, czy Lechowi O. przysługuje wynagrodzenie za czas pracy w wymiarze 32 godzin w dniach od 2 do 5 lutego 2015 r. i czy może on ponieść odpowiedzialność odszkodowawczą za szkodę wyrządzoną pracodawcy nieumyślnie. Czy spółka X mogła potrącić Lechowi O. z wynagrodzenia za marzec 2015 roku bez jego zgody kwotę 2.000 zł oraz wynagrodzenie za 32 godziny jego pracy?
3. Jan O. (urodzony 14 kwietnia 1953 r.) - po rozwiązaniu umowy o pracę w dniu 31 grudnia 2014 r. - pobiera od 1 stycznia 2015 r. emeryturę. W dniu 1 kwietnia 2015 r. zawarł on umowę o pracę na czas nieokreślony ze spółką X, w połowie wymiaru czasu pracy z wynagrodzeniem w wysokości 1.000 zł miesięcznie. Dodatkowo dnia 1 czerwca 2015 r. zawarł on umowę zlecenia na okres 2 lat ze spółką Y, w której przewidziano wynagrodzenie miesięczne w wysokości 8.000 zł.
Proszę podać, czy z tytułu zawartej umowy o pracę Jan O. podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu i zdrowotnemu. Czy z tytułu zawartej umowy zlecenia również będzie podlegał tym ubezpieczeniom? Czy w związku z osiąganymi wynagrodzeniami z tytułu umów o pracę i zlecenia prawo Jana O. do emerytury ulegnie zawieszeniu lub czy jego świadczenie emerytalne ulegnie zmniejszeniu?

Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych

Zestaw 10

1. Jerzy N. (urodzony 5 stycznia 1951 r.) był zatrudniony w spółce Y przez 30 lat do dnia 31 maja 2013 r. na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 30 czerwca 2013 r. podpisał on umowę o pracę na czas określony od 1 lipca 2013 r. do 31 grudnia 2015 r. ze spółką X. W umowie tej strony przewidziały dopuszczalność jej wcześniejszego rozwiązania za 2-tygodniowym okresem wypowiedzenia. W piątek 13 lutego 2015 r. Jerzy N. otrzymał od pracodawcy pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za 2-tygodniowym okresem wypowiedzenia. W oświadczeniu tym spółka X nie podała przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, jak i nie pouczyła Jerzego N. o możliwości odwołania się do sądu pracy. Jerzy N. uważa, że powyższe wypowiedzenie narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, gdyż pracodawca nie wskazał w nim przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, jak również nie zawarł pouczenia o przysługującym mu odwołaniu do sądu pracy. Jego zdaniem także jest pracownikiem chronionym z racji wieku. W dniu 20 lutego 2015 r. Jerzy N. złożył pozew do sądu pracy, wnosząc o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, ewentualnie o zasądzenie odszkodowania w wysokości jego 10-miesięcznego wynagrodzenia.

Proszę podać, jakie powinno być rozstrzygnięcie sądu pracy przy stawianych przez Jerzego N. zarzutach.

2. Jacek P. (urodzony 1 stycznia 1954 r.) przez 30 lat pracował w spółce Y, co potwierdzają stosowne dokumenty. Na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1 października 2014 r. do 31 marca 2015 r. został zatrudniony jako palacz przez spółkę X. W okresie od 1 marca do 15 kwietnia 2015 r. Jacek P. w związku z czasową niezdolnością do pracy pobierał wynagrodzenie chorobowe i zasiłek chorobowy. W dniu 30 marca 2015 r. Jacek P. złożył swój pierwszy w życiu wniosek o przyznanie emerytury. Decyzją z dnia 20 kwietnia 2015 r. ZUS przyznał Jackowi P. emeryturę od 16 kwietnia 2015 r. w niższym wieku emerytalnym z tytułu pracy w szczególnych warunkach. Jerzy P. wystąpił do spółki X o wypłatę odprawy emerytalnej.

Proszę podać, czy roszczenie Jacka P. jest zasadne.

3. Jan O. (urodzony 1 stycznia 1995 r.) w dniu 28 czerwca 2014 r. ukończył szkołę zawodową, zdobywając zawód piekarza. Dnia 1 listopada 2014 r. podjął on zatrudnienie w spółce X jako piekarz na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 5 listopada 2014 r. został zgłoszony przez pracodawcę do ubezpieczenia społecznego, a to ubezpieczenie było jego pierwszym ubezpieczeniem społecznym. Dnia 29 listopada 2014 r. Jan O., po zakończeniu o godz. 14.00 pracy w spółce X, udał się najkrótszą drogą na zajęcia z języka angielskiego, po czym najkrótszą drogą udał się do domu. W czasie powrotu do domu doszło do poważnej kolizji drogowej z udziałem autobusu, którym jechał, w wyniku czego Jan O. doznał poważnych obrażeń ciała. Przez 182 dni był czasowo niezdolny do pracy, przedkładając pracodawcy stosowne zaświadczenie lekarskie, po czym złożył wniosek o przyznanie renty z tytułu niezdolności do pracy. Komisja lekarska ZUS orzekła, iż jest on częściowo niezdolny do pracy na okres 2 lat od zakończenia czasowej niezdolności do pracy, ale ze względu na stwierdzoną u niego alergię na mąkę istnieje celowość jego przekwalifikowania zawodowego.

Proszę podać, czy Janowi O. przysługuje prawo do wynagrodzenia chorobowego, zasiłku chorobowego i renty z tytułu niezdolności do pracy, a jeżeli nie – jakie ewentualnie inne świadczenia mu przysługują.

Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych

Zestaw 11

1. Jacek N. od dnia 1 stycznia 2000 r. jest pracownikiem spółki X zatrudniającej 100 pracowników. Strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony. Wobec faktu, iż pracodawca Jacka N. za czas od października 2014 roku do stycznia 2015 roku wypłacał mu tylko 50 % należnego wynagrodzenia z powodu trudności finansowych spowodowanych nierzetelnością kontrahentów spółki, Jacek N. w dniu 30 stycznia 2015 r. złożył pracodawcy pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za 3-miesięcznym okresem wypowiedzenia. Gdy nie otrzymał do dnia 10 kwietnia 2015 r. wynagrodzenia za luty i marzec 2015 roku, w dniu 14 kwietnia 2015 r. złożył pracodawcy pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z tym dniem, wskazując jako jego przyczynę brak wypłacania mu należnego wynagrodzenia za okres od października 2014 roku do marca 2015 roku. W związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia Jacek N. domaga się od spółki X odszkodowania w wysokości jego 3-miesięcznego wynagrodzenia, wypłaty nieuregulowanego wynagrodzenia za czas od października 2014 roku do 14 kwietnia 2015 r. oraz odprawy w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Proszę podać, czy żądania Jacka N. są zasadne.

2. Jerzy N. jest pracownikiem spółki X zatrudnionym na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, sprawując funkcję brygadzysty w brygadzie budowlanej liczącej 7 osób. W dniu 15 maja 2015 r. brygada Jerzego N. przygotowywała się do wylewki posadzki w budowanym magazynie. Na skutek niedbalstwa jednego z pracowników brygady Stefana B., który wbrew wymogom technologicznym przygotował nieodpowiedni beton ze zbyt małą ilością cementu, należało ponownie wykonać wylewkę posadzki. Z powodu konieczności wykonania ponownej wylewki spółka X poniosła szkodę w wysokości 10.000 zł. Mając powyższe na względzie, spółka X nie wypłaciła Jerzemu N. i pozostałym członkom jego brygady, w tym Stefanowi B., wynagrodzenia za pracę za dzień 15 maja 2015 r., ponadto zażądała, aby wszyscy członkowie brygady solidarnie pokryli szkodę w wysokości 10.000 zł.

Proszę ocenić zasadność pozbawienia przez spółkę X Jerzego N. i pozostałych członków jego brygady wynagrodzenia za pracę w dniu 15 maja 2015 r., jak i zasadność żądania przez spółkę X solidarnie od członków brygady Jerzego N. zwrotu kwoty 10.000 zł.

3. Ewa N. (urodzona 25 czerwca 1954 r.) od 30 lat jest zatrudniona w spółce X, pracując w pełnym wymiarze czasu pracy. Jest członkiem otwartego funduszu emerytalnego, w którym zgromadziła na rachunku 25.000 zł. Ewa N. w dniu 20 stycznia 2015 r. zwróciła się do swojego syna, aplikanta Krajowej Szkoły Sądownictwa i Prokuratury, o opinię, czy spełnia warunki do przyznania emerytury i czy nabyła prawo do okresowej emerytury kapitałowej, jeżeli natomiast spełnia warunki do przyznania emerytury - czy będzie zobowiązana do rozwiązania umowy o pracę ze spółką X, aby otrzymać świadczenie emerytalne.

Proszę podać, jaka powinna być opinia syna Ewy N.

Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych

Zestaw 12

1. Jerzy N. od dnia 10 marca 2012 r. jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako kierownik laboratorium w spółce X zatrudniającej 200 pracowników. Jednocześnie Jerzy N. jest przewodniczącym zarządu zakładowej organizacji związkowej liczącej 50 członków - pracowników spółki X, będąc wybranym na 4-letnią kadencję od 1 stycznia 2014 r. i reprezentując tę organizację wobec pracodawcy. Spółka X w związku z trudnościami ekonomicznymi zamierza przeprowadzić zwolnienia grupowe, chcąc wypowiedzieć w dniu 27 lutego 2015 r. umowę o pracę 30 pracownikom. Prezes zarządu spółki X zwrócił się dnia 27 listopada 2014 r. do radcy prawnego o opinię, czy w związku z koniecznością likwidacji laboratorium zakładowego w ramach zwolnień grupowych może wypowiedzieć w dniu 27 lutego 2015 r. Jerzemu N. umowę o pracę za 1-miesięcznym okresem wypowiedzenia z powodu likwidacji jego stanowiska pracy, a jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę nie jest możliwe - czy można wypowiedzieć Jerzemu N. warunki pracy i płacy poprzez powierzenie mu innych obowiązków pracowniczych stosownie do jego wykształcenia z obniżeniem wynagrodzenia o kwotę 1.000 zł wynikającą z dodatku z tytułu pełnienia funkcji kierownika laboratorium, czy też obniżenie wynagrodzenia nie jest możliwe. Prezes zarządu oczekuje także odpowiedzi na pytanie, czy na powyższe ewentualne wypowiedzenia grupowe należy uzyskać zgodę zarządu zakładowej organizacji związkowej czy wystarczą konsultacje.

Proszę podać, jakiej treści powinna być opinia radcy prawnego.

2. Jacek W. od 15 lat jest pracownikiem spółki X na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 2 stycznia 2015 r. spółka X rozwiązała z Jackiem W. umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, zarzucając mu, iż dopuścił się w tym dniu przywłaszczenia mienia. Jeszcze tego samego dnia spółka X wydała Jackowi W. świadectwo pracy, w którym zaznaczono ten sposób rozwiązania umowy o pracę. Wyrokiem z dnia 27 czerwca 2015 r. sąd okręgowy zmienił wyrok sądu rejonowego i przywrócił Jacka W. do pracy w spółce X na poprzednich warunkach pracy i płacy, zasądzając na jego rzecz wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy, gdyż był on pracownikiem, o którym mowa w art. 39 k.p. Na skutek otrzymania niewłaściwego świadectwa pracy Jackowi W. odmówiono zatrudnienia w spółce Y począwszy od dnia 7 stycznia 2015 r. Po podjęciu ponownie przez Jacka W. pracy w spółce X 30 czerwca 2015 r. domaga się on od spółki odszkodowania w wysokości jego 6-tygodniowego wynagrodzenia w związku z wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy oraz kwoty 5.000 zł tytułem zadośćuczynienia na podstawie art. 448 k.c.

Proszę podać, czy roszczenia Jacka W. są zasadne.

3. Jan O. od 1 stycznia 2015 r. prowadzi 1-osobowo pozarolniczą działalność gospodarczą jako osoba fizyczna w zakresie budownictwa. Przed podjęciem tej działalności podlegał on ubezpieczeniu społecznemu przez 25 lat z tytułu zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy w spółce X. Z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej Jan O. zgłosił się do ubezpieczenia społecznego, w tym do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego, opłacając w terminie stosowne składki. Za maj 2015 roku Jan O. opłacił składki na ubezpieczenie społeczne, w tym chorobowe, dopiero 15 czerwca 2015 r., a więc z 5-dniowym opóźnieniem. We wtorek 16 czerwca 2015 r. Jan O. o godz. 18.00, po zakończeniu w tym dniu prac murarskich u kontrahenta, wracał samochodem do domu i zderzył się z innym samochodem, którego kierowca wyjechał z drogi podporządkowanej. Przez 60 dni był on czasowo niezdolny do pracy w wyniku poniesionych obrażeń, przedstawiając ZUS stosowne zaświadczenie lekarskie.

Proszę podać, czy Janowi O. przysługuje prawo do zasiłku chorobowego i prawo do jednorazowego odszkodowania w związku z wypadkiem drogowym, w wyniku którego doznał długotrwałego uszczerbku na zdrowiu.

Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych

Zestaw 13

1. Ewa N. jest magistrem administracji. Od dnia 1 stycznia 2014 r. pracuje w pełnym wymiarze czasu pracy jako sekretarz sądowy w wydziale pracy i ubezpieczeń społecznych sądu rejonowego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Osiąga wynagrodzenie w wysokości 2.100 zł miesięcznie. Anna S. - będąca magistrem administracji - także jest zatrudniona jako sekretarz sądowy w tym samym wydziale pracy i ubezpieczeń społecznych sądu rejonowego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 stycznia 2011 r., przy czym jej wynagrodzenie ustalono na kwotę 2.500 zł miesięcznie. Ewa N. i Anna S. posiadają identyczny zakres obowiązków, a ich praca jest oceniana na tym samym poziomie. W dniu 1 czerwca 2015 r. Ewa N. wystąpiła przeciwko swojemu pracodawcy z pozwem o zasądzenie kwoty 6.800 zł tytułem odszkodowania za dyskryminujące ukształtowanie jej wynagrodzenia za pracę podnosząc, iż przez okres od stycznia 2014 roku do maja 2015 roku co miesiąc otrzymywała wynagrodzenie o 400 zł niższe niż Anna S. Jednocześnie wniosła o ustalenie, iż jej wynagrodzenie od dnia 1 czerwca 2015 r. wynosi 2.500 zł miesięcznie.

Proszę podać, czy żądania Ewy N. są zasadne.

2. Wyrokiem z dnia 26 stycznia 2015 r. sąd okręgowy, po trwającym 10 miesięcy postępowaniu sądowym, przywrócił Lecha O. do pracy w spółce X na poprzednich warunkach pracy i płacy, zmieniając poprzedzający go wyrok sądu rejonowego. W dniu 27 stycznia 2015 r. Lech O. wysłał do pracodawcy e-maila, iż od 28 stycznia 2015 r. zgłasza gotowość do podjęcia dotychczasowej pracy kierowcy. Gdy 28 stycznia 2015 r. Lech O. zgłosił się do pracy, pracodawca odmówił dopuszczenia go do pracy tłumacząc, iż na jego miejsce został zatrudniony inny pracownik. W tej sytuacji Lech O. pozostawił w spółce X numer swojego telefonu komórkowego oraz adres e-mailowy oświadczając, że w każdej chwili jest gotowy do świadczenia pracy i czeka na wezwanie. Dnia 29 stycznia 2015 r. Lech O. zawarł ze spółką Y umowę o pracę na okres próbny 3 miesięcy. W dniu 2 marca 2015 r. Lech O. wystąpił z pozwem przeciwko spółce X o zasądzenie wynagrodzenia za okres niewykonywania pracy od 28 stycznia do 28 lutego 2015 r. z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Spółka X wniosła o oddalenie powództwa podnosząc, iż powodowi nie jest należne wynagrodzenie, bowiem od 29 stycznia 2015 r. pozostawał w zatrudnieniu w spółce Y, a więc nie był gotowy do świadczenia pracy w spółce X.

Proszę ocenić zasadność powództwa Lecha O. W jaki sposób Lech O. mógł doprowadzić do dopuszczenia go do pracy przez spółkę X? Jakie konsekwencje z tytułu niedopuszczenia Lecha O. do pracy może ponieść spółka X?

3. Wiktor O. (urodzony 14 kwietnia 1952 r.) w dniu 12 stycznia 2015 r. złożył wniosek o przyznanie emerytury w niższym wieku emerytalnym. Od 1 stycznia 1980 r. do dnia złożenia wniosku o emeryturę nadal pracował w pełnym wymiarze czasu pracy jako lekarz psychiatra na oddziale psychiatrycznym szpitala akademickiego. Nie jest on członkiem otwartego funduszu emerytalnego. Oprócz pracy jako lekarz psychiatra jest również członkiem rady nadzorczej spółki X i z tego tytułu otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 8.000 zł. Wiktor O. składając wniosek o przyznanie emerytury, zwrócił się do pracownika ZUS z pytaniem, czy spełnia przesłanki do przyznania emerytury w niższym wieku emerytalnym z tytułu pracy w szczególnych warunkach, a jeżeli tak - czy jeżeli nie rozwiąże umowy o pracę ze szpitalem, to emerytura ulegnie zawieszeniu oraz czy wynagrodzenie pobierane z tytułu zasiadania w radzie nadzorczej spółki X może mieć wpływ na zawieszenie prawa do emerytury i – ewentualnie - czy emerytura ta może ulec zmniejszeniu.

Proszę podać, jakiej informacji powinien udzielić Wiktorowi O. pracownik ZUS.

Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych

Zestaw 14

1. Jacek N. w dniu 1 czerwca 2015 r. podpisał ze spółką X - zatrudniającą 10 pracowników - umowę o pracę, przy czym w umowie tej nie określono rodzaju tej umowy (art. 25 k.p.). Określono natomiast, iż Jacek N. będzie od 2 czerwca 2015 r. pracował na stanowisku spawacza. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano obszar Unii Europejskiej, gdyż na jej terenie spółka X wykonuje prace budowlano-montażowe. Ponadto w umowie o pracę wskazano, że Jacek N.: będzie pracował w pełnym wymiarze czasu pracy oraz w równoważnym systemie czasu pracy, a okres rozliczeniowy czasu pracy będzie wynosił 12 miesięcy; okres wypowiedzenia umowy o pracę dla spółki X wynosi 2 tygodnie, a dla Jacka N. – 6 miesięcy; w okresie zatrudnienia w spółce X Jacka N. obowiązuje zakaz zawierania dodatkowych umów o pracę czy umów cywilnoprawnych z innymi podmiotami w zakresie prowadzenia prac spawalniczych oraz zakaz prowadzenia działalności gospodarczej w zakresie usług spawalniczych; w razie wypowiedzenia Jackowi N. umowy o pracę wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracownika przysługuje mu odprawa w wysokości jego 6-miesięcznego wynagrodzenia.

Proszę podać, jaki rodzaj umowy o pracę wiąże Jacka N. ze spółką X oraz czy zapisy zawarte w umowie o pracę są zgodne z przepisami prawa pracy.

2. Lech O. od dnia 1 stycznia 2000 r. jest zatrudniony w spółce X w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Spółka X i Lech O. zmodyfikowali treść tej umowy o pracę na podstawie porozumienia stron w ten sposób, iż od dnia 3 listopada 2014 r. Lech O. świadczył pracę w połowie pełnego wymiaru czasu pracy. Lech O. nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego za 2014 rok i w dniu 2 stycznia 2015 r. zwrócił się do kierownika działu kadr spółki X z pytaniami, ile przysługuje mu dni urlopu za 2014 rok i czy urlop ten może wykorzystać począwszy od dnia 2 listopada 2015 r., kiedy zamierza udać się do swojej siostry zamieszkałej w Albanii.

Proszę podać, jakiej odpowiedzi powinien udzielić Lechowi O. kierownik działu kadr spółki X.

3. Jan P. od 10 lat podlega ubezpieczeniu społecznemu rolników w pełnym zakresie z tytułu prowadzenia gospodarstwa rolnego o powierzchni 10,25 ha przeliczeniowego. W dniu 1 czerwca 2015 r. zawarł on umowę zlecenia odnoszącą się do wykonywania obowiązków kierowcy samochodu pożarniczego w ochotniczej straży pożarnej. Jego obowiązki miały dotyczyć bieżącej obsługi tego samochodu i brania udziału w akcjach ratowniczych. Jego wynagrodzenie ustalono na kwotę 800 zł miesięcznie. Jan P. zastanawia się, czy z tytułu zawartej umowy zlecenia będzie podlegał obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu i zdrowotnemu; czy nadal będzie podlegał obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu rolników, czy też ubezpieczenie społeczne i zdrowotne z tytułu zawartej umowy zlecenia będzie dobrowolne; czy ewentualne podleganie ubezpieczeniu społecznemu z tytułu zawartej umowy zlecenia spowoduje, iż nie będzie on mógł podlegać ubezpieczeniu społecznemu rolników.

Proszę udzielić odpowiedzi na powyższe wątpliwości Jana P., wskazując podstawę prawną swojego stanowiska.

Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych

Zestaw 15

1. Jerzy N. (urodzony 1 lipca 1951 r.), posiadający 35-letni okres zatrudnienia, jest od dnia 1 lutego 2012 r. pracownikiem spółki X na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako specjalista do spraw marketingu. W zawartej umowie o pracę strony tej umowy określiły, iż niedopuszczalne jest ujawnienie przez Jerzego N. bez zgody przełożonego informacji uzyskanych podczas tego zatrudnienia oraz że Jerzy N. ma obowiązek posługiwania się elektronicznymi nośnikami danych w sposób zapewniający ich ochronę. W środę 14 stycznia 2015 r., po zakończeniu pracy, z prywatnego komputera Jerzy N. wysłał pracodawcy e-maila, iż rozwiązuje umowę o pracę za 1-miesięcznym okresem wypowiedzenia. Nie podał przyczyn tego wypowiedzenia. Dnia 16 stycznia 2015 r. - w trakcie świadczenia pracy - wysłał on z komputera pracodawcy dane wszystkich kontrahentów spółki X na swoją prywatną skrzynkę e-mailową. Prezes zarządu spółki X uważa, iż skoro Jerzy N. nie zachował formy pisemnej wypowiedzenia umowy o pracę oraz nie podał przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, to wypowiedzenie to jest nieważne. Jest on także zdania, że okres wypowiedzenia umowy o pracę powinien wynosić 3 miesiące, a nie 1 miesiąc.

Proszę ustosunkować się do stanowiska prezesa zarządu spółki X. Czy przesłanie przez Jerzego N. na swoją prywatną skrzynkę e-mailową danych kontrahentów spółki X może stanowić podstawę do rozwiązania z nim z dniem 31 stycznia 2015 r. umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy? Czy w sytuacji, gdy Jerzy N. należy do zakładowej organizacji związkowej liczącej 15 członków-pracowników spółki i organizacja ta nie przedstawiła spółce X - pomimo jej żądania - danych o liczbie jej członków i czy należy do niej Jerzy N., wspomniane rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę naruszałoby tryb przewidziany w art. 52 § 3 k.p., gdyby spółka nie zwróciła się o opinię w tej sprawie do tej organizacji?

2. Jacek W. jest zatrudniony w spółce X na podstawie umowy o pracę, pracując w podstawowym systemie czasu pracy od poniedziałku do piątku w godzinach od 7.00 do 15.00 i posiadając 1-miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy. Zajmuje stanowisko hydraulika, a jego wynagrodzenie wynosi 25 zł za godzinę pracy. W związku z poważną i nagłą awarią wodociągów i kanalizacji w spółce X, Jacek W. świadczył pracę przy usuwaniu jej skutków w sobotę 11 kwietnia 2015 r. od godz. 7.00 do godz. 19.00, w niedzielę 12 kwietnia 2015 r. – również od godz. 7.00 do godz. 19.00 i w poniedziałek 13 kwietnia 2015 r. – w godzinach od 7.00 do 19.00.

Proszę podać, ile czasu wolnego w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych w dniach od 11 do 13 kwietnia 2015 r. powinien udzielić Jackowi W. pracodawca bez jego wniosku o udzielenie czasu wolnego i jakie wynagrodzenie powinien otrzymać Jacek W., gdyby pracodawca nie miał możliwości udzielenia mu czasu wolnego.

3. Jan O. jest zatrudniony w spółce X na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, osiągając wynagrodzenie w wysokości 1.900 zł miesięcznie. Od dnia 1 stycznia 2015 r. Jan O. dodatkowo rozpoczął prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej jako osoba fizyczna na podstawie ustawy o swobodzie działalności gospodarczej. Jan O. zwrócił się do pracownika ZUS z pytaniem, czy w związku z rozpoczęciem dodatkowo działalności gospodarczej może z tego tytułu podlegać ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu i czy ubezpieczenie zdrowotne z tego tytułu będzie obowiązkowe.

Proszę podać, jaką odpowiedź powinien otrzymać Jan O., przy wskazaniu podstawy prawnej swego stanowiska.

Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych

Zestaw 16

1. Jacek N. w dniu 1 lipca 2014 r. został zatrudniony w spółce X na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako księgowy. Dnia 21 kwietnia 2015 r. zarząd spółki X został poinformowany przez Jacka N., iż prawomocnym wyrokiem nakazowym z dnia 27 lutego 2015 r. został on skazany na karę grzywny w wysokości 500 zł za popełnienie 2 stycznia 2015 r. wykroczenia z art. 87 § 1 k.w., to jest za kierowanie samochodem osobowym w stanie po użyciu alkoholu. Ponadto wobec Jacka N. orzeczono zakaz prowadzenia pojazdów mechanicznych na okres 6 miesięcy. Natomiast w dniu 22 kwietnia 2015 r. zarząd spółki X został poinformowany przez byłego pracodawcę Jacka N., iż prawomocnym wyrokiem z dnia 27 stycznia 2015 r. został on skazany na karę 1 roku pozbawienia wolności z warunkowym zawieszeniem jej wykonania na okres 3 lat za czyn z art. 270 § 1 k.k., tj. podrobienie w dniu 30 lipca 2013 r. faktury VAT. Jacek N. nie informował spółki X o skazaniu go za podrobienie dokumentu. Zarząd spółki X zwrócił się 23 kwietnia 2015 r. do radcy prawnego o wydanie opinii, czy fakt skazania Jacka N. na podstawie art. 270 § 1 k.k. i art. 87 § 1 k.w. może stanowić podstawę do rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy.

Proszę podać, jaka powinna być treść opinii radcy prawnego.

2. Jerzy T. pracuje w spółce X w Kaliszu na podstawie umowy pracę na czas nieokreślony jako główny technolog. Ma do dyspozycji telefon służbowy. W dniu 1 lipca 2015 r. Jerzy T. wraz ze swoją narzeczoną udał się na urlop wypoczynkowy do Sopotu, ponosząc koszty tego wypoczynku. Dnia 3 lipca 2015 r. pracodawca zadzwonił do Jerzego T. i odwołał go z urlopu ze względu na poważną awarię linii technologicznej. Jerzy T. stawiał się do pracy w dniu 4 lipca 2015 r. i zażądał od pracodawcy pokrycia kosztów niewykorzystanych wczasów za 11 dni za siebie i narzeczoną, gdyż organizator wczasów nie zwrócił mu żadnej kwoty, kosztów podróży samochodem z Sopotu do Kalisza, w tym opłat za przejazd autostradą, kosztów zakupu sprzętu plażowego, z którego nie zdążył skorzystać, oraz kwoty 5.000 zł tytułem zadośćuczynienia z powodu cierpienia psychicznego w związku z odwołaniem go z urlopu, bowiem odwołanie z urlopu spowodowało porzucenie go przez narzeczoną.

Proszę ocenić zasadność roszczeń Jerzego T. Czy pracodawca może zobowiązać pracownika, aby zabrał ze sobą telefon służbowy na urlop wypoczynkowy?

3. Ewa Z. od dnia 1 kwietnia 2015 r. rozpoczęła prowadzenie jednoosobowej pozarolniczej działalności gospodarczej, dokonując z tym dniem wpisu do ewidencji działalności gospodarczej. Jej działalność miała polegać na prowadzeniu usług księgowych. W dniu 1 kwietnia 2015 r. Ewa Z. zgłosiła się do ubezpieczenia społecznego, w tym do dobrowolnego ubezpieczenia zdrowotnego, wskazując jako podstawę wymiaru składek kwotę 8.000 zł i w dniu 30 kwietnia 2015 r. opłaciła wymagane składki. W momencie zgłoszenia się do ubezpieczenia Ewa Z. była w siódmym miesiącu ciąży. Bezpośrednio przed rozpoczęciem działalności gospodarczej była ona przez okres 1 roku do dnia 31 marca 2015 r. zatrudniona na podstawie umowy o pracę na zastępstwo, osiągając wynagrodzenie w wysokości 2.000 zł. Ewa Z. 4 lata temu prowadziła działalność gospodarczą, ale działalność tę zlikwidowała. W okresie od 1 do 30 kwietnia 2015 r. poszukiwała klientów, dokonując ogłoszenia w lokalnej prasie oraz na stronie internetowej, ale w tym miesiącu nie udało się jej pozyskać żadnego klienta. Od 1 maja do 31 maja 2015 r. Ewa Z. była niezdolna do pracy w związku z powikłaniami ciążowymi, a gdy w dniu 8 maja 2015 r. wystąpiła o zasiłek chorobowy, ZUS decyzją z dnia 22 maja 2015 r. ustalił, iż Ewa Z. nie podlega od 1 kwietnia 2015 r. obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu i dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu z tytułu prowadzonej działalności.

Proszę podać, czy decyzja ZUS jest zasadna.

Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych

Zestaw 17

1. Spółka X zatrudnia 70 pracowników na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy i 5 pracowników na podstawie umów o pracę na czas określony. Zarząd spółki X zamierza w okresie od 1 lipca do 15 lipca 2015 r. - wyłącznie z przyczyn nie dotyczących pracowników - z powodu zmniejszenia zamówień na produkowane wyroby wypowiedzieć umowy o pracę 8 pracownikom. Zarząd spółki zwrócił się w dniu 15 maja 2015 r. do radcy prawnego o wydanie opinii: czy w związku z zamiarem wypowiedzenia umów o pracę 8 pracownikom należy zastosować procedurę zwolnień grupowych, ewentualnie procedurę zwolnień indywidualnych; czy można wypowiedzieć umowę o pracę Lechowi O. zatrudnionemu od 10 lat na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, który w czasie od 15 maja do 31 lipca 2015 r. wykorzystuje zaległy i bieżący urlop wypoczynkowy, Janowi K., z którym zawarto umowę o pracę na czas określony od 31 stycznia do 31 grudnia 2015 r., a w umowie tej nie zastrzeżono możliwości jej wcześniejszego wypowiedzenia za 2-tygodniowym okresem wypowiedzenia i Jerzemu N. (urodzonemu 1 października 1953 r.), który jest zatrudniony w spółce X na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 stycznia 1973 r. i który od 1 października 2018 r. chce przejść na emeryturę częściową; czy należy wypłacić odprawę Piotrowi L., którego umowa o pracę na czas określony rozwiąże się w dniu 10 lipca 2015 r. z upływem czasu, na jaki została zawarta; czy pracownicy w okresie wypowiedzenia mogą być zobowiązani do wykorzystania zaległego i bieżącego urlopu wypoczynkowego pomimo ich sprzeciwu.

Proszę podać, jaka powinna być treść opinii radcy prawnego.

2. Jacek N. jest zatrudniony w spółce X na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako kierowca samochodu osobowego marki Toyota. Pracodawca prawidłowo powierzył mu powyższy samochód z obowiązkiem zwrotu, ponadto Jacek N. podpisał umowę o odpowiedzialności materialnej dotyczącą tego samochodu z obowiązkiem jego zwrotu. Wynagrodzenie Jacka N. wynosi 4.000 zł miesięcznie. W dniu 1 lipca 2015 r. Jacek N., pomagając Policji przy pościgu za złodziejem, który skradł samochód ciężarowy będący własnością spółki X, uszkodził samochód marki Toyota oraz samochód osobowy marki Nissan należący do spółki Y. Naprawa samochodu Toyota, co do którego nie zawarto umowy autocasco, kosztowała spółkę X 20.000 zł, a naprawa samochodu Nissan – 10.000 zł. Spółka X domaga się od Jacka N. zwrotu kwoty 20.000 zł tytułem kosztów naprawy samochodu Toyota, a spółka Y domaga się od niego zwrotu kwoty 10.000 zł tytułem kosztów naprawy samochodu Nissan.

Proszę podać, czy roszczenia spółki X i spółki Y w stosunku do Jacka N. są zasadne.

3. Jan O. (urodzony 4 kwietnia 1994 r.) jest studentem II roku prawa. Od dnia 1 czerwca 2015 r. zamierza rozpocząć jako osoba fizyczna pozarolniczą działalność gospodarczą. Powyższa działalność będzie dla niego pierwszym tytułem do objęcia go ubezpieczeniem społecznym. Jan O. zastanawia się, czy w związku z rozpoczęciem przez niego działalności gospodarczej będzie podlegał obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu i zdrowotnemu, a jeżeli tak - jaka może być najniższa podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne.

Proszę udzielić odpowiedzi na powyższe wątpliwości Jana O., wskazując podstawę prawną swego stanowiska.

Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych

Zestaw 18

1. Jacek N. od dnia 1 stycznia 2014 r. jest zatrudniony w spółce X na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako informatyk, otrzymując wynagrodzenie w wysokości 3.000 zł miesięcznie. W dniu 31 lipca 2014 r. Jacek N. niespodziewanie otrzymał od swego pracodawcy e-maila, iż spółka X rozwiązuje z nim umowę o pracę z zachowaniem 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 31 sierpnia 2014 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano niewłaściwe wywiązywanie się z obowiązków pracowniczych. Jacek N. odwołał się od powyższego wypowiedzenia w dniu 1 sierpnia 2014 r., domagając się uznania go za bezskuteczne i stwierdzając, iż nie wie, z jakich przyczyn wypowiedziano mu umowę o pracę. W toku długotrwałego postępowania sądowego ustalono, iż rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była nieprzydatność zawodowa Jacka N. i jego nieporadność w wykonywaniu obowiązków informatyka. Ustalono również, że pracodawca wypowiadając tę umowę o pracę, naruszył art. 38 k.p. Na miejsce Jacka N. spółka X od dnia 1 września 2014 r. zatrudniła innego informatyka, który doskonale radzi sobie z obowiązkami pracowniczymi. W dniu 14 kwietnia 2015 r. sąd pracy ma wydać wyrok w niniejszej sprawie. Jacek N. w swoim końcowym stanowisku wniósł o przywrócenie go do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, a spółka X wniosła o oddalenie powództwa podnosząc, iż wypowiedzenie Jackowi N. umowy o pracę było zgodne z prawem, ponadto nie ma możliwości ponownego zatrudnienia Jacka N. wobec zatrudnienia innej osoby na jego stanowisku.

Proszę sformułować treść wyroku w niniejszej sprawie, uzasadniając rozstrzygnięcie.

2. Ewa D. jest zatrudniona w salonie urody w Kaliszu na podstawie umowy o pracę jako wizażystka. Zgodnie ze stałym rozkładem czasu pracy pracuje od poniedziałku do piątku w godzinach od 11.00 do 19.00, posiadając miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy. Od wtorku 21 kwietnia do czwartku 23 kwietnia 2015 r. Ewa D. została oddelegowana przez pracodawcę na szkolenie do Rzeszowa. Zajęcia w ramach szkolenia odbywały się codziennie od godz. 9.00 do godz. 18.00. Na szkolenie Ewa D. pojechała pociągiem z Kalisza w poniedziałek 20 kwietnia 2015 r. o godz. 11.00, do Rzeszowa dojechała o godz. 20.00. Z Rzeszowa do Kalisza Ewa D. wyjechała w piątek 24 kwietnia 2015 r. o godz. 10.00, dojeżdżając do Kalisza o godz. 19.00. Pracownik działu kadr salonu urody zastanawia się, czy czas podróży służbowej w poniedziałek i piątek, jak i czas szkolenia od wtorku do czwartku, należy wliczyć do czasu pracy Ewy D., jeżeli tak – czy doszło do przekroczenia dobowego wymiaru czasu jej pracy, a w razie tego przekroczenia - jak pracodawca powinien zrekompensować Ewie D. pracę w godzinach nadliczbowych.

Proszę udzielić odpowiedzi na te wątpliwości pracownika działu kadr salonu urody.

3. Jan O. (urodzony 1 czerwca 1955 r.) pobiera orzeczoną na stałe rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy w związku z wypadkiem przy pracy. W dniu 1 czerwca 2015 r. Jan O. spełnił wszystkie przesłanki do przyznania emerytury z tytułu pracy w szczególnych warunkach. W związku z tym zwrócił się do swojego syna - aplikanta Krajowej Szkoły Sądownictwa i Prokuratury – o wydanie opinii, czy będzie mu przysługiwało jednocześnie prawo do emerytury i prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy w związku z wypadkiem przy pracy oraz czy w zaistniałej sytuacji jakiegokolwiek znaczenie posiada fakt, że od dnia 1 stycznia 2015 r. prowadzi on jako osoba fizyczna pozarolniczą działalność gospodarczą na podstawie ustawy o swobodzie działalności gospodarczej, ale działalność ta na razie przynosi mu same straty.

Proszę podać, jaka powinna być opinia syna Jana O.

Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych

Zestaw 19

1. Jacek N. od 15 lat jest zatrudniony w spółce X z siedzibą w Kaliszu na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako przedstawiciel handlowy. Korzystając z samochodu służbowego obsługuje on klientów spółki z terenu województwa wielkopolskiego. W dniu 6 lipca 2015 r. Jacek N. podczas jazdy samochodem służbowym do klienta spółki X z Poznania, w terenie zabudowanym przekroczył dopuszczalną prędkość o 60 km/h, skutkiem czego Policja zatrzymała jego prawo jazdy na okres 3 miesięcy. Pracownik działu kadr spółki X zwrócił się w dniu 7 lipca 2015 r. do radcy prawnego o sporządzenie opinii, czy zatrzymanie prawa jazdy Jackowi N. może stanowić podstawę do rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy w sytuacji, kiedy brak uprawnień do kierowania samochodami uniemożliwia mu pracę jako przedstawicielowi handlowemu. Opinia ma też zawierać odpowiedź na pytania, czy wspomniane zatrzymanie prawa jazdy może ewentualnie stanowić podstawę do wypowiedzenia Jackowi N. umowy o pracę, czy w okresie trwania wypowiedzenia umowy o pracę można zwolnić go jednostronnie od świadczenia pracy bez prawa do wynagrodzenia za ten okres, a także czy za czyn popełniony w dniu 6 lipca 2015 r. można mu wymierzyć pieniężną karę porządkową w wysokości jego jednodniowego wynagrodzenia.

Proszę podać, jaka powinna być treść opinii radcy prawnego przy przedstawionych pytaniach.

2. Jerzy S. jest zatrudniony w spółce X na podstawie umowy o pracę jako kierowca samochodu ciężarowego. Pracodawca prawidłowo powierzył Jerzemu S. samochód ciężarowy z obowiązkiem zwrotu, ponadto Jerzy S. podpisał deklarację o przyjęciu odpowiedzialności materialnej za powierzony mu samochód ciężarowy. W dniu 14 kwietnia 2015 r., na skutek nieuwagi, Jerzy S. wjechał do tunelu z podniesioną skrzynią ładunkową, wskutek czego doszło do poważnego uszkodzenia powierzonego mu samochodu, który nie posiadał ubezpieczenia autocasco. Koszt naprawy samochodu wyniósł 100.000 zł. Na czas remontu samochodu spółka X wynajęła zastępczy samochód ciężarowy, a koszt wynajmu wyniósł 20.000 zł. Spółka X zażądała od Jerzego S. zwrotu 120.000 zł, ale Jerzy S. uważa, że skoro szkodę w powierzonym mu samochodzie wyrządził nieumyślnie, to może odpowiadać jedynie do wysokości jego 3-miesięcznego wynagrodzenia, czyli kwoty 15.000 zł.

Proszę podać, jak powinna kształtować się odpowiedzialność Jerzego S. za szkodę wyrządzoną pracodawcy.

3. Jan O. (urodzony 1 stycznia 1944 r.) w dniu 1 lutego 2004 r. przeszedł na emeryturę. Jego wskaźnik wysokości podstawy wymiaru emerytury wyniósł 136,20 %. Od dnia 1 czerwca 2004 r. Jan O. powtórnie podjął zatrudnienie w spółce X, z którą rozwiązał umowę o pracę z dniem 31 stycznia 2004 r. W dniu 1 lipca 2015 r. Jan O. złożył wniosek o ponowne ustalenie wysokości jego emerytury z uwzględnieniem wynagrodzeń z lat 2005 - 2014. Wniósł również, aby przy obliczeniu wysokości jego emerytury organ rentowy zastosował nową kwotę bazową obowiązującą w lipcu 2015 roku. Nowy wskaźnik wysokości podstawy wymiaru emerytury obliczony z uwzględnieniem jego wynagrodzeń z lat 2005 – 2014 wyniósł 130,20 %.

Proszę podać, czy ZUS powinien ponownie ustalić wysokość emerytury Jana O. przy zastosowaniu nowej kwoty bazowej obowiązującej w lipcu 2015 roku.

Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych

Zestaw 20

1. Sąd okręgowy wyrokiem z dnia 14 kwietnia 2015 r. zmienił zaskarżony wyrok sądu rejonowego i przywrócił Jacka N. do pracy w spółce X na poprzednich warunkach pracy i płacy. Już w dniu 15 kwietnia 2015 r. Jacek N. przesłał do spółki X e-maila, zgłaszając gotowość niezwłocznego powrotu do pracy z tym zastrzeżeniem, iż do pracy przystąpi 24 kwietnia 2015 r., bowiem w okresie od 14 do 23 kwietnia 2015 r. jest uprawniony do zasiłku opiekuńczego z powodu osobistego sprawowania opieki nad 5-letnim synem oraz ze względu na to, że przed przywróceniem do pracy podjął pracę w spółce Y i musi za 3-dniowym uprzedzeniem rozwiązać umowę z tym pracodawcą. Gdy w dniu 24 kwietnia 2015 r. Jacek N. zgłosił się do pracy w spółce X, pracodawca odmówił dopuszczenia go do pracy, pomimo iż otrzymał od niego wspomnianego e-maila i odpis decyzji o przyznaniu mu zasiłku opiekuńczego, podnosząc, iż Jacek N. powinien zgłosić się do pracy najpóźniej we wtorek 21 kwietnia 2015 r. Spółka X wskazała również, że nie ma obowiązku ponownego zatrudnienia Jacka N., gdyż od wyroku sądu okręgowego właśnie złożyła skargę kasacyjną.

Proszę ocenić prawidłowość stanowiska spółki X, a jeżeli to stanowisko jest niezasadne - proszę podać, jakie działania powinien podjąć Jacek N., aby pracodawca dopuścił go do pracy.

2. Spółka X zatrudnia 300 pracowników. Zgodnie z obowiązującym zakładowym układem zbiorowym przewidziana jest dla nich premia kwartalna. W związku z trudną sytuacją finansową spółki X jej zarząd razem z zakładowymi organizacjami związkowymi dokonał w drodze protokołu dodatkowego zmiany powyższego układu zbiorowego w ten sposób, że wykreślono z niego zapis o prawie wszystkich pracowników do premii kwartalnych. Zarząd spółki zastanawia się, czy w związku z tym: należy wypowiedzieć wszystkim pracownikom spółki warunki płacy, a jeżeli tak - czy tego rodzaju wypowiedzenia zmieniające można wręczyć pracownikom, o których mowa w art. 39 k.p.; czy dokonanie wypowiedzeń zmieniających należy konsultować z reprezentującą pracowników zakładową organizacją związkową; czy należy zastosować procedurę zwolnień grupowych, skoro wypowiedzenia zmieniające będą dotyczyły 300 osób.

Proszę udzielić odpowiedzi na powyższe wątpliwości zarządu spółki X.

3. Ewa W. pracuje w spółce X na podstawie umowy o pracę jako księgowa. Jest zatrudniona w podstawowym systemie czasu pracy w godzinach od 7.00 do 15.00. W dniu 8 marca 2015 r. o godz. 10.00 Ewa W. bez zgody pracodawcy opuściła teren zakładu pracy i udała się do sklepu po zakupy. Jej nieobecność trwała 1 godzinę. Gdy pracodawca to zauważył, jeszcze tego samego dnia o godz. 13.00 - po uprzednim wysłuchaniu Ewy W. - za opuszczenie miejsca pracy bez usprawiedliwienia wymierzył jej karę nagany oraz karę pieniężną w wysokości 1-dniowego wynagrodzenia. Po upływie 30 minut po wręczeniu jej pisma o nałożeniu kary porządkowej, w czasie normalnego wykonywania pracy, Ewa W. na skutek mocnego zdenerwowania wspomnianym zdarzeniem doznała zawału serca i zmarła. Sekcja zwłok wykazała, iż Ewa W. od wielu lat cierpiała na chorobę wieńcową, ponadto miała silne zwężenie przedniej tętnicy zstępującej mięśnia sercowego. Biegły lekarz ustalił, iż współprzyczyną zawału serca Ewy W. był silny stres związany z nałożeniem kar porządkowych.

Proszę podać, czy zdarzenie z udziałem Ewy W. z dnia 8 marca 2015 r. jest wypadkiem przy pracy. Czy pracodawca zasadnie wymierzył Ewie W. kary porządkowe nagany i karę pieniężną za opuszczenie miejsca pracy bez usprawiedliwienia?

Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych

Zestaw 21

1. Jerzy N. od 10 lat jest zatrudniony w spółce z o.o. X na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, pracując w podstawowym systemie czasu pracy od poniedziałku do piątku w godzinach od 6.00 do 14.00 jako magazynier w magazynie artykułów spożywczych. W związku ze zwiększonym zapotrzebowaniem przez odbiorców na produkty spożywcze w okresie świątecznym prezes zarządu spółki X Józef K. w dniu 12 marca 2015 r. ustnie zobowiązał Jerzego N. do pełnienia dyżuru w magazynie artykułów spożywczych w soboty 21 i 28 marca 2015r. od godz. 6.00 do godz. 12.00. Jerzy N. natychmiast odmówił pełnienia tego dyżuru, powołując się na art. 47 Konstytucji RP, który zapewnia mu ochronę prawną życia rodzinnego. Podniósł także, iż w soboty przeznacza swój czas dla rodziny oraz że art. 14 k.p. zapewnia mu prawo do wypoczynku. Nie pełnił on dyżuru w wyznaczone soboty, a dyżury te pełnił inny pracownik. Z powodu choroby dopiero w dniu 14 kwietnia 2015 r. Józef K. zwrócił się do radcy prawnego o wydanie opinii, czy w związku z odmową pełnienia dyżuru przez Jerzego N. w dniach 21 i 28 marca 2015 r. można rozwiązać z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, ewentualnie – czy może stanowić to uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę oraz czy trzeba skonsultować zamiar rozwiązania lub wypowiedzenia umowy o pracę z Jerzym N. z jedyną działającą w spółce X organizacją związkową Solidarność 80, która od 2 lat odmawia podania informacji o liczbie jej członków i udzielenia informacji o wszystkich pracownikach korzystających z jej obrony.

Proszę podać, jaka powinna być treść opinii radcy prawnego.

2. W dniu 31 lipca 2015 r. spółka X rozwiązała z Karolem P. umowę o pracę na podstawie porozumienia stron. Pracownik działu kadr spółki X, przygotowując Karolowi P. świadectwo pracy, zwrócił się do radcy prawnego o sporządzenie opinii, czy w świadectwie pracy należy obowiązkowo umieścić informację, iż Karol P. w 2015 roku wykorzystał 12 tygodni urlopu macierzyńskiego i 2 tygodnie urlopu ojcowskiego, że w 2015 roku otrzymał wynagrodzenie chorobowe za okres 7 dni oraz iż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych przez Karola P. w 2015 roku wyniosła 12 godzin. Pracownik działu kadr spółki X poprosił także o wyjaśnienie, czy w związku z żądaniem Karola P. w świadectwie pracy w punkcie dotyczącym informacji uzupełniającej można przedstawić opinię o jego pracy w spółce X, co będzie bardzo przydatne w nowym miejscu pracy Karola P.

Proszę podać, jaka powinna być treść opinii radcy prawnego.

3. Jan O. w dniu 15 września 2014 r. uzyskał dyplom ukończenia studiów wyższych, a w dniu 1 grudnia 2014 r. rozpoczął prowadzenie jednoosobowo pozarolniczej działalności gospodarczej na podstawie przepisów o swobodzie działalności gospodarczej. Do ubezpieczenia społecznego, w tym do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego, Jan O. zgłosił się w dniu 1 grudnia 2014 r. Był to jego pierwszy tytuł do objęcia go ubezpieczeniem społecznym. W dniach od 22 grudnia 2014 r. do 6 stycznia 2015 r. Jan O. był niezdolny do pracy, przedstawiając ZUS stosowne zaświadczenie lekarskie. W czasie choroby Jan O. podpisał kilka faktur i innych dokumentów finansowych niezbędnych do funkcjonowania działalności. ZUS odmówił Janowi O. wypłaty zasiłku chorobowego za okres niezdolności do pracy podnosząc w decyzji, iż w okresie orzeczenia o niezdolności do pracy wykonywał on pracę zarobkową, podpisując dokumenty i faktury, ponadto nie podlegał on ubezpieczeniu chorobowemu przez co najmniej 90 dni, co powoduje, że nie spełnia on przesłanek do przyznania mu zasiłku chorobowego.

Proszę ocenić, czy decyzja ZUS jest zasadna.

Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych

Zestaw 22

1. Jacek N. zawarł ze spółką X umowę o pracę na okres próbny w dniach od 1 października do 31 grudnia 2014 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku spawacza. Następnie te same podmioty zawarły umowę o pracę na czas określony od 1 do 31 stycznia 2015 r. w połowie wymiaru czasu pracy na stanowisku ślusarza, a w okresie od 1 do 28 lutego 2015 r. - umowę o pracę na czas określony na stanowisku portiera. W dniach od 1 do 31 marca 2015 r. Jacek N. zastępował nieobecnego pracownika spółki X na podstawie podpisanej ze tą spółką umowy o pracę na zastępstwo. Na okres od 1 kwietnia do 31 października 2015 r. spółka X zawarła z Jackiem N. kolejną umowę o pracę na czas określony na stanowisku spawacza w połowie wymiaru czasu pracy, ale w umowie tej nie zastrzeżono możliwości jej rozwiązania za 2-tygodniowym okresem wypowiedzenia. W dniu 30 czerwca 2015 r. Jacek N. otrzymał od pracodawcy e-maila, iż spółka X wypowiada mu umowę o pracę za 2-tygodniowym okresem wypowiedzenia. W oświadczeniu tym nie podano przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Jacek N. w dniu 1 lipca 2015 r. odwołał się od powyższego wypowiedzenia do sądu pracy podnosząc, że zgodnie z art. 25¹ k.p. łączyła go ze spółką X umowa o pracę na czas nieokreślony, a wypowiedzenie umowy o pracę za pośrednictwem e-maila jest nieważne z mocy prawa i narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę i wniósł o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne.

Proszę podać, czy odwołanie Jacka N. jest zasadne. Proszę ustosunkować się do zarzutów Jacka N. podniesionych w odwołaniu.

2. Lech O. jest zatrudniony w spółce X na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy w godzinach od 7.00 do 15.00. Pracuje on na stanowisku spawacza, a jego wynagrodzenie określono w stawce godzinowej w wysokości 30,00 zł. Lech O. nie jest członkiem związków zawodowych. W dniu 9 lutego 2015 r. nie mógł on rozpocząć pracy od godz. 7.00, gdyż zakładowa organizacja związkowa zgodnie ze wszystkimi wymogami prawnymi zorganizowała strajk, a Lech O. nie brał udziału w tym strajku. W tej sytuacji Lech O. nie świadczył pracy w dniu 9 lutego 2015 r. Pracodawca za ten dzień nie wypłacił Lechowi O. wynagrodzenia za pracę podnosząc, iż wynagrodzenie za pracę przysługuje tylko za pracę wykonaną. Jednocześnie pouczył Lecha O., że o wynagrodzenie za dzień 9 lutego 2015 r. Lech O. powinien zwrócić się do zakładowej organizacji związkowej, która uniemożliwiła mu wykonywanie pracy.

Proszę podać, czy żądanie Lecha O. zapłaty przez Spółkę X wynagrodzenia za dzień 9 lutego 2015 r. jest zasadne.

3. Jan W. (urodzony 14 kwietnia 1960 r.) złożył w dniu 9 marca 2015 r. wniosek o przyznanie mu renty z tytułu niezdolności do pracy. Lekarz orzecznik ZUS ustalił, iż wnioskodawca jest całkowicie niezdolny do pracy od dnia 9 marca 2015 r. na okres 3 lat. Na dzień 9 marca 2015 r. Jan W. udowodnił 15-letni okres podlegania ubezpieczeniu społecznemu rolników od 1 stycznia 1980 r. do 31 grudnia 1994 r., oraz 16-letni okres składkowy z tytułu zatrudnienia w spółce X w okresie od 1 stycznia 1995 r. do 31 grudnia 2010 r. Od dnia 1 stycznia 2011 r. do dnia 31 grudnia 2011 r. Jan W. prowadził jednoosobowo pozarolniczą działalność gospodarczą na podstawie ustawy o swobodzie działalności gospodarczej, ale ze względu na kłopoty finansowe nie opłacił z tego tytułu żadnych składek na ubezpieczenie społeczne.

Proszę podać, czy Jan W. spełnia przesłanki do przyznania mu renty z tytułu niezdolności do pracy oraz czy okres prowadzenia przez niego pozarolniczej działalności gospodarczej będzie brany pod uwagę przy ustalaniu prawa do renty lub jej wysokości.

Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych

Zestaw 23

1. Jerzy N. w dniu 30 czerwca 2014 r. zawarł ze spółką X umowę o pracę na czas określony od 1 lipca do 31 grudnia 2014 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku ślusarza. Następną umową o pracę na czas określony w pełnym wymiarze czasu pracy, również na stanowisku ślusarza, strony zawarły na okres od 1 do 31 stycznia 2015 r. W dniach od 30 stycznia do 28 lutego 2015 r., czyli ostatniego dnia tego miesiąca, Jerzy N. był niezdolny do pracy z powodu choroby, pobierając wynagrodzenie chorobowe i zasiłek chorobowy. Na czas od 2 marca do 31 maja 2015 r. Jerzy N. zawarł ze spółką X umowę o pracę na okres próbny w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku spawacza. Później strony zawarły umowę o pracę na czas określony od 1 czerwca do 31 grudnia 2015 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku monter. W umowie tej przewidziano dopuszczalność jej wcześniejszego rozwiązania za 2-tygodniowym okresem wypowiedzenia. W dniu 14 sierpnia 2015 r. spółka X wypowiedziała Jerzemu N. umowę o pracę za 2-tygodniowym okresem wypowiedzenia, nie podając przyczyny wypowiedzenia tej umowy, ani nie konsultując tego wypowiedzenia z zakładową organizacją związkową liczącą 100 członków-pracowników spółki, do której należy Jerzy N. Jerzy N. uważa, iż ze spółką X wiązała go umowa o pracę na czas nieokreślony zgodnie z art. 25¹ k.p., pracodawca zatem, wypowiadając mu umowę o pracę, naruszył art. 30 § 4 k.p. i art. 38 k.p. Jest także zdania, iż nawet gdyby przyjąć, iż strony wiązała umowa o pracę na czas określony, to nie można jej wypowiedzieć przed upływem 6 miesięcy jej trwania.

Proszę ustosunkować się do twierdzeń Jerzego N.

2. Jacek B. (urodzony 14 kwietnia 1980 r.) jest pracownikiem spółki X na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Na okres od 2 do 16 czerwca 2015 r. przedłożył on swojemu pracodawcy zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby. Była to jego pierwsza niezdolność do pracy z powodu choroby w 2015 roku, w związku z czym pracodawca wypłacił mu wynagrodzenie chorobowe. W dniu 15 lipca 2015 r. okazało się, iż Jacek B. sfalszował zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy, na podstawie którego wypłacono mu wynagrodzenie chorobowe. Spółka X wezwała Jacka B. do zwrotu wypłaconego wynagrodzenia chorobowego, ale on odmówił podnosząc, iż wynagrodzenie chorobowe, które otrzymał, wydał na bieżące utrzymanie siebie i rodziny i nie jest już wzbogacony. Wskazał także, iż zwrotu wynagrodzenia chorobowego może się domagać jedynie ZUS, a nie spółka X.

Proszę podać, czy sformułowane przez spółkę X żądanie zwrotu wynagrodzenia chorobowego jest uzasadnione, przy uwzględnieniu stanowiska Jacka B.

3. Jan O. nigdzie nie pracuje i nie podlega żadnemu ubezpieczeniu społecznemu, natomiast Piotr L. podlega ubezpieczeniu społecznemu rolników z tytułu prowadzenia gospodarstwa rolnego o powierzchni 10,25 ha przeliczeniowego. Obaj w dniu 12 stycznia 2015 r. pomogli Policji przy pościgu i ujęciu niebezpiecznych przestępców, którzy dokonali napadu na bank spółdzielczy. Podczas tej interwencji zostali postrzeleni przez wspomnianych przestępców. Jan O. zmarł wskutek doznanych obrażeń, a Piotr L. doznał stałego uszczerbku na zdrowiu i przez 180 dni był nieprzerwanie niezdolny do pracy, otrzymując stosowne zaświadczenie lekarskie na tę okoliczność.

Proszę podać, czy Ewie O. (urodzonej 14 kwietnia 1960 r.) - żonie zmarłego Jana O. - będzie przysługiwało prawo do renty rodzinnej i jednorazowego odszkodowania w związku ze śmiercią męża, a jeżeli tak - kto będzie płatnikiem tych świadczeń. Czy Piotrowi L. będzie przysługiwało prawo do jednorazowego odszkodowania w związku z doznany uszczerbkiem na zdrowiu oraz prawo do zasiłku chorobowego, a jeżeli tak - kto będzie płatnikiem tych świadczeń?

Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych

Zestaw 24

1. Jacek N. od dnia 1 stycznia 2015 r. jest zatrudniony w spółce X na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W okresie od 1 lutego do 28 lutego 2015 r. był on niezdolny do pracy w związku z powikłaniami pogrypowymi, a następnie w dniach od 1 kwietnia do 1 czerwca 2015 r. - w związku z przeżytym zawałem serca. Przedstawił pracodawcy stosowne zaświadczenia lekarskie. W dniu 2 czerwca 2015 r. Jacek N. rozpoczął odbywanie kary 30-dniowego aresztu za popełnienie wykroczenia z art. 87 § 1 k.w. Dnia 29 czerwca 2015 r. Jacek N. - w czasie odbywania kary aresztu - otrzymał od pracodawcy pismo o rozwiązaniu z nim umowy o pracę z dniem 2 czerwca 2015 r. bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby trwającej dłużej niż 3 miesiące. Jacek N. w dniu 3 lipca 2015 r. złożył w sądzie pracy pozew, w którym domaga się odszkodowania w wysokości 1-miesięcznego wynagrodzenia z tytułu rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. W uzasadnieniu pozwu Jacek N. podniósł, iż rozwiązanie z nim umowy o pracę jest sprzeczne z prawem pracy.

Proszę ocenić zasadność powództwa Jacka N.

2. Jerzy K. jest zatrudniony w spółce X od dnia 1 stycznia 2015 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy jako kurier. Posiada ustalony 4-miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy. Spółka X jest firmą kurierską obsługującą sklepy internetowe. Jerzy K. odpowiada za dostawę przesyłek w Poznaniu i w okolicy do 100 km od Poznania. Zgodnie z regulaminem pracy obowiązującym w spółce X kurierzy pracują w zadaniowym systemie czasu pracy. Spółka X ustaliła wobec Jerzego K. ilość przesyłek, które powinien doręczyć klientom z uwzględnieniem odległości do przewiezienia przesyłek i topografii terenu. Uwzględniono jego 8-godzinny czas pracy od poniedziałku do piątku. Swoją pracę Jerzy K. powinien wykonywać pomiędzy godzinami 7.00 i 20.00, przy czym sam decydował, o której godzinie rozpocznie pracę. Od samego początku zatrudnienia Jerzy K. nie mógł dostarczyć w ciągu 8 godzin pracy ustalonej ilości przesyłek, pomimo dołożenia należytej staranności w wykonywaniu swojej pracy, bowiem ustalona przez spółkę X liczba przesyłek do dostarczenia była zawyżona. Jerzy K., aby dostarczyć ustaloną ilość przesyłek, pracował w styczniu, lutym i marcu 2015 roku po 10 godzin dziennie. W dniu 2 kwietnia 2015 r. wystąpił do pracodawcy o zrekompensowanie jego pracy ponad obowiązujący go 8-godzinny wymiar czasu pracy czasem wolnym lub dodatkiem w wysokości 50 % jego godzinnego wynagrodzenia. Spółka X odmówiła spełnienia żądania Jerzego K. podnosząc, iż przy zadaniowym systemie czasu pracy nie występuje praca w godzinach nadliczbowych.

Proszę podać, czy żądanie Jerzego N. jest zasadne.

3. Jan O. (urodzony 1 stycznia 1970 r.) w dniu 1 czerwca 2015 r. złożył wniosek o przyznanie emerytury górniczej. Na dzień złożenia wniosku udowodnił on okres zatrudnienia od 1 stycznia 1989 r. do 31 grudnia 2014 r. w pełnym wymiarze czasu pracy w spółce remontowej X, w której pracował jako mechanik przy naprawie maszyn górniczych i wdrażania nowych urządzeń górniczych pod ziemią w kopalni fosforytów, przy czym swoją pracę wykonywał on stale i w pełnym wymiarze czasu pracy pod ziemią. Jan O. nie przystąpił do otwartego funduszu emerytalnego. Od dnia 1 stycznia 2015 r. Jan O. podlega wyłącznie ubezpieczeniu społecznemu rolników z tytułu prowadzenia własnego gospodarstwa rolnego o powierzchni 10,25 ha.

Proszę podać, czy Jan O. spełnia przesłanki do przyznania mu emerytury górniczej.

Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych

Zestaw 25

1. Jacek N. od dnia 1 stycznia 1990 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony był pracownikiem spółki X zatrudniającej 100 pracowników. W dniu 1 stycznia 2015 r. spółka X w trybie art. 23¹ k.p. została przejęta przez spółkę Y zatrudniającą 200 pracowników. Nowy pracodawca pozostawił warunki pracy i płacy Jacka N. bez zmian. W dniu 23 stycznia 2015 r. Jacek N. poinformował na piśmie spółkę Y, iż działając w oparciu o art. 23¹ § 4 k.p., rozwiązuje umowę o pracę za 7-dniowym uprzedzeniem. W dniu 2 lutego 2015 r. Jacek N. zwrócił się do radcy prawnego o wydanie opinii, czy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę ze spółką Y powinien otrzymać od tego pracodawcy odprawę pieniężną, o której mowa w art. 8 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz czy na podstawie art. 36¹ k.p. przysługuje mu odszkodowanie w wysokości jego 2-miesięcznego wynagrodzenia w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia do 7 dni w sytuacji, gdy okres wypowiedzenia jego umowy o pracę wynosi 3 miesiące.

Proszę podać, jaka powinna być treść opinii radcy prawnego.

2. Jerzy W. (urodzony 1 stycznia 1989 r.) ukończył w dniu 30 czerwca 2014 r. naukę na Uniwersytecie Jagiellońskim, zdobywając tytuł magistra prawa. Od dnia 1 września do dnia 15 października 2014 r. był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy w spółce X. Było to jego pierwsze zatrudnienie w życiu na podstawie umowy o pracę. W okresie od 1 do 15 października 2014 r. Jerzy W. był niezdolny do pracy z powodu choroby, przedstawiając pracodawcy stosowne zaświadczenie lekarskie. Następnie od 1 listopada do 16 grudnia 2014 r. był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy w spółce Y, przy czym od 1 do 14 grudnia 2014 r. korzystał z urlopu ojcowskiego. W dniach od 29 grudnia 2014 r. do 3 czerwca 2015 r. Jerzy W. był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy w spółce C.

Proszę podać, jak kształtowały się uprawnienia do urlopu wypoczynkowego Jerzego W. z tytułu zatrudnienia w spółkach X i Y w 2014 roku i w spółce C w 2015 roku.

3. Jan O. od 5 lat prowadzi jako osoba fizyczna pozarolniczą działalność gospodarczą na podstawie ustawy o swobodzie działalności gospodarczej. Od stycznia 2014 roku Jan O. składki na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne opłaca po terminie i w zaniżonej wysokości. Kwota zaległości składowych w lipcu 2015 roku wyniosła 8.000 zł. Po wysłuchaniu Jana O. w dniu 17 sierpnia 2015 r. ZUS wymierzył mu dodatkową opłatę w wysokości 20 % nieopłaconych składek oraz naliczył odsetki za zwłokę w uiszczeniu składek na ubezpieczenia społeczne.

Proszę podać, czy ZUS może wymierzyć Janowi O. dodatkową opłatę, a jeżeli tak - czy decyzja taka podlega kontroli sądowej pod względem jej celowości i zasadności. Po ilu latach składki na ubezpieczenia społeczne ulegają przedawnieniu? Czy należności z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne mogą być umorzone, a jeżeli tak - w jakiej sytuacji? Jeżeli zaległości składowe osób prowadzących działalność gospodarczą podlegają umorzeniu, to czy okresy, za jakie składki zostały umorzone, mogą zostać uznane za okresy składowe lub nieskładowe przy ustalaniu prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy?

Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych

Zestaw 26

1. Jacek N. (urodzony 1 października 1953 r.) - posiadający udowodniony 40-letni okres składkowy z tytułu zatrudnienia w spółce X – w dniu 31 grudnia 2014 r. zawarł umowę o pracę na czas nieokreślony ze spółką Y. W spółce tej pracuje na stanowisku głównego technologa. Dnia 8 marca 2015 r. spółka Y zaproponowała Jackowi N. podpisanie umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy. Jacek N. odmówił podpisania tej umowy, bowiem pracodawca nie zaproponował mu jakichkolwiek świadczeń pieniężnych w zamian za zawarcie takiej umowy. W piątek 19 czerwca 2015 r. spółka Y, przy spełnieniu wszystkich wymogów formalnych, wręczyła Jackowi N. pismo o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za 2-tygodniowym okresem wypowiedzenia z powodu odmowy podpisania umowy o zakazie konkurencji. Jacek N. w terminie odwołał się od powyższego wypowiedzenia, wnosząc o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne. Podniósł w odwołaniu, iż odmowa podpisania umowy o zakazie konkurencji przy braku świadczeń pieniężnych ze strony pracodawcy w zamian za jej podpisanie jest przyczyną nieuzasadnioną, ponadto pracodawca naruszył art. 39 k.p., gdyż od dnia 1 października 2018 r. będzie on uprawniony do emerytury częściowej.

Proszę podać, czy odwołanie Jacka N. jest zasadne z uwzględnieniem powołanych przez niego zarzutów.

2. Spółka X zatrudniła w dniu 7 stycznia 2015 r. Jerzego W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Swoją pracę Jerzy W. miał wykonywać od poniedziałku do piątku w godzinach od 7.00 do 15.00. Ze względu na okoliczność, iż spółka X udzieliła swoim pracownikom dwóch dni wolnych od pracy w dniach 2 i 5 stycznia 2015 r., wszyscy ci pracownicy byli zobowiązani odpracować dni wolne od pracy w soboty 10 i 24 stycznia 2015 r. Spółka X, pomimo zawarcia z Jerzym W. umowy o pracę z uwzględnieniem miesięcznego okresu rozliczeniowego, zaplanowała, że Jerzy W. będzie pracował w styczniu 2015 roku we wszystkie dni robocze od poniedziałku do piątku, a w dniach 10 i 24 stycznia 2015 r. w godzinach od 7.00 do 15.00. W efekcie tego Jerzy W. w okresie od 7 do 31 stycznia 2015 r. przepracował 20 dni zamiast 18.

Proszę podać, czy 8 godzin pracy Jerzego W. w ramach każdej z dwóch sobót 10 i 24 stycznia 2015 r. skutkuje pracą w godzinach nadliczbowych, a jeżeli tak - w jaki sposób pracodawca powinien zrekompensować Jerzemu W. tę pracę. Czy pracodawca mógł zaplanować, iż Jerzy W. będzie pracował w soboty 10 i 24 stycznia 2015 r.?

3. Ewa P. od dnia 1 stycznia 2012 r. prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą, opłacając stosowne składki na ubezpieczenie społeczne, w tym na ubezpieczenie chorobowe. W związku z urodzeniem dziecka w 2014 roku do dnia 8 czerwca 2015 r. Ewa P. pobierała nieprzerwanie przez okres 52 tygodni zasiłek macierzyński. Po wyczerpaniu prawa do zasiłku macierzyńskiego Ewa P. zawiesiła na okres 3 lat wykonywanie działalności gospodarczej na podstawie ustawy o swobodzie działalności gospodarczej w celu sprawowania osobistej opieki nad urodzonym dzieckiem. Mąż Ewy P. i ojciec ich dziecka – Krystian P. pracuje w spółce X na podstawie umowy o pracę, podlegając z tego tytułu ubezpieczeniu społecznemu.

Proszę podać, czy Ewa P. w związku z zawieszeniem działalności gospodarczej i sprawowania opieki nad małoletnim dzieckiem będzie podlegała ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu, a jeżeli tak - kto jest płatnikiem składek na powyższe ubezpieczenie i ile wynosi podstawa wymiaru składek na to ubezpieczenie.

Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych

Zestaw 27

1. Jacek N. – z zawodu kierowca i technik mechanik - jest od 10 lat zatrudniony w spółce X na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako kierowca samochodów ciężarowych. Wskutek wypadku przy pracy od dnia 28 stycznia 2014 r. do dnia 31 grudnia 2014 r. pobierał on przez 182 dni zasiłek chorobowy, a następnie świadczenie rehabilitacyjne. W dniu 2 stycznia 2015 r. Jacek N. stawiał się do pracy, przedstawiając orzeczenie lekarskie, iż na skutek urazu oka doznanego w wyniku wypadku przy pracy w dniu 28 stycznia 2014 r. nie jest zdolny do pracy w charakterze kierowcy, ale nie ma podstaw do uznania go za niezdolnego do pracy w rozumieniu przepisów ustawy o emeryturach i rentach z FUS, gdyż jest on zdolny do pracy w charakterze technika mechanika. Tego samego dnia Jacek N. otrzymał od pracodawcy pismo o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z uwagi na jego niezdolność do pracy trwającą dłużej niż okres pobierania zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego przez okres 3 miesięcy. Pracodawca dysponował wolnym stanowiskiem pracy w charakterze technika mechanika. Jacek N. w dniu 7 stycznia 2015 r. złożył odwołanie do sądu pracy, domagając się przywrócenia do pracy w spółce X na stanowisko odpowiednie do jego kwalifikacji i podnosząc, iż rozwiązanie umowy o pracę jest niezgodne z prawem pracy.

Proszę podać, czy żądanie Jacka N. o przywrócenie do pracy jest zasadne.

2. Pracownik działu kadr spółki X zwrócił się do radcy prawnego o wydanie opinii w następujących kwestiach: czy można zawrzeć z pracownikiem umowę o pracę na okres próbny 2 tygodni, przy czym za ten okres pracownikowi nie przysługiwałoby prawo do wynagrodzenia, a w sytuacji, gdyby ten pracownik pozytywnie przeszedł próbę - czy można z nim zawrzeć umowę o pracę na czas określony 3 miesięcy z możliwością jej rozwiązania za 2-tygodniowym okresem wypowiedzenia; czy w świadectwie pracy z dnia 1 czerwca 2015 r. należy zamieścić informację, iż pracownik był niezdolny do pracy w związku z chorobą w dniach od 1 do 31 stycznia 2015 r., ale nie otrzymał on wynagrodzenia chorobowego z art. 92 k.p. ze względu na brak 30-dniowego okresu ubezpieczenia chorobowego; czy pracownikowi za czas, w którym brał udział w strajku zorganizowanym zgodnie z przepisami prawa, przysługuje prawo do wynagrodzenia; czy pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę wyłącznie z przyczyn dotyczących zakładu pracy i który następnie pobierał zasiłek dla bezrobotnych i otrzymał decyzję o przyznaniu mu prawa do świadczenia przedemerytalnego, będzie przysługiwało prawo do odprawy emerytalnej.

Proszę sformułować treść opinii prawnej radcy prawnego spółki X.

3. Ewa N. i Anna S. są zatrudnione w sądzie rejonowym na podstawie umów o pracę. Ewa N. pracuje w biurze interesanta, a Anna S. pracuje jako sekretarz sądowy w wydziale pracy. W dniu 12 stycznia 2015 r. Ewa N. niespodziewanie zasłabła w trakcie przyjmowania pisma procesowego od niezadowolonego interesanta, który zaczął krzyczeć, że sądy są opieszałe, niesprawiedliwe i stronnicze. W szpitalu stwierdzono, że Ewa N. doznała zawału serca wskutek zmian miażdżycowych w tętnicy wieńcowej, a stres związany z obsługą interesanta przyspieszył ten zawał. Anna S. natomiast udając się do domu bezpośrednio po zakończeniu pracy w dniu 12 stycznia 2015 r., poślizgnęła się na wewnętrznych schodach sądu i w wyniku upadku doznała poważnego urazu głowy, doznając długotrwałego uszczerbku na zdrowiu. ZUS odmówił uznania zdarzenia z udziałem Ewy N. za wypadek przy pracy, podnosząc w odmownej decyzji, iż zawał serca był spowodowany schorzeniem samoistnym, a nie działaniem czynników zewnętrznych. Natomiast odmawiając uznania zdarzenia z udziałem Anny S. za wypadek przy pracy, organ rentowy podniósł, że w chwili tego zdarzenia nie wykonywała ona swoich obowiązków pracowniczych, ani nie pozostawała do dyspozycji pracodawcy.

Proszę podać, czy decyzje ZUS są zasadne.

Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych

Zestaw 28

1. Jacek N. - będący doktorem nauk chemicznych - jest od dnia 1 stycznia 2007 r. zatrudniony w spółce X na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako główny technolog przy produkcji proszku do prania. W spółce X pracuje 200 pracowników. Wobec trudności finansowych spowodowanych nieterminowością regulowania zobowiązań finansowych przez kontrahentów spółka X od marca 2014 roku wypłaca pracownikom (w tym Jackowi N.) 50 % należnego wynagrodzenia. Część pracowników spółki pracujących bezpośrednio przy pakowaniu proszku rozwiązała ze spółką umowy o pracę bez wypowiedzenia w dniu 1 października 2014 r. Wobec tego pracodawca na mocy pisemnego polecenia powierzył Jackowi N. wykonywanie od dnia 1 października 2014 r. przez okres 6 miesięcy obowiązków pracownika pracującego przy pakowaniu proszku. Jacek N. odmówił wykonywania tej pracy. W dniu 8 października 2014 r. otrzymał on od spółki X, przy spełnieniu wszystkich wymogów formalnych - w tym wymogu przewidzianego w art. 52 § 3 k.p., pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy z powodu odmowy wykonania polecenia pracy przy pakowaniu proszku. Jacek N. złożył w odpowiednim terminie od powyższego rozwiązania umowy o pracę odwołanie do sądu pracy, domagając się zasądzenia odszkodowania w wysokości jego 3-miesięcznego wynagrodzenia. Jego zdaniem rozwiązanie z nim umowy o pracę naruszało przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia. Wniósł także o zasądzenie od spółki X na jego rzecz odprawy w wysokości jego 3-miesięcznego wynagrodzenia, gdyż do rozwiązania umowy o pracę doszło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Proszę podać, czy powództwo Jacka N. jest zasadne.

2. Anna S. od dnia 1 stycznia 2000 r. jest zatrudniona w spółce X w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniach od 1 stycznia do 31 grudnia 2014 r. Anna S. była nieobecna w pracy w związku z powikłaniami ciążowymi, korzystając w tym czasie ze zwolnienia lekarskiego. Następnie w powyższym roku korzystała z urlopu macierzyńskiego i dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Od 1 stycznia do 28 lutego 2015 r. Anna S. była tymczasowo aresztowana, a w czasie od 1 marca do 30 czerwca 2015 r. przebywała na urlopie wychowawczym. W dniu 1 lipca 2015 r. wróciła do pracy i złożyła wniosek o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego za 2014 rok w wymiarze 26 dni i urlopu wypoczynkowego za 2015 rok także w wymiarze 26 dni.

Proszę podać, czy wniosek Anny S. o urlop wypoczynkowy za 2014 i 2015 rok w podanym wymiarze jest zasadny.

3. Jan O. od 10 lat prowadzi gospodarstwo rolne o powierzchni 10,25 ha przeliczeniowego i z tego tytułu podlega ubezpieczeniom społecznym rolników. Od dnia 1 lutego 2015 r. został on powołany do rady nadzorczej spółki z o.o. X i z tytułu pracy w radzie nadzorczej osiąga stałe wynagrodzenie w wysokości 800 zł miesięcznie.

Proszę podać, czy Jan O. będzie mógł nadal podlegać obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu rolników, czy też będzie podlegał ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu pracy w radzie nadzorczej spółki X.

Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych

Zestaw 29

1. Jacek N. (urodzony 1 stycznia 1951 r.) posiada wykształcenie w zawodzie ślusarz-spawacz. Od dnia 1 stycznia 2000 r. był zatrudniony w spółce X na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony i osiągał wynagrodzenie w kwocie 8.000 zł. W dniu 31 października 2014 r. spółka X rozwiązała z Jackiem N. umowę o pracę, gdyż 24 października 2014 r. minął nieprzerwany 182-dniowy okres pobierania przez niego wynagrodzenia chorobowego i zasiłku chorobowego oraz 3-miesięczny okres pobierania świadczenia rehabilitacyjnego. Świadczenie rehabilitacyjne Jacek N. pobierał do dnia 31 maja 2015 r., po czym odzyskał zdolność do pracy zgodnie ze swoimi kwalifikacjami. W dniu 1 czerwca 2015 r. Jacek N. zgłosił powrót do pracy w spółce X, domagając się zawarcia z nim umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku spawacza z wynagrodzeniem 8.000 zł. Spółka X odmówiła jego ponownego zatrudnienia, pomimo iż z dniem 3 czerwca 2015 r. zatrudniła 2 nowych spawaczy w wieku 25 lat. Udzieliła Jackowi N. wyjaśnienia, że nie ma obowiązku zatrudnienia go i to na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony i z wynagrodzeniem 8.000 zł, ponadto minęło 6 miesięcy od rozwiązania z nim umowy o pracę, a pracodawca ma prawo tak dobierać pracowników, by najlepiej realizować swoje zadania, natomiast Jacek N. w wieku 64 lat nie daje gwarancji odpowiednio wydajnej pracy.

Proszę podać, czy odmowa zatrudnienia Jacka N. przez spółkę X była zasadna, a jeżeli nie - z jakimi roszczeniami może on wystąpić przeciwko spółce X.

2. Jerzy W. w dniu 30 stycznia 2015 r. zawarł ze spółką X umowę o pracę na okres próbny od 1 do 28 lutego 2015 r. Dla Jerzego W. była to pierwsza praca i pierwszy tytuł do ubezpieczenia społecznego. Już w dniu 3 lutego 2015 r. Jerzy W. zwrócił się do pracodawcy z pisemnym wnioskiem o udzielenie mu urlopu ojcowskiego na okres 2 tygodni w okresie od 14 do 28 lutego 2015 r., bowiem w dniu 31 grudnia 2014 r. urodził mu się syn, a matka dziecka przebywa od dnia urodzenia syna na 20-tygodniowym urlopie macierzyńskim.

Proszę podać, czy pracodawca jest zobowiązany do udzielenia Jerzemu W. urlopu ojcowskiego, a jeżeli tak - czy przez okres urlopu ojcowskiego Jerzy W. będzie uprawniony do zasiłku macierzyńskiego. Czy spółka X w razie udzielenia Jerzemu W. urlopu ojcowskiego może mu wypowiedzieć umowę o pracę za 1-tygodniowym okresem wypowiedzenia w czasie trwania tego urlopu?

3. Ewa N. (urodzona 1 stycznia 1960 r.) w dniu 1 czerwca 2015 r. złożyła wniosek o przyznanie emerytury pomostowej. Udowodniła ona okres zatrudnienia od 1 stycznia 1991 r. do 31 grudnia 2009 r. na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy przy odkrywce w kopalni węgla brunatnego przy pomiarach w zakresie miernictwa górniczego, a także 5-letni okres nauki w szkole wyższej na jednym kierunku, który ukończyła zgodnie z programem studiów. Od dnia 1 stycznia 2010 r. Ewa N. nie pozostaje w stosunku pracy, wykonując jedynie pracę na podstawie umowy zlecenia i podlegając z tego tytułu ubezpieczeniu społecznemu.

Proszę podać, czy Ewa N. spełnia przesłanki do przyznanie jej emerytury pomostowej.

Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych

Zestaw 30

1. Ewa N. jest zatrudniona w spółce X od dnia 1 stycznia 2010 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 31 marca 2015 r. pracodawca wypowiedział jej tę umowę z powodu likwidacji jej stanowiska pracy w ramach zmian organizacyjnych polegających na zmniejszeniu zatrudnienia, przy czym skrócił 3-miesięczny okres wypowiedzenia do 1 miesiąca. Jednocześnie poinformował Ewę N., iż umowa o pracę rozwiąże się w dniu 30 kwietnia 2015 r. Za skrócony 2-miesięczny okres wypowiedzenia Ewa N. otrzymała odszkodowanie w wysokości jej 2-miesięcznego wynagrodzenia. W dniu 30 czerwca 2015 r. Ewa N. przedłożyła spółce X zaświadczenie lekarskie z dnia 29 czerwca 2015 r., z którego wynikało, iż jest ona w szóstym tygodniu ciąży i wniosła, aby spółka X przywróciła ją do pracy, skoro zaszła w ciążę w okresie, za który otrzymała odszkodowanie w związku ze skróceniem jej okresu wypowiedzenia umowy o pracę. Gdy spółka odmówiła przywrócenia Ewy N. do pracy, wniosła ona w dniu 1 lipca 2015 r. pozew o przywrócenie jej do pracy w spółce X, powołując się na ochronę wynikającą z art. 177 k.p. Spółka X w odpowiedzi na pozew podniosła, iż ochrona z art. 177 k.p. dotyczy tylko kobiet będących w ciąży i mających status pracownika w chwili wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę, wnosząc o oddalenie powództwa.

Proszę podać, czy powództwo Ewy N. jest zasadne przy przedstawionych przez strony sporu argumentach.

2. Jerzy Z. jest zatrudniony w spółce X na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracuje jako mechanik maszyn budowlanych, osiągając wynagrodzenie w wysokości 3.500 zł miesięcznie. Jest zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy od poniedziałku do piątku w godzinach od 6.00 do 14.00. W piątek 27 marca 2015 r. Jerzy Z. - wobec nagłej awarii dźwigu - otrzymał od pracodawcy polecenie pracy w godzinach nadliczbowych od godz. 14.00 do godz. 18.00. Otrzymał także polecenie, aby w razie nieusunięcia awarii w piątek, pracować w godzinach nadliczbowych w sobotę 28 marca 2015 r. od godz. 8.00 do godz. 12.00. Jerzy Z. odmówił pracy w godzinach nadliczbowych, uzasadniając to zmęczeniem. Podniósł również, iż nie ma obowiązku pracy w godzinach nadliczbowych i to jeszcze w sobotę, kiedy zamierza udać się na mecz piłkarski. Pracodawca we wtorek 31 marca 2015 r. - po wysłuchaniu Jerzego Z. - wymierzył mu karę nagany za odmowę pracy w godzinach nadliczbowych. Ponadto z uwagi na okoliczność, iż pracodawca nie mógł korzystać z dźwigu w poniedziałek 30 marca 2015 r. Jerzego Z. obciążono obowiązkiem zapłaty kwoty 2.000 zł tytułem szkody, jaką z tego tytułu poniósł pracodawca.

Proszę podać, czy wymierzenie Jerzemu Z. kary nagany i obciążenie go obowiązkiem zapłaty kwoty 2.000 zł jest zasadne.

3. Jan O. od dnia 1 stycznia 2014 r. pobiera rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy. Rentę przyznano mu do dnia 31 grudnia 2016 r. Od 1 stycznia 2015 r. Jan O. jest zatrudniony w połowie wymiaru czasu pracy w spółce X, osiągając wynagrodzenie w wysokości 1.000 zł. Ponadto w dniu 1 stycznia 2015 r. rozpoczął prowadzenie jednoosobowo pozarolniczej działalności gospodarczej na podstawie przepisów ustawy o swobodzie działalności gospodarczej.

Proszę podać, czy Jan O. z tytułu zatrudnienia w spółce X i z tytułu rozpoczęcia pozarolniczej działalności gospodarczej będzie podlegał obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu i zdrowotnemu. Proszę wskazać podstawę prawną rozstrzygnięcia.

Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych

Zestaw 31

1. Jerzy N. od 10 lat jest pracownikiem spółki X z siedzibą w Gdańsku. Został zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako magazynier. W umowie o pracę jako miejsce wykonywania pracy wskazano Gdańsk. Z uwagi na okoliczność, iż magazynier zatrudniony w oddziale spółki X w Sopocie doznał poważnego urazu w wyniku wypadku przy pracy i jego nieobecność w pracy mogła trwać nawet 6 miesięcy, pracodawca w dniu 29 września 2014 r. powierzył Jerzemu N. wykonywanie pracy magazyniera w oddziale spółki w Sopocie w okresie od 1 października 2014 r. do 31 marca 2015 r. przy zachowaniu jego dotychczasowego wynagrodzenia. Jerzy N. uważa, iż powierzenie mu wykonywania pracy w Sopocie narusza przepisy Kodeksu pracy. W dniu 30 września 2014 r. złożył przeciwko spółce X pozew o odszkodowanie w wysokości jego 3-miesięcznego wynagrodzenia, wskazując jako podstawę prawną swego roszczenia art. 45 § 1 k.p. i 47¹ k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p.

Proszę podać, czy roszczenie Jerzego N. jest zasadne. Czy pracodawca, zobowiązując Jerzego N. do pracy przez 6 miesięcy w oddziale spółki w Sopocie, naruszył przepisy prawa pracy?

2. Jacek W. jest zatrudniony przez pracodawcę Wojciecha S. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracuje od poniedziałku do piątku w godzinach od 7.00 do 15.00. W dniu 3 lipca 2015 r. Jacek W. o godz. 14.00 opuścił pracę bez usprawiedliwienia, co pracodawca zauważył. Dnia 10 lipca 2015 r. Jacek W. został wysłuchany przez Stanisława P. - kierownika działu kadr posiadającego upoważnienie Wojciecha S. do wykonywania czynności z zakresu wysłuchania pracowników i nakładania kar porządkowych. Po wysłuchaniu Jacka W. Stanisław P. ustnie go poinformował, iż wymierza mu karę nagany za opuszczenie miejsca pracy bez usprawiedliwienia w dniu 3 lipca 2015 r. Jacek W. dopiero w dniu 27 lipca 2015 r. otrzymał pismo od swojego pracodawcy Wojciecha S., w którym zawiadomiono go o wymierzeniu mu kary nagany za opuszczenie miejsca pracy bez usprawiedliwienia w dniu 3 lipca 2015 r. Stanisław P. nie pouczył Jacka W., iż od tej kary można w terminie 7 dni wnieść sprzeciw. Dnia 10 sierpnia 2015 r. Jacek W. złożył sprzeciw do pracodawcy od wymierzonej kary nagany podnosząc, iż jest ona niesłuszna, bowiem zawiadomienie na piśmie o tej karze otrzymał po 2 tygodniach od momentu, w którym pracodawca dowiedział się o naruszeniu przez niego obowiązku pracowniczego. Ponadto karę nagany wymierzył mu ustnie Stanisław P., a nie jego pracodawca i właściciel firmy. Wojciech S. odrzucił sprzeciw Jacka W. jako wniesiony po terminie.

Proszę ustosunkować się do zarzutu podniesionego przez Jacka W. Czy decyzja o odrzuceniu sprzeciwu jedynie ze względu na niezachowanie terminu do jego złożenia jest zasadna?

3. Jan O. (urodzony 1 stycznia 1949 r.) w dniu 10 czerwca 2014 r. złożył wniosek o przyznanie emerytury. Na dzień złożenia tego wniosku udowodnił on 2-letni okres czynnej służby wojskowej w Wojsku Polskim, 20-letni okres prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej jako osoba fizyczna, przy czym składki na ubezpieczenia emerytalno-rentowe z tego tytułu opłacił tylko za okres 15 lat, oraz zakończony okres zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy w spółce X w okresie od 1 stycznia 2000 r. do 31 maja 2014 r. Jan O. od dnia 1 stycznia 2012 r. do chwili obecnej jest zatrudniony w spółce Y na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w wymiarze $\frac{1}{4}$ pełnego wymiaru czasu pracy.

Proszę podać, czy Janowi O. przysługuje prawo do emerytury, a jeżeli tak - czy prawo to powinno ulec zawieszeniu. Czy przy ustalaniu prawa do emerytury i jej wysokości należy uwzględnić cały okres prowadzenia przez Jana O. pozarolniczej działalności gospodarczej?

Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych

Zestaw 32

1. Jacek N. w dniu 1 kwietnia 2015 r. zawarł ze spółką X w formie pisemnej umowę o pracę na okres próbny 3 miesięcy. W umowie tej strony ustaliły, iż w sytuacji, gdyby spółka X nie wypowiedziała Jackowi N. umowy na okres próbny, po jej zakończeniu strony podpiszą umowę o pracę na czas nieokreślony. Po upływie 3 miesięcy Jacek N. w dalszym ciągu w okresie od 1 do 14 lipca 2015 r. świadczył pracę w spółce X, pomimo że nie podpisano z nim umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 15 lipca 2015 r. - wobec faktu, iż otrzymał propozycję pracy w spółce Y na korzystniejszych warunkach - wystąpił do spółki X o wydanie świadectwa pracy z zaznaczeniem tylko okresu pracy w dniach od 1 kwietnia do 30 czerwca 2015 r. Wskazał, że strony wiązała tylko umowa na okres próbny, obecnie stron nie wiąże żadna umowa o pracę, gdyż dla skutecznego zawarcia takiej umowy wymagana jest forma pisemna, bowiem niezachowanie tej formy powoduje jej nieważność, a spółka X nie podpisała z nim umowy o pracę na czas nieokreślony po dniu 30 czerwca 2015 r.

Proszę podać, czy spółka X powinna wydać Jackowi N. świadectwo pracy. Czy twierdzenie Jacka N. poparte wspomnianą wyżej argumentacją, iż po dniu 30 czerwca 2015 r. nie wiąże go ze spółką X umowa o pracę, jest uzasadnione?

2. Ewa W. i Monika P. są od dnia 1 stycznia 2015 r. pracownicami spółki X na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony. Zostały zatrudnione w połowie wymiaru czasu pracy i pracują codziennie od poniedziałku do piątku w godzinach od 10.00 do 14.00, posiadając 1-miesięczny okres rozliczeniowy. Wynagrodzenie każdej z nich wynosi 20 zł za godzinę pracy. Jedynie w umowie o pracę podpisanej z Ewą W. ustalono, iż będzie jej przysługiwał dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych po przekroczeniu 6 godzin pracy na dobę. Wobec szczególnych potrzeb pracodawcy Ewa W. i Monika P. od poniedziałku 17 lutego do piątku 21 lutego 2015 r. świadczyły pracę od godz. 7.00 do godz. 17.00, a w sobotę 22 lutego 2015 r. – od godz. 10.00 do godz. 14.00. Pracownik działu kadr spółki X zastanawia się, w jaki sposób rozliczyć wynagrodzenie za dodatkową pracę Ewy W. i Moniki P. w dniach od 17 do 21 lutego 2015 r. i 22 lutego 2015 r. w sytuacji, gdy Ewa W. i Monika P. nie złożyły wniosków o czas wolny za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych, a spółka X ze względu na organizację czasu pracy nie może Ewie W. i Monice P. udzielić czasu wolnego za pracę w godzinach nadliczbowych.

Proszę udzielić odpowiedzi, jakie wynagrodzenie powinny otrzymać Ewa W. i Monika P. za dodatkową pracę.

3. Julia D. (urodzona 1 lipca 1954 r.) pobiera od dnia 1 stycznia 2008 r. przyznaną na stałe rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy. Od 1 stycznia 2014 r. jednocześnie jest zatrudniona w spółce X, która posiada status zakładu pracy chronionej. Pracuje na stanowisku odpowiednio dla niej przystosowanym. Julia D. legitymuje się jedynie 10-letnim okresem składkowym z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej, 10-letnim okresem podlegania ubezpieczeniu emerytalno-rentowemu na podstawie ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników oraz okresem składkowym z tytułu zatrudnienia w spółce X. Julia D. zwróciła się do radcy prawnego o przygotowanie opinii, czy ZUS wypłacający jej rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy może jej przyznać emeryturę z urzędu od dnia 1 lutego 2015 r., pomimo iż nie rozwiązała ona umowy o pracę ze spółką X oraz czy ewentualnie przyznana emerytura może być niższa niż dotychczas pobierana renta z tytułu niezdolności do pracy i niższa niż najniższa emerytura.

Proszę podać, jaka powinna być treść opinii radcy prawnego.

Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych

Zestaw 33

1. Jerzy R. - z zawodu ślusarz-spawacz - jest od 1 stycznia 2000 r. zatrudniony w spółce X na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku spawacza. Jego wynagrodzenie w lipcu 2014 roku wynosiło 20 zł za godzinę pracy. W dniu 31 lipca 2014 r. spółka X rozwiązała z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, zarzucając mu dopuszczenie się przywłaszczenia spawarki. Wyrokiem z dnia 27 lutego 2015 r. sąd okręgowy zmienił zaskarżony wyrok sądu rejonowego, przywracając Jerzego R. do pracy w spółce X na poprzednich warunkach pracy i płacy. Gdy 2 marca 2015 r. Jerzy R. zgłosił gotowość do podjęcia pracy, spółka X powierzyła mu na czas do 31 marca 2015 r. wykonywanie prac ślusarza z powodu okresowej niezdolności do pracy 2 ślusarzy. Wynagrodzenie za tę pracę miało wynosić 20 zł za godzinę pracy, pomimo iż wszystkim spawaczom w spółce podniesiono wynagrodzenie do 25 zł za godzinę pracy. Jerzy R. uważa, iż spółka X powinna od dnia 2 marca 2015 r. dopuścić go do wykonywania pracy spawacza z wynagrodzeniem 25 zł za godzinę pracy, a nie powierzać mu stanowisko ślusarza. Twierdzi, że nie dopuszczając go do pracy na stanowisku spawacza, pracodawca naruszył art. 45 § 1 k.p. i zasadę równego traktowania w zatrudnieniu określoną w art. 18^{3a} § 1 k.p. wobec ustalenia wynagrodzenia w wysokości 20 zł za godzinę pracy.

Proszę ustosunkować się do przedstawionych przez Jerzego R. zarzutów.

2. Jacek N. - będący z wykształcenia mechanikiem samochodowym i spawaczem - jest od dnia 1 stycznia 2010 r. zatrudniony w spółce X na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracuje w tej spółce jako spawacz od poniedziałku do piątku w godzinach od 6.00 do 14.00 z wynagrodzeniem w wysokości 20 zł za godzinę pracy. Ze względu na dużą awaryjność samochodów ciężarowych należących spółki, na okres od 1 lutego do 31 marca 2015 r. spółka X zawarła z Jackiem N. dodatkowo umowę zlecenia dotyczącą naprawy tych samochodów. Naprawy były wykonywane przez Jacka N. w warsztacie samochodowym spółki od poniedziałku do piątku po zakończeniu pracy, tj. od godz. 14.00 do godz. 18.00. Jacek N. pracował pod nadzorem kierownika warsztatu, który przydzielał mu do naprawy konkretny samochód i sprawdzał prawidłowość wykonanych prac remontowych. Wynagrodzenie wynosiło 20,00 zł za godzinę pracy. W dniu 1 kwietnia 2015 r. strony rozwiązały umowę o pracę na podstawie porozumienia stron. W piśmie skierowanym do spółki X w dniu 14 kwietnia 2015 r. Jacek N. podniósł, iż zawarcie z nim umowy zlecenia, gdy strony jednocześnie łączył stosunek pracy, było niedopuszczalne i faktycznie strony łączył jeden stosunek pracy. Uważa on, że praca wykonywana przez niego od poniedziałku do piątku w godzinach od 14.00 do 18.00 w lutym i marcu 2015 roku była pracą w godzinach nadliczbowych i za tę pracę oprócz normalnego wynagrodzenia powinien otrzymać dodatek w wysokości 100 % wynagrodzenia.

Proszę ustosunkować się do żądania i argumentów Jacka N. Czy od przychodu uzyskanego przez Jacka N. z tytułu umowy zlecenia należy opłacić składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe i zdrowotne?

3. Jan O. (urodzony 1 lipca 1950 r.) jest zatrudniony w spółce X od 1 lipca 1975 r. w pełnym wymiarze czasu pracy jako księgowy. Ostatnio osiągał wynagrodzenie miesięczne w kwocie 10.000 zł brutto. Zwrócił się o opinię do radcy prawnego, czy na dzień 1 września 2015 r. będzie spełniał przesłanki do przyznania mu emerytury częściowej, a jeżeli tak – czy musi rozwiązać umowę o pracę ze spółką X, a w razie braku konieczności rozwiązania tej umowy – czy ze względu na osiąganą emeryturę ulegnie zawieszeniu oraz czy po uzyskaniu przez niego uprawnień do emerytury powszechnej po ukończeniu 65 lat i 11 miesięcy życia – czy podstawa obliczenia tej emerytury zostanie pomniejszona o sumę kwot pobranej emerytury częściowej.

Proszę podać, jaka powinna być treść opinii radcy prawnego.

Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych

Zestaw 34

1. Jacek N. od 10 lat jest zatrudniony w spółce X na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Wykonuje pracę głównego księgowego i pracuje w godzinach od 7.00 do 15.00. W środę 7 stycznia 2015 r. o godz. 14.30 Jacek N. złożył wniosek o udzielenie mu urlopu na żądanie w dniu 8 stycznia 2015 r. Był to jego pierwszy wniosek o udzielenie urlopu na żądanie w 2015 roku. Pracodawca odmówił Jackowi N. urlopu na żądanie jeszcze w tym samym dniu o godz. 14.50 podnosząc, iż w związku z kontrolą urzędu skarbowego jego obecność w pracy w dniu 8 stycznia 2015 r. jest niezbędna. Jacek N. jednak nie stawiał się do pracy w dniu 8 stycznia 2015 r. W piątek 30 stycznia 2015 r., przy zachowaniu wszystkich wymogów formalnych, pracodawca wręczył Jackowi N. pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy z dniem 9 stycznia 2015 r. z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy dnia 8 stycznia 2015 r. Jacek N. w terminie odwołał się od powyższego rozwiązania umowy o pracę do sądu pracy, domagając się przywrócenia go do pracy. Podniósł w uzasadnieniu odwołania, iż pracodawca jest związany wnioskiem o udzielenie urlopu na żądanie i powinien tego urlopu udzielić. Nieudzielenie takiego urlopu stanowi wykroczenie, o którym mowa w art. 282 § 1 pkt 2 k.p. Ponadto oświadczenie spółki X o rozwiązaniu umowy o pracę jest wadliwe, gdyż wskazuje błędną datę rozwiązania umowy o pracę, co skutkuje roszczeniami z art. 56 k.p.

Proszę podać, jakie powinno być rozstrzygnięcie sądu pracy przy zarzutach Jacka N.

2. Jerzy D. jest zatrudniony w spółce X na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako magazynier w chłodni owoców i warzyw. Pracuje w pełnym wymiarze czasu pracy od poniedziałku do piątku w godzinach od 7.00 do 15.00. Posiada 1-miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy. Ze względu na okres skupu czereśni Jerzy D. otrzymał od pracodawcy polecenie pełnienia dyżuru w sobotę 11 lipca 2015 r. od godz. 10.00 do godz. 15.00. W czasie tego dyżuru pracował jedynie w godzinach od 13.00 do 15.00, przyjmując od dostawców czereśnie. W niedzielę 12 lipca 2015 r. ze względu na dużą i niespodziewaną dostawę czereśni od stałego dostawcy Jerzy D. wykonywał pracę od godz. 12.00 do godz. 14.00. Jerzy D. w zamian za 2 godziny pracy w niedzielę domaga się od pracodawcy całego dnia wolnego w okresie od 13 do 17 lipca 2015 r., za pracę w sobotę – całego dnia wolnego do 31 lipca 2015 r., a za czas dyżuru w sobotę w godzinach od 10.00 do 13.00 – 3 godzin czasu wolnego do końca miesięcznego okresu rozliczeniowego, czyli do 31 lipca 2015 r.

Proszę podać, czy żądania Jerzego D. są zasadne.

3. Jan O. (ur. 1 lipca 1953 r.) złożył 1 lipca 2015 r. wniosek o przyznanie emerytury z tytułu pracy w szczególnych warunkach, udowadniając na dzień 1 stycznia 1999 r. 15-letni okres pracy w pełnym wymiarze czasu pracy w szczególnych warunkach jako spawacz i 25-letni okres składkowy z tytułu pracy w spółce X. Od 1 lipca 2000 r. Jan O. prowadzi gospodarstwo rolne, podlegając z tego tytułu ubezpieczeniu społecznemu rolników i opłacając stosowne składki. Wobec Jana O. i jego żony Ewy O. sąd okręgowy orzekł separację wyrokiem z dnia 2 stycznia 2014 r., ale od 1 stycznia 2015 r. mieszkali razem, prowadząc wspólne gospodarstwo domowe. Ewa O. nie miała ustalonych alimentów ze strony męża. W dniu 24 lipca 2015 r. Jan O. zmarł. Ewa O. uważa, że zmarły Jan O. spełniał przesłanki do przyznania emerytury i przy ustalaniu jej wysokości powinien być brany pod uwagę okres opłacania przez zmarłego składek na ubezpieczenie społeczne rolników. Wniosła o przyznanie jej prawa do niezrealizowanego świadczenia emerytalnego po zmarłym Janie O. za okres od 1 do 24 lipca 2015 r.

Proszę podać, czy żądanie Ewy O. jest zasadne. Czy Jan O. spełniał przesłanki do przyznania emerytury? Czy okres, za który zmarły opłacał składki na ubezpieczenie społeczne rolników, powinien być uwzględniony przy ustalaniu prawa do emerytury?

Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych

Zestaw 35

1. Jerzy N. od dnia 1 stycznia 2012 r. został powołany na stanowisko prezesa zarządu spółki akcyjnej X, która zatrudnia 200 pracowników. Jednocześnie w tym samym dniu został on zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na tym stanowisku. Uchwałą z dnia 30 czerwca 2015 r. rada nadzorcza spółki X odwołała Jerzego N. z funkcji prezesa zarządu z tym dniem. Dnia 1 lipca 2015 r. rada nadzorcza zwróciła się o opinię prawną do radcy prawnego, czy uchwała o odwołaniu Jerzego N. z funkcji członka zarządu spółki X automatycznie prowadzi do rozwiązania z nim stosunku pracy, czy odwołanie go może uzasadniać rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, ewentualnie - czy może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia mu umowy o pracę oraz czy Jerzemu N. przysługuje odprawa na podstawie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Proszę podać, jaka powinna być treść opinii radcy prawnego.

2. Jerzy K. - magister inżynier technologii żywienia – od 20 lat jest zatrudniony w spółce X na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Zajmuje stanowisko kierownika działu produkcji przypraw z wynagrodzeniem w wysokości 6.000 zł miesięcznie powiększonym o kwotę 2.000 zł z tytułu dodatku funkcyjnego. Pracuje od poniedziałku do piątku w godzinach od 7.00 do 15.00. Na czas od 2 do 16 marca 2015 r. zakładowa organizacja związkowa Solidarność 80, zgodnie ze wszystkimi wymogami ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, ogłosiła strajk w spółce X. Jerzy K. nie brał udziału w strajku i nie świadczył pracy pomimo codziennej gotowości do jej wykonywania, bowiem z uwagi na strajk nie został dopuszczony do pracy. W okresie od 3 do 15 marca 2015 r. Jerzy K. wykonywał w domu w godzinach od 10.00 do 14.00 na rzecz spółki Y umowę o dzieło dotyczącą przygotowania strony internetowej tej spółki. Z tego tytułu osiągnął wynagrodzenie w wysokości 8.000 zł. Pracownik działu finansowego spółki X zastanawia się, czy za czas od 2 do 16 marca 2015 r., kiedy Jerzy K. nie świadczył pracy, przysługuje mu normalne wynagrodzenie za pracę, a jeżeli tak - czy również z dodatkiem funkcyjnym oraz czy przeszkodę w wypłacie tego wynagrodzenia stanowi okoliczność, iż w tym okresie Jerzy K. osiągnął wynagrodzenie w wysokości 8.000 zł z tytułu umowy o dzieło.

Proszę podać, jaką decyzję odnośnie do wynagrodzenia Jerzego K. za okres od 2 do 16 marca 2015 r. powinna podjąć spółka X.

3. Małżeństwo Jan O. i Ewa O. od 10 lat prowadzą wspólnie gospodarstwo rolne o powierzchni 10,25 hektara przeliczeniowego, podlegając wyłącznie ubezpieczeniu społecznemu rolników w pełnym zakresie. Nie posiadają oni ustalonego prawa do emerytury i renty, ani nie mają prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego. W dniu 27 lutego 2015 r. udali się po poradę do radcy prawnego, ponieważ Jan O. zamierza od 1 marca 2015 r. - nie zaprzestając prowadzenia gospodarstwa rolnego - rozpocząć prowadzenie jednoosobowo pozarolniczej działalności gospodarczej na podstawie ustawy o swobodzie działalności gospodarczej w zakresie sprzedaży owoców i warzyw wyprodukowanych w gospodarstwie oraz sprzedaży środków ochrony roślin. Prognozowana kwota podatku dochodowego ma nie przekraczać rocznie 3.000 zł. Ewa O. natomiast zamierza od dnia 1 marca 2015 r. rozpocząć wykonywanie pracy na podstawie umowy zlecenia zawartej ze spółką X. Jej wynagrodzenie miesięczne będzie wynosić 1.000 zł. Ona również nie planuje zaprzestać pracy w gospodarstwie rolnym. Oboje chcą wiedzieć, czy rozpoczynając działalność gospodarczą i wykonywanie pracy na podstawie umowy zlecenia, będą zmuszeni opłacać składki na ubezpieczenie społeczne z tych tytułów, czy też mogą nadal podlegać wyłącznie ubezpieczeniu społecznemu rolników.

Proszę podać, jaka powinna być treść porady radcy prawnego.

Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych

Zestaw 36

1. Jerzy N. jest zatrudniony w spółce X jako informatyk na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 6 lipca 2015 r. w związku z podejrzeniem, iż Jerzy N. jest nietrzeźwy, prezes zarządu spółki X Jan O. zarządził zbadanie jego trzeźwości alkomatem. Badanie potwierdziło stan nietrzeźwości Jerzego N. Podczas badania Jan O. robił nietrzeźwemu Jerzemu N. zdjęcia. Dnia 7 lipca 2015 r. Jan O. zwołał naradę wszystkich pracowników i podczas niej upublicznił zdjęcia Jerzego N. Jednocześnie wielokrotnie mu ubliżył, nazywając go alkoholikiem. Dodatkowo następnego dnia, tytułem ostrzeżenia pozostałych pracowników, wymierzył Jerzemu N. karę nagany i karę pieniężną w wysokości 1-dniowego wynagrodzenia za stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości w dniu 6 lipca 2015 r., po czym opisał całe zdarzenie w gazecie zakładowej, prezentując także dokumentację zdjęciową.

Proszę ocenić zasadność postępowania prezesa zarządu spółki X. Czy Jerzemu N. za stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości można było wymierzyć karę nagany i karę pieniężną? Czy w związku z zachowaniem prezesa zarządu spółki X Jerzemu N. przysługują jakieś uzasadnione roszczenia, a jeżeli tak - na jakiej podstawie prawnej?

2. Lech O. jest pracownikiem spółki X, będąc zatrudnionym jako spawacz w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracuje on w systemie zmianowym od poniedziałku do piątku w godzinach od 6.00 do 14.00 lub od 14.00 do 22.00, przy 1-miesięcznym okresie rozliczeniowym czasu pracy zgodnie z miesiącem kalendarzowym. Lech O. wykorzystał już cały urlop wypoczynkowy za 2015 rok i dlatego zwrócił się do prezesa zarządu spółki X, aby mógł pracować od poniedziałku 25 maja do piątku 29 maja 2015 r. od godz. 6.00 do godz. 22.00 po to, by mieć w zamian 5 dni wolnych od pracy w okresie od 8 do 12 czerwca 2015 r., które chciał wykorzystać na remont domu. Prezes zarządu spółki X wyraził na to zgodę. Ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy - zgodnie z poleceniem prezesa zarządu - Lech O. świadczył pracę także w sobotę 30 maja 2015 r. w godzinach od 6.00 do 14.00. W zamian za pracę w tę sobotę prezes zarządu spółki X udzielił Lechowi O. bez jego wniosku dnia wolnego w poniedziałek 15 czerwca 2015 r.

Proszę podać, czy postępowanie prezesa zarządu spółki X było prawidłowe, a jeżeli nie - jakie przepisy prawa pracy odnośnie do czasu pracy zostały naruszone.

3. Jan O. (urodzony 31 grudnia 1992 r.) od 2010 roku pobiera rentę rodzinną po zmarłym ojcu. Dnia 1 października 2011 r. Jan O. został studentem, więc organ rentowy przyznał mu prawo do renty rodzinnej na dalszy okres – do ukończenia 5-letniej nauki na uniwersytecie. Jednocześnie pouczył go o okolicznościach, w których prawo do renty rodzinnej ustaje lub ulega zawieszeniu. W dniu 30 września 2012 r. Jan O. poinformował organ rentowy, iż na czas od 1 października 2012 r. do 30 września 2013 r. udzielono mu urlopu dziekańskiego w związku z koniecznością sprawowania osobistej opieki nad ciężko chorą matką, którą dotknęła choroba nowotworowa. Natomiast w dniu 30 września 2013 r. organ rentowy otrzymał od Jana O. informację, że jego matka zmarła w dniu 29 września 2013 roku, on sam zaś w związku ze śmiercią matki dnia 1 października 2013 r. kończy naukę na uniwersytecie, a w dniu 15 października 2013 r. podejmuje pracę w spółce X. Decyzją z dnia 31 marca 2015 r. ZUS zobowiązał Jana O. do zwrotu pobranej renty rodzinnej za okres od 1 października 2012 r. do 30 marca 2015 r. wraz z odsetkami podnosząc w decyzji, iż Jan O. nienależnie pobrał rentę rodzinną w tym okresie. Zdaniem Jana O. renta rodzinna powinna być mu wypłacana od 1 października 2012 r. do marca 2015 roku, pomimo iż pracował od 15 października 2013 r.

Proszę ocenić, czy decyzja organu rentowego jest zasadna, wskazując podstawę prawną swojego stanowiska. Czy w okresie urlopu dziekańskiego Janowi O. przysługiwało prawo do renty rodzinnej?

Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych

Zestaw 37

1. Ewa N. od 10 lat jest zatrudniona w spółce X jako sprzedawca w sklepie spożywczym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracuje w podstawowym systemie czasu pracy od poniedziałku do piątku w godzinach od 10.00 do 18.00. Z tego względu, iż jest ona matką karmiącą piersią, pracę swą wykonuje od godz. 10.00 do godz. 17.00. W dniu 30 stycznia 2015 r. Ewa N. złożyła swojemu pracodawcy propozycję zmiany warunków pracy i płacy poprzez zatrudnienie jej na czas nieokreślony w 2/5 pełnego wymiaru czasu pracy, gdyż nie jest w stanie pogodzić wychowywania dziecka karmionego piersią kilka razy w ciągu dnia z pracą w pełnym wymiarze czasu pracy. Gdy pracodawca w dniu 6 lutego 2015 r. nie wyraził zgody na tę propozycję, Ewa N. dnia 27 marca 2015 r. wręczyła pracodawcy pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z nim z tym dniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy. Ewa N. zarzuciła spółce X, iż - nie wyrażając zgody na pracę w 2/5 pełnego wymiaru czasu pracy - ciężko naruszyła podstawowe obowiązki wobec niej jako pracownika, dopuściła się wobec niej dyskryminacji z powodu jej rodzicielstwa i płci oraz naruszyła zasady współzycia społecznego i zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. Ewa N. zażądała od pracodawcy odszkodowania w wysokości jej 3-miesięcznego wynagrodzenia. Spółka X w dniu 31 marca 2015 r. wniosła przeciwko Ewie N. pozew o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem i nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia i zażądała zasądzenia odszkodowania w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia Ewy N.

Proszę podać, czy rozwiązanie przez Ewę N. umowy o pracę bez wypowiedzenia ze spółką X było zgodne z prawem i uzasadnione. Czy roszczenie Ewy N. o odszkodowanie jest zasadne? Proszę także ocenić zasadność powództwa spółki X.

2. Jacek N. od dnia 1 stycznia 2010 r. był zatrudniony w spółce X na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako główny technolog przy produkcji kosmetyków. W dniu 20 stycznia 2010 r. spółka X zawarła z Jackiem N. umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy na okres 1 roku, a za przestrzeganie tej umowy przewidziano dla niego odszkodowanie w wysokości 30 % wynagrodzenia otrzymywanego przed ustaniem stosunku pracy. Z § 5 tej umowy wynikało, iż jeżeli spółka X złoży Jackowi N. oświadczenie o zwolnieniu go z obowiązku przestrzegania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, nie będzie obowiązywało postanowienie o odszkodowaniu. W dniu 31 stycznia 2014 r. umowa o pracę pomiędzy spółką X i Jackiem N. została rozwiązana się na podstawie porozumienia stron. Dnia 14 lutego 2014 r. Jacek N. otrzymał od spółki X pismo, z którego wynikało, iż spółka zwalnia go z przestrzegania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, powołując się na § 5 umowy. Do dnia 31 stycznia 2015 r. Jacek N. nie prowadził działalności konkurencyjnej. W dniu 3 lutego 2015 r. wystąpił do sądu pracy z pozwem o zasądzenie niewypłaconego odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy za okres 12 miesięcy podnosząc, iż § 5 umowy jest sprzeczny z przepisami Kodeksu pracy i zgodnie z art. 18 § 2 k.p. taki zapis umowy jest nieważny.

Proszę ocenić zasadność powództwa Jacka N.

3. Zofia R. (urodzona 1 stycznia 1954 r.) od dnia 1 czerwca 2014 r. pobiera emeryturę. W dniu 30 czerwca 2015 r. wystąpiła do ZUS z wnioskiem, aby ponownie ustalić wysokość jej emerytury i przy obliczaniu wysokości kapitału początkowego jako okres składkowy uwzględnić 6 lat niewykonywania pracy z powodu wychowywania trójki dzieci do lat 4 w okresie od 1 stycznia 1975 r. do 31 grudnia 1980 r. Zdaniem Zofii R. dotychczas organ rentowy niezgodnie z przepisami przyjmował, że jest to okres nieskładkowy.

Proszę podać, czy wniosek Zofii R. jest zasadny, a jeżeli tak - od kiedy organ rentowy powinien ustalić dla niej emeryturę w nowej wysokości.

Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych

Zestaw 38

1. Prezes zarządu spółki z o.o. X jest - zgodnie z regulaminem organizacyjnym tej spółki - osobą wyłącznie uprawnioną do dokonywania czynności w zakresie spraw pracowniczych. Podczas jego nieobecności w dniu 31 grudnia 2014 r. inny członek zarządu spółki X Jacek N. podpisał i wręczył Lechowi O. pismo o rozwiązaniu z nim umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Lech O. był zatrudniony w spółce X od 10 lat na stanowisku księgowego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę podano niewłaściwe wywiązywanie się przez Lecha O. z obowiązków pracowniczych. W dniu 2 stycznia 2015 r. prezes zarządu spółki X wręczył Lechowi O. pismo zatwierdzające dokonane przez Jacka N. wypowiedzenia mu umowy o pracę. Lech O. zwrócił się dnia 3 stycznia 2015 r. do radcy prawnego o wydanie opinii, czy w związku z tym, iż oświadczenie o wypowiedzeniu mu umowy o pracę podpisała osoba nieuprawniona, to czy jest ono z mocy prawa nieważne. Lech O. oczekuje również odpowiedzi na pytania, czy ze względu na to, że nie chce już pracować w spółce X - gdyby wspomniane oświadczenie było ważne - czy zasadny będzie pozew o odszkodowanie w związku z naruszeniem przez spółkę przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, czy umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu 31 marca 2015 r. czy 30 kwietnia 2015 r. oraz czy pracodawca, wypowiadając mu umowę o pracę, naruszył przepisy prawa pracy, bowiem przyczyna wypowiedzenia jest dla Lecha O. niekonkretna i niezrozumiała.

Proszę sformułować treść opinii radcy prawnego.

2. Józef K. - prowadzący duży salon fryzjerski i zatrudniający 30 pracowników - zamierza zatrudnić od 1 września 2015 r. Ewę N. (urodzoną 30 maja 1999 r.), która ukończyła gimnazjum na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego w zawodzie fryzjerki. Zwrócił się on do radcy prawnego o opinię: czy w umowie tej może umieścić klauzulę, iż Ewa N. po ukończeniu przygotowania zawodowego będzie zobowiązana do pracy w jego salonie przez okres 3 lat; czy w razie reorganizacji jego salonu która uniemożliwi kontynuowanie przygotowania zawodowego, może wypowiedzieć Ewie N. umowę o pracę i czy wtedy będzie zobowiązany do wypłaty odprawy; czy w razie jej choroby może w trybie art. 53 k.p. rozwiązać z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia; czy w 2016 roku w razie wniosku Ewy N. w okresie ferii zimowych w styczniu będzie zobowiązany udzielić jej 12 dni urlopu, a w okresie wakacji letnich 26 dni urlopu, czyli w 2016 roku łącznie 38 dni urlopu wypoczynkowego; czy może tak ustalić harmonogram czasu pracy Ewy N., aby wykonywała ona swoją pracę ze względu na jej specyfikę w salonie fryzjerskim w każdą sobotę od godz. 12 do godz. 20.

Proszę podać, jaka powinna być treść opinii radcy prawnego.

3. Janowi O. na okres od 1 października 2013 r. do 30 września 2016 r. przyznano prawo do renty socjalnej. Od dnia 1 października 2013 r. do chwili obecnej Jan O. jest studentem prawa. Ponadto Jan O. podpisał umowę zlecenie ze spółką X obejmującą czas od 1 stycznia 2014 r. do 30 czerwca 2016 r. Z tego tytułu osiąga miesięczny przychód w wysokości 7.000 zł. O zawarciu umowy zlecenia i wysokości osiąganych przychodów Jan O. zawiadomił ZUS w dniu 7 stycznia 2014 r. Pomimo tego organ rentowy nadal wypłacał Janowi O. rentę socjalną. Decyzją z dnia 1 lipca 2015 r. ZUS zawiesił wypłatę Janowi O. renty socjalnej i zobowiązał go do zwrotu tego świadczenia za okres od 1 stycznia 2014 r. do 30 czerwca 2015 r.

Proszę podać, czy decyzja ZUS jest zasadna, wskazując podstawę prawną swojego stanowiska.

Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych

Zestaw 39

1. Jerzy N. (urodzony 14 grudnia 1955 r.) w okresie od 1 stycznia 1974 r. do 31 grudnia 2010 r. pracował w pełnym wymiarze czasu pracy w spółce X jako spawacz, jest więc uprawniony po ukończeniu 60 lat do emerytury w niższym wieku emerytalnym z tytułu pracy w szczególnych warunkach. W dniu 1 stycznia 2014 r. Jerzy N. zawarł umowę o pracę ze spółką Y na czas nieokreślony. Strony ustaliły w tej umowie, że okres wypowiedzenia umowy wynosi 3 miesiące. Jerzy N. pracował w spółce Y przy produkcji elementów metalowych do konstrukcji stalowych. Była to praca zespołowa. Na skutek swojej nieporadności nie wykonał on przyjętych norm produkcyjnych, opóźniając produkcję i powodując, iż cały zespół nie wykonywał przyjętych norm produkcyjnych, czego skutkiem było pozbawienie całego zespołu premii regulaminowej. Ponadto w 2014 roku Jerzy N. przez okres 120 dni był niezdolny do pracy wskutek choroby, dezorganizując pracę w zespole, w którym pracował. W tej sytuacji w dniu 31 marca 2015 r. spółka Y wręczyła Jerzemu N. oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za 1-miesięcznym okresem wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano długotrwałe, usprawiedliwione nieobecności w pracy dezorganizujące pracę w spółce oraz jego nieporadność zawodową i brak umiejętności pracy w zespole poprzez niewykonywanie norm produkcyjnych.
Proszę podać, czy powyższe wypowiedzenie jest uzasadnione, czy też narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, a jeżeli tak – które z tych przepisów. Czy ewentualne odwołanie Jerzego N. od wypowiedzenia mu umowy o pracę będzie zasadne?
2. W spółce X, prowadzącej działalność handlową, od 10 lat jest zatrudnionych na podstawie umów o pracę 5 przedstawicieli handlowych. Od dnia 1 stycznia 2009 r. prezes zarządu spółki w ramach swych uprawnień powierzył tym przedstawicielom telefony służbowe, wydając jednocześnie zarządzenie przewidujące limit na rozmowy służbowe w wysokości 200 zł miesięcznie dla każdego z nich. Przedstawiciele handlowi nie przestrzegali zarządzenia i co miesiąc koszt rozmów służbowych każdego z nich wynosił ponad 200 zł. Pracodawca nie wyciągnął w stosunku do nich z tego tytułu żadnych konsekwencji. W styczniu 2015 roku w spółce X został powołany nowy zarząd i jego nowy prezes. Nowy zarząd spółki X nakazał wszystkim przedstawicielom handlowym zapłatę rachunków telefonicznych ponad limit 200 zł miesięcznie od 2009 roku. Gdy przedstawiciele odmówili, pracodawca nakazał dokonanie potrąceń tych kwot z ich wynagrodzeń za pozostawieniem im minimalnego wynagrodzenia.
Proszę ocenić zasadność postępowania nowego zarządu spółki X. Czy żądanie zapłaty rachunków telefonicznych ponad limit 200 zł jest zasadne? Jakie skuteczne zarzuty mogą przedstawić pracodawcy przedstawiciele handlowi?
3. Janina W. (urodzona 14 kwietnia 1965 r.) w dniu 8 maja 2015 r. złożyła wniosek o przyznanie emerytury pomostowej. Na dzień złożenia wniosku o emeryturę udowodniła ona 15-letni okres zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy jako nurek w spółce Y w okresie od 1 stycznia 1988 r. do 31 grudnia 2002 r. oraz 10-letni okres zatrudnienia w spółce X w pełnym wymiarze czasu pracy od 1 stycznia 2003 r. do 31 grudnia 2012 r. jako sprzątaczką. Od dnia 1 stycznia 2013 r. Janina W. prowadzi wyłącznie gospodarstwo rolne o powierzchni 10,25 ha przeliczeniowego, opłacając stosowne składki na ubezpieczenia społeczne rolników.
Proszę podać, czy Janina W. spełnia przesłanki do przyznania jej emerytury pomostowej, a jeżeli tak - od kiedy to świadczenie powinno być jej przyznane i czy okres podlegania ubezpieczeniu społecznemu rolników będzie miał wpływ na wysokość tej emerytury.

Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych

Zestaw 40

1. Jerzy N. od 1 stycznia 2014 r. jest zatrudniony w spółce X na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako księgowy. W umowie tej zastrzeżono, iż okres jej wypowiedzenia wynosi 6 miesięcy i tyle samo miało wynosić odszkodowanie w razie niezgodnie z prawem rozwiązania umowy o pracę. W dniu 12 lutego 2015 r. Jerzy N. na portalu społecznościowym ujawnił wysokość wynagrodzenia swojego i pozostałych 5 pracowników księgowości. Gdy pracodawca dowiedział się o tym fakcie, 27 lutego 2015 r. wręczył Jerzemu N. pismo o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za 1-miesięcznym okresem wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano ujawnienie przez niego wysokości wspomnianych wynagrodzeń. W dniu 13 lutego 2015 r. - przed wręczeniem mu wypowiedzenia umowy o pracę - pracodawca zwrócił się do jedynej zakładowej organizacji związkowej o informację, którzy pracownicy spółki X korzystają z jej obrony. Organizacja do 26 lutego 2015 r. nie udzieliła żadnej odpowiedzi. Jerzy N. w terminie złożył odwołanie od powyższego wypowiedzenia, domagając się zasądzenia od spółki X odszkodowania zgodnie z art. 47¹ k.p. w wysokości jego 6-miesięcznego wynagrodzenia. Zarzucił pracodawcy, iż wypowiedzenie mu umowy o pracę jest nieuzasadnione, bowiem pracodawca nigdy nie zakazywał mu ujawniania wynagrodzenia swojego i innych pracowników, ponadto jego zdaniem pracodawca naruszył art. 38 k.p., gdyż o zamiarze wypowiedzenia mu umowy o pracę nie zawiadomił zakładowej organizacji związkowej, której Jerzy N. nie jest członkiem, ale organizacja ta mogła podjąć się obrony jego praw pracowniczych, a także zastosował błędny okres wypowiedzenia.

Proszę podać, czy odwołanie Jerzego N. jest uzasadnione przy dokonaniu oceny sformułowanych przez niego zarzutów. Czy jego powództwo o zasądzenie wynagrodzenia w wysokości 5-miesięcznego wynagrodzenia na podstawie art. 49 k.p. będzie zasadne?

2. Jacek N. jest zatrudniony przez Józefa K. na stacji benzynowej w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę w systemie pracy weekendowej od piątku do niedzieli i w święta od godz. 10 do godz. 22. Jego wynagrodzenie wynosi 20 zł za godzinę pracy. 1 listopada 2014 r. przypadało w sobotę, a wymiar czasu pracy w listopadzie wynosił 144 godziny. Jacek N. w listopadzie 2014 roku przepracował 5 sobót, 5 niedziel, 4 piątki, jak i pracował w dniu 11 listopada, czyli łącznie 180 godzin. Józef K. zastanawia się, czy skoro Wszystkich Świętych przypadało w sobotę, czy obniża to wymiar czasu pracy Jacka N. o 8 godzin, a skoro przepracował w listopadzie 2014 roku 180 godzin zamiast 144 godzin, to czy jego praca ponad 144 godziny była pracą w godzinach nadliczbowych, a jeżeli tak – to czy za tę pracę oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje mu dodatek, a jeżeli tak – w jakiej wysokości i za ile godzin.

Proszę udzielić odpowiedzi na wymienione wątpliwości Józefa K.

3. Ewa K. (ur. 14 kwietnia 1961 r.) od 1 września 1976 r. do 31 sierpnia 1980 r. uczyła się w liceum ogólnokształcącym. Od 1 września 1980 r. do 31 sierpnia 2015 r. pracowała w publicznej szkole podstawowej jako nauczycielka w $\frac{3}{4}$ obowiązującego wymiaru zajęć nauczycielskich. Dnia 31 sierpnia 2015 r. Ewa K. rozwiązała na swój wniosek stosunek pracy ze szkołą podstawową. Nie przystąpiła do otwartego funduszu emerytalnego. W okresie nauki w liceum - odległego od jej miejsca zamieszkania o 50 km - dojeżdżała do szkoły codziennie autobusem (wyjazd o 6.15, powrót o 16.30). Rodzice Ewy K. mieli w tym czasie gospodarstwo rolne o powierzchni 5 ha przeliczeniowych, w którym Ewa K. pracowała. W dniu 1 września 2015 r. Ewa K. złożyła wniosek o przyznanie jej emerytury nauczycielskiej, przedkładając potwierdzone przez urząd gminy pisemne zeznania 2 świadków, iż w okresie od 14 kwietnia 1977 r. do 31 sierpnia 1980 r. pracowała w gospodarstwie rolnym rodziców w wymiarze 5 godzin dziennie, a w okresie wakacji letnich – 10 godzin dziennie.

Proszę podać, czy Ewa K. spełnia przesłanki do przyznania jej emerytury nauczycielskiej.

Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych

Zestaw 41

1. W związku z koniecznością zatrudnienia w spółce X nowego pracownika na stanowisku asystenta prezesa zarządu tej spółki, zarząd spółki zwrócił się do radcy prawnego przygotowanie opinii, czy od kandydatów na powyższe stanowisko można zażądać takich informacji jak: data urodzenia, miejsce zamieszkania, wykształcenie, przebieg dotychczasowego zatrudnienia, karalność, orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy na stanowisku asystenta, poziom znajomości języka angielskiego, niemieckiego i rosyjskiego, stan cywilny, stopień umiejętności obsługi komputera, zakres dyspozycyjności, posiadane hobby, wyznanie, narodowość, orientacja seksualna, dotychczasowa przynależność do związków zawodowych i partii politycznych, a odnośnie do kobiet – także, czy są w ciąży i jakie mają plany rodzicielskie, jak również czy podanie przez kandydata świadomie nieprawdziwych danych może być po zawarciu umowy o pracę podstawą do zastosowania wobec takiego pracownika art. 52 k.p.

Proszę podać, jaka powinna być treść opinii radcy prawnego.

2. Jerzy N. od 10 lat jest zatrudniony w spółce X na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako główny technolog. W dniu 1 stycznia 2010 r. strony tej umowy podpisały także umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, przy czym zakaz konkurencji miał obowiązywać w ciągu 3 lat od ustania stosunku pracy. Jerzemu N. przez okres trwania zakazu konkurencji miało przysługiwać odszkodowanie w wysokości 25 % ostatnio otrzymywanego wynagrodzenia, płatne do ostatniego dnia każdego miesiąca trwania zakazu. W dniu 1 stycznia 2015 r. spółka X została w trybie art. 23¹ k.p. przejęta przez spółkę Y. Dnia 28 lutego 2015 r. Jerzy N. za 7-dniowym uprzedzeniem - zgodnie z art. 23¹ § 4 k.p. - rozwiązał stosunek pracy ze spółką Y. W dniu 6 marca 2015 r. Jerzy N. otrzymał od spółki Y pismo, z którego wynika, iż spółka Y zwalnia go z zakazu konkurencji po ustaniu zatrudnienia, gdyż nie obawia się konkurencji z jego strony i w związku z tym nie będzie mu wypłacać poczynsży od dnia 1 marca 2015 r. odszkodowania w wysokości 25 % otrzymywanego wynagrodzenia.

Proszę ocenić zasadność stanowiska spółki Y zajętego w piśmie z dnia 6 marca 2015 r.

3. Jan O. (urodzony 14 kwietnia 1970 r.) w okresie od 1 stycznia 2012 r. do 30 czerwca 2014 r. był uprawniony do renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy z powodu schorzeń neurologicznych. W dniu 15 czerwca 2014 r. złożył on wniosek o przyznanie prawa do renty na dalszy okres. Decyzją z dnia 1 sierpnia 2014 r. ZUS odmówił przyznania Janowi O. prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy, gdyż z opinii lekarza orzecznika i komisji lekarskiej ZUS wynikało, że odzyskał on zdolność do pracy zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami. Na skutek odwołania Jana O. sąd okręgowy po przeprowadzeniu dowodu z opinii biegłych lekarzy neurologa i neurochirurga – opierających się na tej samej dokumentacji medycznej i tych samych dowodach, co organ rentowy - wyrokiem z dnia 2 lutego 2015 r. zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał Janowi O. prawo do renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy na okres 3 lat poczynsży od dnia 1 lipca 2014 r. Wyrok sądu okręgowego nie zawierał rozstrzygnięcia o odpowiedzialności organu rentowego za nieustalenie ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji. Wyrok ten się uprawomocnił. Odpis wyroku organ rentowy otrzymał w dniu 9 marca 2015 r. Dnia 16 marca 2015 r. Jan O. zwrócił się do organu rentowego o przyznanie ustawowych odsetek od nieterminowo wypłaconych świadczeń rentowych za okres od 1 lipca 2014 r. do 28 lutego 2015 r. liczonych od daty ich wymagalności do dnia zapłaty.

Czy wniosek Jana O. jest zasadny? Proszę wskazać podstawę prawną rozstrzygnięcia.

Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych

Zestaw 42

1. Spółka X z siedzibą w Kaliszu zawarła z Jerzym N. w dniu 1 kwietnia 2015 r. umowę o pracę na czas określony od 14 kwietnia 2015 r. do 14 kwietnia 2025 r. W umowie tej zawarto klauzulę, iż jedynie spółce X przysługuje prawo wypowiedzenia umowy o pracę za 2-tygodniowym okresem wypowiedzenia. Umowa przewidywała także, iż Jerzy N. będzie wykonywał pracę spawacza, a jako miejsce wykonywania tej pracy wskazano cały obszar Europy. Wymiar czasu pracy określono na 10 godzin na dobę i przeciętnie 60 godzin w 6-dniowym tygodniu pracy, przy 24-miesięcznym okresie rozliczeniowym czasu pracy, natomiast wynagrodzenie ustalono na kwotę 1.700 zł brutto miesięcznie, płatną w siedzibie pracodawcy raz na 2 miesiące na koniec drugiego miesiąca. W umowie zawarto również zapisy, iż Jerzemu N. przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze 28 dni roboczych za każdy przepracowany pełny rok pracy, że w razie nieumyślnego wyrządzenia szkody spółce X Jerzy N. obowiązany jest do naprawienia szkody w pełnej wysokości oraz że spółka X może w każdym czasie udzielić Jerzemu N. urlopu bezpłatnego do 3 miesięcy w roku bez jego wniosku.

Proszę ocenić zgodność zawartej przez spółkę X z Jerzym N. umowy o pracę z przepisami prawa pracy.

2. Jacek W. od 10 lat pracuje w spółce X z siedzibą w Kaliszu na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Jest zatrudniony jako mechanik samochodowy, osiągając wynagrodzenie w wysokości 4.000 zł miesięcznie. W związku z tym, iż jest on obowiązany do usuwania awarii samochodów klientów na terenie województwa wielkopolskiego, pracodawca prawidłowo powierzył mu do dyspozycji samochód służbowy i podpisał z nim w dniu 10 stycznia 2014 r. umowę o odpowiedzialności materialnej za ten samochód. W umowie tej strony zawarły zapis, iż w razie powstania szkody w powierzonym mu mieniu, Jacek W. wyraża zgodę na potrącenie jej wysokości z jego wynagrodzenia, przy czym wolna od potrąceń będzie kwota minimalnego wynagrodzenia z pracę. W dniu 18 lutego 2015 r. Jacek W. - na skutek znacznego przekroczenia dowolnej prędkości na niebezpiecznym zakręcie - uderzył samochodem służbowym w drzewo, doprowadzając do jego uszkodzenia. Koszt napraw wyniósł 13.000 zł. Odnośnie do tego samochodu nie zawarto umowy autocasco. Po dokonaniu naprawy tego samochodu, dnia 24 lutego 2015 r. Jacek W. udał się nim do Konina celem naprawy samochodu klienta na autostradzie. Podczas tej naprawy nieznany sprawca dokonał kradzieży prawidłowo zabezpieczonego samochodu służbowego Jacka W., który następnie po spowodowaniu kolizji porzucił. Koszt kolejnej naprawy tego samochodu wyniósł 12.000 zł. Spółka X, zgodnie z wyrażoną przez Jacka W. zgodą, zaczęła potrącać z jego wynagrodzenia kwotę 25.000 zł.

Proszę ocenić prawidłowość postępowania spółki X w kwestii dokonywanych potrąceń. Czy Jacek N. powinien ponieść odpowiedzialność materialną za szkodę w powierzonym mieniu w wysokości 25.000 zł?

3. Jan O. (urodzony 1 stycznia 1956 r.) posiada 34-letni okres składkowy z tytułu pracy w pełnym wymiarze czasu pracy w spółce X i z tytułu pobierania przez okres 1 roku zasiłku dla bezrobotnych do 31 grudnia 2013 r. Od 1 stycznia 2014 r. nigdzie nie pracuje i nie podlega żadnemu ubezpieczeniu społecznemu. W dniu 1 lipca 2015 r. doznał zawału serca i zmarł. W dniu 10 lipca 2015 r. żona zmarłego Ewa O., która pokryła koszty pogrzebu, wystąpiła do ZUS o zasiłek pogrzebowy. Prawomocnym wyrokiem z dnia 2 stycznia 2014 r. wobec Jana O. i Ewy O. orzeczono separację bez orzekania o winie. Pomimo orzeczonej separacji Jan O. i Ewa O. do chwili jego śmierci zamieszkiwali razem, prowadząc wspólne gospodarstwo domowe.

Proszę podać, czy Ewie O. przysługuje prawo do zasiłku pogrzebowego.

Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych

Zestaw 43

1. Ewa N. od 1 kwietnia 2012 r. jest zatrudniona w spółce X z siedzibą w Poznaniu na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty ds. transportu. Jako miejsce jej pracy wskazano oddział spółki X w Kaliszu. Od 1 listopada 2013 r. do 28 lutego 2015 r. Ewa N. korzystała z urlopu wychowawczego. Gdy w poniedziałek 3 marca 2015 r. Ewa N. chciała wrócić do pracy, okazało się, iż oddział spółki w Kaliszu został zlikwidowany, więc pracodawca powierzył jej w tym dniu na czas do 30 kwietnia 2015 r. wykonywanie pracy specjalisty ds. transportu w siedzibie spółki w Poznaniu. Wynagrodzenie Ewy N. ustalono na kwotę 2.000 zł, czyli w wysokości niższej o 1.000 zł niż przed rozpoczęciem urlopu wychowawczego, pomimo iż 3 innym specjalistom ds. transportu spółka X w dniu 1 stycznia 2015 r. podwyższyła wynagrodzenia do kwot po 4.000 zł miesięcznie. Dnia 31 marca 2015 r. pracodawca wręczył Ewie N. pisemne oświadczenie o wypowiedzeniu jej warunków pracy i płacy z zachowaniem 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia w zakresie miejsca wykonywania pracy i wysokości płacy. Wskazał, iż po upływie okresu wypowiedzenia proponuje jej pracę specjalisty ds. transportu w Poznaniu z wynagrodzeniem w wysokości 2.000 zł. Jako przyczynę wypowiedzenia warunków pracy i płacy podano likwidację oddziału spółki X w Kaliszu.

Proszę podać, czy decyzje spółki X wobec Ewy N. są zgodne z prawem i uzasadnione.

2. Sabina W., Monika P., Jan Z. i Józef K. są pracownikami spółki X na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony. Każde z nich osiąga wynagrodzenie w wysokości 2.000 zł miesięcznie. Wszyscy pracują w sklepie należącym do spółki X, mając od 10 lat zawartą umowę o wspólnej odpowiedzialności materialnej. W umowie tej przewidziano, iż każde z nich w razie niedoboru odpowiada do wysokości kwoty stanowiącej 25 % powstałej szkody. Swoją pracę wykonują codziennie od poniedziałku do piątku w godzinach od 10.00 do 18.00. W sobotę 3 stycznia 2015 r. w sklepie zarządzono inwentaryzację, w której udział wzięli Monika P., Jan Z. i Józef K. oraz pracownik działu księgowości spółki X. Sabina W. w dniach od 20 grudnia 2014 r. do 15 stycznia 2015 r. była chora, przedkładając pracodawcy stosowne zaświadczenie lekarskie. Pomimo prośby pracodawcy, Sabina W. nie wskazała ustnie lub pisemnie innej osoby, która powinna wziąć za nią udział w powyższej inwentaryzacji. Inwentaryzację 3 stycznia 2015 r. przeprowadzono od godz. 8.00 do godz. 20.00. Wykazała ona niedobór w wysokości 20.000 zł, przy czym na powyższą kwotę składała się również kwota 7.000 zł jako wartość laptopa, który 31 grudnia 2014 r. uległ całkowitemu zniszczeniu na skutek upadku z półki podczas próby jego zdjęcia przez Jana Z. W wyniku niedoboru spółka X obciążyła wszystkich pracowników sklepu kwotami po 5.000 zł. Sabina W. uważa, iż z powodu braku jej udziału w inwentaryzacji nie może ponosić odpowiedzialności za niedobór, Monika P., Jan Z. i Józef K. natomiast domagają się od pracodawcy za czas pracy w czasie inwentaryzacji normalnego wynagrodzenia powiększonego o 100 % dodatek za każdą godzinę pracy.

Proszę podać, czy obciążenie każdego z pracowników sklepu spółki X kwotą 5.000 zł za powstały niedobór jest prawidłowe, a jeżeli nie - jak powinna się ta odpowiedzialność kształtować. Czy żądania płacowe pracowników za udział w inwentaryzacji są zasadne?

3. Jan O. (urodzony 14 kwietnia 1954 r.) od dnia 1 maja 2014 r. pobiera emeryturę. W dniu 1 kwietnia 2015 r. Jan O. został powołany do zarządu spółki z o.o. X, ale nie podpisał z tą spółką żadnej umowy, to jest umowy o pracę czy umowy cywilnoprawnej. Z tytułu piastowania funkcji członka zarządu spółki otrzymuje on wynagrodzenie w wysokości 10.000 zł miesięcznie. Jan O. zwrócił się do radcy prawnego o wydanie opinii, czy w związku z powołaniem go do zarządu spółki X i osiąganym wynagrodzeniem jego prawo do emerytury będzie zawieszone lub świadczenie emerytalne ulegnie zmniejszeniu.

Proszę podać, jaka powinna być treść opinii radcy prawnego.

Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych

Zestaw 44

1. Starosta Jan K. odwołał w dniu 20 czerwca 2015 r. z funkcji dyrektora urzędu pracy Józefa K., który pełnił tę funkcję na podstawie powołania od 4 lat. W piśmie odwołującym z funkcji dyrektora starosta zaznaczył, iż odwołanie to jest równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 k.p.), ale nie wskazał przyczyny uzasadniającej odwołanie. W dniu 2 lipca 2015 r. Józef K. wniósł do sądu rejonowego pozew o odszkodowanie z powodu niezgodnego z prawem odwołania go ze stanowiska dyrektora, podnosząc w odwołaniu jedynie, iż starosta nie wskazał przyczyny jego odwołania, a on należycie wykonywał swoje obowiązki, co powinno skutkować zasądzeniem na jego rzecz odszkodowania w wysokości jego 3-miesięcznego wynagrodzenia.

Proszę podać, jakie powinno być rozstrzygnięcie sądu rejonowego.

2. Spółka X w dniu 30 czerwca 2014 r. rozwiązała z Jerzym N. umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy. Był on zatrudniony w tej spółce od 15 lat w pełnym wymiarze czasu pracy. Wyrokiem sądu okręgowego z dnia 31 marca 2015 r., zmieniającym wyrok sądu rejonowego, Jerzy N. został przywrócony do pracy w spółce X na poprzednich warunkach pracy i płacy. Sąd okręgowy także zasądził na jego rzecz wynagrodzenie w wysokości jego 1-miesięcznego wynagrodzenia pod warunkiem podjęcia pracy. W dniu 1 kwietnia 2015 r. Jerzy N. ponownie podjął pracę w spółce X. Uważa on, iż za 9-miesięczny okres pozostawania bez pracy od 1 lipca 2014 r. do 31 marca 2015 r. przysługuje mu prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 20 dni, ponadto pracodawca na zasadach prawa cywilnego powinien mu wypłacić wynagrodzenie za 8 miesięcy pozostawania bez pracy, skoro sąd okręgowy zasądził tylko 1-miesięczne wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy.

Proszę ustosunkować się do twierdzeń Jerzego N. odnośnie do jego prawa do urlopu wypoczynkowego i prawa do wynagrodzenia za okres 8 miesięcy opartego o zasady prawa cywilnego.

3. Jan O. (urodzony 14 kwietnia 1994 r.) jest studentem II roku prawa. Studiuje w systemie studiów niestacjonarnych (zaocznych). Od dnia 1 stycznia 2015 r. jest on uprawniony do renty rodzinnej po zmarłym ojcu, który pobierał emeryturę rolniczą. Jan O. po śmierci ojca nie prowadzi działalności rolniczej. Zawarł umowę zlecenia ze spółką X na czas od 1 marca do 31 grudnia 2015 r. i osiąga z tego tytułu przychód miesięczny w wysokości 8.000 zł.

Proszę podać, czy Jan O. z tytułu zawartej umowy zlecenia podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu i zdrowotnemu. Czy osiągnięty przychód z tytułu zawartej umowy zlecenia spowoduje, iż prawo do renty rodzinnej ulegnie zawieszeniu lub czy świadczenie to ulegnie zmniejszeniu?

Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych

Zestaw 45

1. Jacek N. – magister prawa – jest zatrudniony w spółce X od 10 lat na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako specjalista do spraw prawnych. W piątek 27 lutego 2015 r. pracodawca przesłał Jackowi N. e-maila z załącznikiem w postaci dokumentu w edytorze MS Word zawierającego oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za 3-miesięcznym okres wypowiedzenia, gdzie jako przyczynę podano niewłaściwe wywiązywanie się z obowiązków pracowniczych. Oświadczenie to zawierało prawidłowe pouczenie o przysługującym pracownikami prawie do złożenia odwołania do sądu pracy. Jacek N. odebrał wspomnianego e-maila w sobotę 28 lutego 2015 r. Jacek N. uważając, iż skoro pracodawca przysyłając mu wypowiedzenie umowy o pracę za pośrednictwem e-maila naruszył art. 30 § 3 k.p., jak i art. 30 § 4 k.p., uznał, iż takie oświadczenie o wypowiedzeniu jest nieważne z mocy prawa i udał się na zaplanowany od poniedziałku 2 marca 2015 r. 2-tygodniowy urlop wypoczynkowy do Zakopanego. W poniedziałek 16 marca 2015 r. Jacek N. odwołał się od otrzymanego wypowiedzenia umowy o pracę, wnosząc o uznanie go za bezskuteczne, zarzucając pracodawcy naruszenie art. 30 § 3 i § 4 k.p., składając jednocześnie wniosek o przywrócenie terminu do złożenia odwołania podnosząc, iż odwołanie to złożył po terminie, gdyż przebywał na urlopie wypoczynkowym, a ponadto przyjął błędny pogląd, iż oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę jest nieważne.

Proszę podać, jakie powinno być rozstrzygnięcie sądu pracy.

2. Jerzy P. był zatrudniony w spółce X na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 stycznia 2000 r. W dniu 31 maja 2015 r. rozwiązano z nim umowę o pracę. Pracownik działu kadr spółki X przygotowując świadectwo pracy dla Jerzego P., zastanawiał się, czy w świadectwie tym należy umieścić informacje o wykorzystaniu przez niego w maju 2015 roku urlopu ojcowskiego, korzystaniu przez niego w okresie od 1 stycznia do 30 czerwca 2014 r. z urlopu wychowawczego, korzystaniu w 2009 roku z 6-miesięcznego urlopu bezpłatnego, jak i informacje, iż w 2011 roku przez okres 182 dni wypłacano mu wynagrodzenie chorobowe, zasiłek chorobowy, a od 1 stycznia do 31 marca 2012 r. świadczenie rehabilitacyjne. Pracownik działu kadr miał również wątpliwość, czy w świadectwie pracy zawrzeć informacje, że Jerzy P. w 2015 roku przepracował 40 godzin nadliczbowych, a w dniu 5 lutego 2015 r. był ukarany karą nagany.

Proszę udzielić odpowiedzi na powyższe wątpliwości pracownika działu kadr spółki X.

3. Jan O. prowadzi gospodarstwo rolne o powierzchni 10,25 ha przeliczeniowego, podlegając od dnia 1 stycznia 1991 r. ubezpieczeniu społecznemu rolników w pełnym zakresie. Mieszka razem ze swoją córką Moniką O. Monika O. ukończyła 18 lat, jest uczennicą szkoły średniej, ale nie podlega ubezpieczeniu społecznemu rolników jako domownik, gdyż nie pracowała w gospodarstwie ojca. Nie podlega ona również innemu ubezpieczeniu społecznemu. Monika O. w dniu 2 stycznia 2015 r. urodziła dziecko. Ojcem dziecka jest 18-letni uczeń szkoły średniej, który nie podlega żadnemu ubezpieczeniu społecznemu i nie sprawuje opieki nad dzieckiem. Bezpośrednią opiekę nad dzieckiem sprawuje Monika O. Jan O. zwrócił się do radcy prawnego o wydanie opinii, czy jego córce w związku z urodzeniem dziecka będzie przysługiwało prawo do zasiłku macierzyńskiego i czy w okresie sprawowania opieki na dzieckiem do 3 roku życia może zostać objęta ubezpieczeniem emerytalnym i rentowym rolników, a jeżeli tak - czy Jan O. będzie zobowiązany do sfinansowania składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe rolników za córkę.

Proszę podać, jaka powinna być treść opinii radcy prawnego.

Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych

Zestaw 46

1. Jerzy N. (ur. 14 kwietnia 1950 r.) od 1 stycznia 1975 r. jest pracownikiem spółki X w pełnym wymiarze czasu pracy. Został zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako księgowy i zarazem kierownik oddziału finansowego spółki X. Otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 5.000 zł i dodatek funkcyjny w wysokości 2.000 zł. W dniu 31 grudnia 2014 r. spółka X rozwiązała z Jerzym N. umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, zarzucając mu popełnienie kradzieży z włamaniem na jej szkodę. Jerzy N. w terminie odwołał się od powyższego rozwiązania umowy o pracę do sądu pracy, domagając się przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy. Powołał się na to, że jest pracownikiem, o którym mowa w art. 39 k.p. Od 1 stycznia do 31 marca 2015 r. Jerzy N. pobierał zasiłek chorobowy, a następnie pozostawał bez pracy. Prawomocnym wyrokiem z dnia 30 czerwca 2015 r. Jerzy N. został uniewinniony od popełnienia kradzieży z włamaniem na szkodę spółki X. Sędzia sądu pracy Jan K. ma w dniu 3 sierpnia 2015 r. wydać wyrok. Zamierza przywrócić Jerzego N. do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, ale zastanawia się, jak rozstrzygnąć kwestię zasądzenia wynagrodzenia na rzecz Jerzego N. za okres pozostawania bez pracy pod warunkiem jej podjęcia, ustalił bowiem dodatkowo, iż wszystkim księgowym w spółce X od 1 stycznia 2015 r. podniesiono wynagrodzenie zasadnicze do kwoty 6.000 zł.

Proszę rozstrzygnąć wątpliwości sędziego Jana K.

2. Jerzy T. od 1 stycznia 2015 r. jest zatrudniony w spółce X na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracuje na stanowisku informatyka przy tworzeniu programów komputerowych. Jerzy T. ma dostęp do szczególnie ważnych informacji, więc pracodawca przedłożył mu do podpisania umowę o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia. Wynika z niej m. in., że Jerzy T. dożywotnio od ustania stosunku pracy nie będzie mógł prowadzić działalności konkurencyjnej (w oparciu o umowę o pracę, umowę cywilnoprawną, prowadzoną działalność gospodarczą lub też na innej podstawie) w stosunku do działalności obecnie prowadzonej przez spółkę X (w zakresie oprogramowania komputerowego) lub działalności, którą w przyszłości spółka ta może prowadzić. Ponadto Jerzy T. w razie naruszenia zakazu konkurencji będzie zobowiązany zapłacić spółce X karę umowną w złotych polskich stanowiącą równowartość 100.000 euro, a spółka X może w każdej chwili, wyłącznie jednostronnie, za 1-miesięcznym okresem wypowiedzenia rozwiązać umowę o zakazie konkurencji bez podawania przyczyn i wówczas będzie zwolniona od wypłaty odszkodowania w wysokości 25 % ostatnio otrzymywanego przez Jerzego T. wynagrodzenia.

Proszę podać, czy proponowana treść umowy o zakazie konkurencji jest zgodna z prawem.

3. Jan O. od 10 lat pracuje w spółce X jako księgowy w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony. Osiąga wynagrodzenie w wysokości 5.000 zł miesięcznie. Jednocześnie od 2 lat prowadzi on pozarolniczą działalność gospodarczą w zakresie doradztwa podatkowego. W ramach tej działalności Jan O. podpisał umowę zlecenia na badanie sprawozdania finansowego spółki X. Przedmiot zlecenia pokrywa się z zakresem prowadzonej przez niego działalności gospodarczej. Za wykonaną umowę zlecenia Jan O. otrzymał od spółki X wynagrodzenie w wysokości 10.000 zł.

Proszę podać, czy spółka X powinna uzyskać od Jana O. kwotę wynagrodzenia z umowy zlecenia doliczyć do uzyskanego przez niego wynagrodzenia ze stosunku pracy i czy od tej kwoty odprowadzić dodatkowo stosowne składki na obowiązkowe ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe oraz na ubezpieczenie zdrowotne.

Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych

Zestaw 47

1. Ewa N. od 10 lat była pracownikiem spółki X zatrudniającej 100 pracowników. Zajmowała stanowisko szwaczki na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Ze względu na problemy finansowe spółka X zmieniła profil działalności. W związku z tym pracodawca w dniu 30 stycznia 2015 r. wręczył Ewie N. wypowiedzenie zmieniające za 3-miesięcznym okresem wypowiedzenia z powodu zmian organizacyjnych w spółce i zmian co do profilu produkcji. Po upływie okresu wypowiedzenia zaproponował jej pracę prasowaczki z zachowaniem dotychczasowego wynagrodzenia. Ewa N. odmówiła przyjęcia zaproponowanych nowych warunków pracy i umowa o pracę rozwiązała się w dniu 30 kwietnia 2015 r. Po rozwiązaniu umowy o pracę Ewa N. zażądała od pracodawcy odprawy w wysokości jej 3-miesięcznego wynagrodzenia podnosząc, iż do rozwiązania umowy o pracę doszło wyłącznie z przyczyn dotyczących pracodawcy.

Proszę podać, czy żądanie Ewy N. jest zasadne.

2. Janina S. jest zatrudniona w spółce X na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako architekt. W pracy posiada do dyspozycji komputer. Spółka X w dniu 1 maja 2015 r. zainstalowała specjalny system komputerowy monitorujący, którzy pracownicy i w jakich godzinach korzystają z konkretnych stron internetowych. Pracownicy spółki zostali o tym poinformowani. Dnia 1 lipca 2015 r. pracodawca ustalił, iż Janina S. w okresie od 1 do 30 czerwca 2015 r. spędzała codziennie 2 godziny na czytaniu wiadomości na portalach plotkarskich. Janina S. potwierdziła tę okoliczność. Wskutek tego nie wykonała ona w terminie projektu magazynu dla spółki Y, a spółka X musiała zapłacić z tego tytułu karę umowną w wysokości 10.000 zł. Prezes zarządu spółki X zwrócił się w dniu 3 lipca 2015 r. do radcy prawnego o wydanie opinii, czy w związku z powyższymi ustaleniami Janinie S. można wymierzyć karę upomnienia, nie wypłacić jej wynagrodzenia za czas, w którym czytała wiadomości na portalach plotkarskich, wypowiedzieć jej warunki płacy, obniżając jej wynagrodzenie o 500 zł, oraz czy można ją obciążyć kwotą 10.000 zł w związku z zapłatą kary umownej spółce Y.

Proszę podać, jaka powinna być opinia radcy prawnego.

3. Karolina W. jest zatrudniona w spółce X, pracując w pełnym wymiarze czasu pracy jako księgowa na podstawie zawartej w dniu 1 stycznia 2000 r. umowy o pracę na czas nieokreślony. Jej ostatnie wynagrodzenie wynosiło 5.000 zł miesięcznie. Jednocześnie od dnia 1 stycznia 2010 r. prowadzi ona jednoosobowo pozarolniczą działalność gospodarczą na podstawie ustawy o swobodzie działalności gospodarczej, ale zawiesiła tę działalność od 1 stycznia 2014 r. W związku z urodzeniem dziecka do dnia 31 grudnia 2014 r. korzystała ona z urlopu macierzyńskiego i dodatkowego urlopu macierzyńskiego, a od dnia 1 stycznia 2015 r. korzysta ona z 26-tygodniowego urlopu rodzicielskiego, pobierając zasiłek macierzyński. W dniu 15 stycznia 2015 r. Karolina W. podjęła zawieszoną pozarolniczą działalność gospodarczą.

Proszę podać, czy z tytułu podjętej pozarolniczej działalności gospodarczej Karolina W. będzie podlegała obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu i zdrowotnemu.

Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych

Zestaw 48

1. Józef K. i Jerzy N. są pracownikami spółki X zatrudnionymi od 10 lat na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 1 czerwca 2015 r. w spółce X wybuchł strajk zorganizowany przez zakładową organizację związkową, przy czym strajk był zorganizowany niezgodnie z ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, czyli był strajkiem nielegalnym. Strajk ten trwał do 3 czerwca 2015 r. Jerzy N. jako zwykły członek zakładowej organizacji związkowej był biernym członkiem tego strajku, nie mając świadomości, iż strajk ten był zorganizowany niezgodnie z ustawą o rozstrzyganiu sporów zbiorowych, natomiast Józef K. był przewodniczącym tej organizacji imiennie wskazanym uchwałą zarządu tego związku do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy i brał czynny udział w tym strajku, a organizując go miał pełną świadomość, iż strajk ten jest niezgodny z prawem. Prezes zarządu spółki X zwrócił się do radcy prawnego o opinię, czy można z Józefem K. i Jerzym N. rozwiązać umowy o pracę bez wypowiedzenia z ich winy z powodu brania udziału w strajku, a jeżeli tak – to jakie wymogi formalne winna spełnić spółka X przy rozwiązaniu z nimi umów o pracę bez wypowiedzenia z ich winy.

Proszę podać, jaka powinna być treść opinii radcy prawnego.

2. Józef W. - zamieszkały w Kaliszu – prowadził jako osoba fizyczna pozarolniczą działalność gospodarczą na podstawie ustawy o swobodzie działalności gospodarczej. Od 10 lat zatrudnia w prowadzonym markecie spożywczym 30 pracowników - w tym Jerzego N. - na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 14 maja 2015 r. Józef W. zmarł, nie pozostawiając żadnych spadkobierców. Jerzy N. zwrócił się w dniu 28 maja 2015 r. do swojego brata będącego aplikantem Krajowej Szkoły Sądownictwa i Prokuratury z pytaniem, czy przysługuje mu odszkodowanie w związku z wygaśnięciem umowy o pracę z Józefem W. wobec jego śmierci w sytuacji, gdy od dnia 21 maja 2015 r. podjął zatrudnienie na podstawie umowy o pracę w spółce X, a jeżeli tak - w jakiej wysokości. Jerzy N. oczekuje także odpowiedzi na pytania, czy przysługuje mu odprawa, skoro wygaśnięcie jego stosunku pracy nastąpiło z przyczyn nie dotyczących pracowników, a jeżeli tak - w jakiej wysokości oraz jaki ewentualnie podmiot jest zobowiązany do zapłaty wspomnianych odszkodowania i odprawy.

Proszę podać, jak powinna brzmieć odpowiedź udzielona przez brata Jerzego N.

3. Ewa O. od dnia 1 stycznia 2010 r. jest pracownikiem spółki X, będąc zatrudnioną w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W związku z urodzeniem dziecka w 2014 roku do dnia 31 grudnia 2014 r. wykorzystwała urlop macierzyński i dodatkowy urlop macierzyński. Od dnia 1 stycznia 2015 r. Ewa O. korzysta z 26-tygodniowego urlopu rodzicielskiego, pobierając zasiłek macierzyński. W dniu 15 stycznia 2015 r. złożyła ona swojemu pracodawcy wniosek o zatrudnienie jej w połowie wymiaru czasu pracy od dnia 1 lutego 2015 r. do końca urlopu rodzicielskiego, bowiem chce ona połączyć wykonywanie zatrudnienia z wykorzystaniem urlopu rodzicielskiego.

Proszę podać, czy spółka X jest zobowiązana uwzględnić wniosek Ewy O. Czy Ewa O. podlega ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu tylko z tytułu pobierania zasiłku macierzyńskiego, czy tylko z tytułu podjętego zatrudnienia w razie uwzględnienia jej wniosku czy też z obu tych tytułów? Kto finansuje składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe osób pobierających zasiłek macierzyński?

Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych

Zestaw 49

1. Jacek N. od dnia 1 lipca 2012 r. jest zatrudniony w spółce X jako kierownik oddziału kadr na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 1 kwietnia 2015 r. Jacek N. został członkiem zakładowej organizacji związkowej Solidarność 80, do której należy 300 pracowników spółki, a dnia 1 czerwca 2015 r. został wybrany przewodniczącym komisji rewizyjnej tej organizacji. W związku z powyższym prezes zarządu spółki X w dniu 8 czerwca 2015 r. zwrócił się do radcy prawnego o przygotowanie opinii, czy Jackowi N. 30 czerwca 2015 r. można wypowiedzieć umowę o pracę z powołaniem się na utratę do niego zaufania ze względu na sprawowaną funkcję w zakładowej organizacji związkowej. Organizacja ta pozostaje w ciągłym sporze z zarządem spółki X w związku z programem racjonalizacji zatrudnienia. Prezes zarządu oczekuje także odpowiedzi na pytania, jaki okres wypowiedzenia umowy o pracę należy zastosować, czy w okresie wypowiedzenia spółka X może zwolnić Jacka N. bez jego zgody od świadczenia pracy z zachowaniem jego dotychczasowego wynagrodzenia; czy na wypowiedzenie Jackowi N. umowy o pracę należy uzyskać zgodę zarządu zakładowej organizacji związkowej Solidarność 80; czy wypowiedzenie umowy o pracę można Jackowi N. przesłać za pośrednictwem e-maila; czy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę można go zobowiązać bez jego zgody do wykorzystania zaległego i bieżącego urlopu wypoczynkowego.

Proszę podać, jaka powinna być treść opinii radcy prawnego.

2. Anna K., Jan W. i Ewa Z. są zatrudnieni w spółce X na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony. Pracują w oddziale spółki X w Poznaniu. W dniu 27 lutego 2015 r. Anna K. otrzymała od pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę za 3-miesięcznym okresem wypowiedzenia. Dnia 1 maja 2015 r. część spółki X, w tym oddział spółki w Poznaniu, została przejęta przez spółkę Y. Anna K. w związku z tym zastanawia się, czy przejęcie oddziału spółki X w Poznaniu przez spółkę Y spowoduje anulowanie z mocy prawa wypowiedzenia umowy o pracę, które otrzymała. Jan W. natomiast zastanawia się, czy zakładowy układ zbiorowy obowiązujący w spółce X (bardziej korzystny niż zakładowy układ zbiorowy obowiązujący w spółce Y) będzie miał nadal wobec niego zastosowanie, a jeżeli tak - przez jaki okres, czy też od 1 maja 2015 r. będzie go obowiązywał mniej korzystny zakładowy układ zbiorowy ze spółki Y. Ewa Z. z kolei zastanawia się, czy - jeżeli rozwiąże umowę o pracę ze spółką Y bez wypowiedzenia za 7-dniowym uprzedzeniem - będzie uprawniona do odprawy na podstawie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Proszę udzielić wyjaśnień na powyższe wątpliwości Anny K., Jana W. i Ewy Z.

3. Janowi O. przyznano prawo do renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy w związku z chorobą zawodową od dnia 1 stycznia 2014 r. na okres 3 lat. Rentę tę przyznano na podstawie wyroku sądu okręgowego z dnia 31 marca 2014 r. W dniach 27 lipca 2015 r. i 12 sierpnia 2015 r. organ rentowy wezwał Jana O. na badania lekarskie w celu zweryfikowania ustalonego prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy. Pomimo dwukrotnego i prawidłowego wezwania na badania, Jan O. nie stawiał się na powyższe badania, nie usprawiedliwiając swojej nieobecności.

Proszę podać, jaką decyzję w związku z powyższą sytuacją powinien wydać organ rentowy, wskazując podstawę prawną swojego stanowiska.

Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych

Zestaw 50

1. Jacek N. od 10 lat jest pracownikiem spółki X z siedzibą w Poznaniu zatrudniającej 300 pracowników. Pracuje jako magazynier na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, przy czym swoją pracę wykonuje w oddziale spółki X w Kaliszu. W dniu 1 lipca 2015 r. oddział ten wraz z zatrudnionymi w nim 20 pracownikami został przejęty przez spółkę Y. Jacek N. zastanawia się: czy spółka Y powinna zawrzeć z nim nową umowę o pracę, a spółka X wydać mu świadectwo pracy; czy nadal będą miały wobec niego zastosowanie postanowienia układu zbiorowego obowiązującego w spółce X i korzystniejszego niż w spółce Y; która spółka powinna mu wypłacić niezapłaconą nagrodę jubileuszową, do której nabył prawo 1 czerwca 2015 r.; czy ze spółką Y będzie go wiązała umowa o odpowiedzialności materialnej podpisana ze spółką X; czy brak wypełnienia przez spółki X i Y obowiązków wynikających z art. 23¹ § 3 k.p. może być podstawą do oceny, że te dwa podmioty dopuściły się ciężkiego naruszenia obowiązków wobec niego jako pracownika i czy może on z tego powodu rozwiązać umowę o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p.; czy może on skutecznie sprzeciwić się zmianie pracodawcy; która ze spółek poniesie odpowiedzialność za skradziony mu złoty zegarek o wartości 15.000 zł pozostawiony w dniu 30 czerwca 2015 r. w szafce pracowniczej.

Proszę udzielić odpowiedzi na wątpliwości Jacka N.

2. Ewa N. jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako brygadistka w spółce X produkującej proszek do prania. Pracuje od poniedziałku do piątku w godzinach od 8.00 do 16.00. Jej wynagrodzenie miesięczne składa się z wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 5.000 zł i dodatku funkcyjnego w kwocie 1.000 zł. W związku z brakiem popytu na proszek do prania i zgromadzonymi jego zapasami pracodawca udzielił wszystkim pracownikom spółki od 1 do 15 czerwca 2015 r. urlopu bezpłatnego, pomimo iż pracownicy nie składali wniosków o taki urlop. Ewa N. nie świadczyła pracy - pomimo gotowości do niej - także od wtorku 16 czerwca do piątku 19 czerwca 2015 r. Ewa N. ze względu na pożar hali produkcyjnej, w której produkowano proszek. Następnie 22 i 23 czerwca 2015 r. pracodawca zwolnił Ewę N. od pracy, gdyż została wezwana do sądu w charakterze świadka, a od środy 24 czerwca do piątku 26 czerwca 2015 r. Ewa N. uczestniczyła w szkoleniu obowiązkowym zorganizowanym przez pracodawcę od godz. 8.00 do godz. 18.00 z godziną przerwą na obiad. W poniedziałek 29 czerwca 2015 r. Ewa N. w godzinach od 8.00 do 16.00 przechodziła okresowe badania lekarskie w związku ze skierowaniem przez pracodawcę, a 30 czerwca 2015 r. w związku z brakiem należytej staranności związanej z uruchomieniem linii produkcyjnej doprowadziła ona do jej awarii, co spowodowało, iż nie mogła w tym dniu świadczyć pracy. Pracownik działu księgowości spółki X zastanawia się, za ile dni Ewie N. przysługuje wynagrodzenie za pracę za czerwiec 2015 roku, czy przy ustalaniu jej wynagrodzenia należy uwzględnić dodatek funkcyjny i czy Ewa N. w tym miesiącu pracowała w godzinach nadliczbowych.

Proszę udzielić odpowiedzi na powyższe wątpliwości pracownika spółki X.

3. Jan O. od 5 lat prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą podlegając z tego tytułu ubezpieczeniu społecznemu w tym dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu. W dniu 1 września 2015 r. Janowi O. urodziły się bliźnięta. Ich matka i żona Jana O. Ewa O. zmarła podczas porodu. Przed porodem nie podlegała ona żadnemu ubezpieczeniu społecznemu, w tym chorobowemu. Jan O. w związku ze śmiercią żony przerwał prowadzoną działalność gospodarczą w celu sprawowania opieki nad dziećmi i zwrócił się do radcy prawnego o opinię, czy w związku z przerwaniem działalności gospodarczej i koniecznością sprawowania osobistej opieki nad dziećmi przysługuje mu zasiłek macierzyński, a jeżeli tak – to przez jaki maksymalnie okres ten zasiłek może pobierać.

Proszę podać, jaka powinna być treść opinii radcy prawnego.