

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 1

1. Ewa B. była zatrudniona w Zakładzie odzieżowym w P. na stanowisku krawcowej. Podejmując zatrudnienie otrzymała do swojej wyłącznej dyspozycji maszynę do szycia. Z uwagi na to, że były liczne skargi dotyczące jakości pracy wykonywanej przez Ewę B., pracodawca postanowił rozwiązać z nią umowę o pracę. Wręczając jej wypowiedzenie umowy o pracę wezwał ją do zwrotu powierzonego mienia w postaci maszyny do szycia. Rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło we wrześniu 2021 r. Na stanowisko zajmowane przez Ewę B. nowa pracownica została zatrudniona w grudniu 2021 r. i wtedy okazało się, że oddana przez Ewę B. maszyna do szycia jest poważnie uszkodzona. Pracodawca przez wiele miesięcy prowadził z Ewą B. rozmowy oraz wymieniał korespondencję dotyczącą stwierdzonego uszkodzenia. Dopiero w grudniu 2022 r. Ewa B. oświadczyła, że nie zamierza płacić za naprawę uszkodzonej maszyny.

Ile czasu pracodawca ma na dochodzenie roszczeń od pracownika za uszkodzenie powierzonego mienia?

Czy w tym stanie faktycznym doszło do przedawnienia?

2. Katarzyna Z. była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony od 4 maja 2022 r. Umowa o pracę skończyła się w dniu 1-go października 2022 r. Zgodnie z harmonogramem 1 październik 2022 r. był dla niej dniem wolnym od pracy, w związku z tym w październiku nie przepracowała ani jednego dnia. W roku 2022 przed dniem 4 maja nigdzie nie pracowała.

Za ile miesięcy urlopu wypoczynkowego powinien pracodawca wypłacić ekwiwalent za rok 2022 przy założeniu, że Katarzyna Z. miała 15 lat ogólnego stażu pracy?

3. Pracodawca sp. z o.o. XY zwróciła się do Bronisława K. z roszczeniem o zwrot składek zapłaconych za pracownika Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych. Bronisław K. był zatrudniony na podstawie umowy zlecenia, którą zawarł z Zakładem Usługowym D., którego właścicielem był Henryk P. Umowę zlecenia rzeczywiście świadczył na rzecz swojego pracodawcy. Zakład Ubezpieczeń Społecznych ustalił, że w przedmiotowym przypadku zastosowanie miał przepis art. 8 ust. 2 a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. W ocenie pracodawcy w takiej sytuacji może on żądać od pracownika zwrotu opłaconych składek w części, w której powinny być one potrącone z wynagrodzenia pracownika. Sąd I instancji oddalił powództwo pracodawcy oparte na konstrukcji bezpodstawnego wzbogacenia. Pracodawca złożył apelację podnosząc w uzasadnieniu, że do bezpodstawnego wzbogacenia pracownika doszło w momencie zapłaty przez pracodawcę zaległych składek powodującej pomniejszenie obciążeń finansowych pracownika oraz, że było to kosztem pracodawcy, który pokrył należność, do zapłaty której zobowiązany był pracownik.

Oceń przedstawiony stan faktyczny i wskaż jakie powinno zapaść rozstrzygnięcie w sądzie II instancji.

Wskaż również jaki okres przedawnienia będzie obowiązywał w relacji pracownik - pracodawca.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 2

1. Paweł R. był zatrudniony w rzeźni, której właścicielem był Henryk K. W rzeźni zatrudnionych było 5 pracowników. Z uwagi na usytuowanie zakładu pracy, pracownicy pracowali w równoważnym systemie czasu pracy i mieli możliwość korzystania z pokoi służbowych znajdujących się na terenie rzeźni. Pokoje były udostępniane nieodpłatnie, a pracownicy płacili jedynie za zużytą wodę i energię elektryczną. Pomiędzy Pawłem R. a drugim pracownikiem Kamilem G. często dochodziło do konfliktów na tle zazdrości o Małgorzatę P., która nie była pracownikiem rzeźni. W dniu 6 marca 2022 r. po godzinach pracy, w godzinach wieczornych, po trzygodzinnej libacji alkoholowej Kamil G. zamordował Pawła R. po kłótni o Małgorzatę R. Małżonka Pawła R. wystąpiła do Henryka K. o odszkodowanie, o którym mowa w art. 13 ust. 1 ustawy wypadkowej podnosząc, że do śmierci Pawła R. doszło w związku z wypadkiem przy pracy, ponieważ zabójcą był współpracownik.

Czy w opisanym stanie faktycznym do śmierci Pawła R. doszło wskutek wypadku przy pracy?

Podaj definicję wypadku przy pracy.

2. Karolina M. jest zatrudniona w Miejskiej Bibliotece Publicznej na 3/4 etatu. W umowie o pracę ma określony limit godzin ponadwymiarowych na poziomie 39 godzin w tygodniu, który jest sztywny a nie przeciętny. W tygodniu miała zaplanowane 34 godziny w harmonogramie czasu pracy, a w przestrzeni międzydobowej przypadającej między niedzielą a rozpoczęciem poniedziałkowej doby pracowniczej pracowała 6 godzin. Suma godzin pracy w tym tygodniu wyniosła więc 40 godzin.

Jak powinny zostać rozliczone godziny ponadwymiarowe, a jak godzina przekroczenia umownego limitu godzin ponadwymiarowych?

3. Bożena D. wniosła do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o przyznanie renty rodzinnej po zmarłym ojcu, z uwagi na to, że spełniła warunek zarówno wiekowy, jaki i warunek kontynuowania nauki. Była bowiem studentką drugiego roku studiów wyższych. Bożena D. miała problemy zdrowotne, dlatego zwróciła się do dziekana wydziału uniwersytetu na którym studiowała o roczny urlop dziekański. Uczelnia udzieliła jej urlopu natomiast Zakład Ubezpieczeń Społecznych po uzyskaniu informacji o przebywaniu przez Bożenę na urlopie dziekańskim wydał decyzję pozbawiającą ją renty rodzinnej. Bożena B. wniosła odwołanie do Sądu Okręgowego w uzasadnieniu podnosząc, że urlop dziekański nie może pozbawiać jej prawa do renty rodzinnej. Zakład Ubezpieczeń Społecznych w odpowiedzi na odwołanie wskazał, że w okresie urlopu dziekańskiego Bożena B. nie kontynuowała nauki w szkole w rozumieniu ustawy o rentach i emeryturach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Zaproponuj rozstrzygnięcie w Sądzie Okręgowym i je uzasadnij.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 3

1. Agnieszka P. była zatrudniona w sieci handlowej na stanowisku sprzedawcy w pełnym wymiarze czasu pracy. Zgodnie z obowiązującą ją umową o pracę ma zaplanowaną pracę w poniedziałek od godziny 14 do 23.00. Niedziela w przypadku placówek handlowych ma sztywne ramy i zawsze kończy się o godz. 24.00 - tak jak niedziela astronomiczna. Pracodawca zlecił jej dodatkową pracę w poniedziałek od godziny 10.00 do 14stej.

Jak powinna być rozliczona praca dodatkowa - czy jako praca ponadwymiarowa czy jako nadgodziny średniotygodniowe?

2. W firmie usługowej zatrudniającej 15 pracowników jej właściciel Konrad H. stawia na bardzo dobre relacje między pracownikami. W jego ocenie jedną z podstawowych wartości jest transparentność działań, o czym pracownicy są informowani już na etapie rekrutacji. Aby uniknąć plotek lub przekazywania nieprawdziwych informacji, które mogą negatywnie wpływać na atmosferę pracy, przyjął m.in. zasadę, że informuje wszystkich pracowników e-mailowo o każdej podjętej decyzji o zwolnieniu pracownika wraz z podaniem powodów zwolnienia. Kadrowa Karolina G. zarzuciła pracodawcy, że jego postępowanie jest niezgodne z prawem i stanowi naruszenie dóbr osobistych zwalnianych pracowników.

Czy kadrowa Karolina G. słusznie uznała postępowanie pracodawcy za naruszające dobra osobiste pracowników?

3. Andrzej W. urodził się 1 lipca 2002 r. Od 1 stycznia 2020 r. był zatrudniony w Kancelarii Prawnej na podstawie umowy zlecenia. W październiku 2022 r. dostał się na Uniwersytet na Wydział Prawa. Naukę rozpoczął 1 października 2022 r. Z uwagi na rozpoczęcie studiów został przez zleceniodawcę wyrejestrowany z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Ojciec Andrzeja W. był pracownikiem Warsztatu Samochodowego zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Na prośbę syna zgłosił go do ubezpieczenia zdrowotnego jako członka rodziny.

Czy Andrzej W. będzie objęty ubezpieczeniem zdrowotnym?

Z jakim dniem ustalo ubezpieczenie zdrowotne z tytułu zawartej umowy zlecenia?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 4

1. W Pralni Chemicznej, której właścicielem jest Joanna M. spośród 15 wszystkich zatrudnionych pracowników 10 pracowników ma ukończone 56 lat. Z uwagi na bardzo duży spadek zleceń, pracodawca musi ograniczyć zatrudnienie. W ocenie związków zawodowych w pierwszej kolejności powinni zostać zwolnione osoby pobierające świadczenia emerytalne. Pracodawca zwolnił Henrykę S. Henryka S., urodzona 1 stycznia 1954 r., ma uprawnienia emerytalne i jest osobą, która najkrócej pracuje w Pralni, złożyła pozew do Sądu Pracy o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji ze względu na wiek.

Jaki powinien zapaść wyrok?

Wskaż różnicę pomiędzy kryteriami dyskryminującymi a kryteriami różnicującymi.

2. Sp. z o.o. prowadzi działalność w Koszalinie, ale członkowie jej zarządu mieszkają w Poznaniu. Również w Poznaniu siedzibę ma kancelaria prowadząca obsługę prawną spółki. W umowie o pracę zawartej z Karolem B., na czas określony, na stanowisku specjalisty ds. logistyki, wskazano, że sprawy sądowe przeciwko pracodawcy będą rozpoznawane przez sądy w Poznaniu. Karol B. nie sprzeciwiał się temu zapisowi.

Do jakiego Sądu składa się powództwo w sprawach z zakresu prawa pracy?

Czy pracodawca mógł zawrzeć w umowie o pracę taki zapis dotyczący właściwości Sądu, który jest odmienny od regulacji określonej w przepisach k.p.c.?

Jak nazywają się umowy o właściwości sądu?

3. Kamil G. prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą, której przedmiotem jest wynajem samochodów. Zatrudnia 8 osób. Henryk K. zatrudniony na stanowisku mechanika wystąpił do pracodawcy o udzielenie urlopu wypoczynkowego na okres 3 tygodni. Pracodawca odmówił udzielenia urlopu wypoczynkowego z uwagi na to, że drugi z mechaników musiał pilnie wyjechać za granicę. Henryk K. od dnia, w którym wnioskował o udzielenie urlopu wypoczynkowego, otrzymał zwolnienie lekarskie na okres 4 tygodni. W trakcie zwolnienia lekarskiego Kamil G. polecił przeprowadzenie kontroli w miejscu zamieszkania Henryka K. W wyniku kontroli okazało się, że Henryk w czasie zwolnienia lekarskiego wykonywał pracę zarobkową u swojej kuzynki polegającą na budowie szklarni w jej ogrodzie. Henryk K. ma zarejestrowaną działalność gospodarczą, w ramach której świadczy usługi w zakresie drobnej architektury ogrodowej. Pracodawca Kamil G. odmówił wypłaty pracownikowi Henrykowi K. wypłaty wynagrodzenia chorobowego za cały okres niezdolności do pracy.

Czy Henryka K. ma prawo do wynagrodzenia chorobowego za cały okres zwolnienia lekarskiego?

Czy pracodawca może samodzielnie pozbawić pracownika wynagrodzenia chorobowego?

W jaki sposób pracodawca powinien udowodnić, że pracownik wykorzystuje zwolnienie lekarskie w sposób nieprawidłowy?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 5

1. Dariusz B. jest zatrudniony w „K.” spółce z o.o. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W sierpniu 2022 r. spełnił warunki do uzyskania prawa do emerytury. W dniu 1 lipca 2021 r. spółka została postawiona w stan upadłości z opcją likwidacji. Dariusz B. jest zatrudniony w spółce od 12 lat. Pracodawca wręczył Dariuszowi B. wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem 1- miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Czy pracodawca może wypowiedzieć Dariuszowi B. umowę o pracę, jeżeli tak - z jakim okresem wypowiedzenia?

Jeżeli nie – to proszę wskazać uzasadnienie swojego stanowiska.

2. Konrad K. był pracownikiem spółki z o.o. Dnia 30 kwietnia 2021 r. miał upłynąć czas zawartej na czas określony umowy o pracę. Od 19 marca 2021 r. przebywał na kwarantannie, podczas której zaraził się COVID – 19 i w efekcie tej choroby 20 kwietnia 2021 r. zmarł. W okresie kwarantanny nie wykonywał pracy i pobierał zasiłek chorobowy. Intencją stron było kontynuowanie zatrudnienia, bowiem ustalili, że kolejną umowę zawrą 1 maja 2021 r. po jego powrocie do pracy. W tym okresie Maria K. była już jednak poważnie chora i ostatecznie nie doszło do zawarcia kolejnej umowy o pracę. Pod koniec kwietnia zwrócił się do pracodawcy wdowa po pracowniku z wnioskiem o wypłatę odprawy pośmiertnej.

Czy w przedstawionych okolicznościach żona zmarłego Konrada K. ma prawo do odprawy pośmiertnej?

Jeżeli tak to w jakiej wysokości?

3. Karolina L. jest zatrudniona w Przedszkolu Miejskim od 7 lat. Jest matką samotnie wychowującą trzyletnią córkę. We wrześniu 2022 r. córka była chora, a Karolina L nie była obecna w pracy z uwagi na sprawowanie opieki nad chorym dzieckiem. Oprócz wynagrodzenia z tytułu umowy o pracę jako kucharka w Przedszkolu Miejskim w lipcu 2022 r. otrzymała kwotę 3.000 zł tytułem wynagrodzenia za pracę wykonaną na podstawie umowy zlecenia zawartej z Firmą Cateringową przygotowującą podwieczorek dla dzieci uczęszczających do Przedszkola Miejskiego, w którym była zatrudniona na podstawie umowy o pracę.

Czy do podstawy wymiaru przysługującego Karolinie L. zasiłku opiekuńczego należy przyjąć tylko wysokość należnego wynagrodzenia za okres od września 2021 r. do sierpnia 2022 r. czy również zarobek uzyskany z tytułu umowy zlecenia?

Czy odpowiedź byłaby analogiczna, gdyby umowa zlecenia trwała w okresie korzystania z zasiłku opiekuńczego?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 6

1. Przemysław F. 10 lipca 2022 r. miał do wykorzystania 34 dni zaległego urlopu wypoczynkowego. Pracodawca wydał mu polecenie wykorzystania tego urlopu w terminie do 16 września 2022 r. Przemysław F. nie zgodził się z poleceniem pracodawcy, ponieważ miał zaplanowany urlop na grudzień 2022 r. i w jego ocenie pracodawca nie może zmusić go do wykorzystania urlopu w terminie z nim nie uzgodnionym.

Czy Przemysław F. ma prawo nie zastosować się do polecenia pracodawcy?

Czy pracodawca może nie dopuścić Przemysława F. do pracy od 1 dnia wskazanego przez pracodawcę jako dzień wykorzystania urlopu zaległego?

Wskaż przepisy prawa uzasadniając swoją wypowiedź.

2. We wrześniu 2022 r. Małgorzacie G. zmarła matka. Dzień po jej śmierci Małgorzata G. wykorzystała 1 dzień urlopu okolicznościowego. W tym dniu miała zaplanowane 12 godzin pracy. Przeznaczyła ten dzień na załatwianie formalności związanych ze zgonem i pogrzebem matki. Drugi dzień urlopu okolicznościowego wykorzystała po 5 dniach od dnia pogrzebu matki. W tym dniu miała do przepracowania 4 godziny.

Czy urlop okolicznościowy może być udzielany w takich odstępach czasu?

Czy urlop okolicznościowy może być udzielony na część dnia?

Ile urlopu okolicznościowego należy odliczyć pracownikowi, który danego dnia ma do przepracowania 12 godzin a ile pracownikowi, który miał do przepracowania 4 godziny?

3. Ewa G. była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony do 30 listopada 2022 r. W dniu 5 października 2022 r. urodziła syna. Przed dniem porodu nie korzystała z urlopu macierzyńskiego. Zwróciła się do pracodawcy o udzielenie całego urlopu macierzyńskiego wymiarze 20 tygodni. Pracodawca odmówił udzielenia urlopu macierzyńskiego po dniu rozwiązania umowy o pracę.

Czy Ewa G. ma prawo do urlopu macierzyńskiego wymiarze 20 tygodni?

Jakie uprawnienia z ubezpieczenia społecznego przysługują Ewie G. po rozwiązaniu stosunku pracy?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 7

1. Filip G. był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na zastępstwo. W umowie o pracę zawarto zapis, że umowa będzie trwała „do dnia powrotu zastępowanego pracownika”. Zastępowany pracownik kończy swoje zwolnienie lekarskie, które legło u podstaw nieobecności i konieczności jego zastępstwa z dniem 14 października 2022 r. (piątek). W ocenie pracodawcy umowa o pracę rozwiąże się z Filipem G. w dniu 15 października 2022 r. to jest w sobotę. Filip G., któremu zależy na wydłużeniu stosunku pracy kwestionuje takie rozwiązanie twierdząc, że z uwagi na rozkład czasu pracy, fizyczny powrót nieobecnego dotychczas pracownika nastąpi dopiero 17 października 2022 r. i w związku z tym będzie to ostatni jego dzień pracy.

Wskaż i uzasadnij, która interpretacja jest słuszna pracodawcy czy pracownika?

2. Kazimierz D. jest właścicielem kilku myjni samochodowych i zatrudnia w nich na podstawie umowy o pracę 30 osób. Planuje zlikwidować jedną myjnię która mieści się w miejscowości M. gdzie zatrudnia 10 osób. 6 osób zamierza przenieść do innych pobliskich swoich myjni a 4 osoby chce zwolnić za wypowiedzeniem. W myjni, którą zamierza zlikwidować pracuje Jan O., który jest w wieku przedemerytalnym i korzysta ze szczególnej ochrony.

Czy możliwe jest definitywne wypowiedzenie umowy o pracę Janowi O.?

Czy pracodawca może wypowiedzieć Janowi O. warunki umowy o pracę i obniżyć mu wynagrodzenie?

3. Emilia R. korzystała z urlopu macierzyńskiego. Po wykorzystaniu przez nią 15 tygodni urlopu macierzyńskiego jej mąż, ojciec dziecka, otrzymał rozwiązanie umowy o pracę i zarejestrował się jako bezrobotny z prawem do zasiłku. W związku z zaistniałą sytuacją małżonkowie wspólnie postanowili, że Emilia R. zrezygnuje z pozostałej części urlopu i powróci do pracy, a opiekę nad nowonarodzonym synem przyjmie ojciec dziecka.

Czy Emilia R. może zrezygnować z urlopu macierzyńskiego na rzecz ojca dziecka?

Czy ojciec dziecka w opisanej sytuacji nabędzie prawo do zasiłku macierzyńskiego?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 8

1. Dariusz B. w swoim salonie fryzjerskim zatrudniał na umowach o pracę 7 fryzjerek. W dniu 3 października 2022 r. wysłał do nich pismo, w którym opisał w jak bardzo trudnej sytuacji jest salon i że będzie zmuszony do obniżenia im wynagrodzenia, nie określił jednak jego wysokości. Żadna z pracownic nie odpowiedziała na to pismo. W salonie również, żadna nie rozmawiała o tym z Dariuszem B. Po otrzymaniu wynagrodzenia za grudzień wszystkie otrzymały wynagrodzenie o 600 zł niższe. Katarzyna K. jedna z fryzjerek wezwała Dariusza B. do wyrównania wynagrodzenia podnosząc, że nie zgadzała się na jego obniżenie. Pracodawca tłumaczył, że skoro nie sprzeciwiła się obniżeniu wynagrodzenia po otrzymaniu pisma z dnia 3 października 2022 r., to miał prawo uznać, że wyraziła zgodę.

Czy pracodawca obniżając wynagrodzenie za pracę, naruszył obowiązujące przepisy prawa?

Czy w opisanym stanie faktycznym pracodawca mógł uznać, że doszło do wyrażenia dorozumianej zgody na obniżenie wynagrodzenia?

2. Mirosława J. była zatrudniona przez Urszulę K. w Salonie Kosmetycznym jako kosmetyczka od 1 lutego 2021 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony do 28 lutego 2022 r. Była już wcześniej pracownikiem tego pracodawcy w okresie od 1 marca 2013 r. do 31 grudnia 2016 r. Mirosława J. pracowała od 1 stycznia 2017 r. do 30 czerwca 2019 r. w Przedszkolu Miejskim, skąd została zwolniona w trybie dyscyplinarnym. Urszula K. z uwagi na częste skargi klientek, wypowiedziała umowę o pracę w dniu 15 czerwca 2021 r. wskazując, że umowa rozwiąże się z dniem 1 lipca 2021 r.

Jaki okres wypowiedzenia obowiązuje strony?

Czy okres zatrudnienia w Przedszkolu Miejskim może zostać zaliczony do stażu pracy na podstawie, którego ustala się długość okresu wypowiedzenia?

3. Janina T. od dnia 1 maja 2019 r. pobiera rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy. Cierpi na reumatoidalne zapalenie stawów. Rentę przyznano jej do dnia 30 kwietnia 2022 r. Od 1 stycznia 2017 r. Janina T. jest zatrudniona w $\frac{1}{4}$ wymiaru czasu pracy w spółce i osiąga wynagrodzenie w wysokości 1.800 złotych. Ponadto w dniu 15 stycznia 2019 r. rozpoczęła prowadzenie jednoosobowo pozarolniczej działalności gospodarczej na podstawie przepisów ustawy o swobodzie działalności gospodarczej.

Proszę podać czy Janina T. z tytułu zatrudnienia w spółce i z tytułu rozpoczęcia pozarolniczej działalności gospodarczej będzie podlegała obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu i zdrowotnemu.

Proszę uzasadnić odpowiedź.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 9

1. Krzysztof K. jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę od 2001 r. w podstawowym systemie czasu pracy. Od poniedziałku do piątku ma wykonywać pracę jako konwojent od godziny 7.00 do godziny 15.00. Z tym samym pracodawcą ma zawartą drugą umowę jako magazynier, którą wykonuje od godziny 15.00 do godziny 19.00. W 2021 roku złożył 2 wnioski o udzielenie urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni w okresie od 20 czerwca do 1 lipca 2021 r. Pracodawca udzielił mu urlopu wypoczynkowego w wymiarze 80 godzin ze stosunku pracy, w ramach którego pracował jako konwojent oraz 40 godzin ze stosunku pracy, w ramach którego pracował jako magazynier. Wcześniej w 2021 roku Krzysztof K. nie korzystał z żadnego urlopu wypoczynkowego.

Ile dni urlopu wypoczynkowego pozostało Krzysztofowi K. do zrealizowania za rok 2021?

Czy dopuszczalnym jest nawiązanie stosunku pracy na podstawie 2 umów o pracy z tym samym pracodawcą?

2. Henryk P. zawarł umowę o pracę z Urzędem Gminy w lutym 2021 r. i jest tam zatrudniony do dnia dzisiejszego. W styczniu 2020 r. zawarł związek małżeński, a we wrześniu 2020 r. urodziła mu się córka. W marcu 2021 r. Henryk P. złożył wniosek o urlop ojcowski w wymiarze dwóch tygodni poczynając od maja 2021 r. Przed zawarciem umowy o pracę z Urzędem Gminy Henryk P. od stycznia 2019 r. do czerwca 2020 r. prowadził działalność gospodarczą, a następnie od lipca 2020 r. do dnia nawiązania stosunku pracy z urzędem gminy był zarejestrowany jako osoba bezrobotna.

Czy fakt, że w dniu urodzenia córki Henryk P. nie był nigdzie zatrudniony, będzie miał wpływ na jego prawo do urlopu ojcowskiego?

Od czego uzależnione jest prawo do urlopu ojcowskiego?

Czy urlop ojcowski może być udzielony pracownikowi gdy matka dziecka korzysta z urlopu macierzyńskiego?

3. Adam G. prowadził działalność gospodarczą, jednak z uwagi na ograniczenia związane z pandemią nie osiągnął spodziewanych zysków i nie był w stanie uiścić wszystkich należności z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne. Wystąpił do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o zawarcie układu ratalnego poprzez umorzenia 30% zaległości i rozłożenie na raty pozostałej części zadłużenia. Wniosek swój umotywowował i dołączył do wniosku odpowiednie dokumenty potwierdzające jego trudną sytuację. Zakład Ubezpieczeń Społecznych wyraził zgodę na zawarcie układu ratalnego, jednak w trakcie jego trwania Adam G. nie uiszczał w terminie należnych rat. Ostatecznie na dzień oznaczony jako ostatni dzień trwania układu ratalnego, po uprzednim wezwaniu go przez ZUS do uiszczenia całej należności, płatnik składek spłacił całe zadłużenie. Zakład Ubezpieczeń Społecznych wezwał Adama G. do spłaty 30% należności, która miała być umorzona gdyby wszystkie raty były spłacane w odpowiedniej wysokości i w odpowiednim terminie.

Adam G. odwołał się do Sądu podnosząc, że co prawda nie spłacał rat w terminie, ale ostatecznie wszystkie raty były uiszczone. Zakład Ubezpieczeń Społecznych podnosił, że warunkiem umorzenia 30% zaległości była terminowa spłata każdej raty.

Jakie powinno zapaść rozstrzygnięcie w sądzie?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 10

1. Alina M. była zatrudniona w laboratorium i wykonywała prace szczególnie niebezpieczne. W dniu 15 września 2022 r. przybyła do laboratorium ale z uwagi na wyczuwalną od niej woń alkoholu nie została dopuszczona do pracy. Z inicjatywy bezpośredniego przełożonego została poddana badaniu w celu potwierdzenia lub wykluczenia naruszenia zasady trzeźwości w miejscu pracy. W wyniku przeprowadzonego badania okazało się, że ma ona 0,3 promila stężenia alkoholu we krwi. Alina M. przyznała się, że może to być związane ze spożywaniem alkoholu w dniu poprzednim do późnych godzin wieczornych.

Czy w opisanym stanie faktycznym pracodawca ma możliwość ukarania Aliny M. karą pieniężną z tytułu przybycia do laboratorium w stanie nietrzeźwości.

Czy pracodawca może stworzyć własny katalog przewinień, za których nieprzestrzeganie pracownik może zostać ukarany karą pieniężną?

2. Pracodawca rozwiązał umowę o pracę z Anną G. za wypowiedzeniem. Doręczył oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę wskazując w nim, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest brak satysfakcji z jej pracy. Anna G. była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Wniosła do Sądu Pracy o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Jej zdaniem w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyna wypowiedzenia nie była dokładna.

Czy Anna G. miała rację?

Czy sąd może uznać jej roszczenie?

Czy pracodawca może doprecyzować przyczynę zwolnienia z pracy w odpowiedzi na pozew?

3. Kazimierz B. był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 czerwca 2021 r. W listopadzie 2022 r. otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę, którego okres rozpoczął się 1 grudnia i miał trwać do 31 grudnia 2022 r. 1 grudnia 2022 r. złożył wniosek o udzielenie 2 tygodni urlopu ojcowskiego od 24 grudnia 2022 r. Pracodawca odmówił udzielenia urlopu ojcowskiego w wymiarze 2 tygodni i udzielił tego urlopu jedynie do 31 grudnia 2022 r. Kazimierz B. odwołał się do Sądu od decyzji pracodawcy.

Jakie rozstrzygnięcie powinno zapaść w Sądzie Pracy?

Od czego uzależnione jest prawo do urlopu ojcowskiego?

Czy urlop ojcowski może być udzielony pracownikowi gdy matka dziecka korzysta z urlopu macierzyńskiego?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 11

1. Ewa G. wniosła powództwo do Sądu Pracy przeciwko byłemu pracodawcy o sprostowanie wydanego jej świadectwa pracy, w części dotyczącej rozwiązania umowy o pracę. Zanim złożyła pozew do Sądu wystąpiła do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy ten jednak jej wniosku nie uwzględnił. W swoim pozwie Ewa G. domaga się zmiany przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Ewa G. złożyła pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie natychmiastowym z przyczyn leżących po stronie pracodawcy z uwagi na to że ten nie odprowadzał należnych składek na ubezpieczenie społeczne. Po otrzymaniu tego oświadczenia pracodawca również złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez Ewę G. polegającego na nieusprawiedliwionej nieobecności przez 2 dni w miesiącu, w którym otrzymał oświadczenie pracownicy o rozwiązaniu umowy o pracę i taką podstawę rozwiązania umowy o pracę wpisał w świadectwie pracy.

Jakie rozstrzygnięcie powinno zapaść w Sądzie Pracy?

W jakim trybie powinno dojść do rozwiązania umowy o pracę w przedstawionym stanie faktycznym?

2. W roku 2018 r. pracodawca zawarł z Joanną K. umowę pożyczki na cele mieszkaniowe z zakładowego fundusz świadczeń socjalnych. Poręczycielem tejże pożyczki był inny pracownik tego zakładu pracy. Joanna K. rozwiązała stosunek pracy 2021 r. i nie spłaciła całości zadłużenia.

Czy pracodawca może wystąpić z powództwem o zapłatę przeciwko poręczycielowi?

Jaki okres przedawnienia obowiązuje w stosunku do pożyczkobiorcy a jakie w stosunku do poręczyciela?

Czy w sytuacji gdy dojdzie do przedawnienia dopuszczalnym jest zawarcie ugody, w oparciu o którą pracownik dobrowolnie będzie spłacał przedawnione raty pożyczki?

3. Małgorzata K. była zatrudniona na podstawie umowy zlecenia od 1 listopada 2022 r., a od 21 listopada tego roku stała się niezdolna do pracy z powodu schorzenia kręgosłupa. Przed zawarciem umowy zlecenia od 1 maja do 16 października 2022 r. była zatrudniona na podstawie umowy o pracę. Zleceniodawca odmówił wypłaty zasiłku chorobowego za okres niezdolności do pracy.

Czy Małgorzata K. ma prawo do zasiłku chorobowego jeżeli tak to od kiedy? Uzasadnij swoją wypowiedź z powołaniem na obowiązujące przepisy prawa?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 12

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

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

2. Grzegorz M. jest pracownikiem firmy budowlanej, która w ciągu roku ma zmienną ilość prac do wykonania. Najwięcej prac, które Grzegorz ma do wykonania ma miejsce w miesiącach marzec – październik, natomiast w okresie listopad - luty tych prac jest bardzo mało. Pracodawca zaproponował mu wprowadzenie dwunastomiesięcznego okresu rozliczeniowego, który będzie obejmował okres od 1 marca danego roku do końca lutego roku kolejnego.

Czy postępowanie pracodawcy jest słuszne, czy też okres rozliczeniowy musi pokrywać się z rokiem kalendarzowym?

Czy Grzegorz M. będzie miał jakieś roszczenie w stosunku do pracodawcy w związku z wprowadzonym dwunastomiesięcznym okresem rozliczeniowym?

3. Andrzej B. prowadzi działalność gospodarczą od 5 miesięcy. Jednakże w branży, w której prowadzona jest ta działalność jest przestój. Andrzej B. jest ojcem 1,5 rocznego syna. Planuje zawiesić działalność gospodarczą aby zająć się dzieckiem.

Czy Zakład Ubezpieczeń Społecznych opłaci za niego składki na ubezpieczenie emerytalno -rentowe?

Czy Andrzej B. spełnił wszystkie warunki by uzyskać taką pomoc?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 13

1. Konrad L. i Bożena K. są zatrudnieni w prywatnej szkole podstawowej na podstawie umowy o pracę. Ich praca polega na wykonywaniu prac porządkowych oraz wpuszczaniu dzieci do szkoły, a w szczególności dbaniu by po skończonych lekcjach dzieci udały się do świetlicy lub by wywołać je gdy zgłoszą się rodzice po odbiór dziecka. Dyrektor szkoły w nowym roku szkolnym wprowadził równoważny system czasu pracy z możliwością wydłużenia dziennej normy czasu pracy do 12 godzin i 12- sto miesięczny okres rozliczeniowy. Dyrektor szkoły zaplanował im harmonogram na podstawie którego normy pracy wypracowują od września do czerwca a lipiec i sierpień mają wolny. Konrad L. i Bożena K. wnieśli do sądu pracy roszczenie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych za wszystkie dni pracy , kiedy musieli zostać w pracy więcej niż osiem godzin.

Jaki wyrok powinien zapisać w sądzie pracy?

2. Danuta G. była zatrudniona w sklepie spożywczym na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1 lutego 2022 r. do 30 czerwca 2022 r. Pracodawca był bardzo zadowolony z jej pracy bowiem nigdy się nie spóźniała i bardzo rzetelnie wykonywała swoją pracę. Zamierzał zawrzeć z nią kolejną umowę na czas nieokreślony, jednakże 15 czerwca 2022 r. Danuta G. stała się niezdolna do pracy z powodu zapalenia korzonków i otrzymała zwolnienie do 15 lipca 2022 r. Mimo to pracodawca chciałby podpisać z nią umowę o pracę i chciałby by nie miała ona przerwy w zatrudnieniu. Danuta G. także była bardzo zainteresowana zawarciem umowy o pracę.

Czy można zawrzeć umowę o pracę w trakcie zwolnienia lekarskiego?

Jeżeli tak to czy z uwagi na to, że Danuta G. nie może chodzić, bowiem takie ma zalecenie lekarskie, umowa może być podpisana w jej miejscu zamieszkania?

3. Henryk N. był zatrudniony w warsztacie naprawiającym sprzęt AGD. Był jedynym pracownikiem, który potrafił naprawiać oprogramowanie do pralek. Od kwietnia 2022 r. przebywał nieprzerwanie na zwolnieniu lekarskim, a po wyczerpaniu okresu zasiłkowego Zakład Ubezpieczeń Społecznych przyznał mu świadczenie rehabilitacyjne. W okresie niezdolności do pracy pracodawca nie zatrudnił nikogo na zastępstwo. W okresie zwolnienia lekarskiego jak była potrzeba usunięcia awarii w oprogramowaniu pralek pracownicy kontaktowali się z Henrykiem N., a on zdalnie pomagał im usunąć awarię. Czasami zajmowało mu to godzinę dziennie a czasami więcej.

Czy w razie gdyby o tym procederze dowiedział się Zakład Ubezpieczeń Społecznych miałby prawo pozbawić Henryka N. prawa do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 14

1. Anna K. podjęła swoją pierwszą pracę na czas określony od 19 lutego do 30 kwietnia 2022 r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Kolejną pracę w tym samym roku, na podstawie umowy o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy podjęła u nowego pracodawcy od 5 maja 2022 r.

Kiedy nabyła prawo do urlopu wypoczynkowego u pierwszego pracodawcy i w jakim wymiarze?

Kiedy nabyła takie prawo u kolejnego pracodawcy i w jakim wymiarze?

Kiedy nabędzie prawo do pełnego wymiaru urlopu wypoczynkowego?

2. Kamil Z. zdecydował, że odsprzeda swój Klub fitness. Od 2015 roku jedyną instruktorką w klubie była Karolina H. Dotychczasowy pracodawca Kamil Z. i nabywca klubu postanowili, że umowa o pracę z Karoliną H. zostanie rozwiązana za porozumieniem stron z dniem przejścia Klubu a Grzegorz K. nowy właściciel Klubu zawrze z nią umowę o pracę na czas nieokreślony, za wynagrodzeniem o 1.000 zł wyższym niż miała dotychczas. Przejęcie klubu nastąpiło w dniu 1 lipca 2022 r. i z tym dniem została zawarta umowa o pracę z Karoliną H. z wynagrodzeniem o 1.000 zł wyższym niż otrzymywała dotychczas. W dniu 20 lipca 2022 r. Grzegorz K. wypowiedział Karolinie H. umowę o pracę.

Jaki będzie obowiązywał okres wypowiedzenia umowy o pracę?

Jakie są konsekwencje w zakresie treści stosunku pracy w razie przejścia całości lub części zakładu pracy na innego pracodawcę?

3. Inspektor Zakładu Ubezpieczeń Społecznych przeprowadzając kontrolę w Biurze Rachunkowym Konrada F. z powodu udzielenia nieprawdziwych informacji w zakresie należności z tytułu składek, przesłuchał dwie pracownice Biura i nie pozwolił Konradowi F. uczestniczyć w ich przesłuchaniu.

Czy postępowanie kontrolera było prawidłowe?

Jakie są konsekwencje niezłożenia wyjaśnień przez płatnika?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 15

1. Grażyna K. prowadzi Zakład Diagnostyczny i zatrudnia 40 osób. Z uwagi na to, że na ulicy obok jej zakładu powstała nowa bardzo nowoczesna stacja diagnostyczna jest zmuszona do przeprowadzenia zwolnienia grupowego.

Jakie działania powinna przeprowadzić by zwolnienie grupowe było zgodne z obowiązującymi przepisami prawa?

2. Joanna R. jest zatrudniona w Urzędzie Miasta w H. od 12 lat na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy. Nie wykorzystała urlopu wypoczynkowego w całości za rok 2017,2018,2019,2020 i 2021, w wymiarze łącznym 130 dni, jaki i ma prawo do urlopu wypoczynkowego za 2022 r. wymiarze 26 dni. Naczelnik Wydziału, w którym pracowała poinformował ją w lutym 2021 r. że jej prawo do urlopu wypoczynkowego za 2017 i 2018 r. uległo przedawnieniu.

Czy może on zobowiązać Joannę R. bez jej zgody do wykorzystania do dnia 30 września 2022 r. zaległych urlopów za okres do 2021 r.?

Czy bez rozwiązania z Joanną R. umowy o pracę może jej wypłacić ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za lata 2017– 2021?

3. Katarzyna K. często chorowała. Od dnia 1 czerwca 2019 r. rozpoczęła pozarolniczą działalność gospodarczą jako osoba fizyczna - jednoosobowo. Wcześniej nigdy nie prowadziła takiej działalności. Tego samego dnia złożyła w oddziale Zakładu Ubezpieczeń Społecznych pisemne oświadczenie, że nie będzie płaciła składek na ubezpieczenie społeczne, z tego powodu, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie gwarantuje godziwej emerytury ani renty z tytułu niezdolności do pracy. Podała, że często choruje i musi leczyć się prywatnie, rezygnuje więc z przystąpienia do ubezpieczenia emerytalnego, rentowego, wypadkowego i zdrowotnego.

Proszę podać, czy w sytuacji, gdy Katarzyna K. będzie prowadziła pozarolniczą działalność gospodarczą, to czy na skutek złożonego oświadczenia, może ona zrezygnować z ubezpieczenia emerytalnego, rentowego, wypadkowego i zdrowotnego, a jeżeli nie to ile będzie wynosić minimalna podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, i wypadkowe w okresie 24 miesięcy kalendarzowych od dnia rozpoczęcia wykonywania działalności gospodarczej?

Czy Zakład Ubezpieczeń Społecznych jest uprawniony do kwestionowania kwoty zadeklarowanej przez osobę prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą jako podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne jeżeli mieści się ona w granicach określonych w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 16

1. Dagmara L. często kwestionowała wydawane jej polecenia, co psuło atmosferę pracy i dezorganizowało przyjętą organizację zadań zespołu do którego należała. Pracodawca przeprowadził z nią rozmowę dyscyplinującą, co spowodowało, że Dagmara L. zmieniła swoją postawę. Pracodawca jednak postanowił po kilku miesiącach wypowiedzieć Dagmarze L. umowę o pracę, wskazując na trudny charakter uniemożliwiający wykonywanie pracy w zespole, a także powołując się na występujące w przeszłości naruszenia dyscypliny pracy.

Czy brak umiejętności pracy w zespole może być powodem uzasadniającym wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony?

Czy można podać jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę problemy z pracownikiem, które aktualnie nie mają miejsca?

2. Dwie pracownice Restauracji TT otrzymały tego samego dnia zwolnienie lekarskie. Olga K. wróciła jednak do restauracji i nadal wykonywała swoje obowiązki kelnerki. Około godziny 13-tej kadrowa wręczyła jej wypowiedzenie umowy o pracę. Wypowiedzenie umowy o pracę otrzymała też Ewa K., gdy w dziale kadr składała zwolnienie lekarskie, wcześniej informując przełożonych, że idzie do domu ze względu na chorobę.

Czy wypowiedzenie umowy o pracę wręczone Oldze K. i Ewie K. jest skuteczne?

3. Alina K. została powołana na członka zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością na podstawie przepisów k.s.h. Swoją funkcję pełniła wyłącznie na podstawie aktu powołania bez zawierania dodatkowej umowy o wykonywanie czynności w zarządzie. Uchwałą udziałowców przyznano jej wynagrodzenie miesięczne w wysokości 15.000 zł.

Czy powołanie w skład zarządu spółki prawa handlowego jest tytułem do ubezpieczenia emerytalnego rentowego i czy w związku z tym Alina K. podlega ubezpieczeniom z tytułu pełnienia funkcji w zarządzie?

Czy jej wynagrodzenie podlega oskładkowaniu?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 17

1. Jan G. jest właścicielem Piekarni, która niestety od pół roku ponosi straty finansowe. Zatrudnił w niej 20 pracowników. W związku z trudną sytuacją zawarł porozumienie z przedstawicielami pracowników o zawieszeniu na 3 lata przepisów obowiązującego regulaminu wynagradzania w części przewidującej prawo do nagród jubileuszowych, premii rocznych i prawa do 100% wynagrodzenia za 33 dni choroby. W czasie obowiązywania porozumienia Tomasz K. nabył prawo do nagrody jubileuszowej za 15 lat pracy.

Czy Tomasz K. ma prawo do nagrody jubileuszowej za 15 lat pracy? Czy Jan G. mógł zawrzeć takie porozumienie?

Jeżeli tak to w jakich sytuacjach jest to dopuszczalne i jak długo może obowiązywać?

2. Edyta Ź. domagała się przywrócenia do pracy twierdząc, że jej oświadczenie woli w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę w trybie porozumienia stron jest obarczone wadą, ponieważ złożyła je pod wpływem błędu polegającego na tym, że pracodawca – proponując jej rozwiązanie umowy o pracę w trybie porozumienia stron – zarzucił jej złamanie tajemnicy służbowej, podczas gdy zarzut ten okazał się nieprawdziwy oraz zawierający groźbę, że w przypadku nieprzyjęcia propozycji pracodawca rozwiąże z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Proszę ocenić stan faktyczny oraz omówić zagadnienie wad oświadczeń woli przy rozwiązywaniu stosunków pracy.

3. Zbigniew P. od 27 stycznia 2022 r. został powołany do rady nadzorczej w spółce akcyjnej. Jego miesięczne wynagrodzenie zostało ustalone na kwotę 3.500 zł. Spółka zgłosiła Zbigniewa P. do ubezpieczeń emerytalno - rentowych oraz do ubezpieczenia zdrowotnego. W kwietniu 2022 r. oprócz miesięcznego wynagrodzenia Zbigniew P. otrzymał zwrot należności z tytułu odbytych podróży służbowych na terenie kraju. Należności z tytułu podróży służbowych wyniosły 800 zł. W tym samym miesiącu nabył prawo do nagrody jubileuszowej za 10 lat pracy w wysokości 10.000 zł.

Jaka kwota stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne za kwiecień 2022 r.?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 18

1. Grupa pracowników zatrudnionych w zakładzie budowlanym Henryka G. odmówiła wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. W ich ocenie nie zaszła szczególna potrzeba po stronie pracodawcy. Henryk G. na dzień 15 grudnia 2022 r. wezwał wszystkich pracowników, którzy odmówili pracy w godzinach nadliczbowych, po kolei zapraszał ich do swojego gabinetu i przesłuchiwał na okoliczność przyczyn odmowy pracy w godzinach nadliczbowych. W ocenie pracowników takie przesłuchiwanie nosi znamiona mobbingu.

Czy pracownik może odmówić wykonania pracy w godzinach nadliczbowych?

Do kogo należy ocena czy zachodzą przesłanki szczególnych potrzeb pracodawcy?

Czy odmowa wykonania pracy w godzinach nadliczbowych może być traktowana jako przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia? Czy przesłuchiwanie pracowników którzy odmówili pracy w godzinach nadliczbowych nosi co do zasady znamiona mobbingu?

2. Kamila A. podjęła swoją pierwszą pracę zawodową w dniu 2 stycznia 2021 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony 3 miesięcy, która wygasła z upływem terminu na jaki była zawarta. Następnie po kilkumiesięcznej przerwie została zatrudniona u nowego pracodawcy na czas nieokreślony od 1 września 2021 r. Pod koniec stycznia 2022 r. wystąpiła do pracodawcy z wnioskiem o udzielenie jej półrocznego urlopu wychowawczego w celu opieki nad dzieckiem.

Czy pracodawca może odmówić żądaniu pracownicy z uzasadnieniem, że nie ma ona co odpowiedniego stażu pracy?

3. Tadeusz M. osiągnął wiek emerytalny. W marcu 2019 r. złożył w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych wniosek o emeryturę i od kwietnia 2019 r. emerytura została mu przyznana, ale zawiesił jej wypłatę, gdyż nadal pracuje u tego samego pracodawcy.

Jakie dokumenty musi złożyć Tadeusz M. w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych by została podjęta wypłata emerytury?

Czy zawieszenie wypłaty emerytury zależy od wysokości wynagrodzenia uzyskiwanego ze stosunku pracy?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 19

1. Honorata G. jest kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej Spółki z o.o. w K. W dniu 12 grudnia 2022 r. została w pracy na dyżurze pracowniczym. W Spółce z o.o. obowiązuje dwumiesięczny okres rozliczeniowy. Jeszcze w tym samym okresie rozliczeniowym Honorata G. zwróciła się do swojego pracodawcy o udzielenie jej czasu wolnego od pracy w zamian za pracę wykonywaną w trakcie dyżuru. W ocenie Prezesa Spółki pracownicy na stanowiskach kierowniczych, podobnie jak pozostali pracownicy nie mają prawa do czasu wolnego lub odpowiedniego wynagrodzenia za czas dyżuru.

Honorata G. złożyła pozew do Sądu Pracy o nakazanie pracodawcy udzielenia jej czasu wolnego za czas dyżuru.

Jaki powinien zapaść wyrok w Sądzie Pracy?

2. Franciszek D. jest zatrudniony na połowę etatu w podstawowym systemie czasu pracy. Według obowiązującego go rozkładu czasu pracy, Franciszek D. powinien pozostawać do dyspozycji pracodawcy przez 5 dni w tygodniu po 4 godziny. W umowie strony ustaliły, że pracy w godzinach nadliczbowych nie stanowi praca do 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym. Czasami się zdarza, że Franciszek D. musi pozostać w pracy dłużej np. w celu zastępowania innego nieobecnego pracownika.

Jakie wynagrodzenie powinien otrzymać Franciszek D. za pracą do 8 godzin na dobę za każdą godzinę pracy, a jakie za każdą godzinę powyżej tego wymiaru?

3. Katarzyna C. jest matką półtorarocznego syna. Oprócz niej we wspólnym gospodarstwie domowym pozostaje jeszcze ojciec dziecka, który jest osobą bezrobotną. Gdy syn zachorował, Katarzyna C. otrzymała z tego tytułu zwolnienie lekarskie i została zwolniona na tej podstawie z obowiązku wykonywania pracy na okres 2 tygodni. Ubezpieczona otrzymała również zasiłek opiekuńczy, mimo że jest inny członek rodziny pozostający we wspólnym gospodarstwie domowym mogący zapewnić opiekę dziecku.

Czy Katarzyna C. ma prawo do zasiłku opiekuńczego?

Czy na prawo do zasiłku opiekuńczego ma wpływ wiek dziecka?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 20

1. Pracodawca Karol K. zawarł ze swoją pracownicą Agnieszką H. umowę o zakazie konkurencji na okres 12 miesięcy. Strony ustaliły odszkodowanie wysokości 35% wynagrodzenia otrzymywanego przez Agnieszkę H. w trakcie trwania zatrudnienia, które wypłacane było w stałej wysokości i wynosiło 5.000 zł miesięcznie. Odszkodowanie ma być wypłacane w miesięcznych ratach. W celu ustalenia odszkodowania za okres obowiązywania umowy o zakazie konkurencji pracodawca pomnożył kwotę miesięcznego wynagrodzenia przez 12 miesięcy i z tej kwoty wypłacał jej 35%.

Czy pracodawca prawidłowo wyliczył wysokość odszkodowania?

Czy odszkodowanie z umowy o zakazie konkurencji może być wypłacany kwartalnie?

W jakiej wysokości przysługiwałoby Agnieszcze H. odszkodowania gdyby umowa o zakazie konkurencji nie przewidywała wysokości odszkodowania?

3. Olga D. prowadzi działalność gospodarczą od 2019 r. i jest z tego tytułu ubezpieczona w ZUS. Jej mąż Henryk D. prowadzi działalność rolniczą od 2017 roku i nieprzerwanie podlega ubezpieczeniu rolniczemu w KRUS. Jest właścicielem 4 ha użytków rolnych i złożył zaświadczenie, że kwota należnego podatku dochodowego za poprzedni rok podatkowy od przychodów z pozarolniczej działalności gospodarczej nie przekracza tzw. rocznej kwoty granicznej która 2022 r. wyniosła 3723 zł. Od roku zaczął pomagać żonie w prowadzeniu działalności gospodarczej.

Czy w związku z tym Henryk D. musi być zgłoszony do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych jako osoba współpracująca.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 21

1. Leon G. zażądał od pracodawcy (u którego był zatrudniony od 2019 r.) podwyżki wynagrodzenia motywując ją swoimi osiągnięciami w pracy oraz zmieniającą się siłą nabywczą pieniądza (inflacja). Zasugerował, że będzie rozważał odejście z firmy. Pracodawca bardzo się zdenerwował i poinformował, że jego zdaniem jest on na „wypowiedzeniu”. W ocenie Leona G. nie doszło do wypowiedzenia, bowiem pracodawca nie zrobił tego na piśmie, a on tylko poddał pod rozagę pracodawcy podwyższenie mu wynagrodzenia. Po upływie 3 miesięcy pracodawca wystawił Leonowi G. świadectwo pracy.

Czy pracodawca słusznie wydał pracownikowi świadectwo pracy?

Czy skutki pytania Leona byłyby inne gdyby swoje zapytanie o podwyżkę złożył na piśmie?

2. Dwaj pracownicy Jacek B. i Adam S. w trakcie zatrudnienia w Zakładzie Budowlanym na stanowisku operatorów żurawi byli kilka razy w pracy w stanie po użyciu alkoholu. Pili alkohol i wykonywali pracę jako operatorzy. Jacek B. został zwolniony dyscyplinarnie, Adam S. otrzymał od pracodawcy wypowiedzenie umowy. Jacek B. nie odwołał się do sądu pracy od otrzymanego rozwiązania umowy o pracę twierdząc, że wystąpienie o odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu jest wystarczające?

Czy słusznie Jacek B. wystąpił do sądu pracy o odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania w zakresie rozwiązywania umowy o pracę?

Jaki powinien zapaść wyrok?

Jakie okoliczności powinien podnosić Jacek B. w trakcie postępowania przed Sądem Pracy a jak może bronić się pracodawca?

Jaką argumentację może przedstawić pracodawca?

3. Janina T. od dnia 1 maja 2019 r. pobiera rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy. Cierpi na reumatoidalne zapalenie stawów. Rentę przyznano jej do dnia 31 marca 2022 r. Od 1 stycznia 2017 r. Janina T. jest zatrudniona w ¼ wymiaru czasu pracy w spółce i osiąga wynagrodzenie w wysokości 1 800 złotych. Ponadto w dniu 15 stycznia 2019 r. rozpoczęła prowadzenie jednoosobowo pozarolniczej działalności gospodarczej na podstawie przepisów ustawy o swobodzie działalności gospodarczej.

Proszę podać czy Janina T. z tytułu zatrudnienia w spółce i z tytułu rozpoczęcia pozarolniczej działalności gospodarczej będzie podlegała obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu i zdrowotnemu.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 22

1. Bezpośredni przełożony Barbary G. zatrudnionej od 2021 roku, w okresie ostatniego miesiąca wielokrotnie zwracał jej uwagę na niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych. Zastrzeżenia do jej pracy kierowane były ustnie albo w pokoju przełożonego, albo na stanowisku pracy pracownicy. W trakcie takich rozmów nie było żadnych świadków. Barbara G. czuła się urażona i poniżona dlatego uznała, że takie działania przełożonego są przejawem mobbingu i zwróciła się do kierownika zakładu pracy o zwrócenie uwagi na takie zachowania. Kierownik uznał jednak, że pracownica nie ma racji, bo bezpośredni przełożony ma prawo krytykować jakość pracy w dowolnej formie.

Oceń działania pracodawcy.

Czy postępowanie pracodawcy można zakwalifikować jako działania o charakterze mobbingowym?

Czy pracodawca odpowiada za zachowania mobbingowe stosowane przez współpracowników?

2. Konrad F. domagał się przywrócenia do pracy twierdząc, że jego oświadczenie woli w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę w trybie porozumienia stron jest obciążone wadą, ponieważ złożył je pod wpływem błędu polegającego na tym, że pracodawca – proponując mu rozwiązanie umowy o pracę w trybie porozumienia stron - zarzucał zniszczenie mienia pracodawcy o znacznej wartości, podczas gdy zarzut ten okazał się nieprawdziwy oraz zawierający groźbę, że w przypadku nieprzyjęcia propozycji pracodawca rozwiąże umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Proszę ocenić stan faktyczny oraz omówić zagadnienie wad oświadczeń woli przy rozwiązywaniu stosunków pracy.

3. W dniu 15 września 2019 r. Szymon P. złożył wniosek o umorzenie składek na ubezpieczenie społeczne. We wniosku wskazał, że uległ wypadkowi komunikacyjnemu i z tego powodu nie jest w stanie podjąć pracy. Otrzymywana emerytura nie wystarcza mu na bieżące utrzymanie, wykupienie leków, odzież, wyżywienie i opłacanie mediów. W wyniku egzekucji komornik zajął część emerytury. Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie przychylił się do wniosku ubezpieczonego uznając, że w przedmiotowej sprawie nie ma dowodów na to, że występuje całkowita nieściągalność zadłużenia, bądź że wskutek spłaty zadłużenia ubezpieczony nie jest w stanie wykupywać leków czy ponosić kosztów związanych z wyżywieniem.

Czy decyzja organu jest słuszna?

Co powinien wykazać ubezpieczony by uzyskać zgodę na umorzenie składek na ubezpieczenie społeczne?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 23

1. Zbigniew G. po ukończeniu 16 roku życia pracował w gospodarstwie rolnym swoich rodziców i jednocześnie uczęszczał do szkoły średniej oddalonej 170 kilometrów od miejsca położenia gospodarstwa. W związku z tym mieszkał w bursie w miejscowości, w której się uczył. Obecnie ubiega się o zaliczenie tego okresu do stażu pracowniczego. Wniósł pozew do sądu o ustalenie, że to był okres świadczenia pracy. W ocenie sądu, Zbigniew G. nie mógł świadczyć pracy w gospodarstwie rolnym swoich rodziców. Co najwyżej mógł to robić gdy przebywał w domu i rodzinnym gospodarstwie rolnym jedynie w okresie ferii i wakacji szkolnych, wtedy mógł włączyć się do pomocy rodzicom prowadzącym gospodarstwo rolne.

Zbigniew G. złożył apelację, w której zgłosił wniosek o przesłuchanie 5 świadków na okoliczność że wykonywał pracę w gospodarstwie rolnym rodziców w okresie po ukończeniu 16 roku życia.

Jaki powinien zapaść wyrok w sprawie?

2. Pod koniec dnia pracy 15 maja 2022 r. kadrowa poprosiła Romana G, by ten stawił się do kadr następnego dnia o godzinie 8.00. Nie chciała powiedzieć, co jest powodem tego wezwania. Roman G. występował do pracodawcy o zwiększenie mu wynagrodzenia, więc spodziewał się, że to jest powodem wezwania do kadr. Gdy stawił się w kadrach następnego dnia, kadrowa wręczyła mu wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Roman G. decyzją pracodawcy był bardzo zaskoczony. Zdenerwował się, podarł wypowiedzenie, oświadczając, że nie przyjmuje tego do wiadomości, że wezwanie do kadr było podstępem. Rozzålony opuścił oddział kadr.

Czy wypowiedzenie umowy o pracę Romana G. jest skutecznie doręczone?

Czy, a jeżeli tak, to w jakim dniu dojdzie do rozwiązania umowy o pracę?

3. Maria G. urodzona 12 grudnia 1953 r. w dniu 5 kwietnia 2017 r. złożyła wniosek o przyznanie emerytury. Na dzień złożenia wniosku udowodniła 13 letni okres składkowy z tytułu zatrudnienia w Urzędzie Gminy, 5 letni okres nauki na Uniwersytecie na wydziale prawa i naukę tę zakończyła uzyskując tytuł magistra, 5 letni okres opłacania składek na ubezpieczenie społeczne rolników z tytułu prowadzenia gospodarstwa rolnego o powierzchni 14,50 ha przeliczeniowego oraz 8 letni okres pobierania renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy z ogólnego stanu zdrowia, do której prawo ustało z powodu odzyskania zdolności do pracy. Obecnie Maria G. od 3 lat nie podlega żadnemu ubezpieczeniu społecznemu.

Proszę podać, czy Maria G. spełnia przesłanki do przyznania emerytury?

W jakim terminie powinien wydać decyzję emerytalną Zakład Ubezpieczeń Społecznych, a jeżeli decyzja ta będzie pozytywna, to od kiedy ta emerytura powinna być przyznana?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 24

1. Henryk S, po ukończeniu Technikum Mechanicznego, 1 września 2016 r. podjął swoje pierwsze zatrudnienie w Salonie Toyoty na podstawie umowy o pracę, które kontynuuje do chwili obecnej. 1 października 2016 r. rozpoczął też pięcioletnie studia wyższe na Zachodniopomorskim Uniwersytecie Technologicznym. Na dzień 30 sierpnia 2021 r. miał wyznaczony termin obrony pracy magisterskiej. Po obronie pracy magisterskiej Henryk S. chciał, by do stażu pracy, wpływającego na wymiar jego urlopu, zaliczyć mu okres nauki. Kierownik salonu odmówił mu uznając, że korzystniejszym dla niego będzie doliczenie mu do stażu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, okresu pracy, a nie okresu studiów.

Czy stanowisko pracodawcy jest słuszne?

Proszę uzasadnić swoje stanowisko i wskazać, kiedy pracownik nabędzie prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 26 dni?

2. Małgorzata C. jest zatrudniona jako recepcjonistka w Przychodni Weterynaryjnej, która pracuje całą dobę. W dniu 10 sierpnia 2022 r. pracowała w godzinach od 15:00 do 23:00, a następnie 11 sierpnia 2022 r. w godzinach od 6:00 do 14:00. W dobie pracowniczej, która rozpoczęła się 10 sierpnia 2022 r. o godzinie 15:00 i trwała do 11 sierpnia 2022 r. do godziny 15:00, Małgorzata C. miała zapewnione 7 godzin odpoczynku.

Czy pracodawca prawidłowo zaplanował pracę?

Jak powinien wyglądać harmonogram pracy zapewniający dobowy odpoczynek?

W jakich przypadkach pracodawca nie musi zapewniać dobowego odpoczynku?

3. Ewa C. jest rencistką od 2010 r. Jest zatrudniona na pół etatu w sklepie spożywczym, z miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie 1700 tych złotych. Od 1 marca 2020 r. wykonuje także dwie umowy zlecenia jako opiekunka osób starszych (wynagrodzenie miesięczne w kwocie 1.500 zł), a od 1 stycznia 2022 r. również w Domu Opieki (wynagrodzenie miesięczne w kwocie 1.000 zł).

Czy Ewa C. powinna być objęta obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi z umowy o pracę?

Jakiemu ubezpieczeniu będzie podlegała Ewa C. z tytułu zawartych umów zlecenia?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 25

1. Maria K. była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 31 sierpnia 2022 r. i była to jej trzecia umowa na czas określony z tym pracodawcą. 5 lipca 2022 r. Maria poinformowała, że jest w ciąży. Pracodawca 8 lipca 2022 r. poinformował ją o przedłużeniu jej umowy o pracę do dnia porodu. Maria K. uznała, że z uwagi na to, że była już zatrudniona u tego pracodawcy ponad 33 miesiące, to po 31 sierpnia 2022 r. powinna być z nią zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony. Następnego dnia po porodzie pracodawca wystawił świadectwo pracy wskazując, że Maria K. zakończyła stosunek pracy w dniu porodu.

Czy postępowanie pracodawcy jest słuszne?

Jakie roszczenia przysługują Marii K. w związku z postępowaniem pracodawcy?

Czy następnego dnia po porodzie Maria K. będzie miała prawo do urlopu i zasiłku macierzyńskiego?

2. Kierownik zakładu zlecił Karolinie R. zorganizowanie spotkania wigilijnego z udziałem wszystkich pracowników. Karolina R. uzyskała zgodę na podanie symbolicznej ilości alkoholu. W trakcie spotkania Paweł D. uderzył w stół butelką, a następnie wypowiedział wobec pracowników groźby użycia noża. Pracodawca ukarał Pawła D. karą nagany za jego zachowanie. Natomiast Paweł D. uważał, że spożywał alkohol za zgodą pracodawcy, w związku z tym pracodawca, który taką zgodę wydał powinien liczyć się z różnym, nawet odbiegającym od normy zachowaniem pracowników. Pracodawca zaś uważał, że pracownik jest osobą dorosłą i bierze pełną odpowiedzialność za swoje zachowanie, w tym skutki zachowania pod wpływem alkoholu. Paweł D. odwołał się do sądu od nałożonej kary nagany wobec odrzucenia sprzeciwu przez pracodawcę.

Jaki powinien zapaść wyrok w sądzie pracy?

Oceń zachowanie pracodawcy i pracownika.

3. Karolina K. po 20 latach pracy w spółce XY rozwiązała umowę o pracę z dniem 1 stycznia 2022 r. za wypowiedzeniem. Po zakończeniu stosunku pracy zgłosiła wniosek do organu rentowego o dalszą dobrowolną kontynuację ubezpieczenia emerytalnego i rentowego, począwszy od 1 lutego 2022 r. W dniu 1 kwietnia 2022 r. zawarła z dotychczasowym pracodawcą umowę zlecenia na wykonywanie drobnych prac porządkowych w siedzibie pracodawcy.

Czy Karolina K. po zakończeniu stosunku pracy może kontynuować dobrowolne ubezpieczenie emerytalne i rentowe?

Czy w związku z zawartą umową zlecenia podlega ona obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu, chorobowemu i zdrowotnemu czy też ubezpieczenia te mają charakter dobrowolny?

Udziel odpowiedzi przywołując obowiązujące przepisy prawa.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 26

1. Bogusława B. była zatrudniona od 5 kwietnia 2022 r. Od 2 sierpnia 2022 r. nieprzerwanie przebywała na zwolnieniu lekarskim. W dniu 31 października 2022 r. pracodawca wysłał do niej pismo rozwiązujące umowę o pracę w trybie art. 53 k.p. z datą rozwiązania 4 listopada 2022 r. Bogusława B. odebrała pismo 2 listopada 2022 r. W ocenie Bogusławy B. nie było podstaw do wysłania tego pisma przez pracodawcę 31 października 2022 r., gdyż nie zostały jeszcze spełnione przesłanki ustawowe do rozwiązania z nią umowy o pracę w tym trybie.

Czy Bogusława B. ma rację, a jeżeli tak, to kiedy pracodawca mógłby wysłać pismo o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 53 k.p.?

2. Henryk G. był zatrudniony w magazynie budowlanym od 2015 r. W marcu 2022 r. przywłaszczył sobie materiały - takie jak farby, pędzle, gładź tynkową, które chciał wykorzystać do przeprowadzenia remontu u swojego znajomego. W grudniu 2022 r. pracodawca przeprowadził inwentaryzację, która wykazała, braki. Po przejrzeniu zapisów monitoringu ujawniono, że sprawcą szkody był Henryk G. Henryk G. nie przyszedł do pracy od 1 stycznia 2023 r. Pracodawca 10 stycznia 2023 r. wysłał do niego pismo o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

Czy pracodawca rozwiązał umowę o pracę z zachowaniem wszelkich wymogów formalnych, o których mowa w k.p.?

Czy fakt przebywania na zwolnieniu lekarskim uniemożliwia pracodawcy rozwiązanie umowy o pracę z Henrykiem G.?

3. Józef P. urodził się 5 maja 1956 r. Od roku 1975 do 31 grudnia 1997 r. pełnił służbę wojskową. Decyzją z dnia 10 lutego 1998 r. Wojskowe Biuro Emerytalne przyznało ubezpieczonemu prawo do emerytury wojskowej z dniem 1 stycznia 1998 r. Organ rentowy ustalając prawo do emerytury zaliczył Józefowi P. okres służby wojskowej od 16 września 1975r. do 31 grudnia 1997 r. w wymiarze 22 lat 3 miesięcy i 15 dni świadczenie emerytalne wyniosło 75% podstawy wymiaru. Od 1 sierpnia 1998 r. do chwili obecnej ubezpieczony jest zatrudniony w firmie ochroniarskiej z siedzibą w K. Natomiast w dniu 15 czerwca 2021 r. Józef P. złożył w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych wnioski o emeryturę. Zakład Ubezpieczeń Społecznych mimo przyjęcia, że ubezpieczony nabył prawo do emerytury przewidzianej w ustawie o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych zawiesił emeryturę uznając, że ubezpieczonemu przysługuje świadczenie wyższe lub wybrane przez niego. Ubezpieczony nie zgodził się z taką decyzją i wystąpił do Sądu o zmianę decyzji uznając, że przysługuje mu prawo do otrzymania zarówno emerytury wojskowej, jak i emerytury wypłacanej z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Jakie powinno zapaść rozstrzygnięcie w Sądzie Okręgowym w Wydziale Pracy i Ubezpieczeń Społecznych.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 27

1. Przemysław D. był zatrudniony w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością od 1 lutego 2022 r. na miesięczny okres próbny, następnie od 1 marca pracodawca zawarł z nim umowę na czas określony do 31 maja 2022 r. 1 czerwca 2022 r. zawarł z nim umowę na czas nieokreślony, jednakże 22 października 2022 r. pracodawca wypowiedział pracownikowi umowę o pracę.

Jaki okres wypowiedzenia będzie obowiązywał strony i z jakim dniem dojdzie do rozwiązania umowy o pracę?

Omów wymogi formalne przy zawieraniu i rozwiązywaniu terminowych umów o pracę.

2. Emilia R. jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, jednak od dłuższego czasu przebywa na zwolnieniu lekarskim (ponad 182 dni) i wyczerpała już okres zasiłkowy. Od 10 lutego 2022 r. przebywała na świadczeniu rehabilitacyjnym, które zostało przyznane do 27 lipca 2022 r. Od roku Emilia R. jest już w wieku przedemerytalnym i brakuje jej rok do przejścia na emeryturę.

Czy w takim przypadku pracodawca może rozwiązać z Emilią R. umowę o pracę na podstawie art. 53 k.p.? Wskaż na czym polega szczególna ochrona stosunku pracy.

3. W dniu 30 marca 2012 r. Alina R. wystąpiła z wnioskiem o przyznanie renty rodzinnej dla jej małoletniego syna po zmarłym 1 grudnia 2011 r. ojcu dziecka. Decyzją z dnia 29 maja 2013 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych odmówił przyznania spornego świadczenia z uwagi na to, iż ojciec dziecka nie spełnił warunku w postaci posiadania co najmniej czteroletniego okresu składkowego i nieskładkowego przypadającego bezpośrednio w dziesięcioleciu poprzedzającym datę zgonu. W ocenie organu rentowego zmarły posiadał jedynie 1 rok, 11 miesięcy i 26 dni łącznie z irlandzkim okresem ubezpieczenia wynoszącym 7 miesięcy. Wnioskodawczyni decyzji nie zaskarżyła, ale 23 marca 2015 r. wystąpiła z kolejnym wnioskiem o przyznanie prawa do świadczenia rentowego. Zakład Ubezpieczeń Społecznych zaskarżoną decyzją przyznał prawo do renty rodzinnej małoletniemu od 1 marca 2012 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 8 października 2015 r. do dnia 10 maja 2016 r. Wydał tę decyzję, ponieważ zaliczył m.in. do wymaganego czteroletniego okresu, okres sprawowania opieki nad synem od 1 kwietnia 2010 r., to jest od dnia narodzin dziecka, do 1 grudnia 2011 r. (data zgonu ojca), co nastąpiło w następstwie złożonego przez wnioskodawczynię oświadczenia z września 2015 r., w którym potwierdziła powyższą okoliczność.

Jaki przepis reguluje kwestię odsetek od opóźnienia w wypłacie świadczenia w prawie Ubezpieczeń Społecznych.

Wskaż na czym polega odrębność tej regulacji w porównaniu do przepisów k.c.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 28

1. Maria K. była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 31 sierpnia 2022 r. i była to jej trzecia umowa na czas określony z tym pracodawcą. 5 lipca 2022 r. Maria poinformowała, że jest w ciąży. Pracodawca 8 lipca 2022 r. poinformował ją o przedłużeniu jej umowy o pracę do dnia porodu. Maria K. uznała, że z uwagi na to, że była już zatrudniona u tego pracodawcy ponad 33 miesiące, to po 31 sierpnia 2022 r. powinna być z nią zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony. Następnego dnia po porodzie pracodawca wystawił świadectwo pracy wskazując, że Maria K. zakończyła stosunek pracy w dniu porodu.

Czy postępowanie pracodawcy jest słuszne?

Jakie roszczenia przysługują Marii K. w związku z postępowaniem pracodawcy?

Czy następnego dnia po porodzie Maria K. będzie miała prawo do urlopu i zasiłku macierzyńskiego?

2. Kierownik zakładu zlecił Karolinie R. zorganizowanie spotkania wigilijnego z udziałem wszystkich pracowników. Karolina R. uzyskała zgodę na podanie symbolicznej ilości alkoholu. W trakcie spotkania Paweł D. uderzył w stół butelką, a następnie wypowiedział wobec pracowników groźby użycia noża. Pracodawca ukarał Pawła D. karą nagany za jego zachowanie. Natomiast Paweł D. uważał, że spożywał alkohol za zgodą pracodawcy, w związku z tym pracodawca, który taką zgodę wydał, powinien liczyć się z różnym, odbiegającym od normy zachowaniem pracowników. Pracodawca zaś uważał, że pracownik jest osobą dorosłą i bierze pełną odpowiedzialność za swoje zachowanie, w tym skutki zachowania pod wpływem alkoholu. Paweł D. odwołał się do sądu od nałożonej kary nagany wobec odrzucenia sprzeciwu przez pracodawcę.

Jaki powinien zapaść wyrok w sądzie pracy?

Oceń zachowanie pracodawcy i pracownika.

3. Karolina K. po 20 latach pracy w spółce XY rozwiązała umowę o pracę z dniem 1 stycznia 2022 r. za wypowiedzeniem. Po zakończeniu stosunku pracy zgłosiła wniosek do organu rentowego od dalszą dobrowolną kontynuację ubezpieczenia emerytalnego i rentowego począwszy od 1 lutego 2022 r. 1 kwietnia 2022 r. zawarła z dotychczasowym pracodawcą umowę zlecenia na wykonywanie drobnych prac porządkowych w siedzibie pracodawcy.

Czy Karolina K. po zakończeniu stosunku pracy może kontynuować dobrowolne ubezpieczenie emerytalne i rentowe?

Czy w związku z zawartą umową zlecenia podlega ona obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu, chorobowemu i zdrowotnemu czy ubezpieczenia te mają charakter dobrowolny?

Udziel odpowiedzi przywołując obowiązujące przepisy prawa.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 29

1. Bogusława B. była zatrudniona od 5 kwietnia 2022 r. Od 2 sierpnia 2022 r. nieprzerwanie przebywała na zwolnieniu lekarskim. W dniu 31 października 2022 r. pracodawca wysłał do niej pismo rozwiązujące umowę o pracę w trybie art. 53 k.p. z datą rozwiązania 4 listopada 2022 r. Bogusława B. odebrała pismo 2 listopada 2022 r. W ocenie Bogusławy B. nie było podstaw do wysłania tego pisma przez pracodawcę 31 października 2022 r., gdyż nie zostały jeszcze spełnione przesłanki ustawowe do rozwiązania z nią umowy o pracę w tym trybie.

Czy Bogusława B. ma rację, a jeżeli tak, to kiedy pracodawca mógłby wysłać pismo o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 53 k.p.?

2. Henryk G. był zatrudniony w magazynie budowlanym od 2015 r. W marcu 2022 r. przywłaszczył sobie materiały - takie jak farby, pędzle, gładź tynkową, które chciał wykorzystać do przeprowadzenia remontu u swojego znajomego. W grudniu 2022 r. pracodawca przeprowadził inwentaryzację, która wykazała braki. Po przejrzeniu zapisów monitoringu ujawniono, że sprawcą szkody był Henryk G. Henryk G. nie przyszedł do pracy od 1 stycznia 2023 r. Pracodawca 10 stycznia 2023 r. wysłał do niego pismo o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

Czy pracodawca rozwiązał umowę o pracę z zachowaniem wszelkich wymogów formalnych, o których mowa w k.p.?

Czy fakt przebywania na zwolnieniu lekarskim uniemożliwiłby pracodawcy rozwiązanie umowy o pracę z Henrykiem G.?

3. Anna P. złożyła wniosek o rentę rodzinną po zmarłym mężu. Anna P. ma 51 lat. Od 3 miesięcy jest na zwolnieniu lekarskim i pobierała zasiłek chorobowy. Jej mąż pobierał rentę z tytułu niezdolności do pracy i zmarł 20 stycznia 2021 r., a wniosek został zgłoszony w dniu 1 lutego 2021 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych przyznał Annie P. rentę rodzinną od dnia śmierci małżonka, to jest od 20 stycznia 2021 r. Z uwagi na to, że przebywała ona w dniu śmierci męża na zwolnieniu lekarskim przyznał jej rentę rodzinną w zmniejszonej wysokości. W ocenie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych zasiłek chorobowy stanowi przychód, który wpływa na wysokość przysługującej renty rodzinnej, dlatego wydał decyzję o przyznaniu renty w zmniejszonej wysokości. Anna P. uważa, że powinna otrzymać rentę w pełnej wysokości.

Czy postępowanie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych jest słuszne?

Jakie przepisy będą miały zastosowanie przy ustalaniu wysokości renty rodzinnej dla Anny P.?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 30

1. Przemysław D. był zatrudniony w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością od 1 lutego 2022 r. na miesięczny okres próbny, następnie od 1 marca pracodawca zawarł z nim umowę na czas określony do 31 maja 2022 r. 1 czerwca 2022 r. zawarto z nim umowę na czas nieokreślony. Pracodawca w dniu 22 października 2022 r. wypowiedział pracownikowi umowę o pracę.

Jaki okres wypowiedzenia będzie obowiązywał strony i z jakim dniem dojdzie do rozwiązania umowy o pracę?

2. Małgorzata B. była pracownicą wydawnictwa, które zajmowało się sprzedażą poradników dla biur rachunkowych. Jej mąż pracował w wydawnictwie konkurencyjnym i jego wynagrodzenie było uzależnione od liczby sprzedawanych egzemplarzy poradnika. Małgorzata B. zachęcała klientów chcących dokonać prenumeraty lub zakupu poszczególnych egzemplarzy poradnika, by dokonywali zakupu w wydawnictwie, w którym pracował jej mąż. Małgorzata B. nie miała zawartej ze swoim pracodawcą umowy o zakazie konkurencji.

Czy pracodawca Małgorzaty B. może wyciągnąć konsekwencje służbowe za zachęcanie klientów do zakupu poradników w innym wydawnictwie?

Jeżeli tak, to jakie mogą być konsekwencje takiego zachowania pracownicy?

3. Kamil Z. złożył wniosek o zapłatę jednorazowego odszkodowania z tytułu śmierci swojego ojca z powodu choroby zawodowej. Wniosek złożył do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Jego ojciec Henryk Z. nie był uprawniony do renty z ubezpieczenia wypadkowego. Od 2006 r. do śmierci, która nastąpiła w 2009 r., pobierał rentę z tytułu niezdolności do pracy, jednak przyznaną na podstawie zasad ogólnych określonych w ustawie o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Henryk Z. nigdy nie starał się o orzeczenie choroby zawodowej, jednak po rozpatrzeniu sprawy przez Sanepid została wydana w 2015 r., czyli prawie 6 lat po śmierci rencisty, decyzja stwierdzająca u niego chorobę zawodową. Powodem śmierci był rak płuc a jego problemy z układem oddechowym były jedyną przyczyną orzeczenia o niezdolności do pracy i miały swoje źródło w jego pracy zawodowej, bowiem pracował on przy wyrobach azbestowych. Zakład Ubezpieczeń Społecznych odmówił wypłaty odszkodowania podnosząc, że ubezpieczony nie pobierał renty z ubezpieczenia wypadkowego dlatego nie ma do niego zastosowania ustawa wypadkowa. Syn ubezpieczonego Kamil Z. złożył odwołanie do Sądu.

Czy członkowi rodziny ubezpieczonego przysługuje jednorazowe odszkodowanie także w razie śmierci wskutek choroby zawodowej rencisty mającego ustalone w decyzji organu rentowego prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy na podstawie przepisów ustawy emerytalnej, jeżeli spełnił ustawowe przesłanki do przyznania mu prawa do renty w związku z chorobą zawodową?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 31

1. Kamil Z. zawarł ze swoim pracodawcą umowę o zakazie podejmowania działalności konkurencyjnej przez okres 2 lat po ustaniu stosunku pracy. W umowie o zakazie konkurencji ustalono, że wysokość odszkodowania wyniesie 35.000 zł. Przez ostatnie 2 lata pracownik otrzymywał wynagrodzenie miesięczne w kwocie 5.000 zł. Po rozwiązaniu stosunku pracy pracodawca wypłacił jednorazowe odszkodowanie w kwocie ustalonej w umowie o zakazie konkurencji. Kamil Z. uważał, że jest ono za niskie, ponieważ w ostatnim czasie doszło do spadku wartości pieniądza, dlatego dochodził od pracodawcy kwoty 50.000 zł odszkodowania. Pracodawca nie zgodził się z opinią Kamila Z. i uznał, że ma obowiązek wypłaty tylko odszkodowania w kwocie określonej w umowie. Pracownik odwołał się do Sądu.

Proszę podać jaki powinien zapaść wyrok.

2. Prezes spółki z ograniczoną odpowiedzialnością postanowił zamontować w swoim zakładzie pracy elektroniczny system rejestrujący czas przyścia pracowników do pracy oraz czas jej opuszczenia. System może działać na zasadzie przyłożenia karty do czytnika lub za pomocą odcisku palca. Pracodawca zdecydował, że pracownicy jednego z działów czas przyścia do pracy będą potwierdzali odciskiem palca, a pozostali przyłożeniem karty. Karolina K. nie zgodziła się na potwierdzanie swojej obecności w pracy odciskiem palca.

Czy pracodawca może narzucić sposób odnotowywania obecności w pracy przetwarzaniem danych z odcisku palca bez zgody pracownika?

3. Krzysztof W. prowadził działalność gospodarczą i dobrowolnie odprowadzał składki na ubezpieczenie chorobowe od stycznia 2021 r. Za miesiące marzec i kwiecień 2021 r. odprowadził w terminie składkę na ubezpieczenie chorobowe, jednak odprowadził ją w niższej wysokości, niż należna. W miesiącu kwietniu chorował, ale Zakład Ubezpieczeń Społecznych odmówił mu wypłaty zasiłku chorobowego uznając, że ubezpieczenie chorobowe ustało z mocy prawa. Krzysztof W. odwołał się do Sądu podnosząc, że składki odprowadził w terminie, a odprowadzenie ich w niższej wysokości wynikało z omyłki matematycznej zawinionej przez biuro rachunkowe.

Czy Krzysztof W. będzie miał prawo do zasiłku chorobowego za kwiecień 2021 r.?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 32

1. Grzegorz K. był zatrudniony w firmie usługowej Y zajmującej się „białym montażem”. 20 czerwca 2022 r. bezpośredni przełożony wysłał go do mieszkania klienta Zbigniewa H. w celu wykonania „białego montażu”. Tego samego dnia po wykonaniu usługi w mieszkaniu klienta, Grzegorz K. dogadał się z sąsiadem klienta Janem B. na naprawę kranu w kuchni. Obie prace zarówno u Zbigniewa H. jak i u jego sąsiada Jana B., zostały wykonane niedokładnie, instalacja hydrauliczna zalała mieszkania i spowodowała straty. Właściciele mieszkań Zbigniew H. i Jan B. wystąpili do pracodawcy o zapłatę odszkodowania za straty spowodowane zalaniem mieszkania.

Czy pracodawca będzie odpowiadał za straty zarówno w mieszkaniu Zbigniewa H., jak i Jana B.?

Omów instytucję odpowiedzialności pracodawcy za szkody wyrządzone przez pracownika osobie trzeciej.

2. Konrad K. jest jedynym członkiem zarządu pełniącym funkcję z powołania w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością, ale nie jest jedynym wspólnikiem. Jednocześnie został zatrudniony na stanowisku księgowego na podstawie umowy o pracę. Konrad K. pobiera wynagrodzenie z tytułu świadczenia powtarzających się usług z art. 176 k.s.h., tj. zdobywanie klienta poprzez składanie ofert i odpowiedzi na ogłoszenia.

Czy Konrad K. może być jednocześnie zatrudniony na podstawie umowy o pracę na stanowisku księgowego?

Czy odpowiedź byłaby taka sama, gdyby był jedynym wspólnikiem?

Wskaż cechy charakterystyczne umowy o pracę?

3. Katarzyna Z. urodziła się 20 grudnia 1960 r. Od kwietnia 2015r. pobierała rentę z tytułu całkowitej niezdolności do pracy. W dniu 20 grudnia 2021 r. ukończyła 61 lat i w tym dniu nabyła uprawnienia do emerytury z tytułu ukończenia powszechnego wieku emerytalnego. Zakład Ubezpieczeń Społecznych od tego dnia, to jest 20 grudnia 2021 r., przyznał z urzędu prawo do emerytury i jednocześnie poinformował Katarzynę Z., że ustało jej prawo do renty. Katarzyna Z. złożyła odwołanie do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych uznając, że emerytura jest bardzo niska i w związku z tym powinna otrzymywać zarówno emeryturę, jak i rentę z tytułu całkowitej niezdolności do pracy.

Czy ubezpieczona będzie miała prawo do pobierania 2 świadczeń jednocześnie?

Jaki powinien zapaść wyrok?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 33

1. Maciej Z. zatrudnił Emilię K. na podstawie umowy o pracę na okres próbny 3 miesiące na stanowisku referenta w oddziale finansowym. Po upływie tego okresu stwierdził, że nie jest zadowolony z jej pracy. Emilia K. nie potrafiła nawiązać współpracy z pozostałymi pracownikami tego działu. Maciej Z. postanowił zatrudnić Emilię K. na kolejne 3 miesiące w oddziale kadr na stanowisku kadrowej.

Czy postępowanie pracodawcy jest słuszne?

Czy dopuszczalnym jest zawarcie dwóch umów na okres próbny na 3 miesięczne okresy?

Czy Emilia K. miałaby roszczenie do pracodawcy, gdyby ten chciał rozwiązać z nią umowę o pracę po upływie 2 miesięcy?

2. Przedsiębiorstwo spedycyjne ma siedzibę w Szczecinie. Praca kierowców polega na rozwożeniu towarów po terenie całej Polski. Jeden z kierowców Henryk B. wykonał trasę ze Szczecina do Łodzi i tam zachorował na tyle poważnie, że musiał być umieszczony w szpitalu. Pracodawca polecił Tomaszowi K. drugiemu kierowcy, by ten udał się do Łodzi i dokończył przewóz towaru za Henryka B. Tomasz K. pojechał do Łodzi pociągiem, skąd wrócił samochodem do Szczecina. Pracodawca zaliczył do czasu pracy jedynie okres, od kiedy ten przejął samochód w Łodzi i wracał do Szczecina wykonując transport drogowy. Tomasz K. nie zgodził się z pracodawcą i zażądał uznania swojego czasu pracy od momentu wyjazdu ze Szczecina.

Czy Tomasz K. słusznie domaga się zaliczenia do czasu pracy, czasu jaki spędził w pociągu?

Uzasadnij swoją wypowiedź.

3. Maria Z. jest wdową po Grzegorz Z., który od 2019 r. pobierał emeryturę z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego. Grzegorz Z. zmarł w maju 2022 r. Maria Z. wystąpiła do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego o wypłatę renty rodzinnej zarówno przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, jak i Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego. Zakład Ubezpieczeń Społecznych wydał decyzję przyznającą jej prawo do renty rodzinnej i uznał, że nie przysługuje jej renta rodzinna z Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego. Maria Z. złożyła odwołanie do Sądu.

Jaki powinien zapaść wyrok?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 34

1. Dorota M. otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę, w którym pracodawca wskazał fałszywą przyczynę wypowiedzenia. Odwołała się do Sądu Pracy, który orzekł o jej przywróceniu do pracy, nie orzekł natomiast o wynagrodzeniu za czas pozostawania bez pracy. Dorota M. zgłosiła gotowość podjęcia pracy w ciągu 7 dni od uprawomocnienia się wyroku. Pracodawca dopuścił ją do pracy, jednak nie wypłacił wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. W ocenie pracodawcy, skoro sąd nie orzekł o wynagrodzeniu, to nie jest on zobowiązany do zapłaty, chyba że Dorota M. wytoczy kolejny proces.

Czy pracodawca ma obowiązek wypłaty wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pracownikowi, który został przywrócony do pracy przez Sąd Pracy?

Czy pracodawca może dobrowolnie wypłacić takie wynagrodzenie?

2. Pracodawca w lutym 2023 roku zamierza zorganizować jubileusz 40-lecia firmy. Będzie to bardzo duża uroczystość, na którą zaprosił wszystkich pracowników. Zaproszenia na jubileusz nie otrzymała Halina G., która od dłuższego czasu przebywa na zwolnieniu lekarskim z kodem „2-chory może chodzić”. Brak zaproszenia Halina G. uznała jako przejaw dyskryminacji i wniosła o odszkodowanie z tego tytułu. Pracodawca w odpowiedzi na pozew tłumaczył, że nie wysłał zaproszenia Halinie G., bowiem udział w takiej imprezie mógłby spowodować pozbawienie jej przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych prawa do zasiłku chorobowego.

Czy pracodawca powinien wysłać Halinie G. zaproszenie i czy brak zaproszenia może być uznany za przejaw dyskryminacji?

Czy Zakład Ubezpieczeń Społecznych mógłby pozbawić Halinę G. prawa do zasiłku chorobowego, gdyby uczestniczyła w tego typu imprezie?

3. Renta z tytułu częściowej niezdolności do pracy została przyznana Tadeuszowi K. do 31 października 2022 r. W sierpniu 2022 r. organ rentowy wysłał do Tadeusza K. powiadomienie przypominające o wskazanym w decyzji terminie, w jakim zostanie wstrzymana renta i o konieczności zgłoszenia wniosku o ustalenie dalszego prawa do świadczenia. Tadeusz K. zgłosił wniosek we wrześniu 2022 r. Orzeczeniem z dnia 8 października 2022 r. – lekarz orzecznik ZUS orzekł, że zainteresowany nie jest niezdolny do pracy. Orzeczenie lekarza orzecznika potwierdziła komisja lekarska. W związku z tym prawo do renty ustało 31 października 2022 r., a więc z upływem okresu, na jaki była przyznana renta. Wobec orzeczenia stwierdzającego zdolność do pracy ZUS wydał decyzję odmawiającą przyznania renty na dalszy okres.

Czy ubezpieczonemu Tadeusz K. przysługuje odwołanie od decyzji ZUS, a jeżeli tak, to gdzie powinien je złożyć i w jakim terminie?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 35

1. Stanisława K. była zatrudniona w Przedsiębiorstwie usługowym od 1 marca 2018 r. do 30 kwietnia 2021 r. Od 1 stycznia 2022 r. pracodawca podpisał z nią kolejną umowę o pracę na okres 2 miesięcy. W lutym 2022 r. Stanisława K. wypowiedziała umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Pracodawca w dniu 28 lutego 2022 r. wystawił świadectwo pracy, w którym wskazał, że umowa o pracę rozwiązała się z upływem okresu, na jaki została zawarta. Stanisława K. uważała, że umowa o pracę powinna rozwiązać się z upływem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, to jest z końcem maja 2022 r., bowiem strony obowiązywał trzymiesięczny okres wypowiedzenia.

Czy Stanisława K. słusznie uważa, że umowa powinna rozwiązać się z końcem maja 2022 r.?

Czy pracodawca przyjął właściwy sposób rozwiązania umowy o pracę?

2. Pracodawca Zdzisław D. prowadził przedsiębiorstwo transportowe i zatrudniał 20 kierowców. Praca kierowców polegała na przewożeniu towarów samochodem ciężarowym na stałych trasach z Polski do Francji. Pracodawca jako miejsce pracy w umowach o pracę wskazał obszar Unii Europejskiej. Karol H. jeden z kierowców w dniu 20 grudnia 2022 r. dostał polecenie wyjazdu do Niemiec. W ocenie tego kierowcy była to delegacja służbowa i zażądał związanych z tym świadczeń.

Jak prawidłowo powinno zostać oznaczone miejsce pracy kierowców zatrudnionych w tym przedsiębiorstwie?

Czy w związku z wyjazdem do Niemiec Karolowi H. będzie przysługiwało jakieś dodatkowe świadczenie?

3. Konrad M. urodzony 1 lutego 1959 r. przez 30 lat pracował w spółce cywilnej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Od 1 września 2019 r. został zatrudniony na umowę o pracę na czas określony do 30 kwietnia 2020 r. jako palacz w kotłowni. W okresie od 1 kwietnia do 15 maja 2020 r. Konrad M. w związku z czasową niezdolnością do pracy pobierał wynagrodzenie chorobowe i zasiłek chorobowy. W dniu 30 kwietnia 2020 r. złożył wniosek o przyznanie emerytury. Decyzją z dnia 20 maja 2020 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych przyznał Konradowi M. emeryturę od 16 maja 2020 r. z uwagi na wykonywanie pracy w szczególnych warunkach. Konrad wystąpił do pracodawcy o wypłatę odprawy emerytalnej.

Czy roszczenie pracownika Konrada M. jest zasadne?

Proszę uzasadnić swoją wypowiedź.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 36

1. Pracownica kadr w firmie produkcyjnej, która zatrudnia 26 pracowników, w dniu 9 stycznia 2023 r. wręczyła Tomaszowi K. wypowiedzenie umowy o pracę (było to pierwsze wypowiedzenie w zakładzie pracy dokonane w ramach zwolnień grupowych). Do dnia 10 lutego 2023 r. takie wypowiedzenia otrzymało 10 pracowników. Na terenie tego pracodawcy nie działa żadna zakładowa organizacja związkowa.

Czy pracodawca dochował procedury postępowania przy przeprowadzaniu w zakładzie pracy zwolnień grupowych?

Czy, a jeżeli tak, to jakie roszczenie przysługuje Tomaszowi K. w związku z otrzymanym wypowiedzeniem umowy o pracę?

2. Pracodawca w regulaminie wynagradzania przewidział rozliczenie krajowych i zagranicznych podróży służbowych w formie ekwiwalentu, który obejmował wszystkie należności z tytułu podróży służbowej wymienione w rozporządzeniu o podróżach służbowych. Ustalił jego wysokość na poziomie diety krajowej. Zatrudniony u tego pracodawcy Józef B. wskazał, że taki zapis jest co prawda dozwolony, ale w jego ocenie kwota ekwiwalentu jest za niska i narusza zasady korzystności przepisów regulaminowych wobec przepisów k.p., bowiem rozporządzenie o podróżach służbowych gwarantuje wysokość diety wyłącznie na pokrycie kosztów wyżywienia, a w podróżach zagranicznych – również drobnych wydatków. Dlatego jego zdaniem ekwiwalent nie może być ustalony na tym samym poziomie, co dieta krajowa, lecz powinien być wyższy.

Czy Józef B. słusznie podnosi, że ustalony przez pracodawcę ekwiwalent jest za niski i czy w związku z tym będzie miał roszczenie o przyznanie wyższego ekwiwalentu?

3. Krzysztof O. urodził się 20 maja 1957 r. W dniu 15 stycznia 2020 r. złożył wniosek o przyznanie emerytury w niższym wieku emerytalnym. Od 1 stycznia 1985 r. do dnia złożenia wniosku o emeryturę nadal pracował w pełnym wymiarze czasu pracy jako tancerz w operze. Oprócz pracy jako tancerz jest również członkiem rady nadzorczej spółki i z tego tytułu otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 10.000 zł. Krzysztof O. składając wniosek o przyznanie emerytury zwrócił się do pracownika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z pytaniem, na które uzyskał odpowiedź, że spełnia przesłanki do przyznania emerytury w niższym wieku emerytalnym z tytułu pracy w szczególnych warunkach i jeżeli nie rozwiąże umowy o pracę, to emerytura nie ulegnie zawieszeniu. Uzyskał również odpowiedź, że wynagrodzenie pobierane z tytułu zasiadania w radzie nadzorczej spółki nie może mieć wpływu na zawieszenie prawa do emerytury, i że emerytura ta nie może ulec zmniejszeniu.

Proszę ocenić odpowiedź udzieloną ubezpieczonemu Krzysztofowi O.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 37

1. Katarzyna P. miała zawartą umowę o pracę na czas określony od 1 stycznia 2016 r. do 31 grudnia 2022 r. z klauzulą o możliwości wypowiedzenia za dwutygodniowym okresem. W ocenie Katarzyny P. 22 lutego 2017 r. klauzula straciła moc i rozpoczęło się liczenie stażu pracy uzależniającego okres wypowiedzenia umowy od okresu zatrudnienia. W ocenie Katarzyny P. 22 listopada 2019 r. nastąpiło przekształcenie umowy w umowę na czas nieokreślony, a pracodawca chcąc wypowiedzieć jej umowę powinien wziąć pod uwagę cały okres zatrudnienia, to jest od 1 stycznia 2016 r. Pracodawca wypowiedział jej umowę o pracę 31 grudnia 2020 r. z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. W ocenie pracodawcy nie doszło do przekształcenia umowy zawartej na czas określony w umowę na czas nieokreślony.

Czy w opisanym przypadku doszło do przekształcenia umowy zawartej na czas określony w umowę na czas nieokreślony? A jeżeli tak, to czy pracodawca miał obowiązek poinformowania pracownika o zmianie jego warunków zatrudnienia związanych z długością okresu wypowiedzenia?

Jaki obowiązywał strony okres wypowiedzenia?

2. Pracodawca zatrudnił Konrada D. od 1 lutego 2022 r. w formie telepracy. Po dwóch miesiącach tej pracy pracownik złożył pracodawcy wniosek o zatrudnienie go jako zwykłego pracownika, a nie telepracownika. W ocenie pracodawcy nie jest on związany żądaniem pracownika, ponieważ nigdy nie obiecywał mu, że zatrudni go na innej podstawie niż telepraca.

Czy pracodawca słusznie odmówił zatrudnienia Konrada D. na podstawie zwykłej umowy o pracę?

3. Kazimierz G. w dniu 15 listopada 2019 r. uzyskał dyplom ukończenia studiów wyższych, a w dniu 1 lutego 2020 r. rozpoczął prowadzenie jednoosobowo pozarolniczej działalności gospodarczej. Do ubezpieczenia społecznego, w tym do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego, Kazimierz G. zgłosił się 1 lutego 2020 r. Był to jego pierwszy tytuł do objęcia ubezpieczeniem społecznym. W dniach od 22 lutego 2019 r. do 6 marca 2020 r. był niezdolny do pracy z powodu operacji gruczołu krokowego. Przedstawił Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych stosowne zaświadczenie lekarskie. W czasie choroby, już po wyjściu ze szpitala, Kazimierz G. podpisał kilka faktur oraz listę płac dla pracowników. Zakład Ubezpieczeń Społecznych odmówił Kazimierzowi wypłaty zasiłku chorobowego za okres niezdolności do pracy podnosząc w decyzji, iż w okresie orzeczenia o niezdolności do pracy wykonywał on pracę zarobkową podpisując faktury i listę płac, ponadto w ocenie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych nie podlegał on ubezpieczeniu chorobowemu przez co najmniej 90 dni.

Proszę ocenić, czy decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych jest zgodna z obowiązującymi przepisami prawa oraz utrwaloną linią orzecniczą Sądu Najwyższego.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 38

1. Maria B. prowadziła Piekarnię jako osoba fizyczna, w której zatrudniała 5 pracowników. Po urazach, jakich doznała w wyniku wypadku komunikacyjnego zmarła. Właścicielką Piekarni została jej córka Dorota M., która przyjęła pracowników w trybie art. 23¹ k.p.

Czy doszło do rozwiązania stosunku pracy ze wszystkimi pracownikami?

Czy sytuacja byłaby analogiczna, gdyby ustanowiono zarząd sukcesyjny z chwilą śmierci pracodawcy?

Jakie roszczenia przysługują pracownikom, którym wygasły umowy o pracę i kto jest zobowiązany do ich realizacji?

2. Kazimierz G. 5 stycznia 2022 r. ukończył 50 lat. W marcu 2022 r. chorował przez 10 dni. W ocenie Kazimierza G. pracodawca, pomimo ukończenia przez niego 50 lat będzie musiał jeszcze w 2022 r. wypłacać mu wynagrodzenie chorobowe przez pierwsze 33 dni jego niezdolności do pracy spowodowanej chorobą. W ocenie zaś pracodawcy jest on zobowiązany do zapłaty wynagrodzenia chorobowego wyłącznie przez 14 dni w roku kalendarzowym.

Oceń stanowisko Kazimierza G. i jego pracodawcy.

3. Stanisława R. urodziła się 1 marca 1959 r. Od dnia 1 sierpnia 2019 r. pobierała emeryturę. W dniu 30 sierpnia 2019 r. wystąpiła do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z wnioskiem o ponowne ustalenie wysokości jej emerytury i kapitału początkowego. W ocenie Stanisławy R. jako okres składkowy Zakład Ubezpieczeń Społecznych powinien zaliczyć jej 6 lat niewykonywania pracy z powodu wychowywania trójki dzieci do lat 4 w okresie od 1 stycznia 1980 r. do 1 grudnia 1985 roku. W ocenie Stanisławy R. Zakład Ubezpieczeń Społecznych niesłusznie uznawał ten okres jako okres nieskładkowy.

Proszę ocenić, czy Zakład Ubezpieczeń Społecznych powinien zaliczyć Stanisławie R. okres wychowywania dzieci jako okres składkowy oraz od kiedy organ rentowy powinien ustalić dla niej emeryturę w nowej wysokości, jeżeli uzna za słuszny wniosek ubezpieczonej?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 39

1. Tadeusz W. jest zatrudniony w klubie fitness jako instruktor od 1 stycznia 2019 r. i otrzymuje wynagrodzenie w stałej miesięcznej wysokości 5.000 zł. W styczniu 2022 r. przez 20 dni był niezdolny do pracy z powodu choroby, za którą przysługuje mu 80% wynagrodzenia chorobowego.

Co będzie stanowiło podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego?

2. W umowie o podnoszenie kwalifikacji zawodowych, którą zawarł Andrzej P. ze swoim pracodawcą wskazano, że pracodawca w całości pokrywa opłatę za studia w wysokości 5.000 zł. W zamian za to Andrzej P. zobowiązuje się do pozostawania w zatrudnieniu u pracodawcy przez okres 3 lat po zakończeniu dokończenia, zaś w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę przed upływem 3 lat Andrzej P. jest zobowiązany do zwrotu całości kosztów poniesionych przez pracodawcę na opłatę za studia.

Czy takie postanowienie jest dozwolone i czy w związku z wprowadzeniem go do umowy pracownik jest w takiej sytuacji zobowiązany do zwrotu kwoty proporcjonalnej do okresu zatrudnienia po zakończeniu studiów, czy całej kwoty, tak jak jest to określone w umowie?

3. Kamil Z. urodził się 4 czerwca 2002 r. i jest studentem III roku ekonomii. Od dnia 1 sierpnia 2023 r. zamierza rozpocząć jako osoba fizyczna pozarolniczą działalność gospodarczą i będzie to jego pierwsza działalność i pierwszy tytuł do objęcia go ubezpieczeniem społecznym. Kamil Z. nie wie, czy w związku z rozpoczęciem przez niego działalności gospodarczej będzie podlegał obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu i zdrowotnemu, a jeżeli tak, to jaka może być najmniejsza podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne.

Proszę udzielić odpowiedzi Kamilowi Z. oraz wskazać podstawę prawną.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 40

1. Karolina R. jest zatrudniona na stanowisku kadrowej w Oddziale kadr. W 2023 r. ma zamiar podjąć studia podyplomowe w zakresie księgowości by zdobyć odpowiednie uprawnienia w tym zakresie i móc podejmować dodatkowe zatrudnienie. Czy w takim przypadku pracodawca będzie zobowiązany wyrazić zgodę na dokończanie Karoliny R. i korzystanie przez nią z uprawnień, o których mowa w przepisach k.p. o podnoszeniu kwalifikacji zawodowych.

Podaj definicję podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wskaż, czy na podstawie obecnie obowiązujących przepisów prawa dopuszczalnym jest wyrażanie przez pracodawcę zgody na podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracownika w kierunku, który nie jest i nie będzie związany z rodzajem wykonywanej przez niego pracy?

2. W Zakładzie produkcyjnym, w którym zatrudniona jest Anna P., obowiązuje dwunastomiesięczny okres rozliczeniowy, pokrywający się z rokiem kalendarzowym. Dariusz B. właściciel zakładu przekazał pracownikom miesięczne harmonogramy czasu pracy obejmujące styczeń 2022 r., w których zaplanował 19 dni roboczych po 8 godzin, to jest 152 godziny zgodnie z obowiązującym w tym miesiącu wymiarem. W styczniu Kamila G. zachorowała, w związku z tym pracodawca polecił Annie P., by ją zastąpiła przez dwie kolejne wolne soboty. Planując kolejne miesięczne grafiki, pracodawcy nie udało się zaplanować dla Anny P. innych dni wolnych od pracy aż do września 2022 r., w którym na podstawie porozumienia z pracownikiem zaplanował dwa wolne piątki z tytułu rekompensaty dodatkowej pracy w sobotę.

Czy postępowanie pracodawcy było słuszne i czy w związku z tym prawidłowo zrekompensował Annie P. pracę w styczniu w dwie wolne soboty?

3. Tomasz K. urodził się 1 stycznia 1959 r. Od dnia 1 stycznia 2015 r. pobierał rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy orzeczoną na stałe. W chwili ustalania prawa do renty Tomasz K. udowodnił jedynie 21 lat okresu składkowego z tytułu zatrudnienia w Urzędzie Gminy. Nie jest on członkiem Otwartego Funduszu Emerytalnego. Renta była jego jedynym źródłem utrzymania, dlatego 2 stycznia 2022 r. zawarł umowę o pracę na czas nieokreślony w wymiarze $\frac{1}{4}$ etatu, za którą otrzymywał wynagrodzenie miesięczne w wysokości 1.500 zł. W dniu 2 czerwca 2022 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych z urzędu przyznał Tomaszowi K. emeryturę od 1 czerwca 2022 r., przy czym wysokość emerytury ustalił w wysokości dotychczas pobieranej renty z tytułu niezdolności do pracy, która okazała się być niższa, niż najniższa emerytura. Zakład Ubezpieczeń Społecznych zawiesił Tomaszowi K. prawo do emerytury, ponieważ nie rozwiązał umowy o pracę z pracodawcą, na rzecz którego wykonywał pracę bezpośrednio przed dniem nabycia prawa do emerytury.

Proszę podać czy Zakład Ubezpieczeń Społecznych miał prawo przyznać Tomaszowi K. prawo do emerytury z urzędu, a jeżeli tak, to czy emerytura powinna być przyznana przynajmniej w najniższej wysokości i czy Zakład Ubezpieczeń Społecznych słusznie zawiesił prawo do emerytury.

Czy Tomasz K. podlegał obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu i zdrowotnemu z tytułu zawartej umowy o pracę na $\frac{1}{4}$ etatu?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 41

1. Marian G. jest właścicielem piekarni, w której obowiązuje jednomiesięczny okres rozliczeniowy. W okresie od 1 do 14 lutego 2022 r. pracodawca zlecił Małgorzacie M. pracę od 3-go lutego do 12-go lutego, tj. nieprzerwanie przez kolejne 10 dni. Zapewnił również nieprzerwany 35 godzinny tygodniowy odpoczynek w dniach 1 i 2 lutego oraz 13 i 14 lutego 2022 r. Małgorzata M. nie zgodziła się z takim rozkładem czasu pracy i uznała, że pracodawca nieprawidłowo rozplanował jej czas pracy i wniosła o zapewnienie tygodniowego odpoczynku po upływie każdych kolejnych 5 dni pracy.

Czy roszczenie Małgorzaty M. jest słuszne? W odpowiedzi przywołaj odpowiednie przepisy prawa.

2. Linda F. została zatrudniona jako pracownik młodociany od 1 września 2021 r. W regionie, w którym mieszka, ferie zimowe w 2022 r. przypadły w okresie od 17 do 30 stycznia i do tego czasu nie nabyła jeszcze prawa do pierwszej części urlopu wypoczynkowego w wymiarze 12 dni, jaka przysługiwałaby jej po przepracowaniu 6 miesięcy. Złożyła jednak wniosek do pracodawcy o udzielenie jej w okresie ferii 9 dni zaliczkowego urlopu wypoczynkowego, który jak zaproponowała - zostanie jej odjęty z puli 12 dni, jakie nabędzie po 6 miesiącach zatrudnienia u tego pracodawcy.

Czy pracodawca jest obowiązany do udzielenia pracownikowi młodocianemu urlopu wypoczynkowego w okresie ferii mimo, iż ten nie nabył jeszcze prawa, bowiem nie przepracował 6 miesięcy?

Kiedy Linda F. nabędzie prawo do kolejnej części i urlopu wypoczynkowego w wymiarze 26 dni?

3. Maria K. była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 31 sierpnia 2022 r. i była to jej trzecia umowa na czas określony z tym pracodawcą. 5 lipca 2022 r. Maria poinformowała, że jest w ciąży. Pracodawca 8 lipca 2022 r. poinformował ją o przedłużeniu jej umowy o pracę do dnia porodu. Maria K. uznała, że z uwagi na to, że była już zatrudniona u tego pracodawcy ponad 33 miesiące, to po 31 sierpnia 2022 r. powinna być z nią zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony. Następnego dnia po porodzie pracodawca wystawił świadectwo pracy wskazując, że Maria K. zakończyła stosunek pracy w dniu porodu.

Czy postępowanie pracodawcy jest słuszne?

Jakie roszczenia przysługują Marii K. w związku z postępowaniem pracodawcy?

Czy następnego dnia po porodzie Maria K. będzie miała prawo do urlopu i zasiłku macierzyńskiego?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 42

1. Bogusława B. była zatrudniona od 5 kwietnia 2022 r.. Od 2 sierpnia 2022 r. nieprzerwanie przebywała na zwolnieniu lekarskim. W dniu 31 października 2022 r. pracodawca wysłał do niej pismo rozwiązujące umowę o pracę w trybie art. 53 k.p. z datą rozwiązania 4 listopada 2022 r. Bogusława B. odebrała pismo 2 listopada 2022 r. W ocenie Bogusławy B. nie było podstaw do wysłania tego pisma przez pracodawcę 31 października 2022 r., gdyż nie zostały jeszcze spełnione przesłanki ustawowe do rozwiązania z nią umowy o pracę w tym trybie.

Czy Bogusława B. ma rację, a jeżeli tak, to kiedy pracodawca mógłby wysłać pismo o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 53 k.p.?

Jeżeli Bogusława B. ma rację, to jaki skutek wywoła wysłane do niej pismo z dnia 31 października 2022 r.?

2. Patryk Z. jest pracownikiem młodocianym. W styczniu 2023 r. zachorował i przedstawił pracodawcy, u którego odbywał przygotowanie zawodowe, zwolnienie lekarskie na okres 3 tygodni. W listopadzie i grudniu 2022 r. wielokrotnie nie wywiązywał się z obowiązków wynikających z umowy o pracę, mimo stosowania wobec niego środków wychowawczych. Pracodawca po otrzymaniu zwolnienia lekarskiego zamierzał wypowiedzieć Patrykowi Z. umowę o pracę z uwagi na wcześniejsze niewywiązywanie się z obowiązków wynikających z umowy o pracę.

Czy pracodawca może rozwiązać z młodocianym pracownikiem umowę o pracę za wypowiedzeniem w trakcie usprawiedliwionej nieobecności w pracy?

Czy rozwiązując umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie dyscyplinarnym z młodocianym pracownikiem obowiązują pracodawcę jakieś szczególne uregulowania?

3. Renta z tytułu częściowej niezdolności do pracy została przyznana Tadeuszowi K. do 31 października 2022 r. W sierpniu 2022 r. organ rentowy wysłał do Tadeusza K. powiadomienie przypominające o wskazanym w decyzji terminie, w jakim zostanie wstrzymana renta, i o konieczności zgłoszenia wniosku o ustalenie dalszego prawa do świadczenia. Tadeusz K. zgłosił wniosek we wrześniu 2022 r. Orzeczeniem z dnia 8 października 2022 r. lekarz orzecznik ZUS orzekł, że zainteresowany nie jest niezdolny do pracy. Orzeczenie lekarza orzecznika potwierdziła komisja lekarska. W związku z tym prawo do renty ustało 31 października 2022 r., a więc z upływem okresu, na jaki była przyznana renta. Wobec orzeczenia stwierdzającego zdolność do pracy ZUS wydał decyzję odmawiającą przyznania renty na dalszy okres.

Czy ubezpieczonemu Tadeusz K. przysługuje odwołanie od decyzji ZUS, jeżeli tak to gdzie powinien je złożyć i w jakim terminie?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 43

1. Umowa o pracę z Karoliną M. została rozwiązana z dniem 2 stycznia 2023 r. Na dzień rozwiązania stosunku pracy Karolina M. miała niewykorzystane 20 dni urlopu wypoczynkowego za rok 2022. Pracodawca na dzień rozwiązania stosunku pracy obliczył przysługujący Karolinie M. ekwiwalent za urlop jednak poinformował, że zostanie on wypłacony 26 stycznia 2023 r., to jest w dniu kiedy są wypłacane wynagrodzenia dla wszystkich pozostałych pracowników.

Czy postępowanie pracodawcy jest zgodne z obowiązującymi przepisami prawa i czy takie postępowanie stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika?

Czy Karolinie M. przysługują jakiegokolwiek roszczenia z tym związane?

2. Paweł G. wykonywał pracę w dniu 8 lutego 2022 r. w godzinach od 9.00 do 17.00. Następnego dnia, to jest 9 lutego 2022 r. rozpoczął pracę o godzinie 7.00 i pracował do godziny 15.00. W ocenie Pawła G. jego praca w dniu 9 lutego 2022 r. w godzinach od 7.00 do 9.00 była dla niego pracą w godzinach nadliczbowych i zażądał wynagrodzenia wraz z dodatkiem. Jego zdaniem w dobie pracowniczej, która rozpoczęła się 8 lutego 2022 r. przepracował 10 godzin. Pracodawca nie zgodził się z taką interpretacją harmonogramu pracy i odmówił wypłaty wynagrodzenia za ten czas z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych.

Czy Paweł G. słusznie zgłosił roszczenie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych?

Podaj definicję doby pracowniczej i w oparciu o nią ocen przedstawiony stan faktyczny.

3. Anna P. złożyła wniosek o rentę rodzinną po zmarłym mężu. Anna P. ma 51 lat. Od 3 miesięcy była na zwolnieniu lekarskim i pobierała zasiłek chorobowy. Jej mąż pobierał rentę z tytułu niezdolności do pracy i zmarł 20 stycznia 2021 r. , a wniosek został zgłoszony w dniu 1 lutego 2021 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych przyznał Annie P. rentę rodzinną od dnia śmierci małżonka, to jest od 20 stycznia 2021 r. Z uwagi na to, że przebywała ona w dniu śmierci męża na zwolnieniu lekarskim, przyznał jej rentę rodzinną w zmniejszonej wysokości. W ocenie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych zasiłek chorobowy stanowi przychód, który wpływa na wysokość przysługującej renty rodzinnej, dlatego wydał decyzję o przyznaniu renty w zmniejszonej wysokości. Anna P. uważa, że powinna otrzymać rentę w pełnej wysokości.

Czy postępowanie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych jest słuszne?

Jakie przepisy będą miały zastosowanie przy ustalaniu wysokości renty rodzinnej dla Anny P.?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 44

1. Henryk G. był zatrudniony w magazynie budowlanym od 2015 r. W marcu 2022 r. przywłaszczył sobie materiały - takie jak farby, pędzle, gładź tynkową, które chciał wykorzystać do przeprowadzenia remontu u swojego znajomego. W grudniu 2022 r. pracodawca przeprowadził inwentaryzację, która wykazała braki. Po przejrzaniu zapisów monitoringu ujawniono, że sprawcą szkody był Henryk G. W styczniu 2023 r. Henryk G. już nie przyszedł do pracy. Pracodawca 10 stycznia 2023 r. wysłał do niego pismo o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

Czy pracodawca rozwiązał umowę o pracę z zachowaniem wszelkich wymogów formalnych, o których mowa w k.p.?

Czy fakt przebywania na zwolnieniu lekarskim uniemożliwiłby pracodawcy rozwiązanie umowy o pracę z Henrykiem G.?

2. Przemysław D. był zatrudniony w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością od 1 lutego 2022 r. na miesięczny okres próbny. Następnie od 1 marca 2022 r. pracodawca zawarł z nim umowę na czas określony do 31 maja 2022 r. 1 czerwca 2022 r. zawarł z nim umowę na czas nieokreślony. Jednakże 22 października 2022 r. pracodawca wypowiedział pracownikowi umowę o pracę.

Jaki będzie obowiązywał strony okres wypowiedzenia i z jakim dniem dojdzie do rozwiązania umowy o pracę?

3. Maria Z. jest wdową po Grzegorzu Z., który od 2019 r. pobierał emeryturę z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego. Grzegorz Z. zmarł w maju 2022 r. Maria Z. wystąpiła do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego o wypłatę renty rodzinnej zarówno przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, jak i Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego. Zakład Ubezpieczeń Społecznych wydał decyzję przyznającą jej prawo do renty rodzinnej i uznał, że nie przysługuje jej renta rodzinna z Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego. Maria Z. złożyła odwołanie do Sądu.

Jaki powinien zapaść wyrok?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 45

1. Maria S. jest zatrudniona od 1 stycznia 2022 r. na stanowisku recepcjonistki, w Ośrodku Wczasowym, który funkcjonuje przez cały rok kalendarzowy. Przez cały rok zatrudnienia Maria S., mimo tego że upominała się, nie otrzymała pisemnego zakresu czynności. Zakres czynności miała uzgodniony z bezpośrednią przełożoną w formie ustnej. 15 grudnia 2022 r. pracodawca sporządził dla niej pisemny zakres obowiązków, w którym wpisał konieczność zastępowania kelnerki podczas jej nieobecności w pracy. Maria S. nie przyjęła tego zakresu czynności, bowiem uznała, że czynności kelnerki nie mieszczą się w ogólnie pojętym zakresie pracy recepcjonistki. W ocenie pracodawcy Maria S. ma ukończony kurs kelnerki i praca ta związana jest z obsługą Domu wczasowego, dlatego wypowiedział Marii S. umowę o pracę z uwagi na nieprzyjęcie zakresu czynności.

Oceń postępowanie pracodawcy. Czy odmowa przyjęcia pisemnego zakresu czynności w opisanym przypadku może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę?

2. Sp. z o.o. zatrudniła Jana B. od 1 stycznia 2018 r. Z uwagi na powtarzające się uchybienia w dyscyplinie pracy, w dniu 1 października 2022 r. pracodawca wręczył Janowi B. wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Pracodawca jednocześnie podjął starania o zatrudnienie nowej osoby na stanowisko zajmowane przez Jana B. Po upływie 1 miesiąca okresu wypowiedzenia pracodawca zatrudnił nowego pracownika na stanowisku zajmowanym przez Jana B., zaś Jana B. zwolnił z obowiązku świadczenia pracy do końca okresu wypowiedzenia. Jan B. wystąpił do Sądu Pracy o dopuszczenie go do pracy celem wykonywania pracy do końca okresu wypowiedzenia.

Czy postępowanie pracodawcy jest słuszne?

Czy, a jeżeli tak, to jakie roszczenia przysługują Janowi B. w związku ze zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia?

3. Kamil Z. złożył wniosek o zapłatę jednorazowego odszkodowania z tytułu śmierci swojego ojca z powodu choroby zawodowej. Wniosek złożył do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Jego ojciec Henryk Z. nie był uprawniony do renty z ubezpieczenia wypadkowego. Od 2006 r. do śmierci, która nastąpiła w 2009 r., pobierał rentę z tytułu niezdolności do pracy, jednak przyznaną na podstawie zasad ogólnych określonych w ustawie o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Henryk Z. nigdy nie starał się o orzeczenie choroby zawodowej, jednak po rozpatrzeniu sprawy przez Sanepid została wydana w 2015 r., czyli prawie 6 lat po śmierci rencisty, decyzja stwierdzająca u niego chorobę zawodową. Powodem śmierci był rak płuc a jego problemy z układem oddechowym były jedyną przyczyną orzeczenia o niezdolności do pracy i miały swoje źródło w jego pracy zawodowej, bowiem pracował on przy wyrobach azbestowych. Zakład Ubezpieczeń Społecznych odmówił wypłaty odszkodowania podnosząc, że ubezpieczony nie pobierał renty z ubezpieczenia wypadkowego, dlatego nie ma do niego zastosowania ustawa wypadkowa. Syn ubezpieczonego Kamil Z. złożył odwołanie do Sądu.

Czy członkowi rodziny ubezpieczonego przysługuje jednorazowe odszkodowanie także w razie śmierci wskutek choroby zawodowej rencisty, mającego ustalone w decyzji organu rentowego prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy na podstawie przepisów ustawy emerytalnej, jeżeli spełnił ustawowe przesłanki do przyznania mu prawa do renty w związku z chorobą zawodową?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 46

1. Waldemar P. od roku 2000 jest właścicielem Zakładu Budowlanego zajmującego się kładzeniem kostki brukowej na terenie całego miasta. W roku 2021 zatrudniał 35 pracowników głównie na stanowiskach brukarzy oraz kierowców. Zgodnie z obowiązującym regulaminem wynagradzania od roku 2002 r. wypłaca pracownikom nagrody jubileuszowe. Na skutek pandemii spadły obroty firmy, w związku z tym, zawarł porozumienie z przedstawicielami pracowników dotyczące zawieszenia wypłaty nagród jubileuszowych na okres jednego roku. Jednocześnie w wyniku tego porozumienia obniżył wynagrodzenia pracownikom do wysokości minimalnego wynagrodzenia.

Czy zawarcie takiego porozumienia było dopuszczalne zarówno co do nagród jubileuszowych jak i obniżenia wynagrodzenia zasadniczego? Uzasadnij swoją odpowiedź przywołując przepisy prawa.

2. Prywatna szkoła muzyczna chcąc zatrudnić, na podstawie umowy o pracę, nauczyciela gry na pianinie dzieci do lat 6, zamieściła w prasie ogłoszenie, w którym jako warunek konieczny do zatrudnienia wskazała posiadanie własnych dzieci.

Czy taki warunek może zostać uznany za uzasadniony wymóg zawodowy, czy też stanowi naruszeniu równego traktowania w zakresie nawiązania stosunku pracy?

3. Krzysztof W. prowadził działalność gospodarczą i dobrowolnie odprowadzał składki na ubezpieczenie chorobowe od stycznia 2021 r. Za miesiące marzec i kwiecień 2021 r. odprowadził w terminie składkę na ubezpieczenie chorobowe, jednak odprowadził ją w niższej wysokości niż należna. W miesiącu kwietniu chorował, ale Zakład Ubezpieczeń Społecznych odmówił mu wypłaty zasiłku chorobowego uznając, że ubezpieczenie chorobowe ustało z mocy prawa. Krzysztof W. odwołał się do Sądu podnosząc, że składki odprowadził w terminie, a odprowadzenie ich w niższej wysokości wynikało z omyłki matematycznej zawinionej przez biuro rachunkowe.

Czy Krzysztof W. będzie miał prawo do zasiłku chorobowego za kwiecień 2021 r.?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 47

1. Pracodawca zatrudnił Kamila D. i Franciszka S. na zastępstwo w warsztacie samochodowym i powierzył im naprawę serwisowanych aut. Zastępowani pracownicy mieli taki właśnie zakres obowiązków i w sierpniu 2022 r. poinformowali, że będą korzystali ze świadczenia rehabilitacyjnego z uwagi na wyczerpanie okresu zasiłkowego, ale ich stan zdrowia rokuje poprawę w okresie dalszej rehabilitacji. Z uwagi na to, że pracodawca nie był zadowolony z dotychczasowej pracy Kamila D. i Franciszka S. zatrudnionych na zastępstwo, powierzył im pracę w magazynie znajdującym się przy warsztacie samochodowym. Z końcem lutego 2022 r. powrócił do pracy Henryk H. zastępowany przez Kamila D. W związku z tym pracodawca wręczył Kamilowi D. świadectwo pracy, w którym wskazał, że umowa o pracę rozwiązała się z uwagi na powrót do pracy zastępowanego pracownika. Kamil D. odwołał się do Sądu Pracy podnosząc, że z chwilą powierzenia mu pracy w magazynie doszło do nawiązania nowej umowy o pracę na czas nieokreślony.

Czy pracodawca może zmienić zakres obowiązków pracowników zatrudnionych na zastępstwo?

Czy w opisanym stanie faktycznym doszło do przekształcenia umowy na zastępstwo w umowę na czas nieokreślony, jeżeli tak, to jakie roszczenia przysługują Kamilowi D.?

2. Pracodawca podpisał z Ewelina F. 11 listopada 2022 r. porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę w związku z przejściem na emeryturę. Zgodnie z tym porozumieniem stosunek pracy zakończy się 28 lutego 2023 r. Ponieważ w momencie planowania urlopów wypoczynkowych u pracodawcy na rok 2023 strony stosunku pracy znały tylko datę zakończenia stosunku pracy i miały podpisane stosowne dokumenty w tym zakresie, pracodawca zaplanował urlop wypoczynkowy proporcjonalny, w czasie kiedy pracownica będzie jeszcze zatrudniona. Ewelina F. nie zgodziła się na wykorzystanie urlopu wypoczynkowego uznając, że pracodawca nie może jednostronnie udzielić jej tego urlopu, tylko powinien zawrzeć z nią porozumienie. Wniosła o udzielenie jej całego urlopu za rok 2023, bowiem w jej ocenie nie będzie miała możliwości jego wykorzystania, gdyż nie zamierza podjąć innego zatrudnienia.

Czy pracodawca jest obowiązany do udzielenia pracownikowi odchodzącemu na emeryturę urlopu w pełnym wymiarze, skoro nabył do niego prawo 1 stycznia 2023 r.?

3. Katarzyna Z. urodziła się 20 grudnia 1960 r. Od kwietnia 2015r. pobierała rentę z tytułu całkowitej niezdolności do pracy. W dniu 20 grudnia 2021 r. ukończyła 61 lat i w tym dniu nabyła uprawnienia do emerytury z tytułu ukończenia powszechnego wieku emerytalnego. Zakład Ubezpieczeń Społecznych od tego dnia, to jest 20 grudnia 2021 r., przyznał z urzędu prawo do emerytury, jednocześnie poinformował Katarzynę Z., że ustało jej prawo do renty. Katarzyna Z. złożyła odwołanie do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych uznając, że emerytura jest bardzo niska i w związku z tym powinna otrzymywać zarówno emeryturę, jak i rentę z tytułu całkowitej niezdolności do pracy.

Czy ubezpieczona będzie miała prawo do pobierania 2 świadczeń jednocześnie?

Jaki powinien zapaść wyrok?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 48

1. 1 maja 2022 r. spółka z o.o., w której utworzony jest Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych przejęła w trybie art. 23¹k.p. Zakład Budowlany, w którym były wypłacane świadczenia urlopowe. Zarówno w Spółce, jak i w Zakładzie Budowlanym zatrudnienie było stabilne. W spółce było zatrudnionych 80 pracowników, a w Zakładzie Budowlanym 30 pracowników - na podstawie umów o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy.

Czy po przejściu do Spółki pracownicy Zakładu Budowlanego będą mieli prawo do świadczeń z Zakładowego Funduszu Socjalnego obowiązującego w spółce?

Czy spółka będzie musiała przeliczyć wysokość odpisu?

2. 18 października 2022 r. Karolina B. będąca właścicielem Biura Rachunkowego zatrudniła na podstawie umowy o pracy absolwenta studiów wyższych Tomasza D, który nigdzie dotychczas nie pracował. Z uwagi na poważne problemy z córkami, Tomasz D. 15 grudnia 2022 r. zwrócił się o udzielenie urlopu wypoczynkowego do końca roku.

Czy Tomasz D. w dniu 15 grudnia 2022 r. w miał prawo do urlopu wypoczynkowego, jeżeli tak, to w jakim wymiarze pracodawca będzie mógł udzielić mu tego urlopu za rok 2022?

Kiedy Tomasz D. nabędzie prawo do urlopu wypoczynkowego w pełnym wymiarze?

3. W listopadzie 2022 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych wydał decyzję, w której stwierdził, że Henryk B. zatrudniał Alinę K. na podstawie umowy o pracę z wynagrodzeniem 6.000 zł miesięcznie, ale odprowadzał z tytułu tego wynagrodzenia składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe i chorobowe od kwoty 3.500 złotych. W związku z zaniżeniem podstawy wymiaru składek wezwał pracodawcę Henryka B. do zapłaty różnicy. Henryk B. całość niedopłaty uiszczył jeszcze w grudniu 2022 r. i wezwał Alinę K. do zwrotu równowartości składek, które wcześniej powinny być potrącone z jej wynagrodzenia. Alina K. odmówiła zapłaty na rzecz płatnika składek uznając, że składki od nieujawnionego wynagrodzenia nie obciążają ubezpieczonego i opłacane są w całości z własnych środków przez płatnika składek.

Czy Alina K. jest zobowiązana do zwrotu kwoty uiszczonych składek przez płatnika, skoro miała świadomość, że pracodawca z zaniża podstawę wymiaru składek?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 49

1. Anna W. zawarła umowę o pracę na czas nieokreślony z właścicielem sklepu spożywczego w dniu 30 października 2022 r. i jednocześnie podpisała weksel in blanco wraz z deklaracją wekslową. Wystawiony weksel in blanco miał stanowić zabezpieczenie wszystkich roszczeń pracodawcy wobec Anny W., jakie powstaną w związku z wykonywaną przez nią pracą. Właściciel sklepu codziennie po zakończeniu pracy w danym dniu rozliczał pracowników i przyjmował od nich utarg, który chował w szafie odpowiednio zabezpieczonej i podłączonej pod system alarmowy. Zwyczajowo następnego dnia przekazywał utarg do banku. W dniu 1 grudnia 2022 r. po przyjściu do pracy i otwarciu szafy stwierdził, że nie ma w niej pieniędzy, które włożył poprzedniego dnia. Poinformował o tym wszystkich pracowników, ale oni nie potrafili wyjaśnić jak mogło dojść do tego zdarzenia, gdyż nie było widać śladów włamania. Właściciel sklepu poinformował Annę W. i 2 innych sprzedawców, że będą musieli pokryć brak gotówki, gdyż byli za nią odpowiedzialni. Następnego dnia Anna W. otrzymała od pracodawcy wezwanie do wykupu wypełnionego weksla wystawionego przy zawarciu przez nią umowy o pracę.

Czy wezwanie pracodawcy jest uzasadnione?

Czy Anna W. ponosiła odpowiedzialność materialną za pieniądze, jakie zniknęły z szafy?

2. W dniu 1 września 2022 r. Paweł M. został zwolniony z pracy bez wypowiedzenia z jego winy. Nie zgodził się z podaną w piśmie przyczyną rozwiązania umowy o pracę. Już następnego dnia złożył pozew do Sądu o zasądzenie odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, a także zasądzenie nagrody jubileuszowej, do której nabyłby prawo, gdyby pozostawał w stosunku pracy do końca września 2022 r.

Jaki musiałby zapaść wyrok, by roszczenie o nagrodę jubileuszową było zasadne?

3. Tomasz K. był zatrudniony na stanowisku kierownika działu transportu oraz magazyniera. W dniu 31 października 2022 r. postanowił wejść na dach jednego z magazynu w celu poprawy poluzowanej dachówki, przez którą do magazynu w trakcie deszczu leciała woda. W celu wykonania tej pracy Tomasz K. przebrał się w ubranie robocze, rękawice oraz kask, ale nie zabezpieczył się tak jak powinien przy wykonywaniu pracy na wysokości, bowiem pracodawca nie miał takich środków ochrony indywidualnej. Po naprawie dachu schodząc z drabiny pośliznął się i spadł z około 3 metrów doznając rozległego urazu kończyny dolnej oraz głowy. Tomasz K. wielokrotnie wspominał pracodawcy, że dach jest uszkodzony, ale z uwagi na problemy kadrowe pracodawca nie skierował nikogo do tej pracy. Zakład Ubezpieczeń Społecznych odmówił przyznania prawa do jednorazowego odszkodowania w związku z wypadkiem przy pracy bowiem uznał, że ubezpieczony uległ wypadkowi przy pracy w związku z naruszeniem przepisów dotyczących ochrony życia zdrowia i to było wyłączną przyczyną upadku i doznanej krzywdy.

Czy Zakład Ubezpieczeń Społecznych słusznie odmówił wypłaty odszkodowania?

Co twoim zdaniem stanowiło wyłączną przyczynę wypadku?

Podaj definicję wypadku przy pracy i udziel porady ubezpieczonemu.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 50

1. Krzysztof G. prowadził biuro rachunkowe, w którym zatrudnił 3 pracowników. Od pewnego czasu zauważył, że dotychczasowi klienci biura rachunkowego rezygnują z jego usług. W dniu 1 lipca 2022 r. powziął podejrzenie, że Kamil K. – jego pracownik - prowadzi działalność konkurencyjną i przejmuje dotychczasowych jego klientów. W związku z tym zlecił kontrolę zasobów komputera pracownika firmie zewnętrznej. Firma zewnętrzna analizowała dane komputera Kamila K. przez cały miesiąc, a następnie 2 września 2022 r. przedstawiła bardzo obszerny protokół. Na podstawie treści tego protokołu Krzysztof G. rozwiązał z Kamilem umowę o pracę bez wypowiedzenia, zarzucając mu prowadzenie działalności konkurencyjnej. Rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z dniem 15 września 2022 r. Kamil K. zarzucił, że pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę z opóźnieniem.

W jakim okresie dopuszczalnym jest rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika?

Czy w przedmiotowym przypadku pracodawca przekroczył termin, o którym mowa w przepisach prawa?

2. Katarzyna Z. została ukarana karą nagany. Z uwagi na bardzo poważne problemy rodzinne bez swojej winy uchybiła 14 dniowemu terminowi do wniesienia powództwa o uchylenie kary porządkowej przewidzianemu w art. 112 § 2 k.p., mimo to złożyła pozew do Sądu o uchylenie kary nagany i jednocześnie złożyła wniosek o przywrócenie terminu do jego wniesienia.

Czy sąd uwzględni ww. wniosek?

Jakie są konsekwencje uchybienia terminu określonego w przepisach prawa materialnego?

3. Karol N. złożył odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych odmawiającej mu ponownego ustalenia wysokości emerytury. W odwołaniu ubezpieczony podnosił okoliczność, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie wziął pod uwagę 2 załączonych do wniosku dokumentów wskazujących na wysokość otrzymywanego wynagrodzenia. W odwołaniu do Sądu domagał się uchylenia decyzji i przekazania sprawy Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych do ponownego rozpoznania.

Czy Sąd Okręgowy Wydział Pracy Ubezpieczeń Społecznych jest związany wnioskiem ubezpieczonego, czy też może sam przeprowadzić uzupełniające postępowanie dowodowe?

Omów system orzekania w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 51

1. Karolinie M. wypowiedziano umowę o pracę z powodu utraty zaufania. Pracodawca zarzucił jej, że za pomocą firmowego komunikatora nawiązywała rozmowy z osobami z różnych oddziałów firmy i pod pretekstem zadań zleconych przez przełożonego prosiła ich o podanie danych sprzedażowych i informacji o planowanych promocjach. Następnie kopiowała dane przesłane komunikatorem i wysyła je prywatnym mailem do konkurencji. Podczas wręczenia wypowiedzenia Karolina M. przyznała się do swoich działań na rzecz konkurencji. W związku z zaistniałą sytuacją pracodawca podjął decyzję o wysłaniu pracownika na zaległy urlop i zwolnienie go ze świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia poza 5 dniami roboczymi, w których Karolina M. musiała jeszcze przyjść do pracy, by uporządkować swoje dokumenty. Jednak na te 5 dni roboczych pracodawca postanowił pozbawić Karolinę M. dostępu do komunikatora firmowego, poczty firmowej i dysków. Karolina M. zarzuciła pracodawcy dyskryminację i wniosła do Sądu pozew o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Czy postępowanie pracodawcy było prawidłowe?

Jaki powinien zapaść wyrok w Sądzie Pracy?

2. Pracodawca ustalił regulamin premiowania, ale nie dotyczył on wszystkich pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie – np. w zakresie premii kadry zarządzającej obowiązującej specjalne zarządzenie. Mariusz B. w umowie o pracę miał wskazane, że przysługuje mu premia regulaminowa. Nie było jednak jakiegokolwiek określenia wysokości tej premii, ponieważ w ocenie pracodawcy będzie ona wynikała z regulaminu, bądź zarządzenia. W regulaminie i zarządzeniu były określone czytelne kryteria przyznawania premii dla poszczególnych pracowników.

Czy premia regulaminowa jest składnikiem wynagrodzenia o charakterze roszczeniowym?

Czy brak wskazania w umowie o pracę wysokości premii będzie przeszkodą do dochodzenia w Sądzie Pracy tejże premii za poszczególne miesiące? Jakie okoliczności powinien podnosić pracownik w procesie o zasądzenie premii regulaminowej?

3. Magdalena W. prowadzi działalność gospodarczą jako osoba fizyczna i od 1 stycznia 2023 r. zatrudniła męża Kamila W. na umowę zlecenia z wynagrodzeniem niższym, niż minimalne wynagrodzenie obowiązujące w 2023 roku. Z informacji uzyskanej w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych dowiedziała się, że ZUS stoi na stanowisku, że zleceniobiorca, który spełnia warunki określone dla osób współpracujących, podlega ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu na zasadach określonych dla zleceniobiorców.

Czy interpretacja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych jest słuszna?

Jeżeli tak, to jakim ubezpieczeniom podlega mąż Magdaleny W. od czasu zatrudnienia na umowę zlecenia?

Podaj definicję osoby współpracującej.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 52

1. Dorota M. i Katarzyna K. są zatrudnione w Zakładzie Produkcyjnym na stanowisku sekretarki - asystentki. Obie Panie są zatrudnione na 1/2 etatu. Mają dowolny rozkład czasu pracy, tj. mogą one pracować co drugi dzień albo pracować we wszystkie dni robocze po 4 godziny dziennie. Zgodnie z porozumieniem z pracodawcą Dorota M. przychodzi do pracy od godziny 8.00 do 12.00, a Katarzyna K. od 12.00 do 16.00. 21 listopada 2022 r. gdy Dorota M. przyszła do pracy otrzymała telefon, że Katarzyna K. jest chora. Dorota M. jest matką samotnie wychowującą 4 letnią córkę, która chodzi do przedszkola.

Czy pracodawca może wydać jej polecenie, by tego dnia została dłużej w pracy?

Czy Dorota M. bezwzględnie musi zastosować się do polecenia pracodawcy?

Jakie wynagrodzenie będzie przysługiwało Dorocie M. za okres pracy do godziny 16.00, a jakie gdy okaże się, że musi pozostać w pracy do godziny 18.00?

2. U pracodawcy, który zajmuje się produkcją specjalistycznych i drogich podzespołów do sprzętu elektronicznego wprowadzono do regulaminu pracy obowiązek przeszukania pracowników kończących pracę na danej zmianie. Taki nakaz dotyczy tylko pracowników produkcyjnych, mających bezpośredni kontakt z drogimi częściami i ma przeciwdziałać wynoszeniu mienia. Pracownicy zostali uprzedzeni o obowiązku poddania się przeszukaniu na miesiąc przed jego wprowadzeniem. Nie zgodzili się uznając, że przeszukiwanie powinno dotyczyć wszystkich pracowników, również działu personalnego i reklamy.

Czy pracodawca mógł wprowadzić tego rodzaju kontrolę?

Czy pracownicy słusznie podnoszą, że taki rodzaj przeprowadzenia kontroli jest naruszeniem ich dóbr osobistych przez pracodawcę?

3. Kazimierz W. pracuje na 3 zmiany i wystąpił do swojego pracodawcy z wnioskiem o zasiłek opiekuńczy. Żona Kazimierza W. prowadzi działalność gospodarczą i dostosowuje godziny jej prowadzenia do godzin pracy męża. W ten sposób rodzice sprawują stałą opiekę nad pięcioletnim synem.

Czy Kazimierz W. ma prawo do zasiłku opiekuńczego w razie choroby dziecka?

Czy Kazimierz W. ma prawo do zasiłku opiekuńczego z tytułu sprawowania opieki nad zdrowym dzieckiem w razie choroby żony?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 53

1. Hanna D. była zatrudniona w Domu Kultury od 1 lipca 2021 r. Do jej zakresu obowiązków należała organizacja imprez, które odbywały się na terenie Gminy. Po około roku pracy pracodawca cofnął wcześniej wydane Hannie D. polecenie organizacji obchodów Dnia Dziecka, a następnie przestał zlecać jej udział w organizacji imprez, jakie miały miejsce na terenie Gminy. Od lipca 2022 r. Hanna D. przychodziła do pracy nie mając niczego konkretnego do zrobienia. Każdego dnia przychodząc do pracy spodziewała się, że otrzyma wypowiedzenie. Popadła w przygnębienie i zachowywała się apatycznie. Za każdym telefonem od przełożonego spodziewała się, że zostanie zwolniona. Na pytanie pracodawcy o przyczyny zaistniałej sytuacji uzyskiwała odpowiedź, że powinna się cieszyć, że nie ma nic do zrobienia, a otrzymuje wynagrodzenie za pracę. Nie mogąc znieść tej sytuacji, w lutym 2023 r. sama wypowiedziała umowę o pracę, ale nie wskazała w piśmie o wypowiedzeniu jakiejkolwiek przyczyny wypowiedzenia.

Czy Hanna D. będzie miała prawo do odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę w związku z mobbingiem?

Czy postępowanie pracodawcy wyczerpuje znamiona mobbingu?

2. Krystyna K. była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 lutego 2019 r. i nigdy nie korzystała z funduszu socjalnego. W styczniu 2022 r. starała się o przyznanie jej bezzwrotnej pomocy finansowej z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Pracodawca zażądał, aby złożyła oświadczenie na temat sytuacji materialnej swojej rodziny. Krystyna K. odmówiła przedłożenia takiego dokumentu powołując się na ochronę danych osobowych. Pracodawca zaś odmówił przyznania jej bezzwrotnej pożyczki podnosząc, że przyznanie świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych jest decyzją uznaniową uzależnioną od sytuacji życiowej i materialnej osoby uprawnionej. Zdaniem pracodawcy, może on zażądać informacji na temat sytuacji życiowej pracownika ustalając jego prawo do świadczeń z tego funduszu. Krystyna K. nie zgodziła się z decyzją pracodawcy i złożyła pozew do Sądu o nakazanie przydzielenia jej pomocy finansowej przez pracodawcę.

Jakie orzeczenie powinno zapaść w Sądzie Pracy?

3. Barbara B. pracowała w dziale sprzedaży i była wynagradzana stałą stawką miesięczną oraz miała prawo do premii prowizyjnej. Na podstawie obowiązującego regulaminu wynagradzania premia prowizyjna przysługiwała każdemu pracownikowi działu w wysokości ustalonej jako procent łącznej wartości sprzedaży, zrealizowanej przez wszystkich pracowników tego działu w danym miesiącu. Premia nie była pomniejszana za czas choroby ani innych nieobecności w pracy. Barbara B. otrzymywała ją także za miesiące, w których przez cały miesiąc była nieobecna w pracy, np. z powodu choroby. W miesiącu lutym 2023 r. była chora i do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego pracodawca przyjął tylko stałą stawkę miesięczną. W ocenie Barbary B. do podstawy wymiaru zasiłku powinna być liczona również premia prowizyjna.

Czy pracodawca prawidłowo ustalił podstawę wymiaru zasiłku chorobowego Barbarze B. za luty 2023 r.?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 54

1. Danuta W. zdenerwowała się na koleżankę i chcąc jej zaszkodzić uszkodziła drukarkę, aby uniemożliwić wydruk raportu. Spowodowało to przestój w pracy także innego działu odpowiadającego za rozliczenia z klientami i konieczność wysłania listów z przeprosinami. Pracodawca obciążył Danutę W. kosztami naprawy drukarki oraz kosztami wysyłanych listów do klientów. Danuta W. nie zgodziła się na pokrycie kosztów uznając, że znacznie przekraczają one uzyskiwane przez nią miesięczne wynagrodzenie. Ponadto jest matką samotnie wychowującą dwoje małoletnich dzieci.

Czy w opisanej sytuacji ma znaczenie, ile zarabia Danuta W. i czy odpowiada ona za wszystkie straty spowodowane swym zachowaniem?

Jaki wpływ na odpowiedzialność pracownika ma jego sytuacja materialna i rodzinna?

2. Pracodawca zamierza zorganizować dla pracowników 25 stycznia 2023 r. spotkanie karnawałowe. W jego ramach odbędzie się poczęstunek, a także zostaną wręczone nagrody roczne dla pracowników oraz drobne upominki dla wszystkich zatrudnionych. Pracodawca chciałby zaprosić na to spotkanie także pracownicę korzystającą z urlopu rodzicielskiego oraz 2 pracowników przebywających na dłuższych zwolnieniach lekarskich oznaczonych cyfrą „2”, to jest, że mogą chodzić. Pracodawca w zaproszeniach do pracowników przebywających na zwolnieniach lekarskich wskazał, że ich udział w uroczystości jest możliwy, o ile w opinii lekarza wystawiającego zwolnienie lekarskie nie będzie przeciwwskazań. Pracownicy przebywający na zwolnieniu lekarskim wzięli udział w spotkaniu, ale wcześniej nie skonsultowali się z lekarzem wystawiającym zwolnienia lekarskie. Pracodawca uznał, że jest to ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na nienależytym wykorzystywaniu zwolnienia lekarskiego i obydwu pracowników ukarał karą nagany.

Czy postępowanie pracodawcy było uzasadnione?

3. Tadeusz D. w styczniu 2023 r. przyjął na wychowanie w ramach rodziny zastępczej dziecko na 3 tygodnie przed ukończeniem przez nie 7 lat. Złożył wniosek do swojego pracodawcy o udzielenie 20 tygodni urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego. Pracodawca odmówił i udzielił jedynie 9 tygodni urlopu. W ocenie pracodawcy mimo, że część tego urlopu będzie przypadła po ukończeniu przez dziecko 7 lat to nie może udzielić urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w wymiarze 20 tygodni, ponieważ okres od momentu przyjęcia dziecka na wychowanie do dnia ukończenia przez nie 7 lat jest krótszy niż 20 tygodni. Tadeusz D. nie zgodził się z opinią pracodawcy i odwołał się do sądu.

Jaki powinien zapisać wyrok? Podaj podstawę prawną?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 55

1. Maria Z. w czerwcu 2022 r. nabyła prawo do emerytury i na początku grudnia 2022 r. oznajmiła bezpośredniemu przełożonemu, że odchodzi na emeryturę pod koniec marca 2023 r. i nie zamierza już więcej pracować. Wskazała również, że chciałaby wykorzystać w marcu 2023 r. cały przysługujący jej za 2023 r. urlop wypoczynkowy, bowiem nie ma już żadnego urlopu zaległego. 5 lutego 2023 r. złożyła podanie o urlop, ale pracodawca odmówił, uznając że może jej udzielić tylko urlopu proporcjonalnego w wymiarze 7 dni.

Czy pracodawca może podjąć decyzję o udzieleniu pracownicy odchodzącej na emeryturę tylko urlopu proporcjonalnego, czy też może udzielić jej pełnego wymiaru urlopu za rok, którego ona nie zamierza przepracować?

2. Pracodawca wszystkim zatrudnionym u siebie pracownikom zapewnia wysokiej klasy telefony komórkowe. Ze względów bezpieczeństwa na wypadek zagubienia telefonu polecił włączenie wszystkim pracownikom opcji lokalizacji telefonu – poprzez założenie na telefonie z androidem konta Google dla każdego pracownika. Henryk M. nie zgodził się, bowiem uważa że jest to sprzeczne z przepisami o ochronie danych osobowych. Pracodawca w odpowiedzi wyznaczył Henrykowi M. pięciodniowy termin na decyzję i podał, że o ile ten nie zgodzi się na propozycję pracodawcy, rozwiąże z nim umowę o pracę za wypowiedzeniem.

Czy z punktu widzenia przepisów o ochronie danych osobowych jest to dopuszczalne?

Jeżeli pracodawca chce wprowadzić taki monitoring, to w jaki sposób musi to zrobić i czy jest konieczna w związku z tym zmiana regulaminu pracy i minimalny okres uprzedzenia pracownika?

3. Stanisław S. prowadzi działalność gospodarczą, w ramach której zajmuje się wykańczaniem mieszkań, to jest malowaniem, instalowaniem hydrauliki oraz układaniem podłóg. Zatrudnia 3 osoby na podstawie umowy o pracę, ale często wspomaga się zatrudnianiem osób z zewnątrz na podstawie umowy o dzieło. Umawia się ustnie z wykonawcą na wykonanie dzieła, ale nie podpisuje od razu umowy z uwagi na to, że zakres dzieła może ulec modyfikacji. Wypłaca zaliczkę wykonawcy, następnie wykonawca rozpoczyna wykonywanie dzieła i kiedy je skończy, dopiero wówczas podpisują umowę i wykonawca otrzymuje resztę pieniędzy.

Czy jeżeli Stanisław S. zgłosi dzieło z datą wypłaty pierwszej zaliczki, a umowę podpisze w późniejszym terminie, to spełni obowiązek poinformowania Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o umowie o dzieło?

Jaki termin obowiązuje na wykonanie tego obowiązku i od jakiego momentu należy go liczyć?

Na kim spoczywa obowiązek informowania Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o umowie o dzieło?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 56

1. Amelia K. posiada 16 lat stażu pracy. U obecnego pracodawcy ma podpisaną umowę o pracę na czas określony do 30 kwietnia 2023 r. Z końcem grudnia 2022 r. pracodawca powiadomił ją na piśmie, że nie planuje podpisać z nią kolejnej umowy o pracę. Amelia podczas układania planu urlopu na I kwartał 2023 r. wyznaczyła sobie 26 dni urlopu wypoczynkowego od 22 stycznia do 28 lutego 2023 r. Pracodawca nie zgodził się na podany przez Amelię K. termin tłumacząc, że w obecnym miejscu pracy przysługuje jej jedynie 7 dni urlopu wypoczynkowego – wyliczonego proporcjonalnie za okres od 1 stycznia do 31 marca 2023 r. W związku z tym zaproponował udzielenie urlopu od 20 do 28 marca 2023 r. Amelia nie zgodziła się, bowiem już w ubiegłym roku rozmawiała ze swoim bezpośrednim przełożonym, że wykorzysta cały przysługujący jej urlop za 2023 r. w I kwartale 2023 r.

Czy pracodawca ma obowiązek udzielenia Amelii K. urlopu wypoczynkowego zgodnie z obietnicą z 2022 r.?

Jeżeli pracodawca zgodzi się na wykorzystanie urlopu wypoczynkowego w pełnym wymiarze do końca marca 2023 r. i pracownica podejmie pracę od 1 kwietnia 2023 r., to ile urlopu będzie jej przysługiwało u nowego pracodawcy?

2. Pracodawca w nowo wybudowanym oddziale zapewnił miejsca parkingowe zarówno dla pracowników administracji, jak i dla pracowników produkcyjnych. Rozdzielaniem miejsc parkingowych zajmował się oddział administracyjny, który z niewiadomych powodów podzielił parking na dwie strefy - jedną znajdującą się najbliżej wejścia do budynku zakładu pracy przeznaczoną dla pracowników administracyjnych, drugą znacznie oddaloną od wejścia do budynku dla pracowników produkcyjnych. Krzysztof K. zatrudniony w dziale produkcji uznał taki podział parkingu za dyskryminację i wystąpił do pracodawcy o nowy rozdział miejsc parkingowych w systemie losowym. Pracodawca nie zgodził się uznając, że pierwotny podział miejsc parkingowych nie ma nic wspólnego z dyskryminacją.

Czy zachowanie pracodawcy wyczerpuje znamiona dyskryminacji? Wymień czynniki dyskryminujące oraz czynniki różnicujące warunki pracy? Czy odpowiedź byłaby analogiczna, gdyby pracodawca zapewnił parking tylko zatrudnionym kobietom?

3. Maciej C. prowadzi jednoosobową działalność i opłaca duży ZUS. Dodatkowo od połowy listopada 2022 r. został zatrudniony na podstawie umowy zlecenia, której przedmiotem są zupełnie inne czynności, niż prowadzona przez niego działalność gospodarcza. Z tytułu umowy zlecenia otrzymuje kwotę 4.000 zł miesięcznie, płatne do 10 kolejnego miesiąca. W związku z zawartą umową od 1 listopada 2022 r. Maciej C. z tytułu prowadzonej działalności opłacił tylko składkę zdrowotną. Zakład Ubezpieczeń Społecznych w decyzji z 15 marca 2023 r. zakwestionował podstawę wymiaru składek bowiem uznał, że prawo do opłacania tylko składki zdrowotnej przysługuje dopiero od 1 grudnia 2022 r., a nie od 1 listopada. Maciej C. odwołał się do Sądu Okręgowego Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych.

Jaki wyrok powinien zapaść w Sądzie Okręgowym w Wydziale Pracy Ubezpieczeń i Społecznych i z jakim uzasadnieniem?

Wskaż przepisy prawa, które będą miały zastosowanie do powyższego stanu faktycznego.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 57

1. Karolina B. była zatrudniona w ramach projektu na podstawie umowy o pracę na czas określony do 31 grudnia 2022 r. W związku z tym, że zaszła w ciążę, od sierpnia 2022 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim. Z dniem 1 listopada 2022 r. pracodawca zatrudnił pracownika na zastępstwo do dnia powrotu Karoliny B. Termin porodu został wyznaczony na 2 stycznia 2023 r. Pozostałe osoby zatrudnione u tego pracodawcy w związku z projektem dostały aneks wydłużający okres zatrudnienia do 31 marca 2023 r., bowiem wówczas projekt miał zostać ukończony.

Co powinien zrobić pracodawca, aby osoba która jest zatrudniona na zastępstwo mogła pracować do końca marca 2023 r., tak jak pozostali pracownicy?

Czy Karolina B. będąca w ciąży może podpisać aneks do umowy?

2. Janusz M. był zatrudniony na umowę o pracę na czas określony i obowiązywał go miesięczny okres wypowiedzenia. Od 1 do 31 grudnia 2022 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim w związku z zabiegiem operacyjnym. 20 grudnia 2022 r., będąc jeszcze na zwolnieniu lekarskim, wysłał do pracodawcy SMS, że chce rozwiązać umowę o pracę za porozumieniem stron z końcem grudnia 2022 r. Pracodawca wyraził zgodę, o czym w dniu 29 grudnia 2022 r., poinformowała telefonicznie pracownica kadr. Od tego dnia Janusz M. nie pojawił się w pracy, nie odbiera telefonów i porozumienie stron nie zostało podpisane.

W jakim trybie może rozwiązać się taka umowa? Czy SMS można traktować jako porozumienie stron? Jakie dokumenty należy wysłać do pracownika, żeby spełniły się wszystkie wymogi i pracownik nie mógł podważyć zwolnienia?

3. Adwokat Józef G. prowadzący jednoosobową kancelarię od 1 lipca 2022 r. zatrudnił aplikanta adwokackiego Patryka B. na podstawie umowy zlecenia. Na dzień zawarcia umowy zlecenia Patryk B. miał ukończone 24 lata. Aplikantem adwokackim został od 1 października 2021 r. i od tego czasu nie miał innych tytułów do ubezpieczeń społecznych. Adwokat Józef G. poinformował Patryka B., że może dobrowolnie zgłosić się do ubezpieczenia chorobowego na swój wniosek. W jego ocenie Patryk B. nie będzie podlegał obowiązkowo ani dobrowolnie ubezpieczeniom społecznym oraz ubezpieczeniu zdrowotnemu, bowiem nie ukończył jeszcze 26 lat. Decyzją z dnia 1 lutego 2023 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych wezwał adw. Józefa G. do uiszczenia zaległych składek z tytułu ubezpieczenia społecznego oraz zdrowotnego za Patryka B. za okres od 1 lipca 2022 r. Józef G. nie zgodził się z decyzją Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i odwołał się do Sądu.

Jaki powinien zapaść wyrok w Sądzie Okręgowym w Wydziale Pracy i Ubezpieczeń Społecznych?

Jakie znaczenie ma fakt, że Patryk B. nie złożył wniosku o dobrowolne ubezpieczenie chorobowe?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 58

1. Małgorzata C. była zatrudniona na czas nieokreślony i otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę, z którym się nie zgadzała i odwołała się do Sądu Pracy. Po trwającym półtora roku procesie został wydany wyrok przywracający ją do pracy. Na dzień wydania wyroku Małgorzata C. była w ciąży, a termin porodu był wyznaczony za 4 tygodnie. Po 3 dniach od uprawomocnienia się wyroku złożyła pracodawcy pisemny wniosek o udzielenie jej urlopu macierzyńskiego. Pracodawca odmówił i uznał, że Małgorzata C. nie dochowała 7 dniowego terminu na zgłoszenia gotowości do pracy.

Czy wyrażenie gotowości podjęcia i kontynuowania stosunku pracy może nastąpić przez złożenie wniosku o urlop macierzyński?

2. Stanisław S. jest zatrudniony w fabryce na pełny etat i pracuje w podstawowym systemie czasu pracy. Sobota jest dla niego dniem wolnym z tytuł pięciodniowego tygodnia pracy. W każdym tygodniu pracuje od poniedziałku do piątku od godz. 7:00 do godz. 15:00. Stanisław S. w piątek pracował jak zwykle w tych godzinach, po czym o godz. 6:00 w sobotę musiał stawić się do pracy z powodu awarii maszyny, której naprawa trwała 30 minut. U tego pracodawcy pora nocna rozpoczyna się o godzinie 23:00 i kończy się o godzinie 7 rano.

Czy praca Stanisława S. od godz. 6:00 do godz. 7:00 w sobotę powinna zostać zaliczona do doby piątkowej czy sobotniej? Czy pracodawca powinien oddać temu pracownikowi cały dzień wolny za przyjście do pracy w sobotę? Jak pracodawca powinien zrekompensować Stanisławowi S. te 30 minut pracy?

3. Irena P. od stycznia 2021 r. miała przyznaną rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy na okres 4 lat. Otrzymana renta była związana z uszczerbkiem na zdrowiu jakiego Irena P. doznała w wyniku wypadku przy pracy, wskutek którego doszło do uszkodzenia obydwu kończyn dolnych, co ograniczało możliwość wykonywania pracy fizycznej w ramach dotychczasowego stosunku pracy. W styczniu 2022 r. zawarła umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku recepcjonistki w internacie szkolnym. Lekarz medycyny pracy nie stwierdził przeciwwskazań do pracy na podstawie umowy o pracę na tym stanowisku. Irena P. w maju 2022 r. przeszła operację usunięcia kamieni żółciowych i z uwagi na komplikacje przebywała na długotrwałym zwolnieniu lekarskim. W sierpniu 2022 r. doszło do rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron i od tego dnia pracodawca wstrzymał jej wypłatę zasiłku chorobowego, mimo iż w dalszym ciągu przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Czy pobieranie renty przez Irenę P. wyklucza prawo do zasiłku chorobowego?

Czy słusznie pracodawca wstrzymał wypłatę zasiłku chorobowego, który wypłacał od pierwszego dnia zwolnienia lekarskiego, to jest od maja 2022 r.?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 59

1. Renata J. została skierowana przez swojego pracodawcę od października 2021 r. na podnoszenie kwalifikacji poprzez uczestnictwo w studiach podyplomowych. Kierunek studiów podyplomowych został dobrany zgodnie z zakresem obowiązków na stanowisku, na które zatrudniona Renata J. miała awansować. Renata J. równolegle studiuje na studiach doktoranckich. W styczniu 2023 r. ma przystąpić do zaliczenia studiów podyplomowych oraz do obrony rozprawy pracy doktorskiej. W związku z tym złożyła do pracodawcy wniosek o udzielenie jej 30 dni urlopu na przygotowanie się do rozprawy doktorskiej oraz udzielenie urlopu szkoleniowego z tytułu przygotowania się do zaliczenia studiów podyplomowych.

Czy pracodawca będzie miał obowiązek udzielenia urlopu w wymiarze, o który wnosi Renata J.?

Czy pracodawca powinien uwzględnić wniosek o urlop szkoleniowy na przygotowanie się do zaliczenia studiów podyplomowych, które kończą się uzyskaniem świadectwa?

2. Pracodawca podpisał umowę z dostawcą usług rekreacyjnych. Do każdego karnetu sportowego pracodawca dopłaca 100 zł, a pracownicy ponoszą odpłatność w wysokości 50 zł. Pracodawca objął możliwością korzystania z usług każdego pracownika. W styczniu 2023 r. po raz pierwszy dokonał na liście płac potrącenia z tego tytułu. Jednak nie wszyscy pracownicy byli zainteresowani usługą. Tylko od części pracowników pracodawca zebrał oświadczenie o zgodzie na dokonanie potrącenia z ich wynagrodzenia.

Czy pracownicy, którzy nie wyrazili zgody na potrącenie mają roszczenie o zwrot potrąconej kwoty wraz z odsetkami?

Czy pracownicy, którzy nie wyrazili zgody na dokonanie potrącenia kwoty 50 zł za karnety, będą mieli możliwość zakupu karnetów w późniejszym terminie?

3. Zofia R. złożyła wniosek o rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy. We wniosku wskazała, że spełnia wszystkie przesłanki, o których mowa w art. 12 i 57 ustawy 17 grudnia 98 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Dołączyła odpowiednią dokumentację lekarską. Zakład Ubezpieczeń Społecznych wydał decyzję odmowną uznając, że ubezpieczona co prawda zgodnie z orzeczeniem lekarza orzecznika jest częściowo niezdolna do pracy, ale nigdy nie uzyskała orzeczenia o stopniu niepełnosprawności, zgodnie z art. 5 ustawy z 27 sierpnia 97 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. W ocenie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych brak takiego orzeczenia wyklucza jej prawo do renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy.

Czy słusznie Zofia R. odwołała się od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych?

Jakie okoliczności powinna podnosić w odwołaniu do sądu i jakie powinno zapaść orzeczenie w sądzie?

Czy gdyby Zofia R. posiadała orzeczenia o stopniu niepełnosprawności sąd rozpoznający odwołanie od decyzji odmawiającej prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy winien je wziąć pod uwagę?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 60

1. Kamil W. złożył pracodawcy jeden dokument, w którym oświadczył, że wyraża zgodę na potrącenie należności z tytułu pakietu medycznego i ubezpieczenia na życie. W styczniu 2022 r. wycofał na piśmie zgodę na potrącenie składki z tytułu pakietu medycznego. Pracodawca nadal potrącał składkę na ubezpieczenie na życie.

Czy pracodawca miał prawo w dalszym ciągu potrącać składkę na ubezpieczenie na życie?

Omów zasady potrąceń dobrowolnych i obowiązkowych z wynagrodzenia za pracę.

2. Katarzyna F. była pracownikiem urzędu samorządowego zatrudnionym na podstawie umowy na zastępstwo do dnia powrotu do pracy imiennie wskazanego pracownika. W związku z tym, że w okresie tego zatrudnienia znalazła lepszą ofertę pracy, wypowiedziała łączącą ją umowę z urzędem. Pracodawca uznał, że Katarzyna F. nie ma prawa do wypowiedzenia tej umowy, aż do czasu powrotu imiennie wskazanego pracownika, którego zastępowała. W ocenie pracodawcy do rozwiązania umowy o pracę może dojść tylko za porozumieniem stron lub z inicjatywy pracodawcy.

Czy pracodawca słusznie podnosi, że zawarta z Katarzyną F. umowa o pracę nie może rozwiązać się za wypowiedzeniem przez pracownika? Z jakim dniem może dojść do skutecznego rozwiązania tej umowy? Omów zasady nawiązywania i rozwiązywania umów o pracę na zastępstwo.

3. W roku 2014 Zakład Ubezpieczeń Społecznych odebrał Kazimierzowi S. wcześniej przyznaną rentę z tytułu niezdolności do pracy, ponieważ zgodnie z orzeczeniem lekarza orzecznika i komisji lekarskiej został on uznany za osobę zdolną do pracy. Na skutek odwołania sąd II instancji wyrokiem z grudnia 2019 r. przyznał ubezpieczonemu Kazimierzowi S. prawo do renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy od lutego 2014 r. na stałe. Kazimierz S. 2 stycznia 2023 r. złożył pozew do Sądu o odszkodowanie i zadośćuczynienia od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych za bezpodstawne i bezprawne odebranie mu renty.

Jaki jest termin przedawnienia roszczenia o odszkodowanie i zadośćuczynienie ze bezpodstawne odebranie świadczenia rentowego z tytułu niezdolności do pracy?

Jaki powinien zapaść wyrok?