

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 1

1. Jacek N. miał zawartą ze spółką z o.o. X. zatrudniającą 61 pracowników, umowę o pracę na okres próbny od 01.11.2019r. do 31.01.2020r. za wynagrodzeniem w wysokości 5.000zł miesięcznie, płatnym do 10 dnia każdego miesiąca. Ze względu na trudną sytuację finansową spółki X., spowodowaną upadłością 3 kontrahentów spółki, wynagrodzenie za pracę, za miesiąc listopad 2019r. otrzymał w dniu 27.12.2019r. jedynie w wysokości 2 500 zł. Gdy do 16.01.2020r. Jacek N. nie otrzymał wynagrodzenia za pracę za miesiąc grudzień 2019r., to w piątek 17.01.2020r. złożył pracodawcy pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za 2 tygodniowym wypowiedzeniem, a w czwartek 30.01.2020r. złożył telefonicznie oświadczenie prezesowi zarządu spółki X. iż rozwiązuje on umowę o pracę ze spółką X. bez wypowiedzenia z winy pracodawcy z powodu nie wypłacenia mu w terminie pełnego wynagrodzenia za miesiąc listopad i wynagrodzenia za miesiąc grudzień. Spółka X. wypłaciła Jackowi N. całe zaległe wynagrodzenie 26.02.2020r. W dniu 27.02.2020r. Jacek N. złożył pozew do sądu pracy domagając się zasądzenia od spółki X. odszkodowania w wysokości 5.000zł w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz zasądzenia odprawy również w wysokości 5.000zł na podstawie ustawy „o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników”.

Proszę ocenić zasadność powództwa Jacka N.

2. Jerzy N. od 15 lat jest zatrudniony w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy jako monter. Do 30.09.2019r. Jerzy N. pobierał zasiłek chorobowy przez okres 182 dni z powodu obrażeń jakich doznał w wyniku wypadku przy pracy w dniu 02.04.2019r. w związku z niezapewnieniem przez pracodawcę odpowiednich zabezpieczeń przy pracach na wysokości, a od 01.10.2019r. do 28.03.2020r. świadczenie rehabilitacyjne. W dniu 28.02.2020r. Jerzy N. złożył wniosek o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego na dalszy okres, przedkładając zaświadczenie lekarskie, iż jest on nadal niezdolny do pracy, a dalsza rehabilitacja rokuje odzyskanie przez niego zdolności do pracy, informując o tym fakcie pracodawcę. Badanie przez lekarza orzecznika ZUS zostało wyznaczone na dzień 15.04.2020r. i w związku z tym Jacek N. złożył wniosek w dniu 26.03.2020r. do pracodawcy o udzielenie mu zaległego urlopu wypoczynkowego za 2019r. od 29.03.2020r. do 15.04.2020r., ewentualnie o dopuszczenie go do pracy od 29.03.2020r.

Czy spółka X. powinna udzielić Jerzemu N. urlop wypoczynkowy, ewentualnie dopuścić go do pracy i czy zasadne byłoby rozwiązanie z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia bez jego winy z powodu jego niezdolności do pracy z powodu choroby?

3. Jan O., urodzony 01.01.1999r., który 20.06.2019r. ukończył technikum, od 01.09.2019r. jest zatrudniony w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, a ta umowa jest jego pierwszym w życiu tytułem do objęcia go ubezpieczeniem społecznym. W dniu 27.09.2019r. Jan O., wracając z pracy do domu najkrótszą drogą rowerem, na czerwonym świetle, wjechał na skrzyżowanie i został potrącony przez prawidłowo jadący samochód, doznając obrażeń ciała. Za popełnione wykroczenie został wyrokiem sądu z 2.01.2020r., skazany prawomocnie na karę grzywny. Od 27.09.2019r. przez okres 182 dni do 4.04.2020r. był on niezdolny do pracy, otrzymując na powyższy okres stosowne zaświadczenia lekarskie, a w dniu 9.04.2020r. złożył wniosek o przyznanie prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy. Komisja lekarska ZUS orzeczeniem z 1.06.2020r. ustaliła, iż Jan O. jest w wyniku wypadku z 27.09.2020r. od dnia 5.04. 2020r. całkowicie niezdolny do pracy na stałe.

Proszę podać, czy Jan O. spełnia przesłanki do przyznania mu prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy? Czy Jan O. miał przez okres 182 dni od 27.09.2019r., prawo do wynagrodzenia chorobowego i zasiłku chorobowego ?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 2

1. Jerzy N. urodzony 1.06.1970r., jest od 1.01.1991r. zatrudniony w kopalni węgla brunatnego zatrudniającej 500 pracowników na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, przy czym od 1.01.1991r. do 31.12.2018r. pracował w pełnym wymiarze czasu pracy na odkrywce w kopalni węgla brunatnego przy zmechanizowanym przewoźniku nakładu węgla brunatnego, a od 1.01.2019r. jest zatrudniony ze względu na pogorszenie się jego stanu zdrowia w połowie pełnego wymiaru czasu pracy na jednym z pięciu stanowisk portierów. Nie przystąpił do otwartego funduszu emerytalnego. W dniu 28.02.2020r. otrzymał od pracodawcy za pośrednictwem poczty pismo o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za 3 miesięcznym okresem wypowiedzenia, pomimo iż w dniu 28.02.2020r. i 29.02.2020r. był zwolniony przez pracodawcę od pracy ze względu na pogrzeb ojca. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę Jerzemu N. wskazano likwidację jednego z pięciu stanowisk portierów, a jako kryterium doboru do zwolnienia go z pracy, wskazano fakt jego zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz osiągnięcie przez niego w najbliższym czasie uprawnień emerytalnych.

Proszę podać, czy powyższe wypowiedzenie umowy o pracę naruszyło przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, a jeżeli tak, to z jakimi uzasadnionymi roszczeniami może wystąpić Jerzy N. przeciwko swojemu pracodawcy?

2. Anna N., magister ekonomii, jest zatrudniona od 10 lat w spółce X. w Poznaniu na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy jako kierownik salonu odzieży w galerii handlowej o powierzchni 4000m², otrzymując od 1.01.2020r. wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 5.000zł miesięcznie. W związku z remontem salonu na okres od 14.02.2020r. do 23.02.2020r. pracodawca udzielił Annie N. zaległy urlop wypoczynkowy za 2018r., pomimo jej protestów i braku wniosku o urlop wypoczynkowy w tym okresie i zgłaszanej gotowości do pracy, ponadto od 25.02.2020r. do 26.02.2020r. udzielił jej urlop bezpłatny, pomimo braku pisemnego wniosku Anny N. o taki urlop, a od 27.02. do 29.02.2020r. skierował ją do prac porządkowych w magazynach spółki.

Proszę ocenić zasadność decyzji podjętych przez spółkę X. w stosunku do Anny N.

3. Ewa N. urodzona 14.04.1960r., od 1.10.1979r. do 30.09.1984r. była studentką Państwowej Wyższej Szkoły Teatralnej, którą ukończyła w terminie, zgodnie z programem studiów, a od 1.10.1984r. do 31.12.2001r. była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy jako aktorka w Teatrze im. W. Bogusławskiego w Kaliszu. Od 1.01.2002r. jest zatrudniona w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy jako specjalista ds. public relations. W dniu 28.05.2020r. złożyła ona pierwszy w życiu wniosek o przyznanie jej prawa do emerytury oraz rekompensaty z tytułu pracy w szczególnych warunkach jako aktorka, a w dniu 30.06.2020r. rozwiązała umowę o pracę ze spółką X. przedkładając w dniu 1.07.2020r. w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych świadectwo pracy od ostatniego pracodawcy.

Proszę podać, czy Ewa N. spełnia przesłanki do przyznania jej prawa do emerytury i rekompensaty, a jeżeli tak, to od kiedy te świadczenia powinny być jej przyznane? Czy jakieś znaczenie ma fakt rozwiązania umowy o pracę ze spółką X. w dniu 30.06.2020r.? W jaki sposób będzie ustalana wysokość emerytury Ewy N.? Jeżeli Ewa N. będzie miała przyznaną emeryturę, a w dniu 1.09.2020r. została ona 50% udziałowcem spółki z o.o. Y. osiągając z tego tytułu dochód, to czy z tego tytułu będzie ona podlegać obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 3

1. Jacek N. urodzony 3.07.1959r. jest zatrudniony od 28 lat w spółce z o.o. X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, w systemie skróconego systemu czasu pracy, gdzie wtorki są dla niego dniami wolnymi od pracy. Gdy we wtorek 30.06.2020 r. udał się do siedziby pracodawcy celem złożenia wniosku o urlop wypoczynkowy, prezes zarządu spółki X. w obecności 2 świadków usiłował wręczyć mu pismo o rozwiązaniu umowy o pracę za 3 miesięcznym okresem wypowiedzenia z powodu jego długotrwałych nieobecności w pracy z powodu choroby, które wynosiły 100 dni w 2018r, 90 dni w 2019r. i 60 dni w 2020r., skutkiem czego spółka X. zmuszona była powierzyć pracę ponadwymiarową innym pracownikom. Jacek N. odmówił odbioru tego pisma, podnosząc iż czuje się źle i udaje się do lekarza. Na okres od 30.06. do 7.07.2020r. Jacek N. otrzymał zwolnienie lekarskie, które jeszcze 30.06.2020r. dostarczono spółce X. W dniu 3.07.2020r. Jacek N. otrzymał od pracodawcy nieodebrane pismo o wypowiedzeniu umowy o pracę. Jacek N. odwołał się od powyższego wypowiedzenia do sądu pracy, wnosząc o uznanie tego wypowiedzenia za bezskuteczne, podnosząc w pozwie, iż pracodawca naruszył przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, gdyż pismo o wypowiedzeniu umowy otrzymał 3.07.2020r. w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, a dzień 30.06.2020r. był także dniem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, a ponadto podlega on ochronie przedemerytalnej, gdyż 3.07.2020r. ukończył 61 lat.

Proszę ocenić zasadność powództwa Jacka N. przy przedstawionych zarzutach.

2. Ewa N. jest zatrudniona w spółce X. od 1.01.2010r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Na okres od 2.03.2020r. do piątku 27.03.2020r. pracodawca udzielił Ewie N. urlopu wypoczynkowego, oraz dwóch dni wolnych na opiekę nad dzieckiem 30.03. i 31.03.2020r. na podstawie art. 188 k.p. Na okres od 4.03.2020r. do 11.03.2020r. Ewa N. otrzymała zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy w związku z zachorowaniem na grypę, a od 12.03.2020r. do 31.03.2020r. otrzymała kolejne zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy w związku z koniecznością opieki nad chorym dzieckiem w wieku 1 roku i 6 miesięcy.

Proszę podać, czy w tej sytuacji spółka X. powinna udzielić Ewie N. w późniejszym terminie niewykorzystany przez nią w okresie od 4.03. do 27.03.2020r. urlop wypoczynkowy i niewykorzystane dwa dni na opiekę nad dzieckiem ?

3. Jan O. urodzony 1.01.1956r., pobierający od 1.07.2016r. emeryturę, jest zatrudniony od 1.07.2019r. w spółce z o.o. X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w połowie pełnego wymiaru czasu pracy jako spawacz, za wynagrodzeniem 3.000zł miesięcznie. Spółka Y. zawarła 2.12.2019r. ze spółką X. umowę o świadczenie usług w zakresie wykonania na jej rzecz od 1.01.2020r. do 3.12.2020r. prac spawalniczych. W związku z realizacją umowy z 2.12.2019r. spółka Y. zawarła w dniu 30.12.2019r. z Janem O. umowę o dzieło mającą za przedmiot wykonanie prac spawalniczych przy konstrukcjach stalowych wznoszonych przez spółkę X. w okresie od 1.01.2020r. do 31.12.2020r. za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 7.000 zł. Z tytułu zawartej umowy o dzieło Jan O. nie został zgłoszony do ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego. ZUS decyzją z dnia 1.07.2020r. stwierdził, iż z tytułu zawartej umowy o dzieło Jan O. podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu i zdrowotnemu z podstawą wymiaru składek w wysokości 7.000 zł miesięcznie, a płatnikiem składek jest spółka X.

Proszę ocenić zasadność decyzji ZUS. Czy uzyskane wynagrodzenie z tytułu zawartej umowy o dzieło może spowodować zawieszenie emerytury Jana O. lub jej zmniejszenie?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 4

1. Jacek N. urodzony 1.01.1970r., jest zatrudniony od 6 lat w spółce z o.o. X., zatrudniającej 50 pracowników, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy jako główny technolog za wynagrodzeniem w wysokości 6.000zł miesięcznie. W umowie o pracę w § 10 zastrzeżono, iż w przypadku rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracownika, to przysługuje mu odprawa w wysokości jego 6 miesięcznego wynagrodzenia. W dniu 31.01.2020r. Jacek N. otrzymał od pracodawcy pismo o wypowiedzeniu mu warunków pracy i płacy w związku z utratą zaufania do niego przez zarząd spółki. Po upływie okresu wypowiedzenia zaproponowano mu pracę na stanowisku technologa w połowie pełnego wymiaru czasu pracy za wynagrodzeniem w wysokości 2.000zł miesięcznie. Ponadto zgodnie z powyższym wypowiedzeniem wykreśleniu podlegał §10 umowy o pracę. W dniu 8.02.2020r. Jacek N. odmówił przyjęcia nowych warunków pracy i płacy. W pozwie z dnia 17.02.2020r. Jacek N. wniósł o zasądzenie kwoty 18.000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie mu warunków pracy i płacy, a następnie po rozwiązaniu umowy o pracę rozszerzył żądanie pozwu i wniósł o zasądzenie kwoty 36.000zł tytułem odprawy z § 10 umowy i kwoty 12.000zł tytułem odprawy na podstawie ustawy „o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników”. W toku postępowania sądowego ustalono, iż stanowisko głównego technologa zostało zlikwidowane, a pozwana spółka nie wykazała na czym miała polegać utrata zaufania do Jacka N.

Proszę ocenić zasadność powództwa Jacka N.

2. Jerzy N. urodzony 1.01.1959r. jest zatrudniony od 30 lat w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako sprzedawca w pełnym wymiarze czasu pracy i osiąga wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszerzowania w wysokości 5.000zł miesięcznie. W dniu 3.04.2020r. Jerzy N. nagle zmarł. W okresie od 2.03. do 8.03 2020r. Jerzy N. był po raz pierwszy w tym roku niezdolny do pracy z powodu choroby, przedstawiając pracodawcy stosowne zaświadczenie lekarskie, a od 14.03.2020 r. do dnia śmierci przebywał na urlopie bezpłatnym udzielonym mu przez pracodawcę w związku z remontem sklepu, pomimo iż nie składał pisemnego wniosku o udzielenie mu urlopu, będąc gotowy do świadczenia pracy w tym okresie. W dniu 11.04.2020r. Ewa N. żona Jerzego N. urodzona 1.03.1965r., pozostająca z mężem od 5 lat przed jego śmiercią w separacji faktycznej, z ustaloną od początku trwania separacji rozdzielnością majątkową małżeńską oraz syn zmarłego Eryk N. urodzony 1.02.1990r. zwrócili się do spółki X. o wypłatę po zmarłym wynagrodzenia za pracę, za marzec 2020r. w wysokości 5.000 zł, wynagrodzenia za 3 dni pracy w kwietniu 2020r., ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 2020r. w wymiarze 13 dni oraz odprawy pośmiertnej w wysokości 30.000 zł.

Proszę ocenić zasadność roszczeń Ewy N. i Eryka N. w stosunku do spółki X.

3. Anna N. urodzona 30.11.1960r., od 1 stycznia 2010r. pobiera rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy w najniższej wysokości, przyznaną do osiągnięcia wieku emerytalnego. Ma udowodniony 5 letni okres składkowy z tytułu zatrudnienia w spółce X. w połowie pełnego wymiaru czasu pracy oraz rok okresu nieskładkowego.

Proszę podać, czy Anna N. z chwilą ukończenia 60 roku życia spełni przesłanki do przyznania emerytury, a jeżeli tak, to czy emerytura przyznana jej będzie z urzędu, czy też będzie ona zobowiązana złożyć stosowny wniosek? Czy jeżeli Anna N. spełnia przesłanki do przyznania emerytury, to czy emerytura może być niższa niż najniższa emerytura i niższa niż dotychczas pobierana renta z tytułu częściowej niezdolności do pracy ?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 6

1. Jacek N. urodzony 1.04.1955r., jest zatrudniony od 40 lat w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako ślusarz. Spółka zatrudnia 100 pracowników, w tym 10 ślusarzy. Jacek N. jest członkiem zakładowej organizacji związkowej, do której należy 30 pracowników spółki. W dniu 1.04.2020r. kiedy Jacek N. przebywał ostatni dzień na urlopie bezpłatnym, otrzymał od pracodawcy drogą e-mail, oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę w trybie indywidualnym, ze skutkiem na dzień 30.04.2020r. z powodu osiągnięcia przez niego wieku emerytalnego, jak i niewłaściwego wywiązywania się z obowiązków pracowniczych. W oświadczeniu nie było pouczenia o przysługującym pracownikowi prawie odwołania się od wypowiedzenia do sądu pracy, a spółka o zamiarze wypowiedzenia Jackowi N. umowy o pracę nie poinformowała zakładowej organizacji związkowej. W dniu 2.04.2020 r. pracownik działu kadr spółki wręczył Jackowi N. pismo o identycznej treści jak oświadczenie o wypowiedzeniu otrzymane przez niego drogą e-mail.

Proszę podać, czy spółka X. wypowiadając Jackowi N. umowę o pracę naruszyła przepisy prawa pracy, a jeżeli tak to jakie? Czy niezgodność z prawem wypowiedzenia umowy o pracę powoduje z mocy prawa nieważność takiego wypowiedzenia? Czy wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę powoduje rozwiązanie umowy o pracę i czy w razie gdyby pracodawca naruszył przepisy o wypowiedzaniu umowy o pracę, to czy Jacek N. może domagać się przywrócenia do pracy jak i zasądzenia odszkodowania na podstawie k.p., a jeżeli tak, to w jakiej wysokości i odszkodowania na podstawie k.c.?

2. Ewa N. jest zatrudniona od 10 lat w spółce X. jako główna księgowa na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, pracując w podstawowym systemie czasu pracy od poniedziałku do piątku od godziny 8:00 do 16:00, mając ustalony dwumiesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy, kierując 10 osobowym zespołem. Ewa N. od początku zatrudnienia, każdego roku w styczniu, w związku z rocznym sprawozdaniem finansowym, świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych, co było faktem znanym i akceptowanym przez zarząd spółki. W styczniu 2020r. świadczyła pracę od poniedziałku do piątku od godziny 8:00 do godziny 18:00, a w soboty 4, 11, 18, 25 stycznia od godziny 8:00 do 12:00 co dało 58 godzin pracy w godzinach nadliczbowych, w tym 16 godzin w soboty. W związku z powyższym w dniu 3.02.2020r. domagała się od pracodawcy udzielenia w lutym 2020r. 4 dni wolnych od pracy za pracę w cztery soboty stycznia oraz 5 dni wolnych od pracy za 42 godziny pracy w godzinach nadliczbowych od poniedziałku do piątku, a za 2 godziny pracy normalnego wynagrodzenia ze 100% dodatkiem.

Proszę ocenić zasadność żądania Ewy N.

3. Jan O. urodzony 1.02.1997r. z zawodu piekarz, jest zatrudniony od 1.01.2019r. w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy jako piekarz, za wynagrodzeniem miesięcznym wysokości 3.000zł. Lekarz orzecznik ZUS orzekł w dniu 3.02.2020r. iż Jan O. ze względu na zatrudnienie w warunkach szkodliwych dla zdrowia, jak i zagrożenia chorobą zawodową, utracił na okres 18 miesięcy zdolność do wykonywania dotychczasowej pracy w charakterze piekarza i wymaga przez powyższy okres rehabilitacji zawodowej, która przywróci mu zdolność do pracy na dotychczasowym stanowisku pracy. Pracodawca wyodrębnił stanowisko pracy dostosowane do potrzeb rehabilitacji Jana O., ale wynagrodzenie na tym stanowisku miało ulec zmniejszeniu do kwoty 2600 zł miesięcznie.

Proszę podać, czy Janowi O. w zaistniałej sytuacji przysługuje jakieś świadczenie z ubezpieczenia społecznego, a jeżeli tak to jakie, przez jaki okres i w jakiej wysokości i kto będzie płatnikiem tego świadczenia?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 9

1. Jacek N. jest od 15.02.2017r. zatrudniony w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony za wynagrodzeniem w wysokości 5.000 zł miesięcznie. W dniu 31.01.2020r. otrzymał od pracodawcy pismo o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za miesięcznym okresem wypowiedzenia. Pomimo prawidłowego pouczenia nie odwołał się od powyższego wypowiedzenia do sądu pracy. Od 1.03.2020r. Jacek N. jest zatrudniony w spółce Y. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony za wynagrodzeniem w wysokości 6.000 zł miesięcznie. W dniu 1.08.2020r. złożył pozew do sądu pracy, domagając się zasądzenia od spółki X. kwoty 10.000zł tytułem wynagrodzenia, gdyż jego zdaniem spółka X. zastosowała błędnie miesięczny okres wypowiedzenia umowy o pracę zamiast 3 miesięczny. Spółka X. w odpowiedzi na pozew podniosła, iż skoro w terminie 21 dni Jacek N. nie odwołał się do sądu pracy od wypowiedzenia umowy o pracę, to jego powództwo powinno ulec oddaleniu, gdyż termin 21 dni jest terminem prawa materialnego, a nie zachodzą przesłanki do jego przywrócenia. Ponadto spółka X. podniosła, iż zastosowała prawidłowy okres wypowiedzenia umowy o pracę, a powód w miesiącu marcu i kwietniu 2020r. otrzymał wynagrodzenie od spółki Y, co powoduje iż za ten okres nie należy mu się wynagrodzenie od spółki X.

Proszę ocenić zasadność powództwa Jacka N. przy uwzględnieniu stanowiska spółki X.

2. Jerzy N. urodzony 1.01.1958r. jest zatrudniony od 1.01.1985r. w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy jako księgowy, pracując od poniedziałku do piątku od godziny 8:00 do 16:00. Od 1.01.2020r. do 3.02.2020r. był on czasowo niezdolny do pracy z powodu choroby pobierając wynagrodzenie chorobowe i zasiłek chorobowy. We wtorek 4.02.2020r. o godzinie 7:30 przesłał pracodawcy e-mail z wnioskiem o udzielenie mu urlopu wypoczynkowego na żądanie od 4.02. do 7.02.2020r. i nie czekając na akceptację pracodawcy rozpoczął wykorzystywanie tego urlopu. O godzinie 18:00 tego dnia odczytał e-maila od pracodawcy z godziny 7:40 z 4.02.2020r. iż nie wyraża zgody na udzielenie mu urlopu na żądanie.

Proszę podać, czy spółka X. powinna udzielić Jerzemu N. urlopu na żądanie? Czy pracodawca może odmówić pracownikowi urlopu na żądanie, a jeżeli tak, to w jakich okolicznościach? Czy pracownik może rozpocząć urlop wypoczynkowy na żądanie bez akceptacji pracodawcy? Czy samodzielne rozpoczęcie urlopu na żądanie przed udzieleniem mu go przez pracodawcę, może być podstawą do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika?

3. Ewa N. urodzona 1.01.1965r. w dniu 30.08.2020r. złożyła wniosek o przyznanie prawa do emerytury pomostowej. Na dzień złożenia wniosku udowodniła okres nauki w szkole wyższej na jednym kierunku - pedagogika specjalna - w wymiarze określonym w programie studiów, to jest od 1.10.1984r. do 30.06.1989r., okres składkowy z tytułu zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy w ośrodku szkolno-wychowawczym od 1.09.1990r. do 31.08.2008r. jako nauczyciel w ramach stosunku pracy, okres prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej jako osoba fizyczna na obszarze Państwa Polskiego od 1.09.2008 r. do 31.12.2018r., za który to okres opłaciła stosowne składki na ubezpieczenie społeczne. Od 1.01.2019r. podlega ona nadal ubezpieczeniu społecznemu rolników jako domownik i z tego tytułu ma opłacone wymagane składki na powyższe ubezpieczenie społeczne.

Proszę podać, czy Ewa N. spełnia przesłanki do przyznania emerytury pomostowej? Czy w razie przyznania jej emerytury pomostowej, prawo do tego świadczenia może ustać, a kiedy ulegnie zawieszeniu i czy będzie miało wpływ na podleganie przez nią z mocy ustawy ubezpieczeniu społecznemu rolników jako domownika?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 12

1. Ewa N. urodzona 1.02.1995r. jest zatrudniona w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1.01.2019r. do 30.06.2021r. Od 1.01.2020r. do 20.06.2020r. była ona niezdolna do pracy z powodu choroby, pobierając wynagrodzenie chorobowe i zasiłek chorobowy, a od 21.06.2020r. do 31.07.2020r. otrzymała zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy w związku z koniecznością opieki nad 4 letnią, chorą córką, którą samotnie wychowuje, otrzymując na ten okres prawo do zasiłku opiekuńczego. W piątek 3.07.2020r. Ewa N. otrzymała od pracodawcy pismo o rozwiązaniu z nią umowy o pracę z dniem 18.07.2020r. z zachowaniem 2 tygodniowego okresu wypowiedzenia. W piśmie tym pracodawca nie podał przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę nie zawiadomił zakładowej organizacji związkowej reprezentującą Ewę N., ani nie pouczył jej o prawie wniesienia odwołania od powyższego wypowiedzenia. Dopiero w dniu 6.08.2020r. pełnomocnik Ewy N. adwokat Lech O. po wizycie Ewy N. w dniu 5.08.2020r. w jego kancelarii, złożył pozew do sądu pracy, wnosząc wyłączenie o uznanie doręzonego w dniu 3.07.2020r. Ewie N. wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, a jeżeli umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu o przywrócenie jej do pracy w spółce X. na poprzednich warunkach.

Proszę podać, czy spółka X. wypowiedzając Ewie N. umowę o pracę naruszyła przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę na czas określony, a jeżeli tak, to jakie? Jakie powinno być rozstrzygnięcie sądu pracy ?

2. Jerzy N. urodzony 1.02.1970r. i Eryk S. urodzony 31.05.1955r. są zatrudnieni w spółce X. od 1.02.2010r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, natomiast Monika P. urodzona 31 maja 1960r. jest zatrudniona przez spółkę X. na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1.02.2019r. do 31.05.2020r. Jerzy N. od 31.12.2018r. do 31.03.2020 r. był niezdolny do pracy z powodu choroby pobierając przez 182 dni zasiłek chorobowy, a następnie miał ustalone prawo do świadczenia rehabilitacyjnego do 31.03.2020r., ale w dniu 2.02.2020r. spółka X. rozwiązała z nim umowę o pracę na podstawie art. 53§1pkt1 lit. b. k.p. Od dnia 1.04.2020r. Jerzy N. pobiera rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy przyznaną na stałe. Eryk S. w dniu 31 maja 2020r. rozwiązał umowę o pracę ze spółką X. na podstawie art. 55§1¹k.p., a od 1.06.2020r. ma przyznaną emeryturę, pobierając ją od tego dnia. Monika P. po rozwiązaniu umowy o pracę ze spółką X. z upływem czasu na jaki została zawarta od 1.06.2020r. pobiera emeryturę. W dniu 30.06.2020 r. Jerzy N. wystąpił do spółki X. o wypłatę odprawy rentowej , a Eryk S. i Monika P. o wypłatę odprawy emerytalnej.

Proszę ocenić zasadność żądań Jerzego N., Eryka S. i Moniki P.

3. Ewa N. urodzona 1.01.1955r., od 1.01.2016r. pobiera emeryturę rolniczą, której wysokość od 1.03.2020r. wynosi 1.400 zł. miesięcznie. Od 1.01.2017r. Ewa N. pobiera rentę rodzinną po zmarłym mężu wypłacaną przez ZUS w najniższej wysokości, która od 1.03.2020r. wynosi 1.200zł. miesięcznie. Ewa N. składając wniosek o rentę rodzinną nie poinformowała ZUS, iż od 1.01.2016r. pobiera emeryturę rolniczą, która od dnia przyznania była wyższa niż renta rodzinna, a otrzymując prawo do renty rodzinnej była pouczona, iż w razie zbiegu prawa do dwóch świadczeń ma prawo do jednego wybranego świadczenia. W dniu 31.08.2020r. ZUS wydał decyzję na podstawie której zobowiązał Ewę N. do zwrotu pobranej renty rodzinnej za okres od 1.01.2017r. do 31.08.2020r. wraz z odsetkami.

Proszę ocenić zasadność decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 13

1. Jacek N. od 1.03.2017r. został zatrudniony przez spółkę z o.o. X. na podstawie umowy o pracę na okres próbny 3 miesiące jako spawacz, następnie zawarł ze spółką X. umowę o pracę na czas określony od 1.06.2017r. do 31.05.2018r. jako spawacz. Od 1.06.2018r. do 31.08.2018r. Jacka N. wiązała umowa o pracę ze spółką X. na okres próbny, podczas której wykonywał pracę murarza. Od 1.09.2018r. do 31.08.2019r. Jacek N. był zatrudniony w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas określony jako murarz, a od 1.09.2019r. do 31.10.2019r. Jacek N. miał zawartą umowę o pracę na czas określony jako murarz w celu zastępstwa innego pracownika spółki X. w okresie jego usprawiedliwionej nieobecności. Od 1.11.2019r. do 31.07.2020r. Jacek N. miał zawartą ze spółką X. umowę o pracę na czas określony w charakterze spawacza.

Proszę podać, czy spółka X. mogła z Jackiem N. zawrzeć kolejną umowę o pracę na czas określony w charakterze spawacza od 1.08.2020r. do 31.12.2020r.?

2. Ewa N., Natalia S., Monika P. są zatrudnione od 1.01.2008r. w spółce X. zatrudniające, 10 pracowników na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Ewa N. od 1.01.2019r. do 8.02.2019r. przebywała na urlopie bezpłatnym, a od 1.03.2019r. do 2.02.2020r. przebywała na urlopie macierzyńskim i urlopie rodzicielskim. Natalia S. była niezdolna do pracy z powodu choroby przez 182 dni nieprzerwanie do 2.02.2020r., a w dniu 24.01.2020r. złożyła wniosek o przyznanie jej świadczenia rehabilitacyjnego. W spółce X. nie ustala się planu urlopów wypoczynkowych. W dniu 31.01.2020r. Ewa N. złożyła wniosek o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego za 2019r. i 2020r. w wymiarze 52 dni począwszy od 3.02.2020r. Tego samego dnia wniosek o urlop wypoczynkowy za 2020 r. w wymiarze 26 dni złożyła Natalia S., podnosząc iż obecnie oczekuje na decyzję ZUS odnośnie przyznania jej świadczenia rehabilitacyjnego. Natomiast Monika P. dopiero po upływie 2 godzin, od godziny w której miała rozpocząć pracę w dniu 3.02.2020r. wysłała pracodawcy e-maila o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego na żądanie od 3.02.2020r. do 6.02.2020r.

Proszę podać, czy spółka X. powinna udzielić Ewie N, Natalii S. i Monice P. urlop wypoczynkowy zgodnie z ich wnioskami? Czy rozpoczęcie urlopu wypoczynkowego w tym urlopu wypoczynkowego na żądanie bez zgody pracodawcy może być podstawą do rozwiązania z takim pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy?

3. Jan O. urodzony 1.01.1999r., w czerwcu 2019 r. ukończył technikum budowlane, a od 1.03.2020r. jest zatrudniony w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy jako murarz, a umowa ta jest jego pierwszym tytułem do ubezpieczenia społecznego. W dniu 16.03.2020r. pracował on przy ciężkich pracach budowlanych od godziny 7:00 do 15:00, a następnie od godziny 15:00 do 22:00 uczestniczył w akcji ratowniczej związanej z pożarem magazynu spółki X. pomimo znacznego przemęczenia. O godzinie 22:00 wjechał najkrótszą drogą do domu. Na klatce schodowej budynku wielomieszkaniowego przed wejściem do własnego mieszkania poczuł silny ból w klatce piersiowej i jeszcze tego samego dnia w szpitalu stwierdzono u niego zawał serca. Od 17.03.2020r. do 15.09.2020r. czyli przez 182 dni był niezdolny do pracy z powodu choroby, a w dniu 1.09.2020r. złożył wniosek o przyznanie prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy. Komisja lekarska ZUS orzeczeniem z dnia 30.09.2020r. ustaliła iż Jan O. jest częściowo niezdolny na okres trzech lat od 16.09.2020r. z powodu zawału serca, który nastąpił z powodu zmian miażdżycowych w tętnicach, a przyczyną wywołującą zawał był nadmierny wysiłek w pracy w dniu 16.03.2020r. i stres związany z śmiercią ojca w tym dniu.

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

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 14

1. Jacek N. od 1.01.2000r. jest zatrudniony w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 30.06.2019r. spółka X. rozwiązała z Jackiem N. umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, ale wyrokiem sądu okręgowego z 30.06.2020r. został on przywrócony do pracy w spółce X. na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzono na jego rzecz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy za okres 3 miesięcy pod warunkiem podjęcia pracy w spółce X. Jacek N. ponownie od 1.07.2020r. podjął pracę w spółce X. W dniu 3.08.2020r. Jacek N. zażądał od pracodawcy wypłacenia mu premii regulaminowej za III i IV kwartał 2019r. oraz za I i II kwartał 2020 r. oraz wniósł o udzielenie mu urlopu wypoczynkowego za okres od 1.07.2019 r. do 30.06.2020r. podnosząc iż wyrok sądu okręgowego przywracający go do pracy w spółce X. unieważnił oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy z dnia 30.06.2019r. co powoduje, iż jego stosunek pracy ze spółką X. trwał w okresie od 1.07.2019r. do 30.06.2020r., co przemawia za zasadnością jego roszczeń.

Proszę ocenić zasadność roszczeń Jacka N.

2. Jerzy N. od 10 lat jest zatrudniony w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 1.01.2019r. został wybrany przewodniczącym zarządu zakładowej organizacji związkowej, do której należy 50 pracowników spółki X., na 4 letnią kadencję i upoważniony uchwałą zarządu tej organizacji do reprezentowania jej wobec pracodawcy w okresie kadencji. W dniu 2.01.2020 r. spółka X. doręczyła Jerzemu N. pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy w związku z stawieniem się do pracy w dniu 20.12.2019r. w stanie nietrzeźwym, pomimo braku zgody zarządu organizacji związkowej na rozwiązanie z nim umowy o pracę. W dniu 3.02.2020r. spółka X. doręczyła Jerzemu N. świadectwo pracy ze wskazaniem w nim powyższego trybu rozwiązania umowy o pracę. Gdy 10.02.2020r. spółka X. odmówiła Jerzemu N. sprostowania świadectwa pracy, to 17.02.2020r. wystąpił on z pozwem o sprostowanie świadectwa pracy w części dotyczącej trybu rozwiązania umowy o pracę, domagając się wpisania w świadectwie pracy, iż jego stosunek uległ rozwiązaniu za wypowiedzeniem dokonany przez spółkę X. gdyż jego pracodawca rozwiązując z nim umowę o pracę naruszył art. 32 ustawy „o związkach zawodowych”. Jerzy N. nie występował z roszczeniem o odszkodowanie z art. 56 k.p., pomimo, iż był prawidłowo pouczone o możliwości odwołania się od rozwiązania umowy o pracę w terminie 21 dni do sądu pracy.

Proszę ocenić zasadność powództwa Jerzego N.

3. Jan O. urodzony 1.01.1960r., od 1.01.2019r. ma ustalone na stałe prawo do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy. Od 1.05.2020r. zamierzał jako osoba fizyczna, rozpocząć po raz pierwszy w życiu prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej na podstawie przepisów ustawy z dnia 6.03.2018r. „Prawo przedsiębiorców” i dlatego 14.04.2020r. zwrócił się do swojego syna Dominika O. aplikanta sądowego o opinię, czy w związku z rozpoczęciem tej działalności będzie z tego tytułu podlegał obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu, zdrowotnemu, a jeżeli tak, to ile może wynosić minimalna podstawa wymiaru składki na te ubezpieczenia przez okres pierwszych 24 miesięcy, przy czym działalność ta nie będzie prowadzona na rzecz byłego pracodawcy i czy prawo do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy ulegnie zawieszeniu w razie osiągnięcia w 2020 roku przychodu w wysokości 300.000zł.

Proszę podać, jakiej treści powinna być opinia Dominika O. ?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 17

1. Jacek N. jest zatrudniony od 10 lat w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako kierowca. Nie jest członkiem zakładowej organizacji związkowej. Od 1.06.2020r. do 31.07.2020r. miał udzielony urlop rodzicielski. W dniu 10.07.2020r. jadąc prywatnym samochodem osobowym na terenie zabudowanym przekroczył dozwoloną szybkość o 60 km/h, w wyniku czego zatrzymano mu prawo jazdy wszystkich kategorii na okres 3 miesięcy. W dniu 29.07.2020r. odebrał od pracodawcy pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy z powodu zawinionej utraty uprawnień do kierowania samochodami ciężarowymi na okres 3 miesięcy. Spółka X. przed doręczeniem Jackowi N. oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, nie wystąpiła do jedynej zakładowej organizacji związkowej, do której należy 30 pracowników spółki o zgodę na rozwiązanie z nim umowy o pracę, gdyż powyższa organizacja pomimo zwrócenia się na piśmie w dniu 17.07.2020r. o informację o pracownikach korzystających z jej obrony do dnia 26.07.2020r. nie udzieliła takiej informacji. Jacek N. odwołał się od powyższego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w dniu 17.08.2020r. do sądu pracy, domagając się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach w spółce X.

Proszę ocenić zasadność odwołania Jacka N.

2. Jerzy N. jest zatrudniony od 5 lat w spółce X. w Kaliszu na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy jako murarz, pracując od poniedziałku do piątku od godziny 8:00 do 16:00, mając ustalony miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy, a jego wynagrodzenie wynosi 20zł za godzinę pracy, a jako miejsce jego pracy wskazano teren województwa wielkopolskiego. Wobec realizacji przez spółkę budowy w Poznaniu zawarła ona z Jerzym N. dodatkową umowę o pracę w charakterze kierowcy autobusu na czas określony od 1.01.2020r. do 30.06.2020r. w niepełnym wymiarze czasu pracy. Zgodnie z tą umową miał on świadczyć pracę kierowcy od poniedziałku do piątku od godziny 6:00 do 8:00 oraz od godziny 16:00 do 18:00 za wynagrodzeniem 20 zł za godzinę pracy i ustalono mu miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy, a jako pracę w godzinach nadliczbowych określono jego pracę jako kierowcy ponad 38 godzin tygodniowo. Jerzy N. pracował dodatkowo w soboty 4, 11, 18 i 25 stycznia 2020r. jako kierowca od godz.6:00 do 8:00 i od godz.16:00 do 18:00 i jako murarz od godz.8:00 do 16:00. Za powyższą pracę otrzymał tylko normalne wynagrodzenie. Po rozwiązaniu umów o pracę w dniu 3.02.2020r. zażądał od spółki X. dodatku do otrzymanego wynagrodzenia za miesiąc styczeń 2020r., podnosząc iż jego praca ponad 8 godzin dziennie jako murarza i kierowcy od poniedziałku do piątku i w soboty w styczniu 2020 r stanowi pracę w godzinach nadliczbowych, za którą powinien otrzymać oprócz normalnego wynagrodzenia dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia.

Proszę podać, czy stanowisko Jerzego N. jest zasadne?

3. Ewa N. urodzona 1.03.1960 r., od 1.03.1990r. jest sędzią. W dniu 2.04.2020r. zmarł jej mąż Jerzy N., który pobierał emeryturę. Dnia 4.05.2020 r. Ewa N. złożyła wniosek o rentę rodzinną po zmarłym mężu. ZUS decyzją z dnia 31.05.2020r. przyznał Ewie N. prawo do renty rodzinnej od 2.04.2020r., jednocześnie zawieszając prawo do jej wypłaty. Ewa N. złożyła odwołanie od powyższej decyzji, podnosząc w nim, iż skoro ukończyła 60 lat życia, nie jest emerytką, ani sędzią w stanie spoczynku, to nie ma podstaw prawnych do zawieszenia jej prawa do renty rodzinnej, pomimo iż jako sędzia osiąga daleko ponad 130% przeciętnego wynagrodzenia, ale od powyższego wynagrodzenia nie są odprowadzane składki na ubezpieczenia społeczne.

Proszę ocenić zasadność odwołania Ewy N. od decyzji ZUS.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 19

1. Jacek N. urodzony 14.04.1957r. jest zatrudniony od 38 lat w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony za wynagrodzeniem w wysokości 5.000zł miesięcznie. 31.01.2020r. otrzymał od pracodawcy pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za 3 miesięcznym okresem wypowiedzenia z powodu niewłaściwego wywiązywania się z obowiązków pracowniczych. W dniu 3.02.2020r. na 2 godziny przed godziną rozpoczęcia pracy, złożył pracodawcy pismo o udzielenie mu w tym dniu urlopu wypoczynkowego na żądanie. Po 2 godzinnym, bezskutecznym oczekiwaniu na zgodę pracodawcy na udzielenie mu urlopu, Jacek N. udał się na powyższy urlop. 10.02.2020r. otrzymał od pracodawcy pismo o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy 3.02.2020r. W dniu 14.02.2020r. złożył on pozew do sądu pracy domagając się zasądzenia od spółki X. odszkodowania w wysokości 15.000 zł za naruszenie przez nią przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę i zasądzenia odszkodowania w wysokości 15.000 zł za naruszenie przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Proszę ocenić zasadność powództwa Jacka N.

2. Jerzy N. był zatrudniony od 1.01.2020r. w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 30.06.2020r. jako spawacz za wynagrodzeniem w wysokości 2.800 zł miesięcznie brutto (2017,67zł netto). Cały styczeń 2020r. pracował przy pracach spawalniczych konstrukcji stalowych i pracodawca wypłacił mu za styczeń 2020r. ustalone wynagrodzenie za pracę. W dniu 22.03.2020r. pracodawca ustalił po uzasadnionej reklamacji, iż Jerzy N. w ¼ konstrukcji stalowych wykonał wadliwie prace spawalnicze na skutek niedostatecznego doświadczenia, które zajęły mu ¼ wymiaru czasu pracy w styczniu 2020r. Ponowne, poprawcze prace spawalnicze wykonał inny pracownik spółki. Spółka X. z wynagrodzenia netto Jerzego N. za marzec 2020r. w wysokości 2017,67 zł potrąciła kwotę 504,41zł czyli ¼ tego wynagrodzenia za wadliwie wykonaną pracę w styczniu 2020r. bez zgody pracownika, jak i braku tytułu wykonawczego na potrąconą kwotę wynagrodzenia.

Proszę podać, czy spółka X. mogła potrącić z wynagrodzenia netto Jerzego N. za miesiąc marzec 2020 r. kwotę 504,41 zł, a jeżeli nie, to w jaki sposób i na jakiej podstawie prawnej spółka X. może dochodzić zwrot wynagrodzenia Jerzego N. za wadliwie wykonaną pracę w styczniu 2020 r.

3. Jan O. urodzony 1.01.1955r. ma udowodnione: 1) okres stałej pracy po 8 godzin dziennie w gospodarstwie rolnym rodziców o pow. 20 ha przeliczeniowych od 1.01.1971r. do 31.12.1982r., kiedy to pozostawał z rodzicami we wspólnym gospodarstwie domowym, nie pozostając z nimi w stosunku pracy, 2) okres podlegania ubezpieczeniu społecznemu rolników indywidualnych i członków ich rodzin od 1.01.1983r. do 31.12.1990r., 3) okres ubezpieczenia społecznego rolników w pełnym zakresie od 1.01.1991r. do 31.12.1995r., 4) okres składkowy z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy od 1.01.1996r. do 31.12.2012 r. i okres nieskładkowy od 1.01.2013r. do 31.12.2013r., 5) okres pobierania od 1.01.2014r. renty z tytułu niezdolności do pracy przyznanej na stałe, przy czym, przy ustalaniu prawa do renty nie brano pod uwagę okresów ubezpieczenia społecznego rolników, ani okresu pracy w gospodarstwie rodziców.

Proszę podać, czy Jan O. miał od 1.01.2020r. zarówno prawo do emerytury rolniczej, jak i emerytury z tytułu pracy w spółce X., czy też prawo do jednego świadczenia emerytalnego, a jeżeli tak, to którego i czy jego ewentualna emerytura z tytułu zatrudnienia w spółce X. będzie co najmniej w wysokości minimalnej emerytury?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 20

1. Jacek N. urodzony 1.02.1957r. jest zatrudniony od 30 lat w spółce z o.o. X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako spawacz, mając w zakresie obowiązków spawanie konstrukcji stalowych, a od roku jest społecznym inspektorem pracy wybranym na 4 letnią kadencję, będąc członkiem zakładowej organizacja związkowej. Pracodawca zaktualizował w dniu 29.06.2020r. zakres jego obowiązków o spawanie blach samochodowych, do których miał stosowne uprawnienia, ale Jacek N. odmówił wykonywania w dniu 1.07. i 2.07.2020r. tej pracy, o czym wiedział zarząd spółki X., a od 3.07.2020r. do 7.09.2020r. był nieobecny w pracy z powodu choroby. W dniu 1.09.2020r. otrzymał od pracodawcy pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy z powodu odmowy wykonywania pracy spawacza blach samochodowych w dniu 1.07. i 2.07.2020r., pomimo iż zarząd zakładowej organizacji związkowej nie wyraził w dniu 17.08.2020r. zgody na powyższe rozwiązanie umowy o pracę.

Czy spółka X. naruszyła przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, a jeżeli tak, to czy Jacek N. może wystąpić z powództwem o ustalenie, że pracodawca nie miał podstaw do rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, gdyż ta jednostronna czynność prawna pracodawcy zgodnie z art. 58 k.c. jest nieważna, a jeżeli takie powództwo jest nieuzasadnione, to z jakimi ewentualnie uzasadnionymi roszczeniami może on wystąpić przeciwko spółce X.?

2. Eryk S., Olaf N. i Piotr L. są zatrudnieni od 20 lat w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, świadcząc pracę od poniedziałku do piątku od godziny 7:00 do 15:00, mając ustalony miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy, a ich wynagrodzenie za pracę wynosiło 20 zł za godzinę pracy. Poniedziałek 24.08.2020r. spółka X. ustaliła dniem wolnym od pracy w zamian za święto 15.08.2020r. które przypadało w sobotę. W dniu 24.08.2020r. Eryk S. jako elektryk na polecenie pracodawcy usuwał awarię windy od godziny 7:00 do 19:00 i z tytułu pracy w tym dniu domagał się od pracodawcy 2 dni wolnych od pracy do 31.08.2020r., albo wynagrodzenia w wysokości 40 zł za godzinę pracy. Olaf N. od 17.08. do 24.08.2020r. był niezdolny do pracy z powodu choroby i dlatego zwrócił się do pracodawcy o udzielenie mu dnia wolnego od pracy za święto z 15 sierpnia we wrześniu 2020 r. Natomiast Piotr L. rozwiązał umowę o pracę ze spółką X. na podstawie porozumienia stron z dniem 21.08.2020r. i zażądał od pracodawcy ekwiwalentu w wysokości 160 zł w zamian za święto z 15 sierpnia.

Proszę ocenić zasadność żądań Eryka S., Olafa N. i Piotra L.

3. Jan O. od 1.01.2015r. podlega ubezpieczeniu społecznemu rolników w pełnym zakresie. W dniu 24.12.2019r. udał się do spiżarki po ryby na kolację wigilijną dla domowników, ale na śliskich schodach przewrócił się, doznając urazu ręki. W dniu 8.06.2020r. Jan O. kosił łąkę i po zakończeniu tej pracy najkrótszą drogą udał się do domu, ale w drodze powrotnej zatrzymał się w sklepie, w którym kupił wędliny na śniadanie. Przy wyjściu ze sklepu spadła na niego reklama wisząca na budynku sklepu w wyniku czego doznał obrażeń ciała. W chwili tego wypadku w organizmie Jana O. wykryto niewielką ilość środków psychotropowych. Prezes KRUS decyzjami z 31.01.2020r. i z 30.09.2020r. odmówił przyznania jednorazowego odszkodowania Janowi O. z tytułu obu zdarzeń, pomimo ustalenia, iż doznał on 3% i 5% długotrwałego uszczerbku na zdrowiu, uzasadniając, iż pierwszy wypadek nie był związany z działalnością rolniczą Jana O., a obecność środków psychotropowych w organizmie Jana O. w chwili drugiego wypadku powoduje, iż jednorazowe odszkodowanie z tytułu tego wypadku przy pracy rolniczej mu nie przysługuje.

Proszę ocenić zasadność decyzji Prezesa Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 21

1. Ewa N. przez okres 4 lat do 31.12.2016r. była zatrudniona w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Od 1.02.2017r. do 31.01.2018r. Ewa N. była zatrudniona w spółce X., tym razem, na podstawie umowy o pracę na czas określony, a od 1.02.2018r. do 30.06.2018r. Ewę N. wiązała ze spółką X. umowa o pracę na czas określony w celu zastępstwa innego pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Od 1.07.2018r. do 31.10.2018r. Ewę N. ze spółką X. wiązała umowa o pracę na czas określony w celu wykonywania pracy sezonowej przy pracach ogrodniczych. Od 1.11.2018r. do 31.10.2019r. Ewa N. miała zawartą ze spółką X. kolejną umowę o pracę na czas określony. Na czas od 1.11. 2019r. do 30.06.2020r. Ewa N. zawarła ze spółką X. kolejną umowę o pracę na czas określony. W kwietniu 2020r. Ewa N. przedłożyła pracodawcy zaświadczenie lekarskie iż jest w 4 miesiącu ciąży i spółka X. przedłużyła jej ostatnią umowę o pracę na czas określony do dnia porodu. W dniu 1 września 2020r. Ewa N. urodziła dziecko, a w dniu 4.09.2020r. otrzymała ona od spółki X. świadectwo pracy, z którego wynikało, iż jej ostatnia umowa o pracę rozwiązała się 1.09.2020r. Ewa N. uważa iż skoro w spółce X. przepracowała ponad 33 miesiące to wiąże ją ze spółką X. umowa o pracę na czas nieokreślony.

Proszę podać, czy Ewę N. łączy umowa o pracę na czas nieokreślony ze spółką X?

2. Jerzy N. jest zatrudniony od 5 lat w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy jako przedstawiciel handlowy pracując w podstawowym systemie czasu pracy od poniedziałku do piątku od godziny 8:00 do 16:00, mając ustalony miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy, a jego wynagrodzenie wynosiło 30 zł za godzinę pracy. Z tego względu, iż Jerzy N. miał przeciętnie 10 godzin pracy w godzinach nadliczbowych w miesiącu, od 1.01.2019r. aneksem do umowy o pracę wprowadzono ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 300 zł miesięcznie. W listopadzie 2019r. Jerzy N. nie pracował w godzinach nadliczbowych, ale w grudniu 2019r. ze względu na okres przedświąteczny przepracował on aż 30 godzin nadliczbowych. W styczniu 2020r. wypracował 10 godzin nadliczbowych, ale dodatkowo w sobotę 25.01.2020r. pracodawca zobowiązał go do pracy od godziny 7:00 do 19:00 na targach handlowych.

Proszę podać, czy spółka X. powinna wypłacić Jerzemu N. ryczałt za listopad 2019 r.? Czy żądanie Jerzego N. o wypłacenie mu dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych nie objęte ryczałtem w grudniu 2019 r. było uzasadnione? Czy spółka X. powinna zrekompensować Jerzemu N. jego pracę w sobotę 25.01.2020r.?

3. Jan O. urodzony 31.12.1991r., od 1 września 2015r. do 31.12.2017r. był zatrudniony na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy w spółce X., która była jego pierwszym tytułem w życiu do objęcia go ubezpieczeniem społecznym. Od 1.01.2018r. podlegał ubezpieczeniu społecznemu rolników w pełnym zakresie z tytułu prowadzenia działalności rolniczej w gospodarstwie rolnym o powierzchni 10,25 ha przeliczeniowego, opłacając w terminie i odpowiedniej wysokości składki na powyższe ubezpieczenie. Od 5.07.2019r. do 31.12. 2019r. pobierał zasiłek chorobowy, a w dniu 30.12.2019r. złożył wniosek o przyznanie prawa do renty rolniczej z tytułu całkowitej niezdolności do pracy w gospodarstwie rolnym. Nigdy wcześniej nie składał wniosku o rentę z tytułu niezdolności do pracy na podstawie odrębnych przepisów. Komisja lekarska KRUS orzeczeniem z dnia 31.01.2020r. ustaliła, iż Jan O. jest trwale całkowicie niezdolny do pracy w gospodarstwie rolnym od 1.01.2020r., ale istnieje celowość przekwalifikowania zawodowego.

Proszę podać, jaką decyzję w tej sytuacji powinien wydać Prezes Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 22

1. Jacek N. urodzony 1.02.1957r. jest zatrudniony od 26 lat w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako kierowca. W dniu 2.12.2019r. został tymczasowo aresztowany na okres 3 miesięcy w związku z podejrzeniem popełnienia przestępstwa przeciwko wolności seksualnej z art. 197§ 2 k.k. O powyższym fakcie została poinformowana spółka X. W dniu 31.01. 2020r. Jacek N. otrzymał od pracodawcy pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika z dniem 1.02.2020r. z powodu jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy innej niż choroba, trwającej dłużej niż 1 miesiąc. W dniu 17.02.2020r. uchylono areszt tymczasowy wobec Jacka N., a w dniu 19.02.2020r. umorzono postępowanie karne przeciwko niemu. W dniu 19.02. 2020r. Jacek N. złożył pozew o przywrócenie go do pracy w spółce X. na poprzednich warunkach, a ponadto wniósł o zasądzenie od pozwanej spółki wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy i zasądzenie wynagrodzenia za okres od 2.12.2019r. do 31.01.2020r. kiedy był tymczasowo aresztowany, ale pozostawał w stosunku pracy ze spółką X.

Proszę ocenić zasadność powództwa Jacka N.

2. Jerzy N. jest zatrudniony od 15.02.1990r. w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy jako technolog, mając zawartą umowę o zakazie konkurencji na okres 2 lat po ustaniu stosunku pracy. Od dnia 1.12.2019r. do 27.01.2020r. przebywał na urlopie bezpłatnym. W dniu 3.02.2020r. stawiał się do pracy mając 1‰ alkoholu we krwi, wobec czego spółka X. rozwiązała z nim 17.02.2020r. umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy. Jerzy N. odwołał się od powyższego rozwiązania umowy o pracę, wnosząc o przywrócenie go do pracy w spółce X. na poprzednich warunkach, podnosząc w odwołaniu iż 2.02.2020r. spożywał alkohol w czasie kolacji z kontrahentem spółki X., w czasie której uzgodniono poważny kontrakt dla pracodawcy. Zaproponował spółce X. zawarcie ugody sądowej, polegającej na tym iż w jego nowym świadectwie pracy podane będzie, iż umowa o pracę rozwiązała się z nim na podstawie porozumienia stron z dniem 17.02.2020r., a zawarta ugoda spowoduje, iż zrzeka się on wszelkich roszczeń finansowych wynikające z umowy o pracę ze spółką X. w tym prawa do niewypłaconej nagrody jubileuszowej za 30 lat pracy w spółce, niewypłaconego ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy. Spółka X. wyraziła zgodę na zawarcie powyższej ugody sądowej.

Proszę podać, czy dopuszczalne było zawarcie takiej ugody sądowej?

3. Jan O. urodzony 1.07.1955r., kawaler, od 1.01.1983r. prowadzi osobiście działalność rolniczą we własnym gospodarstwie rolnym o powierzchni 10,25 ha przeliczeniowego, podlegając z tego tytułu nieprzerwanie od 1.01.1983r. ubezpieczeniu społecznemu rolników w pełnym zakresie, opłacając w terminie i stosownej wysokości składki na powyższe ubezpieczenie. W dniu 15.01.2020r. zawarł on umowę o świadczenie usług transportowych ze spółką X. na okres od 1.02.2020r. do 31.07.2021r., a z tytułu realizacji tej umowy miał osiągać przychód w wysokości 2.000zł miesięcznie.

Proszę podać, czy w związku z zawartą umową ze spółką X. Jan O. mógł nadal podlegać ubezpieczeniu społecznemu rolników, czy też będzie podlegał obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu z tytułu zawartej umowy o świadczenie usług? Jeżeli od 1.07.2020r. Jan O. wydzierżawi na podstawie pisemnej umowy na okres 15 lat swojemu bratu, z którym nie prowadzi wspólnego gospodarstwa domowego, swoje gospodarstwo rolne i zgłosi tę umowę do ewidencji gruntów i budynków, to czy uzyska on prawo do emerytury rolniczej od 1.07.2020r. a jeżeli tak, to czy będzie miało to jakieś znaczenie w kwestii podlegania ubezpieczeniu społecznemu z tytułu umowy z 15.01.2020r.?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 25

1. Jacek N. urodzony 1.03.1957r., jest zatrudniony od 1.01.1990r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy w spółce X. jako doradca klienta. W umowie o pracę, jako miejsce pracy ma wskazany adres: Poznań ul. Polna 21, gdzie mieści się salon sprzedaży sprzętu RTV i w którym Jacek N. świadczy pracę. W związku z remontem salonu został on zamknięty od 3.02. do 14.02.2020r. i pracodawca zobowiązał Jacka N. w tym okresie do pracy zdalnej w jego miejscu zamieszkania przy sprzedaży internetowej, a jedynie w celu realizacji zamówień internetowych Jacek N. był zobowiązany do wydawania zamówionego sprzętu w magazynie spółki znajdującym się w Poznaniu ul. Polna 25 od godziny 10:00 do 12:00. Jacek N. odmówił świadczenia pracy zdalnej, powołując się na zapis w umowie o pracę, gdzie jako jego miejsce pracy wskazano adres salonu, jak i odmówił wydawania zamówionego sprzętu RTV powołując się na fakt, iż temperatura powietrza w magazynie nie ogrzewanym w związku z jego remontem wynosi tylko 10°C, a więc poniżej 14°C, która zgodnie z przepisami bhp jest wymagana.

Proszę podać, czy w tej sytuacji zachodzą przesłanki do rozwiązania z Jackiem N. umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy? Czy przed podjęciem takiej decyzji pracodawca powinien zwrócić się do zakładowej organizacji związkowej, do której należy 30 pracowników spółki X. o informację o pracownikach spółki korzystającej z jej obrony? Kiedy pracownik może się powstrzymać od pracy ze względu na brak odpowiednich warunków pracy mając na uwadze przepisy bhp.?

2. Jerzy N. i Eryk S. są zatrudnieni od 1.01.2019r. w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, jako magazynierzy za wynagrodzeniem w wysokości 4.000zł miesięcznie, nie mając zawartych umów o odpowiedzialności materialnej, pracując razem w jednym magazynie otwartym w dniu 1.01.2019r. Jerzemu N. powierzono również obowiązki kierowcy. Inwentaryzacja z dnia 2.01.2020r. wykazała niedobór w magazynie na kwotę 30.000zł, przy czym kwota 5.000zł niedoboru wynikała z błędu Eryka S. podczas liczenia przy przyjmowaniu towaru do magazynu. W dniu 4.01.2020r. Eryk S. po zakończeniu pracy, jadąc rowerem na wewnętrznym parkingu zakładowym spółki X., na skutek poślizgu, uszkodził prawidłowo zaparkowany samochód innego pracownika spółki Piotra L., a szkoda wyniosła 500zł. Natomiast Jerzy N. będąc w stanie nietrzeźwym, kierował samochodem służbowym, nie będąc za niego materialnie odpowiedzialnym. Podczas manewru cofania uderzył w bramę klienta spółki Macieja A., w wyniku czego doszło do uszkodzenia samochodu, którego koszt naprawy wyniósł 20.000zł oraz bramy, której koszt naprawy wyniósł 2.000zł. Spółka X. zobowiązała Jerzego N. i Eryka S. do zwrotu kwoty 30.000 zł. niedoboru, uznając iż ich odpowiedzialność jest solidarna i wymierzyła im kary nagany za powstały niedobór, a Jerzego N. zobowiązała do zwrotu kwoty 20.000 zł za naprawę samochodu.

Proszę ocenić zasadność stanowiska spółki X. wobec Jerzego N. i Eryka S. Kto powinien naprawić szkodę Piotrowi L. i Maciejowi A.?

3. Jan O urodzony 1.01.1955r., pobiera od 1.02.2020r. emeryturę. Od 15.03.2020r. jest zatrudniony w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w połowie pełnego wymiaru czasu pracy, osiągając wynagrodzenie miesięczne w wysokości 3.000 zł. Od 1.06.2020r. został członkiem rady nadzorczej spółki Y. i z tego tytułu otrzymuje wynagrodzenie miesięczne w wysokości 3.500zł.

Proszę podać, czy od wynagrodzenia otrzymywanego przez Jana O. z tytułu pełnienia funkcji w radzie nadzorczej spółki X. powinna być odprowadzona obowiązkowa składka na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe i zdrowotne?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 26

1. Ewa N. urodzona 1.02.1995r., jest zatrudniona jako kelnerka od 1.01.2018r. w spółce X. prowadzącej restaurację, zatrudniającej 25 pracowników, w tym 12 kelnerów, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy za minimalnym wynagrodzeniem. W spółce X. nie działa zakładowa organizacja związkowa. Od 1.03.2019r. do 29.02.2020r. pracodawca udzielił Ewie N. urlop wychowawczy.

Czy w związku ze zmniejszeniem się obrotów w restauracji, koniecznością zmian organizacyjnych i zmniejszenia zatrudnienia w grupie kelnerów o 2 osoby, wyłącznie z tych przyczyn, pracodawca mógł 31.01.2020r. wypowiedzieć Ewie N. umowę o pracę, lub wypowiedzieć jej tylko warunki pracy i płacy, zmniejszając wymiar czasu pracy do połowy pełnego wymiaru i połowy wynagrodzenia, zmieniając także jej umowę o pracę na czas określony do dnia 31.12.2020r. i czy mógł wręczyć Ewie N. jedno z tych wypowiedzeń dopiero po jej powrocie do pracy w dniu 1.03.2020r.? Czy w razie rozwiązania umowy o pracę, oraz w przypadku gdyby Ewa N. nie przyjęła nowych warunków pracy i płacy i z tego powodu doszłoby do rozwiązania umowy o pracę, to czy należy jej wypłacić odprawę i czy przy powyższych wypowiedzeniach trzeba jej podać kryteria doboru do wypowiedzenia zmieniającego i definitywnego?

2. Jerzy N. jest zatrudniony od 20 lat w spółce X. zajmującej się produkcją rowerów na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, jako spawacz. W dniu 1.02.2015r. podpisał umowę o zakazie konkurencji ze spółką X. w okresie trwania umowy o pracę, zobowiązując się do nie podejmowania dodatkowego zatrudnienia w zawodzie spawacza u jakiegokolwiek innego pracodawcy niż spółka X., a naruszenie tego zakazu będzie stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. W dniu 1.02.2019r. spółka X. została w trybie art.23¹k.p. przejęta w całości przez spółkę Y., a 31.12.2019r. Jerzy N. otrzymał pisemne oświadczenie od spółki Y., że rozwiązuje ona z nim umowę o pracę za 3 miesięcznym okresem wypowiedzenia i w tym okresie zwalnia go z obowiązku świadczenia pracy. Od 1.02.2020r. Jerzy N. jest zatrudniony jako spawacz w spółce Z. zajmującej się remontem statków na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Proszę ocenić, czy zawarta umowa o zakazie konkurencji jest zgodna z prawem? Czy Jerzy N. mógł w okresie wypowiedzenia umowy o pracę w spółce Y. podjąć pracę w spółce Z. na podstawie umowy o pracę? Czy gdyby spółka Y. rozwiązała w dniu 29.02.2020r. umowę o pracę z Jerzym N. bez wypowiedzenia z jego winy z powodu podjęcia pracy w spółce Z., to czy w razie odwołania się przez Jerzego N. od tego rozwiązania umowy o pracę, jego żądanie zasądzenia odszkodowania w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia na podstawie art. 56 k.p. byłoby uzasadnione?

3. Jan O. urodzony 1.01.1970r., jest zatrudniony w spółce X. od 10 lat na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w połowie pełnego wymiaru czasu pracy, osiągając 50% minimalnego wynagrodzenia. Ponadto od 1.01.2019r. prowadzi jako osoba fizyczna pozarolniczą działalność gospodarczą na podstawie ustawy z 6.03.2018r. „Prawo przedsiębiorców”, a od 1.02.2019r. jest współnikiem jednoosobowej spółki z o.o. Y.

Proszę podać, czy Jan O. z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej jako osoba fizyczna i jako współnik jednoosobowej spółki z o.o. Y. podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu i zdrowotnemu tylko z jednej wybranej przez siebie działalności, czy też z tytułu obydwu rodzajów działalności, czy też podlega wyłącznie obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu i zdrowotnemu z tytułu zatrudnienia w spółce X.?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 32

1. Małoletnia Ewa N. urodzona 1.07.2005r., uczennica 8 klasy szkoły podstawowej, jest dzieckiem wybitnie uzdolnionym artystycznie, grającą różne role w szkolnym teatryku. W dniu 7.01.2020r. Dyrektor Teatru w K. zaproponował Ewie N. zagranie jednej z ról w przedstawieniu teatralnym „Koziołek Matołek”, które to przedstawienie miało być grane w soboty i niedziele w okresie od 15.02.2020r. do 30.06.2020r., na co Ewa N. wyraziła zgodę. W tej sytuacji Dyrektor Teatru zwrócił się o opinię do radcy prawnego, czy może zawrzeć z Ewą N. umowę o pracę w celu zagrania przez nią jednej z ról w przedstawieniu teatralnym, a jeżeli tak, to pod jakimi warunkami, czy są jakieś ograniczenia co do czasu pracy Ewy N. jako aktorki, czy też zatrudnianie małoletnich aktorów w wieku do 16 lat jest zabronione.

Proszę podać, jaka powinna być treść opinii prawnej radcy prawnego przy przedstawionych wątpliwościach Dyrektora Teatru w K.?

2. Jerzy N, Eryk S., Piotr L., Józef K. od 1.01.2018r. są zatrudnieni w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako magazynierzy w magazynie zbożowym. Po przeprowadzeniu inwentaryzacji z ich udziałem i prawidłowym powierzeniu im zboża znajdującego się w magazynie, podpisali oni w dniu 31.12.2018r. umowę o wspólnej odpowiedzialności materialnej za powierzone im zboże z obowiązkiem wyliczenia się, przy czym za szkody spowodowane niedoborem ponosili oni odpowiedzialność w częściach równych. W dniu 1.07.2019r. spółka X. została w całości przejęta przez spółkę Y. w trybie art. 23¹k.p. Przeprowadzona inwentaryzacja od 2.01.2020r. do 4.01.2020r. wykazała niedobór w magazynie zbożowym wartości 80.000 zł. Część niedoboru zboża o wartości 5.000 zł. została spowodowana wyschnięciem zboża, część zboża o wartości 5.000 zł. była zjedzona przez myszy pomimo przeprowadzanych deratyzacji, zboże o wartości 10.000 zł. uległo spaleniem ze względu na zaprószenie ognia przez Jerzego N. podczas palenia papierosa w miejscu niedozwolonym, a zboże o wartości 10.000 zł wyłudził klient spółki Maciej A. z udziałem Piotra L., który prawomocnym wyrokiem z dnia 29.02. 2020r.został skazany za to przestępstwo. W dniu 30.06.2020r. spółka Y. wniosła powództwo o zasądzenie od Jerzego N., Eryka S., Piotra L. i Józefa K. po 20 000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 5.01.2020r. tytułem odszkodowania za szkodę wyrządzoną spółce Y. w mieniu im powierzonym.

Proszę ocenić zasadność powództwa spółki Y.

3. Jan N. urodzony 1.01.1959r. jest zatrudniony od 1 stycznia 1990r. w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Od 2.01.2020r. do 10.01.2020r. pobierał wynagrodzenie chorobowe, a od 15.01.2020r. do 15.04. 2020r. ma udzielony przez pracodawcę urlop bezpłatny na jego wniosek. W dniu 10.04.2020r. stwierdzono u Jana N. podejrzenie zarażenia COVID-19 w związku z kontaktem z osobą zarażoną tym wirusem i właściwy organ uprawniony na podstawie przepisów o zapobieganiu i zwalczaniu chorób zakaźnych u ludzi, poddał go obowiązkowej kwarantannie od 10.04.2020r. do 23.04.2020r.

Proszę podać, czy za okres od 10.04.2020r. do 23.04.2020r. Jan N. ma prawo do wynagrodzenia chorobowego i zasiłku chorobowego?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 33

1. Eryk S. jest zatrudniony od 11 lat w spółce X., w której obowiązuje układ zbiorowy pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Eryk S. ma zawartą z pracodawcą umowę o zakazie konkurencji w czasie trwania umowy o pracę, jak i o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy na okres 2 lat, umowę o odpowiedzialności materialnej, a także ma ustalone w umowie o pracę, iż strony umowy wiąże 6 miesięczny okres wypowiedzenia. W dniu 1.03.2020r. spółka X. została w trybie art. 23¹k.p. w całości przejęta przez spółkę Y., która zatrudnia 100 pracowników, a Eryk S. został pracownikiem spółki Y. z mocy prawa.

Proszę podać, czy Eryka S. wiąże ze spółką Y. umowy o zakazie konkurencji, umowa o odpowiedzialności materialnej, 6 miesięczny okres wypowiedzenia umowy o pracę? Czy spółka Y. mogła 31.03.2020r. wypowiedzieć mu warunki jego pracy, zmniejszając jego wynagrodzenie? Jeżeli Eryk S. rozwiązał 31.03.2020r. umowę o pracę za 7 dniowym uprzedzeniem ze spółką Y., pomimo iż jego warunki pracy i płacy nie uległy zmianie, to czy przysługuje mu prawo do odprawy pieniężnej oraz odszkodowanie w wysokości jego 5 miesięcznego wynagrodzenia na podstawie art. 36¹ §1k.p.

2. Jerzy N. jest zatrudniony jako informatyk w spółce X. w Poznaniu, który jest miejscem wykonywania jego pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, pracując od poniedziałku do piątku od godz.8:00 do godz.16:00, mając ustalony miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy. Pora nocna w spółce X. obejmuje 8 godzin od 22:00 do 6:00. Wobec awarii sieci informatycznej w oddziale spółki X. w Kaliszu został on oddelegowany przez pracodawcę do usunięcia tej awarii. Do Kalisza wyjechał samochodem służbowym, którym kierował w piątek 7.02.2020r. o godzinie 6:00, a na miejsce dojechał o godzinie 8:00. Od godziny 8:00 do 19:00 usuwał awarię sieci, przy czym od godziny 14:00 do 15:00 spożywał obiad. W sobotę 8.02.2020r. usuwał awarię od godziny 8:00 do 19:00. W niedzielę 9.02.2020r. usuwał awarię sieci od godziny 10:00 do 21:00, po czym kierując ponownie samochodem udał się do Poznania, do którego dojechał o godzinie 23:00.

Proszę podać, jak spółka X. powinna zrekompensować podróż służbową Jerzego N. do Kalisza od 7.02 do 9.02.2020r. w sytuacji gdyby pracodawca bez jego wniosku chciał mu udzielić ma czas wolny w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych w tym okresie, a jak powinien zrekompensować rekompensatą pieniężną? Czy Jerzy N. powinien ponownie rozpocząć pracę w poniedziałek 10.02.2020r., a jeżeli tak, to o której godzinie?

3. Ewa N. urodzona 31.08.1997r., była studentką od 1.10.2016r. do 31.01.2020 r. Uzyskała tytuł inżyniera. Od 1.01.2019r. do 31.01.2020r. miała zawartą umowę zlecenia ze spółką X., osiągając z tego tytułu wynagrodzenie miesięczne w wysokości 3.000zł. Od 1.06.2020r. jako osoba fizyczna rozpoczęła prowadzenie jednoosobowo pozarolniczej działalności gospodarczej, zgłaszając się do ubezpieczenia społecznego z tego tytułu, w tym do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego, opłacając w terminie i odpowiedniej wysokości składki na ubezpieczenie społeczne. Na okres od 15.07.2020r. do 31.07.2020r., a następnie na okres od 1.08.2020r. do 16.08.2020r. otrzymała dwa oddzielne zaświadczenia lekarskie o czasowej niezdolności do pracy z powodu konieczności osobistej opieki nad chorą córką w wieku 1 roku i 9 miesięcy. Od 8.08.2020r. do 15.08.2020r. w oparciu o umowę o dzieło wykonywała na rzecz spółki Y. projekt techniczny, za wynagrodzeniem w wysokości 1.000zł. **Czy z tytułu zawartej umowy zlecenia ze spółką X. Ewa N. podlegała obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu i zdrowotnemu? Czy będzie ona w okresie od 15.07.2020r. do 16.08.2020r. uprawniona do zasiłku opiekuńczego i czy realizacja umowy o dzieło ma jakieś znaczenie?**

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 34

1. Jacek N. jest zatrudniony od 15 lat w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako kierowca, będąc członkiem zakładowej organizacji związkowej liczącej 80 członków pracowników spółki X. i jest jednocześnie od 1.01.2019r. na okres 4 lat uchwałą zarządu tej organizacji wskazany do jej reprezentacji wobec pracodawcy. W dniu 2.01. 2020r. jadąc samochodem na terenie zabudowanym przekroczył prędkość o 60 km/h i zostało mu zatrzymane prawo jazdy na 3 miesiące. 21.01.2020r., w czasie przebywania od 3.01.2020r. do 31.01.2020r. na urlopie wypoczynkowym, otrzymał pisemne oświadczenie od pracodawcy o rozwiązaniu z nim z dniem 20.01. 2020r. umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy z powodu zawinionej utraty prawa jazdy na okres 3 miesięcy, pomimo iż 15.01.2020r. zarząd zakładowej organizacji związkowej nie wyraził zgody na rozwiązanie z Jackiem N. umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy z podanych wyżej przyczyn. Jacek N. uważa, iż takie rozwiązanie umowy o pracę jest bezwzględnie nieważne z mocy prawa, jako sprzeczne z art. 32 ustawy „o związkach zawodowych”.

Proszę ocenić zasadność stanowiska Jacka N. Jakie powinno być rozstrzygnięcie sądu pracy, gdyby Jacek N. odwołał się od rozwiązania umowy o pracę i zażądał przywrócenia go do pracy na poprzednich warunkach w spółce X.?

2. Jerzy N. jako piekarz z wynagrodzeniem w wysokości 30zł. za godzinę pracy i Anna N. jako zastępca głównego księgowego z wynagrodzeniem wysokości 40zł. za godzinę pracy są zatrudnieni w spółce X. na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, pracując od poniedziałku do piątku, mając ustalony miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy. Pora nocna w spółce obejmuje 8 godzin pomiędzy 22:00 a 6:00. Od poniedziałku 3.02. do piątku 7.02.2020r. Jerzy N. pracował w godzinach od 14:00 do 22:00. Ze względu na szczególne potrzeby pracodawca zobowiązał go do pracy w sobotę 8.02.2020r. od godz. 9:00 do 14:00, a w niedzielę 9.02.2020 r, pracował przy usunięciu awarii pieca od godz. 10:00 do 12:00. Anna N. pracująca zgodnie z rozkładem czasu pracy od poniedziałku do piątku od godziny 8:00 do 16:00, ze względu na pilne rozliczenia roczne, bez polecenia pracodawcy, ale za akceptacją głównego księgowego, świadczyła pracę w czwartek 2.01. i piątek 3.01.2020r. od godz. 8:00 do godz. 20:00 oraz w sobotę 4.01.2020r. od godz. 7:00 do godz. 16:00.

Proszę podać, jak spółka X może zrekompensować pracę Jerzego N. 8.02. i 9.02.2020 r.? Czy spółka X. powinna w jakiś sposób zrekompensować pracę Anny N. w dniach 2.01 i 3.01. 2020r. od godziny 16:00 do 20:00 i w sobotę 4.01.2020r. od godziny 7:00 do 16:00.?

3. Ewa N. urodzona 1.02.1994r. uzyskała 30.06.2019r dyplom ukończenia studiów. 1.07.2019r. rozpoczęła na podstawie ustawy z 6.03.2018r. „Prawo przedsiębiorców” jako osoba fizyczna prowadzenie po raz pierwszy w życiu pozarolniczej działalności gospodarczej, która jest jej pierwszym tytułem do podlegania ubezpieczeniu społecznemu. Od 1.07.2019r. do 31.12.2019r. była zwolniona od opłacania składek na ubezpieczenie społeczne na podstawie art.18 powyższej ustawy, natomiast od 1.01.2020r. składki na ubezpieczenie społeczne, w tym dobrowolne chorobowe opłacała w terminie, od podstawy wynoszącej 30% minimalnego wynagrodzenia. Od 17.02.2020r. do 16.03.2020r. była niezdolna do pracy z powodu choroby, otrzymując na ten okres stosowne zaświadczenie lekarskie, a 17.03.2020r. urodziła syna.

Czy Ewie N. za okres od 17.02.2020r. do 16.03.2020r. przysługuje prawo do zasiłku chorobowego? Czy będzie uprawniona do zasiłku macierzyńskiego, a jeżeli tak, to na jaki okres i czy w razie, gdy będzie uprawniona do zasiłku macierzyńskiego, to czy w okresie jego pobierania podlega ona obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu, a jeżeli tak, to kto finansuje składki na te ubezpieczenia?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 35

1. Jacek N. urodzony 1.12.1954 r. jest zatrudniony od 1.01.1980r. w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 31.05. 2019r. otrzymał od pracodawcy pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę w trybie indywidualnym za wypowiedzeniem z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia, który wynosi miesiąc i upływie 30.06.2019r. wyłącznie z powodu likwidacji jego stanowiska pracy. Jednocześnie poinformowany został o wypłacie odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia w wysokości jego 2 miesięcznego wynagrodzenia. Jacek N. odwołał się od tego wypowiedzenia, domagając się ostatecznie przywrócenia do pracy w spółce X. i zasądzenia wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy.

Czy w razie wyroku z dnia 3.02.2020r. przywracającego Jacka N. do pracy w spółce X. z powodu naruszenia przez tę spółkę przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, można zasądzić na jego rzecz wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy, w sytuacji, gdy od 1.07.2019r. do 30.09. 2019r. był niezdolny do pracy z powodu choroby, otrzymując za wrzesień 2019r. zasiłek chorobowy, za 2 miesiące wypowiedzenia otrzymał odszkodowanie, od 1.10.2019r. do 30.11.2019r. pobierał zasiłek dla bezrobotnych, od 1.12.2019r. pobiera emeryturę, a od 1.01.2020r. dodatkowo jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w spółce Y. a ponadto otrzymał od spółki X. odprawę w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia?

2. Jerzy N. jest zatrudniony od 1.01.2015r. w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w połowie pełnego wymiaru czasu pracy, pracując w poniedziałki i wtorki od godziny 7:00 do 15:00 i w piątki od godziny 8:00 do 12:00 mając ustalony miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy. W umowie o pracę ustalono, iż praca ponad 20 godzin tygodniowo uprawnia Jerzego N. do dodatku o którym mowa w art. 151¹ §1 k.p. Jerzy N. w sobotę 7.12.2019r. od godziny 8:00 do 16:00 uczestniczył na polecenie pracodawcy w obowiązkowym okresowym szkoleniu z b.h.p. Jerzy N. uważa, iż skoro Pierwszy i Drugi Dzień Świąt Bożego Narodzenia to jest 25 i 26.12.2019r. przypadają we środę i czwartek to powinno to obniżyć jego wymiar czasu pracy w grudniu 2019r. o 16 godzin, a więc poniedziałek 30.12. i wtorek 31.12.2019r. powinny być dla niego dniami wolnymi od pracy, a za udział w szkoleniu z b.h.p. w sobotę 7.12. 2019r. pracodawca na jego wniosek powinien udzielić mu czasu wolnego od pracy w wymiarze 8 godzin w grudniu 2019r.

Proszę ocenić zasadność stanowiska Jerzego N.

3. Jan O. jako osoba fizyczna prowadzi od 1.12.2019r. jednoosobowo pozarolniczą działalność gospodarczą, podlegając z tego tytułu obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu i dobrowolnemu chorobowemu opłacając w terminie i odpowiedniej wysokości składki na te ubezpieczenia. Ta działalność jest dla niego pierwszym tytułem do objęcia go ubezpieczeniem społecznym. Jego żona Ewa O. nie posiadająca żadnego tytułu do objęcia ją ubezpieczeniem w razie choroby i macierzyństwa określonym w ustawie „o systemie ubezpieczeń społecznych” urodziła 30.09.2019r. syna i przez 16 tygodni do 16.02.2020r. opiekowała się nim osobiście, ale od 17.02. 2020 r. została zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w połowie pełnego wymiaru czasu pracy przez spółkę X. W związku z tym Jerzy N. od 17.02.2020r. przerwał działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad urodzonym synem.

Proszę podać, czy Jerzy N. od 17.02.2020r. będzie uprawniony do zasiłku macierzyńskiego, a jeżeli tak, to przez jaki okres?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 36

1. Jacek N. urodzony 1.01.1954r., od 39 lat jest zatrudniony w spółce X. zatrudniającej 15 pracowników, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako technolog produkcji majonezu. Wprowadzając nową technologię produkcji majonezu pracodawca zaproponował Jackowi N. w dniu 3.01.2020r. podpisanie umów o zakazie konkurencji w czasie trwania umowy o pracę jak i na okres 3 lat po ustaniu stosunku pracy, ale on odmówił. W dniu 31.01.2020r. Jacek N. podczas normalnego wykonywania pracy otrzymał od pracodawcy pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za 3 miesięcznym okresem wypowiedzenia z powodu, uzyskania przez niego uprawnień emerytalnych i utraty zaufania przez pracodawcę z powodu odmowy podpisania przez niego umów o zakazie konkurencji. Po wręczeniu tego wypowiedzenia Jacek N. okazał pracodawcy zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby od 31.01.2020r. do 10.02.2020r. Jacek N. odwołał się od powyższego wypowiedzenia, wnosząc o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, podnosząc iż spółka X. wypowiadając mu umowę o pracę dopuściła się dyskryminacji ze względu na jego wiek, naruszyła zasady współzycia społecznego przy jego 39 letniej nienagannej pracy i przepis artykułu 41k.p., a odmowa podpisania umów o zakazie konkurencji nie może być uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę.

Proszę ocenić zasadność powództwa Jacka N.

2. Eryk N. jest zatrudniony od 2 lat w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem w wysokości 25zł za godzinę pracy, przy czym zatrudniony jest w systemie pracy weekendowej, jako kelner w restauracji, mając ustalony miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy. Pora nocna w spółce obejmuje 8 godzin od godziny 22:00 do 6:00, a za pracę w niedzielę uważa się pracę między godziną 6:00 w tym dniu, a godziną 6:00 w następnym dniu. Wymiar czasu pracy dla pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy wynosił w maju 2020r. 160 godzin. Eryk N. pracował w maju 2020r. w weekendy: od 1 do 3.05., od 8 do 10.05., od 15 do 17.05., od 22 do 24.05. i od 29 do 31.05. w godzinach od 7:00 do 19:00, przepracowując w tym miesiącu 180 godzin. Ponadto w niedzielę 24.05.2020r. od godz. 19:00 do godz. 8:00 w poniedziałek 25.05.2020r., a więc przez 13 godzin, na polecenie pracodawcy pracował przy usunięciu awarii pieca gastronomicznego. Eryk N. uważa że w maju 2020r. przepracował 33 godziny nadliczbowe i spółka X. powinna mu zrekompensować powyższą pracę albo czasem wolnym, albo dodatkiem 100% do jego wynagrodzenia.

Proszę podać, czy stanowisko Eryka N. jest zasadne?

3. Jan O. prowadzi od 10 lat jako osoba fizyczna pozarolniczą działalność gospodarczą, zatrudniając 5 pracowników. Posiada płynność finansową, ale ma wobec ZUS zaległości w kwocie 30.000zł. tytułem nie opłaconych w całości za okres od 1.01.2016r składek na ubezpieczenie społeczne, zdrowotne oraz z odsetki od zaległych składek i koszty upomnień. W dniu 7.01.2020r. został zobligowany przez ZUS do podania przyczyn nieopłacania składek, ale do 3.02.2020r. nie zajął stanowiska w sprawie. Decyzją z 4.02.2020r. ZUS wymierzył Janowi O. dodatkową opłatę w wysokości 3.000zł. W dniu 31.07.2020r. Jan O. otrzymał protokół kontroli ZUS z którego wynikało iż w okresie od stycznia 2014r. do grudnia 2014r. zaniżył składki na ubezpieczenie społeczne oraz zdrowotne o kwotę 12.000 zł. Jan O. odwołał się w terminie od decyzji ZUS z 4.02.2020r., podnosząc że decyzja o dodatkowej opłacie ma charakter fakultatywny i nie została poprzedzona egzekucją nieopłaconych składek i uniemożliwi mu bieżące opłacanie składek.

Proszę ocenić zasadność decyzji ZUS z 4.02.2020r. Czy składki na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne za 2014r. uległy przedawnieniu?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 37

1. Józef K. prowadzący pozarolniczą działalność gospodarczą zatrudnia od 30 lat dziesięciu pracowników na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem od 1.01.2020r. w wysokości 5.000 zł miesięcznie. U Józefa K. nie działa żadna zakładowa organizacja związkowa, ani nie obowiązuje układ zbiorowy pracy, czy regulamin wynagradzania, a warunki pracy i płacy są ustalone w umowach o pracę. W związku ze zmniejszeniem zamówień przez kontrahentów o 50% i koniecznością zmniejszenia produkcji do czasu znalezienia nowych odbiorców, Józef K. chcąc utrzymać dotychczasowe zatrudnienie, w dniu 2.01.2020r. zawarł porozumienie z trzema przedstawicielami pracowników wybranymi w tajnych wyborach, iż na okres 6 miesięcy poczynwszy od 1.02.2020r. wszyscy zatrudnieni przez niego pracownicy będą pracować w połowie pełnego wymiaru czasu pracy, a ich wynagrodzenie przez ten okres będzie wynosić 50% dotychczasowego. Ponadto Józef K. przez okres porozumienia zobowiązał się utrzymać dotychczasowe zatrudnienie. Józef K. przekazał powyższe porozumienie w dniu 4.01.2020r. właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy. Eryk N. urodzony w 1957r., będący pracownikiem Józefa K. od 30 lat, uważa iż takie porozumienie jest niezgodne z prawem pracy, a pracodawca powinien wypowiedzieć pracownikom warunki pracy i płacy, albo zawrzeć porozumienie zmieniające.

Proszę podać, czy zarzuty Eryka N. są zasadne?

2. Jerzy N. jest zatrudniony od 1.07.2019r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy jako magazynier za wynagrodzeniem w wysokości 25zł za godzinę pracy, pracując w podstawowym systemie czasu pracy od poniedziałku do piątku od godz. 7:00 do 15:00, mając ustalony miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy. Pora nocna w spółce obejmuje 8 godzin, od godz. 22:00 do 6:00, a za pracę w niedzielę uważa się za pracę między godz. 6:00 w tym dniu, a godz. 6:00 w następnym dniu. Śnieżycą dnia 2.01.2020r. uszkodziła dach magazynu spółki i pracodawca zobowiązał go do pracy przy pilnym remoncie dachu, przy którym pracował w piątek 3.01.2020 r. od godz. 6:00 do 19:00, w sobotę 4.01.2020r. od godz. 6:00 do 16:00, w niedzielę 5.01.2020r. od godz. 16:00 do 23:00 oraz w poniedziałek 6.01.2020r. w Święto Trzech Króli od godz. 12:00 do 14:00.

Jak spółka X. powinna zrekompensować pracę Jerzego N. w godzinach nadliczbowych w okresie od 3.01.do 6.01.2020r., w sytuacji gdyby Jerzy N. domagał się czasu wolnego za powyższą pracę, a jak powinna zrekompensować tę pracę rekompensatą pieniężną?

3. Jan O. od 8 lat podlega ubezpieczeniu społecznemu rolników z tytułu działalności rolniczej w swoim gospodarstwie rolnym o pow. 20 ha przeliczeniowych. Jako osoba fizyczna, na podstawie ustawy z 6.03.2018r. „Prawo przedsiębiorców” w związku z art. 5a ustawy „o ubezpieczeniu społecznemu rolników” prowadzi od 1.07.2019r. dodatkowo pozarolniczą działalność gospodarczą. Od 1.01.2020r. w ramach prowadzonej działalności gospodarczej zatrudnił Ewę N. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w połowie pełnego wymiaru czasu pracy, która otrzymuje 50% minimalnego wynagrodzenia. W dniu 1.06.2020r. Jan O. zawarł z Ewą N. związek małżeński i po jego zawarciu małżonkowie pozostają we wspólnym gospodarstwie domowym, a Ewa N. w sposób stały współpracuje z mężem przy prowadzonej działalności gospodarczej, ale nie pracuje w gospodarstwie rolnym, ani w gospodarstwie domowym bezpośrednio związanym z tym gospodarstwem rolnym.

Proszę podać, czy Ewa N. w związku z zawarciem małżeństwa z Janem O. może nadal podlegać ubezpieczeniu społecznemu z tytułu zawartej umowy o pracę, a jeżeli nie ,to z jakiego tytułu powinna podlegać ubezpieczeniu społecznemu i ile wynosi wtedy minimalna podstawa wymiaru składki na jej ubezpieczenie emerytalne i rentowe?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 38

1. Jacek N. nie podlegający żadnemu ubezpieczeniu społecznemu od 1.01.2020r. jest wspólnikiem jednoosobowej spółki z o.o. X. i jest jednocześnie jedynym członkiem zarządu tej spółki pełniącym funkcje prezesa zarządu. Nadzwyczajne zgromadzenie wspólników spółki z o.o. X. w osobie Jacka N. w dniu 7.01.2020r. udzieliło pełnomocnictwa Jerzemu N. do zawarcia z Jackiem N. umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy w charakterze prezesa zarządu spółki z o.o. X. W dniu 3.02.2020r. spółka z o.o. X. reprezentowana przez Jerzego N. zawarła z Jackiem N. umowę o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy poczynawszy od 1.02.2020r. na stanowisku prezesa zarządu spółki za wynagrodzeniem 10.000 zł. miesięcznie.

Proszę ocenić dopuszczalność zawarcia powyższej umowy o pracę. Czy w związku z tym iż od 1.01.2020r. Jacek N. był wspólnikiem jednoosobowej spółki z o.o. X., to czy podlegał on z tego tytułu ubezpieczeniu społecznemu, a jeżeli tak, to czy fakt zawarcia umowy o pracę ze spółką z o.o. X. od 1.02.2020r. będzie miał jakieś znaczenie odnośnie jego ubezpieczeń społecznych?

2. Jerzy N. jest zatrudniony w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako kierownik salonu odzieżowego, gdzie pracuje 8 pracowników, pracując w podstawowym systemie czasu pracy od poniedziałku do piątku od godziny 10:00 do 18:00, mając ustalony miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy, otrzymując wynagrodzenie w wysokości 40zł za godzinę pracy. Ze względu na duży ruch przedświąteczny w grudniu 2019r. pracodawca zobowiązał Jerzego N. do pracy w piątki 13, 20 i 27 grudnia 2019r. od godziny 10:00 do 20:00, w soboty 14, 21 i 28 grudnia 2019r. od godziny 10:00 do 18:00 oraz w niedziele handlowe 15, 22 i 29 grudnia 2019 r. od godziny 10:00 do 18:00. Za pracę w soboty 14, 21 i 28 grudnia 2019r. Jerzy N. domagał się 3 dni wolnych w grudniu 2019r., 6 godzin czasu wolnego za pracę w godzinach nadliczbowych w piątki 13, 20 i 27 grudnia 2019r. oraz za pracę w niedziele 15, 22 i 29 grudnia 2019r. wynagrodzenia w wysokości 80 zł. za każdą godzinę pracy.

Proszę ocenić zasadność roszczeń Jerzego N.

3. Monika P. urodzona 1.01.1960r., w dniu 3.02.2020r. złożyła wniosek o przyznanie emerytury. Na dzień złożenia wniosku udowodniła 4 letni okres nauki w szkole wyższej na jednym kierunku, którą ukończyła w wymiarze określonym w programie studiów, 5 letni okres prowadzenia jako osoba fizyczna jednoosobowo pozarolniczej działalności gospodarczej od 1.01.1985 r. do 31.12.1989r., przy czym za okres od 1.01.1989r. do 31.12.1989r. nie opłacała składek na ubezpieczenie społeczne z powodu trudności finansowych, 5 letni okres podlegania ubezpieczeniu społecznemu rolników od 1.01.1992r. do 31.12.1996r. za który to okres zostały opłacone wymagane prawem składek oraz 7 letni okres zatrudnienia od 1.02.2013r. do 31.01.2020r. na podstawie umowy o pracę w połowie pełnego wymiaru czasu pracy u Jana K. prowadzącego jako osoba fizyczna pozarolniczą działalność gospodarczą, przy czym za okres od 1.02.2019r. do 31.01.2020r. Jan K. nie opłacił składek za ubezpieczenie społeczne Moniki P.

Czy Monika P. spełnia warunki do przyznania jej prawa do emerytury, a jeżeli tak, to od kiedy świadczenie powinno być jej przyznane? Czy fakt nieopłacenia składek na ubezpieczenie społeczne Moniki P. przez Jana K. może mieć ewentualnie znaczenie przy ustalaniu wysokości emerytury Moniki P., jeżeli składek te nie zostaną wyegzekwowane? Czy Monika P. w razie przyznania jej prawa do emerytury będzie miała prawo do emerytury w minimalnej wysokości? Czy Monika P. może wycofać wniosek o emeryturę, a jeżeli tak, to do kiedy?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 39

1. Józef K. prowadzący jako osoba fizyczna pozarolniczą działalność gospodarczą zatrudnia od 1.01.2019r. na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony 18 pracowników, w tym 10 murarzy, 2 kierowców, 2 kierowników budowy. Pracownicy Józefa K. swoją pracę wykonywali od poniedziałku do piątku od godziny 6:00 do 14:00. W dniu 1.02.2020r. Józef K. zawarł umowę zlecenia na okres 3 miesięcy z zatrudnionym murarzem Erykiem S. w związku z chorobą zatrudnionego kierowcy, na przewóz materiałów budowlanych. Praca Eryka S. miała być wykonywana od poniedziałku do piątku po godzinie 14:00 samochodem należącym do Józefa K., który wskazywał tylko ile materiałów budowlanych ma być dostarczone na konkretne budowy i z których hurtowni. Jego wynagrodzenie ustalono w wysokości 120zł za każdy dzień pracy niezależnie od ilości godzin pracy. W dniu 1 lutego 2020r. Józef K. zawarł również umowę o zlecenia z Piotrem L. nie będącym jego pracownikiem, na okres roku. Zgodnie z tą umową Piotr L. miał pracować jako murarz w okresie urlopów wypoczynkowych i zwolnień lekarskich zatrudnionych przez Józefa K. murarzy na podstawie umów o pracę. Miał on w tych okresach wykonywać pracę murarza od godziny 6:00 do 14:00 na budowach w Polsce prowadzonych przez Józefa K. i wykonywać ściśle polecenia kierowników budów odnośnie konkretnych prac, a jego wynagrodzenie ustalono w tej samej stawce godzinowej co zatrudnieni murarze.

Proszę podać, czy tego rodzaju umowy zlecenia są dopuszczalne?

2. Jerzy N. jest zatrudniony w spółce X. na podstawie umowy o pracę jako konserwator na basenie pływackim w pełnym wymiarze czasu pracy, pracując w równoważnym systemie czasu pracy od poniedziałku do środy od godziny 6:00 do 18:00 i czwartki od 6:00 do 10:00, mając ustalony miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy, otrzymując wynagrodzenie w wysokości 25 zł za godzinę pracy. Pora nocna w spółce obejmuje 8 godzin od godziny 22:00 do 6:00. W sobotę 8.02.2020r. Jerzy N. pełnił dyżur w miejscu pracy od godziny 8:00 do 16:00, podczas którego pracował przy usunięciu awarii od godziny 10:00 do 12:00. W piątek 14.02.2020r., ze względu na konieczność usunięcia awarii na basenie, pracował przy usunięciu tej awarii od godziny 8:00 do 18:00, a w sobotę 15.02.2020r. od godziny 8:00 do 16:00 pełnił dyżur w domu „pod telefonem”

Proszę podać, czy spółka X. powinna zrekompensować dodatkową pracę Jerzego N. 14.02.2020r. oraz dyżur pod telefonem 15.02.2020r. i dyżur w miejscu jego pracy w dniu 8.02.2020 r. oraz jego 2 godzinną pracę w tym dniu, a jeżeli tak, to w jaki sposób?

3. Jan O. był zatrudniony w spółce X. od 1.01.2010r. do 31.12.2019r., ale od 1.08.2018r. do 31.01.2020r. pobierał zasiłek chorobowy i świadczenie rehabilitacyjne, a od 1.02.2020r. jest uprawniony do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy w wysokości 2900zł miesięcznie. Po kontroli w przez pracownika ZUS okazało się, iż spółka X. błędnie podała, na skutek błędu jej pracownika, nieprawdziwe dane mające wpływ na wysokość pobieranego przez Jana O. zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego, na skutek czego otrzymał on powyższe świadczenia, zawyżone o kwotę 5.000zł. Decyzją z 28.02.2020r. ZUS zobowiązał Jana O. do zwrotu kwoty 5.000 zł tytułem zawyżonego zasiłku chorobowego oraz świadczenia rehabilitacyjnego, a gdy decyzja się uprawomocniła, rozpoczął potrącanie z wypłacanej renty z tytułu niezdolności kwotę 5.000 zł tytułem wypłaconego zawyżonego zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego. Potrącenia te co miesiąc wynosiły 25% pobieranej renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy.

Proszę ocenić zasadność postępowania Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wobec Jana O.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 40

1. Jacek N. zatrudniony od 5 lat w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako inżynier, otrzymując wynagrodzenie za pracę w wysokości 4.000 zł miesięcznie w dniu 1.10.2019r. zawarł ze spółką Y. przedwstępną umowę o pracę. W umowie tej strony ustaliły, iż najpóźniej do 31.01.2020r. zawrą umowę o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, a Jacek N. będzie pracował jako inżynier produkcji majonezu za wynagrodzeniem w wysokości 6.000zł miesięcznie w Poznaniu, a jako dzień rozpoczęcia pracy podano datę 1.02.2020r. W dniu 30.01.2020r. Jacek N. rozwiązał umowę o pracę ze spółką X. a 31.01.2020r. spółka Y. odmówiła zawarcia przyrzeczonej umowy o pracę, gdyż od 1.03.2020r. spółka kończy produkcję majonezu. W dniu 3.02.2020r. Jacek N. wystąpił do sądu pracy z pozwem o zasądzenie od spółki Y. odszkodowania w wysokości 6 miesięcznego wynagrodzenia jakie miał otrzymywać w tej spółce, to jest kwoty 36.000zł. za odmowę zawarcia przyrzeczonej umowy o pracę. Spółka Y. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa, podnosząc iż dochodzenie odszkodowania jest uzależnione od żądania zawarcia takiej umowy o pracę, a takiego żądania Jacek N. nie zgłosił, a ponadto sąd pracy nie jest właściwy do rozpoznania sprawy, gdyż nie jest to sprawa ze stosunku pracy.

Proszę ocenić zasadność powództwa Jacka N. oraz stanowiska spółki Y.

2. Jerzy N. jest zatrudniony od 10 lat w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy jako elektryk, pracując w podstawowym systemie czasu pracy od poniedziałku do piątku od godziny 7:00 do 15:00, mając ustalony 12 miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy od stycznia do grudnia danego roku, a jego wynagrodzenie wynosi 25 zł za godzinę pracy. Pora nocna w spółce X. obejmuje 8 godzin od 22:00 do 6:00, a za pracę w niedzielę uważa się pracę między 6:00 tego dnia, a 6:00 następnego dnia. W piątek 24.01.2020r. ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy świadczył on pracę od godziny 6:00 do 17:00, w sobotę 25.01.2020r. od godziny 10:00 do 19:00, a w niedzielę 26.01.2020r. od godziny 12:00 do 23:00 uczestniczył w akcji ratowniczej związanej z pożarem magazynów spółki. Od 27.01.2020r. do 3.02.2020r. Jerzy N. był niezdolny do pracy z powodu choroby, a w piątek 31.01.2020r. otrzymał od pracodawcy pismo o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy.

Proszę podać, czy spółka X. powinna zrekompensować w tej sytuacji dodatkową pracę Jerzego N. ponad ustaloną normę czasu pracy za okres od 24.01. do 26.01.2020 r., a jeżeli tak, to w jaki sposób?

3. Jan O. prowadzący jako osoba fizyczna pozarolniczą działalność gospodarczą w zakresie produkcji odzieży zawarł w dniu 1.07.2019r. umowę o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy ze swoją siostrą Ewą O., urodzoną 1 stycznia 1999r., która ukończyła w czerwcu 2019r. technikum rolnicze, będąc w dniu zawarcia umowy o pracę w 6 miesiącu ciąży. Zgodnie z zawartą umową Ewa O. miała pracować na nowo utworzonym stanowisku projektanta odzieży za wynagrodzeniem 10.000zł miesięcznie. Do ubezpieczenia społecznego została zgłoszona została 25.07.2019r. począwszy od 1.07.2019 r. Od dnia 26.08.2019r. przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z powikłaniami ciążowymi i do dnia porodu w dniu 10.09.2019r. pobierała wynagrodzenie chorobowe i zasiłek chorobowy, a następnie zasiłek macierzyński. Decyzją z dnia 7.01.2020r. ZUS stwierdził, iż Ewa O. nie podlega od 1.07.2019r. ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu, gdyż zawarta umowa o pracę z Janem O. jest umową nieważną i zawartą jedynie w celu uzyskania przez Ewę O. wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Co powinna wykazać Ewa O. w odwoławczym postępowaniu sądowym, iż podlega ona ubezpieczeniu społecznemu od 1.07.2019r., aby jej odwołanie zostało uwzględnione?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 41

1. Jacek N. jest zatrudniony od 1.02.2010r. w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy jako spawacz. W jego umowie o pracę zawarto zapis, iż bez zgody pracodawcy nie może podejmować jakiegokolwiek dodatkowego zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. Pomimo tego Jacek N. od dnia 1.02.2019r. jest zatrudniony w spółce Y. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w 1/4 pełnego wymiaru czasu pracy na stanowisku hydraulika. Gdy ten fakt został ujawniony to 31.12.2019r. Jacek N. otrzymał od spółki X., przy zachowaniu wszystkich wymogów formalnych, oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem z powodu podjęcia dodatkowego zatrudnienia bez zgody pracodawcy. W okresie 3 miesięcznego wypowiedzenia umowy o pracę Jacek N. został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. W dniu 2.01.2020r. zawarł umowę o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy ze spółką A. jako hydraulik. W tej sytuacji spółka X. odmówiła Jackowi N. wypłaty wynagrodzenia za pracę w okresie wypowiedzenia, skoro w tym okresie otrzymywał on wynagrodzenie w spółce Y i spółce A.

Proszę ocenić zasadność wypowiedzenia Jackowi N. umowy o pracę jak i odmowę wypłaty wynagrodzenia za okres wypowiedzenia umowy o pracę.

2. Prawomocnym wyrokiem z 3.01.2020r. zasądzono od Jerzego N. na rzecz spółki X. odszkodowanie w wysokości 15.000zł. za nieuzasadnione rozwiązanie przez niego umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art.55§ 1^k.p. Od 1.09.2019r. Jerzy N. jest zatrudniony w spółce Y. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 5.02.2020r. Jerzy N. zmarł. O wypłatę wynagrodzenia zmarłego za styczeń 2020r. zwrócili się do spółki Y. w dniu 10.01.2020r.: żona zmarłego Ewa N. urodzona 1.12.1970r., dzieci zmarłego i Ewy N., to jest Piotr N. urodzony 1.01.1995r. student ostatniego roku medycyny oraz Ewelina N. urodzona 1.05.1993r. studentka III roku prawa w systemie zaocznym, która w testamencie została wydziedziczona przez zmarłego ojca. Spółka Y. odmówiła wszystkim wnioskującym wypłaty wynagrodzenia po zmarłym za styczeń 2020r. podnosząc iż nie spełniają oni wymogów do otrzymania prawa do renty rodzinnej po zmarłym i dlatego muszą przedstawić dokument potwierdzający ich prawa do spadku po Jerzym N. Natomiast spółka X. pozwem z 28.02.2020r. domaga się zasądzenia od Ewy N., Piotra N. i Eweliny N. solidarnie kwoty 15.000 zł. tytułem odszkodowania zasądzonego na jej rzecz od zmarłego.

Proszę ocenić zasadność stanowiska spółki Y. Czy powództwo spółki X. jest zasadne?

3. Anna S. urodzona 1.01.1955r., od 1.09.2015r. pobiera emeryturę, a od 1.11.2015r. pobiera również połowę renty z tytułu niezdolności do pracy w związku z chorobą zawodową. Przy przyznawaniu tych świadczeń była pouczona, iż w przypadku uzyskania przychodu powodującego zawieszenie prawa do świadczeń, lub zmniejszenia ich wysokości określonego w ustawie „o emeryturach i rentach z FUS”, niezależnie od wysokości tych przychodów przysługuje jej jedno świadczenie, jak i o tym iż w razie osiągnięcia takiego przychodu powinna niezwłocznie zawiadomić o tym fakcie ZUS. Od 1.01.2016r. Anna S. jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w spółce X. osiągając wynagrodzenie miesięczne w wysokości 700zł, ale nie poinformowała organu rentowego o tym fakcie. ZUS decyzją z dnia 3.02.2020r. wstrzymał jej wypłatę renty oraz zobowiązał do zwrotu pobranej renty za okres od 1.01.2016r. do 31.01.2020r. wraz z odsetkami, podnosząc, iż nie zawiadomiła ona organu rentowego o fakcie osiągnięcia przychodów ze stosunku pracy, pomimo prawidłowego pouczenia, a fakt osiągnięcia tych przychodów powodował, iż w podanym okresie Annie S. nie przysługiwało prawo do renty.

Proszę ocenić zasadność decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 42

1. W spółce X. zatrudniającej 40 pracowników na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, w której nie działa zakładowa organizacja związkowa obowiązuje regulamin wynagradzania, który przewiduje między innymi dodatek stażowy po 5 latach pracy w spółce X. w wysokości 1% podstawy wymiaru za każdy rok pracy w spółce, ale nie ustalono górnej granicy tego dodatku. Od 1.04.2020r. zarząd spółki X. chciał wprowadzić zmiany w regulaminie wynagradzania i ustalić, iż dodatek stażowy po 10 latach pracy w spółce będzie wynosił 2% podstawy wymiaru za każdy rok pracy w spółce, ale nie może być wyższy niż 30% podstawy wymiaru, bez prawa do dalszego wzrostu. Zarząd spółki X. zwrócił się do radcy prawnego o opinię, czy w tej sytuacji do wszystkich zatrudnionych pracowników należy zastosować wypowiedzenie warunków płacy, czy też nie, a jeżeli tak, czy należy zastosować przepisy ustawy „o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników”, czy wypowiedzenie zmieniające można zastosować do 2 pracowników, którym brakuje 3 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego i pracownicy, która od 1.12.2019r. przebywa na 31 tygodniowym urlopie macierzyńskim i czy w razie odmowy przyjęcia przez 6 pracowników spółki nowych warunków płacy i rozwiązania z nimi stosunków pracy należy wypłacić im odprawy.

Proszę podać jaka powinna być opinia radcy prawnego?

2. Jerzy N. jest zatrudniony od 1.02.2019r. w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, pracując w podstawowym systemie czasu pracy od poniedziałku do piątku od godziny 7:00 do 15:00, mając ustalony 3 miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy, a jego wynagrodzenie wynosiło 20 zł. za godzinę pracy. Pora nocna w spółce X. obejmuje 8 godzin od 22:00 do 6:00, a za pracę w niedzielę uważa się pracę między 6:00 tego dnia a 6:00 następnego dnia. Wymiar czasu pracy dla pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy wynosił w 2020 r.: w styczniu 168 godzin, w lutym 160 godzin, w marcu 176 godzin. Jerzy N. ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy pracował w piątek 28.02.2020r. od godziny 7:00 do 18:00, w sobotę 29.02.2020r. pełnił w miejscu swojej pracy dyżur od godziny 8:00 do 13:00 w trakcie którego świadczył pracę od 10:00 do 12:00, a od godziny 21:00 tego dnia do godziny 7:00 w niedzielę 1.03.2020r. brał udział w likwidacji pożaru magazynu spółki X. W dniu 2.03.2020r. Jerzy N. porzucił pracę w spółce X. a dopiero 9.03.2020r. spółka X. rozwiązała z Jerzym N. umowę o pracę na podstawie art. 52§1pkt.1k.p. z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Proszę podać, czy spółka X. powinna wypłacić Jerzemu N. dodatek do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 28.02.2020r. do 1.03.2020r., gdy miał ustalony 3 miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy od 1.01.2020r. do 31.03.2020 r., jak i wynagrodzenie za czas dyżuru, a jeżeli tak to w jakiej wysokości?

3. Jan O. urodzony 1.12.1955r., od 1.02.2012r. pobiera rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy przyznaną na stałe. Od 1.02.2020r. zamierzał rozpocząć jako osoba fizyczna po raz pierwszy w życiu prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej na podstawie ustawy z 6.03.2018r. „Prawo przedsiębiorców i zwrócił się w dniu 2.01.2020r. do ZUS o udzielenie informacji, czy z tytułu rozpoczęcia powyższej działalności będzie podlegał obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu, zdrowotnemu i dobrowolnemu chorobowemu, a jeżeli tak, to przez jaki okres powinien podlegać ubezpieczeniu chorobowemu, aby miał prawo do zasiłku chorobowego, czy w związku z rozpoczęciem działalności gospodarczej jego renta nie będzie podlegała pomniejszeniu lub zawieszeniu i czy jego sytuacja ulegnie zmianie jeżeli uzyska prawo do emerytury.

Jakiej odpowiedzi powinien udzielić ZUS na zadane przez Jana O. pytania?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 43

1. Ewa N. jest zatrudniona w spółce X. zatrudniającej 30 pracowników na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1.01.2019r. do 30.06.2021r. jako kierownik magazynu, przy czym w umowie tej, w związku z zawarciem przez nią umowy o odpowiedzialności materialnej za powierzone jej mienie, zawarto zapis, iż okres wypowiedzenia powyższej umowy o pracę wynosi 3 miesiące. W dniu 31.01.2020r. Ewa N. złożyła pracodawcy pisemne oświadczenie, iż rozwiązuje ona z dniem 1.02.2020r. umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ujawnienia w dniu 10.01.2020r. przez pracodawcę na jego stronie internetowej jej wynagrodzenia za pracę bez jej zgody, nagrywania bez jej zgody w dniu 17.01.2020r. jej rozmowy z prezesem zarządu spółki, odnośnie ujawnienia jej wynagrodzenia za pracę oraz naruszenia przez pracodawcę tajemnicy korespondencji przez odczytanie z jej służbowej skrzynki e-mail, prywatnej, osobistej i intymnej korespondencji z jej narzeczonym bez jej zgody, a powyższe fakty rzeczywiście miały miejsce. W dniu 3.02.2020r. Ewa N. zażądała od spółki X. odszkodowania w wysokości jej 3 miesięcznego odszkodowania za naruszenie przez spółkę X. w sposób ciężki podstawowych obowiązków wobec niej jako pracownika, oraz wypłaty odprawy w wysokości jej 2 miesięcznego wynagrodzenia. Od 3.02.2020r. Ewa N. jest zatrudniona w spółce Y. w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Proszę podać, czy żądania Ewy N. są zasadne, a jeżeli tak, to czy spółka X. może potrącić z tych należności niedobór, jaki powstał w mieniu powierzonym Ewie N. w wysokości jej miesięcznego wynagrodzenia, jeżeli spółka X. nie posiada tytułu wykonawczego?

2. Jerzy N. jest zatrudniony od 10 lat w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, jako pracownik obsługi w stacji paliw dla ludności, świadcząc pracę od środy do niedzieli od godziny 10:00 do 18:00, mając ustalony miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy, a pierwsza niedziela danego miesiąca była dla niego dniem wolnym od pracy. Pracodawca ze względu na jego szczególne potrzeby zobowiązał Jerzego N. do pracy w tygodniu od poniedziałku 17.02.2020r. do niedzieli 23.02.2020r., przy czym w poniedziałek 17.02.2020r. i wtorek 18.02.2020r. od godziny 10:00 do 14:00, jednocześnie zmniejszając liczbę jego godzin pracy w czwartek 20.02.2020r. i piątek 21.02.2020r. do 4 godzin w każdym z tych dni.

Proszę podać, czy takie rozwiązanie odnośnie czasu pracy Jerzego N. we wskazanym tygodniu lutego 2020 r. jest zgodne z przepisami kodeksu pracy?

3. Jan O. urodzony 1.02.1960r., był zatrudniony od 35 lat w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy jako murarz. W dniu 29.02.2020r. podczas normalnej pracy na budowie spadło na Jana O., mającego 0,6 promila alkoholu we krwi, źle zabezpieczone przez pracodawcę rusztowanie i wskutek doznanych obrażeń Jan O. w tym dniu zmarł. W dniu 1.07.2020r. wniosek o rentę rodzinną wypadkową złożyła jego żona Ewa O. urodzona 1.07.1970r., niemająca niezbędnych źródeł utrzymania, która od 1.01.2018r. pozostawała z mężem w faktycznej separacji z powodu znęcania się nad nią przez męża. ZUS odmówił Ewie O. przyznania renty rodzinnej wypadkowej, gdyż w chwili wypadku Jan O. był nietrzeźwy, zerwał więc związek z pracą, a ponadto nie ma ona prawa do renty rodzinnej, gdyż w chwili śmierci męża nie ukończyła 50 lat i nie pozostawała we wspólności małżeńskiej ze zmarłym mężem. Ewa O. odwołała się od tej decyzji podnosząc, iż jej mąż nie przyczynił się do wypadku przy pracy, w dacie jego śmierci byli małżeństwem, a wspólność małżeńska istnieje dopóki sąd nie orzeknie rozwodu, czy separacji, a zasady współżycia społecznego przemawiają za przyznaniem jej renty rodzinnej.

Proszę podać, jakie powinno być rozstrzygnięcie sądu?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 44

1. Jacek N. urodzony 1.01.1955r., jest zatrudniony od 39 lat w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako księgowy, otrzymując ostatnio wynagrodzenie w wysokości 5.000zł miesięcznie. W dniu 31.03.2020r. otrzymał od pracodawcy pisemne oświadczenie przy zachowaniu wszystkich wymogów formalnych o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za 3 miesięcznym okresem wypowiedzenia, wyłącznie z powodu uzyskania uprawnień emerytalnych. W dniu 10.04.2020r. został ukarany mandatem w wysokości 500zł za niewłaściwe zachowanie w miejscu publicznym, to jest wykroczenie z art. 54 k.w., i mandat ten przyjął. W dniu 20.04.2020r. otrzymał od pracodawcy pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy z dniem 10.04.2020r. z powodu popełnienia w tym dniu powyższego wykroczenia uniemożliwiającego jego dalsze zatrudnienie jako księgowego. Jacek N. odwołał się 21.04.2020r. do sądu pracy od wypowiedzenia umowy o pracę, wnosząc o zasądzenie odszkodowania w wysokości 15.000zł, gdyż wypowiedzenie jest nieuzasadnione i jest dyskryminacją jego osoby ze względu na jego wiek, jak i odwołał się od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, wnosząc również o zasądzenie odszkodowania w wysokości 15.000 zł, gdyż jego zdaniem pracodawca naruszył przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie.

Proszę ocenić zasadność roszczeń Jacka N.

2. Jerzy N. jest zatrudniony od 1.02.2019r. w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy jako mechanik, pracując w równoważnym systemie czasu pracy: we wtorki, środy i czwartki od godziny 8:00 do 20:00, a w piątki od godziny 10:00 do 14:00, mając ustalony miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy, a jego wynagrodzenie wynosi 20 zł. za godzinę pracy. Pora nocna w spółce X. obejmuje 8 godzin od 22:00 do 6:00, a za pracę w niedzielę uważa się pracę między 6:00 tego dnia a 6:00 następnego dnia. Z względu na szczególne potrzeby pracodawcy Jerzy N. pracował w piątek 21.02.2020r. od 10:00 do 18:00, w sobotę 22.02.2020r. od godziny 8:00 do 17:00, a w niedzielę 23.02.2020r. brał udział w usunięciu awarii od godziny 4:00 do 7:00. W poniedziałek 24.02.2020r. pracował od 8:00 do 19:00.

Proszę podać, jak spółka X. powinna zrekompensować pracę Jerzego N. 21, 22, 23 i 24 lutego 2020r. ponad ustaloną normę czasu pracy, w sytuacji gdyby pracodawca chciał zrekompensować mu powyższą pracę czasem wolnym bez jego wniosku o taki czas, a jak, gdyby doszło do rekompensaty pieniężnej za powyższą pracę?

3. Jan O. urodzony 1.01.1961r., od 1.02.2018r. jest uprawniony do renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy na stałe, a od 1.07.2020r. rozpoczął jako osoba fizyczna na podstawie ustawy z 6.03.2018r. „Prawo przedsiębiorców” prowadzenie działalności gospodarczej w zakresie napraw samochodów. Przed przyznaniem prawa do renty pracował od 1.01.1981r. do 31.12.2007r. jako spawacz przy spawaniu elektrycznym na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy w spółce X., a była to praca w szczególnych warunkach w rozumieniu art. 32 ustawy „o emeryturach i rentach z FUS”. Od 1.01.2008r. do 31.01.2017r. pracował w pełnym wymiarze czasu pracy w spółce Y. na podstawie umowy o pracę jako motorniczy tramwajów w transporcie publicznym.

Czy z tytułu prowadzonej przez Jana O. działalności gospodarczej będzie on podlegał obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu i wypadkowemu, a jeżeli tak, to jeśli zadeklaruje podstawę wymiaru składek na te ubezpieczenia w wysokości 60% przeciętnego wynagrodzenia, przy dochodach miesięcznych w wysokości 20.000zł., to, czy jego renta ulegnie zmniejszeniu bądź zawieszeniu? Czy Jan O. od 1.01.2021r. będzie uprawniony do emerytury pomostowej?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 45

1. Józef K. prowadzący jako osoba fizyczna zakład budowlany, 1.07.2019r. ustnie ustalił z Erykiem S. iż na terenie Polski będzie wykonywał pracę murarza za wynagrodzeniem w wysokości 20zł za godzinę pracy. Józef K. w żaden sposób nie poinformował Eryka S. o warunkach jego zatrudnienia. Eryk S. zgodnie z ustną umową pracował na budowach prowadzonych przez Józefa K. na terenie Polski od poniedziałku do piątku oraz w soboty od godziny 7:00 do 17:00, a w trakcie pracy wykonywał ściśle polecenia Józefa K. W piątek 20.12.2019r. o godzinie 7:30 Józef K. wręczył Erykowi S. pismo. W piśmie tym było zawarte tylko oświadczenie, iż Józef K. rozwiązuje z Erykiem S. umowę zlecenia zawartą ustnie 1.07.2019r. na czas określony do 31.01.2020 r. za 2 tygodniowym okresem wypowiedzenia. Eryk S. dopiero 29.02.2020r. odwołał się od powyższego wypowiedzenia do sądu pracy, wnosząc o zasądzenie od Józefa K. odszkodowania w wysokości jego 3 miesięcznego wynagrodzenia, podnosząc iż jego zdaniem łączyła go Józefem K. umowa o pracę na czas nieokreślony, a pracodawca rozwiązując z nim umowę o pracę naruszył przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, nadto wniósł o zasądzenie dodatku do wynagrodzenia w wysokości 100% wynagrodzenia za każdą godzinę pracy ponad 8 godzin dziennie od poniedziałku do piątku oraz za każdą godzinę pracy w sobotę.

Proszę ocenić zasadność powództwa Eryka S.

2. Jerzy N. urodzony 1.02.1998r. ukończył w czerwcu 2018r. technikum budowlane. Od 1.02.2019r. do 28.02.2019r. był zatrudniony w spółce X. w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na okres próbny. Była to jego pierwsza w życiu umowa o pracę. Następnie od 9.03.2019r. do 8.05.2019r. był zatrudniony w spółce Y. na podstawie umowy o pracę na czas określony w pełnym wymiarze czasu pracy. Od 4.07. do 30.11.2019r. był zatrudniony w spółce Z. na podstawie umowy o pracę na czas określony w pełnym wymiarze czasu pracy, przy czym od 15.07.2019r. do 31.07.2019r. przebywał na urlopie bezpłatnym, od 1.09.2019r. do 22.09.2019r. był nieobecny w pracy z powodu choroby, a od 15.11.2019r. do 30.11.2019r. miał nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy. Od 9.12.2019r. jest zatrudniony w spółce A. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 27.12.2019r. wystąpił do spółki A. o udzielenie mu urlopu wypoczynkowego na żądanie w dniu 31.12.2019 r.

Proszę podać, czy spółka A. powinna udzielić Jerzemu N. urlop na żądanie? Czy Jerzy N. nabył prawo do urlopu wypoczynkowego w spółce X., Y. i Z., a jeżeli tak, to w jakim wymiarze?

3. Jan O. obywatel Białorusi urodzony 1.01.1995r., zamieszkujący od 1.10.2014r. w Poznaniu na podstawie zezwolenia na pobyt stały w związku z uzyskaniem w Polsce statusu uchodźcy, w dniu 29.02.2020r. złożył wniosek o przyznanie prawa do renty socjalnej. Od 1.10.2014 r. do 30.06.2019r. był studentem prawa na Uniwersytecie im. A. Mickiewicza w Poznaniu. Komisja Lekarska ZUS ustaliła, iż od 1.01.2020r. jest on całkowicie niezdolny do pracy na okres 5 lat z powodu choroby nowotworowej płuc, na którą leczy się od 1.02.2018r.

Proszę podać, czy Jan O. spełnia wymagane przesłanki do przyznania mu renty socjalnej, a jeżeli tak, to od kiedy to świadczenie może mu być przyznane. Jeżeli Jan O. będzie miał przyznane prawo do renty socjalnej, to czy w razie rozpoczęcie przez niego pozarolniczej działalności gospodarczej jako osoba fizyczna na podstawie ustawy z 6.03.2018r. „prawo przedsiębiorców” będzie z tego tytułu podlegał obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu i wypadkowemu?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 46

1. Jacek N. od 1.01.2019r. jest zatrudniony przez Józefa K. prowadzącego zakład budowlany na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako murarz. Wobec jego nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy od 25.11.2019r. do 29.11.2019r. Józef K. przesłał mu w dniu 2.12.2019r. wiadomość sms, iż rozwiązuje z nim umowę o pracę za miesięcznym okresem wypowiedzenia, który minie 31.01.2020r. z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności, pouczając go o możliwości odwołania od wypowiedzenia w terminie 21 dni od jego otrzymania do właściwego sądu pracy. W ślad za sms Józef K. przesłał Jackowi N. tego samego dnia pisemne oświadczenie identycznej treści co wiadomość sms, ale Jacek N. pomimo dwukrotnego prawidłowego awiza umyślnie nie odebrał przesyłki, która 28.12.2019r. wróciła do Józefa K. Jacek N. odebrał sms od Józefa K. 4.12.2019r. Od 30.12.2019r. do 28.01.2020r. Jacek N. odbywał karę aresztu za wykroczenie z art. 119§1 k.w. popełnione na szkodę spółki X., a o fakcie rozpoczęcia wykonywania kary przez Jacka N. został w dniu 30.12.2019r. zawiadomiony Józef K. W dniu 31.12.2019r. Józef K. przesłał Jackowi N. pisemne oświadczenie, które ten odebrał 8.01.2020r., iż rozwiązuje z nim umowę o pracę za miesięcznym okresem wypowiedzenia, który minie 31.01.2020r. z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy od 25.11.2019r. do 29.11.2019r. i popełnienia wykroczenia z art.119k.w. Jacek N. odwołał się od wypowiedzenia umowy o pracę, które odebrał 4.12.2019r. - w piątek 27.12.2019r., a od wypowiedzenia które odebrał 8.01.2020 r. - w dniu 29.01.2020r., domagając się w obu odwołaniach zasądzenia odszkodowań w wysokości jego 3 miesięcznych wynagrodzeń, podnosząc iż wypowiedzenia te są niezgodne z prawem i nieuzasadnione.

Proszę podać jakie powinno być rozstrzygnięcie sądu pracy?

2. Ewa N. po ukończeniu szkoły średniej, od 1.10.2007r. do 31.08.2012r. kontynuowała naukę w szkole wyższej zdobywając tytuł magistra, przy czym w okresie od 1.06.2009r. do 30.11.2009r. była zatrudniona w spółce X. na podstawie umowy o pracę w połowie pełnego wymiaru czasu pracy. Od 1.10.2012r. do 30.09.2015r. kontynuowała naukę na studiach doktoranckich zdobywając tytuł doktora. Od 1.10.2015r. była zatrudniona w spółce Y. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Od 1.01.2016r. do 31.01.2017r. była niezdolna do pracy z powodu choroby pobierając wynagrodzenie chorobowe, zasiłek chorobowy i świadczenie rehabilitacyjne, a od 1.02.2017r. do 31.01.2018r. przebywała na urlopie macierzyńskim i rodzicielskim, a od 1.02.2018r. do 30.09.2020r. przebywała na urlopie wychowawczym. Po powrocie do pracy dnia 1.10. 2020r. rozwiązała umowę o pracę ze spółką Y. w dniu 5.10.2020r. na podstawie porozumienia stron.

Proszę podać, za ile dni urlopu wypoczynkowego przysługuje Ewie N. ekwiwalent pieniężny od spółki Y. za okres zatrudnienia od 1.10. 2015r. do 5.10. 2020r.?

3. Ewa N. urodzona 31.12.1947r., od dnia 1.02.2008r. pobiera emeryturę. Podstawę wymiaru emerytury obliczono na podstawie przeciętnej podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne i ubezpieczenie emerytalne z lat 1998-2007, a wskaźnik wysokości podstawy wymiaru emerytury wyniósł 120%. Od 1.03.2008r. prowadzi ona jako osoba fizyczna jednoosobowo pozarolniczą działalność gospodarczą zgłaszając się do dobrowolnego ubezpieczenia emerytalnego i rentowego. W dniu 29.02.2020r. złożyła do ZUS wniosek o ponowne ustalenie wysokości jej emerytury z uwzględnieniem podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe z okresu od 2010r. do 2019r., gdzie wskaźnik wysokości podstawy emerytury wynosi 140% z zastosowaniem nowej kwoty bazowej obowiązującej na dzień złożenia tego wniosku.

Proszę ocenić zasadność wniosku Ewy N.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 47

1. Józef K. prowadzący zakład budowlany w Poznaniu zatrudniający 10 pracowników, zawarł w dniu 31.12.2019r. z Erykiem S. umowę o pracę na czas określony od 2.01.2020r. do 31.12.2024r. na stanowisku murarza. W powyższej umowie o pracę ustalono iż Eryk S. jest zobowiązany do pracy w wymiarze 60 godzin tygodniowo od poniedziałku do soboty od godziny 7:00 do 17:00 na terenie Polski i państw Unii Europejskiej za wynagrodzeniem minimalnym, a praca w godzinach nadliczbowych to praca powyżej 60 godzin tygodniowo. W umowie ustalono, iż Józef K. jest upoważniony do jednostronnego rozwiązania z Erykiem S. umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym bez podania przyczyn na zasadzie porozumienia stron, okres wypowiedzenia umowy o pracę dla Eryka S. wynosi 2 tygodnie niezależnie od okresu zatrudnienia u Józefa K., a w okresie wypowiedzenia Józef K. może skierować Eryka S. do każdej pracy w połowie pełnego wymiaru czasu pracy za wynagrodzeniem w wysokości 50% minimalnego, Erykowi S. za każdy przepracowany miesiąc przysługuje 3 dni urlopu wypoczynkowego, a wszelkie spory wynikające z zawartej umowy o pracę lub związane z jej rozwiązaniem będzie rozpatrywać Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w Suwałkach, gdzie siedzibę ma kancelaria radcowska brata Józefa K.

Proszę ocenić zgodność z prawem zawartej umowy o pracę.

2. Jerzy N. jest zatrudniony od 1.03.2015r. w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, świadcząc pracę od poniedziałku do piątku od godziny 7:00 do 15:00. W dniu 31.12. 2019r. spółka X. udzieliła Jerzemu N. na dni 2 i 3.01.2020r. zwolnienia od pracy na podstawie art.188k.p., na okres od 7.01.2020r. do 13.01.2020r. urlop wypoczynkowy, a od 14.01.2020r. do 24.01.2020r. urlop ojcowski. Dnia 4.01.2020r. o godzinie 12:15 dotarło do spółki X. zaświadczenie lekarskie Jerzego N. o konieczności sprawowania przez niego opieki nad chorym synem w wieku 1 roku i 6 miesięcy w okresie od 3.01. do 14.01.2020r., a w dniu 15.01.2020r. dotarło do spółki X. kolejne zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy Jerzego N. w związku jego chorobą od 15.01.2020r. do 24.01.2020r.

Proszę podać, czy w związku z powyższym spółka X. powinna udzielić Jerzemu N. jednego dnia zwolnienia od pracy na podstawie art. 188k.p., urlopu wypoczynkowego za okres od 7.01.2020r.do 13.01. 2020r. i urlopu ojcowskiego za okres od 14.01.2020r. do 24.01.2020 r., w terminie późniejszym?

3. Ewa N urodzona 1.06.1960r., od 1.01.2008r. pobiera rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy w związku z chorobą zawodową przyznaną na stałe. Od 1.01.2010r. prowadzi jednoosobowo jako osoba fizyczna pozarolniczą działalność gospodarczą, podlegając z tego tytułu obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu i wypadkowemu. 20.12.2019 r. zmarł jej mąż Jerzy N. pobierający w chwili śmierci nauczycielskie świadczenie kompensacyjne, z którym do śmierci pozostawała w wspólnym gospodarstwie domowym. 2.01.2020r. złożyła wniosek o przyznanie renty rodzinnej.

Proszę podać, czy Ewa N. spełnia przesłanki do przyznania renty rodzinnej, a jeżeli tak to od kiedy to świadczenie powinno być jej przyznane? Czy Ewa N. w razie spełnienia przesłanek do przyznania renty rodzinnej, może pobierać w zbiegu rentę z tytułu niezdolności do pracy z tytułu choroby zawodowej z rentą rodzinną, ewentualnie czy może pobierać rentę z tytułu niezdolności do pracy w związku z chorobą zawodową powiększoną o połowę renty rodzinnej? Czy jeżeli od 1.06.2020r. Ewie N. będzie przyznane prawo do emerytury, to czy może pobierać emeryturę powiększoną o połowę renty z tytułu niezdolności do pracy w związku z chorobą zawodową i czy jakies znaczenie będzie miał fakt prowadzenia przez nią działalności gospodarczej?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 48

1. Jacek N. urodzony 1.01.1956r., od 1.02.2016r. pobiera emeryturę pomostową. Od 1.02.2017r. jest zatrudniony w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako murarz. W umowie o pracę ustalono iż, okres wypowiedzenia umowy dla stron wynosi 6 miesięcy i w wysokości 6 miesięcznego wynagrodzenia będzie przysługiwało odszkodowanie Jackowi N. w razie niezgodnego z prawem rozwiązania z nim umowy o pracę. Na skutek wypadku przy pracy z dnia 1.07.2018r. spowodowanego wyłącznie przez innego pracownika spółki X. Jacek N. był niezdolny do pracy z powodu odniesionych obrażeń od 1.07.2018r. do 30.06.2019r. Po powrocie do pracy 1.07.2019r. w dniu 31.07.2019r. otrzymał od pracodawcy pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za miesięcznym okresem wypowiedzenia z powodu nieobecności w pracy od 1.07.2018r. do 30.06.2019r. z powodu choroby, która to nieobecność spowodowała dezorganizację pracy w brygadzie Jacka N., mimo iż zakładowa organizacja związkowa negatywnie zaopiniowała powyższe wypowiedzenie. 20.08.2019r. Jacek N. odwołał się od powyższego wypowiedzenia, wnosząc o przywrócenie go do pracy w spółce X. na poprzednich warunkach, zasądzenia wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy, a co najmniej 6 miesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, a jeżeli okres ten minie zasądzenie wynagrodzenia na podstawie art.81k.p. W uzasadnieniu pozwu podniósł, iż wypowiedzenie mu umowy o pracę jest nieuzasadnione oraz narusza art. 39k.p. W toku postępowania sądowego ustalono, iż Jacek N. cały czas był w gotowości do pracy w spółce X.

Proszę podać jakie powinno być rozstrzygnięcie sądu pracy?

2. Ewa N. jest zatrudniona w spółce X., zatrudniającej 40 pracowników, od 14 lat na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. W związku z urodzeniem dziecka dnia 2.01.2019r. nieprzerwanie do 31.12.2019 r. przebywała na urlopie macierzyńskim i rodzicielskim, a 20.12.2019r. złożyła wniosek o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego w wymiarze 52 dni za 2019r. i 2020r. od 2.01.2020r., a następnie na okres 2 lat urlopu wychowawczego z możliwością pracy w połowie pełnego wymiaru czasu pracy w spółce X.

Czy spółka X. powinna udzielić Ewie N. urlopu wypoczynkowego we wskazanym okresie, a następnie urlopu wychowawczego? Czy spółka X. w razie udzielenia Ewie N. urlopu wychowawczego z jednoczesnym jej zatrudnieniem w połowie pełnego wymiaru czasu pracy, może wypowiedzieć jej w trybie indywidualnym w tym okresie warunki pracy i płacy, ewentualnie wypowiedzieć jej umowę o pracę w trybie indywidualnym lub w ramach zwolnień grupowych z przyczyn niedotyczących pracowników?

3. Jan O. urodzony 1.01.1999r., od 1.07.2019r. podlega w pełnym zakresie ubezpieczeniu społecznemu rolników, które jest jego pierwszym ubezpieczeniem społecznym w życiu. 29.07.2019r. udał się do sklepu w celu zakupu śrutownika do zboża. Po jego zakupie najkrótszą drogą udał się do domu, ale po drodze zatrzymał się w sklepie w celu zakupu chleba. Po wyjściu ze sklepu został bez przyczyny pobity przez nieznaną sprawcę, doznając urazu kręgosłupa. Od 29.07.2019r. do 25.01.2020r. był niezdolny do pracy, uzyskując stosowne zaświadczenia lekarskie. 27.01.2020 r. złożył do KRUS wniosek o wypłatę zasiłku chorobowego za okres niezdolności do pracy, jednorazowego odszkodowania i przyznania renty rolniczej. Komisja lekarska KRUS orzeczeniem z 29.02.2020r. ustaliła iż Jan O. jest całkowicie niezdolny do pracy w gospodarstwie rolnym od 26.01.2020r. na okres 3 lat w związku z wypadkiem z 29.07.2019 r., a ponadto w wyniku tego wypadku doznał stałego uszczerbku na zdrowiu w wysokości 19%.

Proszę ocenić zasadność wniosku Jana O.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 49

1. Jacek N. jest zatrudniony od 10 lat na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w spółce X. zatrudniającej 30 pracowników w wyuczonym zawodzie spawacza. 31.12.2019r. przedstawił pracodawcy orzeczenie lekarskie o szkodliwym wpływie wykonywanej pracy spawacza na jego stan zdrowia i obowiązku przeniesienia go na inne stanowisko pracy od 2.01.2020r. na okres 2 lat. Ze względu na brak odpowiedniego stanowiska pracy do jego stanu zdrowia i kwalifikacji spółka X. proponowała mu rozwiązanie umowy o pracę na podstawie porozumienia stron, ale Jacek N. odmówił. Pomimo jego gotowości do pracy na stanowisku odpowiednim do jego stanu zdrowia i kwalifikacji spółka X. nie dopuszczała go do pracy. Dnia 15.02.2020r. Jacek N. złożył pracodawcy pisemne oświadczenie, iż rozwiązuje umowę o pracę z tym dniem bez wypowiedzenia z powodu nie przeniesienia go do odpowiedniej pracy, zgodnie z orzeczeniem lekarskim i zażądał od spółki X. odszkodowania w wysokości jego wynagrodzenia za okres od 15.02.2020r. do 31.05.2020r., wynagrodzenia za pracę za okres od 2.01.2020r. do 14.02. 2020r., gdy był gotowy do świadczenia pracy, odprawy pieniężnej w wysokości jego 3 miesięcznego wynagrodzenia oraz odszkodowania na podstawie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. w wysokości 5.000zł, gdyż spółka X. nie wywiązała się z zatrudnienia go na innym stanowisku.

Proszę ocenić zasadność roszczeń Jacka N.

2. Anna S. nie posiadająca nigdy tytułu do objęcia ją ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, w dniu 1.10.2019r. urodziła dziecko i od tego dnia ma przyznane prawo do 52 tygodniowego świadczenia rodzicielskiego. Po okresie 14 tygodniowego pobierania świadczenia rodzicielskiego do 7.01.2020r., od 8.01.2020r. jest zatrudniona w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 1.12.2019r. w połowie pełnego wymiaru czasu pracy za wynagrodzeniem wysokości 4.000zł. miesięcznie. Mąż Anny S. i ojciec dziecka Paweł S., który je wychowuje, jest zatrudniony od 1.01.2019r. w spółce Y. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. 23.12.2019r. Paweł S. zwrócił się do pracodawcy przedstawiając wymagane dokumenty, o udzielenie mu od 8.01.2020r. 6 tygodniowego urlopu macierzyńskiego, a następnie o udzielenie 32 tygodniowego urlopu rodzicielskiego, 2 tygodniowego urlopu ojcowskiego, a po ich wyczerpaniu o udzielenie mu urlopu wychowawczego na okres 12 miesięcy.

Proszę podać, czy spółka Y. powinna udzielić Pawłowi S. urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego, ojcowskiego i wychowawczego zgodnie z jego wnioskiem?

3. Jan O. urodzony 1.02.1970r., był zatrudniony od 1.01.2000r. do 31.10.2019r. w spółce X na podstawie umowy o pracę. Od 1 stycznia 2019r. do 31.10.2019 r. podstawa jego wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe wyniosła 142.900zł, czyli odpowiadała 30 krotności prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej za 2019r. określonego w ustawie budżetowej. Od 1.11.2019r. Jan O. rozpoczął jako osoba fizyczna prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej na podstawie ustawy z dnia 6.03.2018r. „Prawo przedsiębiorców”, zatrudniając od tego dnia Piotra L. urodzonego 1.01.1954r., nie pozostającego w stosunku pracy, pobierającego emeryturę od 1.06.2019r. na podstawie umowy zlecenia na okres od 1.11.2019r. do 31.12.2020r.

Proszę podać, czy Jan O. za listopad i grudzień 2019r. powinien opłacać składki na obowiązkowe ubezpieczenie emerytalne, rentowe, wypadkowe, zdrowotne, Fundusz Pracy? Czy od 1.11.2019r. Jan O. mógł przystąpić do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego? Czy Piotr L. z tytułu zawartej umowy zlecenia będzie podlegał obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu i zdrowotnemu ?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 50

1. Jacek N. dr. ekonomii jest zatrudniony od 3 lat w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy jako księgowy. W spółce X. od 2.01. do 3.01.2020r. z powodu remontu zarządzono przestój i zobowiązano Jacka N. do wykonywania w czasie przestoju prac porządkowych, ale odmówił wykonywania powyższej pracy. Od wtorku 7.01. do piątku 10.01.2020r. w godzinach od 15:00 do 17:00, odmówił wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy, podnosząc iż praca w godzinach nadliczbowych jest zbyt męcząca. 10.01.2020r. stawiał się do pracy po zażyciu narkotyków. Od 13.01. do 26.01.2020r. przebywał na urlopie ojcowskim. Dnia 14.01.2020r. spółka X. zwróciła się do zakładowej organizacji związkowej reprezentującej Jacka N. o wyrażenie zgody na rozwiązanie z nim umowy o pracę na podstawie art. 52§1pkt.1k.p. z powodu odmowy wykonywania prac porządkowych w czasie przestoju od 2.01. do 3.01.2020r., odmowy pracy w godzinach nadliczbowych od 7.01. do 10.01.2020r. i stawiania się do pracy 10.01.2020r. po zażyciu narkotyków. Zakładowa organizacja związkowa w dniu 15.01.2020r. nie wyraziła zgody na rozwiązanie umowy o pracę z Jackiem N. W dniu 20.01.2020r. Jacek N. otrzymał od pracodawcy pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy z przyczyn podanych zakładowej organizacji związkowej. Jacek N. odwołał się w terminie od rozwiązania umowy o pracę, wnosząc o przywrócenie go do pracy na poprzednich warunkach w spółce X. i zasądzenia wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy.

Proszę ocenić zasadność powództwa Jacka N.

2. Jerzy N. inżynier mechanik, jest zatrudniony od 10 lat w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, otrzymując wynagrodzenie w wysokości 10.000zł miesięcznie. Od 2 lat pracował przy konstrukcji prototypu nowej obrabiarki. W ramach próby prototypu obrabiarki, którą Jerzy N. przeprowadzał 3.02.2020r., uległa ona zniszczeniu, a szkoda wyniosła 200.000zł. Podczas tej próby zniszczeniu uległa również odzież robocza o wartości 500zł innego pracownika spółki Eryka S., który pomagał Jerzemu N. w przeprowadzaniu próby. W dniu 10.02.2020r. Jerzy N. wszedł w porozumienie z Piotrem L., który nie był pracownikiem spółki X. i razem skradli oni frezarkę o wartości 12.000zł na szkodę spółki X. Spółka X. zażądała od Jerzego N. odszkodowania w wysokości jego 3 miesięcznego wynagrodzenia za nieumyślne zniszczenie prototypu obrabiarki, a Eryk S. zażądał od Jerzego N. odszkodowania w wysokości 500zł za zniszczoną nieumyślnie odzież roboczą.

Czy żądania spółki X. i Eryka S. w stosunku do Jerzego N. są zasadne? Jak będzie kształtować się odpowiedzialność Jerzego N. i Piotra L. za skradzioną frezarkę?

3. Jan O. urodzony 1.02.1990 r., obywatel Bułgarii, zamieszkały w Poznaniu, posiadający od 1.09.2009r. prawo do stałego pobytu na terytorium Polski, od 1.01.2015 r. jest uprawniony wyłącznie do renty socjalnej na stałe, której wysokość od 1.03.2020r. wynosi 1.200zł miesięcznie. Nie pobiera poza tym innych świadczeń pieniężnych ze środków publicznych. W dniu 29.02.2020r. złożył wniosek o przyznanie mu świadczenia uzupełniającego. Komisja lekarska ZUS orzeczeniem z 2.06.2020 r. ustaliła, iż od 1.01.2015r. jest on całkowicie niezdolny do pracy na stałe, a od 1.01.2020r. jest na okres 4 lat niezdolny do samodzielnej egzystencji.

Czy Jan O. spełnia przesłanki do przyznania mu świadczenia uzupełniającego, a jeżeli tak to, od kiedy?