

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 1

1. Pracodawca spółka z o.o. od dłuższego czasu ponosi straty finansowe. W związku z tym zawarła porozumienie z przedstawicielami pracowników o zawieszeniu na 2 lata przepisów dotyczących wypłaty nagród jubileuszowych, premii rocznych i prawa do 100% wynagrodzenia za 33 dni choroby. W czasie obowiązywania porozumienia Krzysztof K. nabył prawo do nagrody jubileuszowej za 20 lat pracy.

Czy pracownik ma prawo do nagrody jubileuszowej za 20 lat pracy ? Czy pracodawca może zawrzeć takie porozumienie? Jeżeli tak to w jakich sytuacjach jest to dopuszczalne?

2. Wśród załogi znaczny odsetek stanowią osoby po 55 r. życia. Z uwagi na bardzo poważne problemy ze znalezieniem kontrahentów i zbyciem wyprodukowanych materiałów pracodawca musi ograniczyć zatrudnienie. W ocenie związków zawodowych w pierwszej kolejności powinny zostać zwolnione osoby pobierające świadczenia emerytalne. Pracodawca zwolnił Henryka S. Henryk S. urodzony 19 grudnia 1955 r., ma uprawnienia emerytalne i jest osobą, która najkrócej pracuje w zakładzie pracy, złożył 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.

3. Karol G. złożył wniosek do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego. Ubezpieczony przebywał na zasiłku opiekuńczym w okresie od 1 listopada 2016 r. do 30 listopada 2018 r. w związku z opieką nad ojcem. Ojciec Pana Karola zmarł 30 listopada 2018 r. Na dzień ustania prawa do zasiłku opiekuńczego Karol G. miał 58lat. Od 8 grudnia 2018 r. Karol G. miał ustalone prawo do zasiłku dla bezrobotnych. Ubezpieczony udowodnił 6 miesięcy pobierania zasiłku dla bezrobotnych, nie odmówił propozycji pracy. Pobierał zasiłek z MOPS przez 369 dni i udowodnił 25 letni okres składkowy i nieskładkowy. Karol G. w odwołaniu powołał się na swój zły stan zdrowia i to, że jest osobą niepełnosprawną w stopniu lekkim i nie może wykonywać jakiejkolwiek pracy. Uważa, że spełnił warunki do przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego.

Czy ubezpieczony spełnił przesłanki do świadczenia emerytalnego?

Do kiedy muszą być spełnione wymagania do nabycia prawa do świadczenia?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 2

1. Pracownik zakładu produkcyjnego złożył 11 kwietnia 2020 r. na dziennik podawczy w sekretariacie, pismo zawierające wniosek o rozwiązanie z nim umowy o pracy za porozumieniem stron, z datą 17 kwietnia 2020 r. Pracodawca z powodu prywatnego wyjazdu był obecny w tym dniu w zakładzie pracy – wrócił dopiero 19 kwietnia 2020 r. W tym też dniu 19 sierpnia 2020 r. pracownik rozmyślił się i złożył pracodawcy pismo wycofujące wniosek o rozwiązanie z nim umowy za porozumieniem stron.

Czy oświadczenie woli pracownika będzie skuteczne?

Czy pracodawca będzie mógł odrzucić pismo, w którym pracownik wycofał wniosek o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron i rozwiązać z nim umowę o pracę?

Co by było gdyby pracownik złożył pismo o wycofaniu wniosku o rozwiązanie umowy dopiero 20 kwietnia 2020 r.?

Omów wady oświadczenia woli w prawie pracy.

2. Pracodawca sp. z o.o. poinformowała pracowników, że chce zatrudnić w pełnym wymiarze czasu pracy pracownika na stanowisku specjalisty ds. biurowości. Chęć zatrudnienia na tym stanowisku wyraziła pracownica zatrudniona dotychczas na 1/2 etatu jako kadrowa. Posiada ona kwalifikacje do wykonywania pracy w charakterze specjalisty ds. biurowości, ponieważ już wcześniej pracowała na takim stanowisku. Pracodawca zmienił etat tej pracownicy z 1/2 na pełny wymiar czasu pracy. Dodatkowo zatrudnił kadrową spoza firmy na 1/2 etatu na zwolnione stanowisko w dziale kadr. Pracodawca nie powiadomił swoich pracowników o możliwości zatrudnienia w firmie na stanowisku kadrowej.

Czy takie postępowanie pracodawcy jest prawidłowe?

Czy niepoinformowanie pracowników o wolnym etacie w firmie tylko pozyskanie pracownika z zewnątrz daje pracownikom danego zakładu pracy prawo do roszczenia o zmianę etatu?

Czy pracownikom, którzy w związku z takim postępowaniem pracodawcy ponieśli szkodę przysługuje jakieś roszczenie jeżeli tak to na jakiej podstawie prawnej?

3. Krzysztof R. jest zatrudniony w Urzędzie Miasta w Sz. Do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych przedłożył zaświadczenie KRUS-u dotyczące podlegania ubezpieczeniom społecznym rolników, okresów podlegających zaliczeniu oraz wysokości opłaconych składek. W okresie zawartym w zaświadczeniu 01.10.2007 r. do 31.12.2009 r. pracował w charakterze domownika w gospodarstwie rolnym rodziców. Nie dostarczył zaświadczenia wydanego przez Urząd Gminy. W KRUS-ie, zaś uzyskał informacje, że zeznania świadków potwierdzające jego pracę w gospodarstwie rolnym odnoszą się do lat, gdy nie były opłacane składki.

Co należy zrobić w takiej sytuacji?

Czy dostarczone zaświadczenie jest wystarczające?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 3

1. Prezes pozwanej spółki z o.o. rozpoczynając działalność rozpoczął zatrudnianie pracowników od osoby do prowadzenia biura. W treści ogłoszenia rekrutacyjnego zamieścił informację, o treści – „poszukuję pracownicy w wieku od 25 do 35 lat, po studiach, z kilkuletnim doświadczeniem zawodowym, legitymującej się znajomością języków angielskiego hiszpańskiego włoskiego”. Jednocześnie w treści ogłoszenia rekrutacyjnego znalazła się informacja, z której wynika, że zatrudniona pracownica będzie świadczyć pracę w systemie nienormowanego czasu pracy, w tym w dni wolne od pracy oraz w wyjątkowych wypadkach podyktowanych potrzebom pracodawcy w porze nocnej.

Czy takie ogłoszenie nosi cechy dyskryminacji ze względu na wiek?

Czy takie ogłoszenie jest zgodne z przepisami k.p. o czasie pracy?

2. Pracodawca zamierza zatrudnić pracownicę, m.in. przy pomocy w rozładowywaniu samochodów dostawczych i rozlokowywaniu materiałów na półki w magazynie. Joanna W. przyszła na rozmowę kwalifikacyjną, będąc w ciąży. Pracodawca podczas rozmowy kwalifikacyjnej poinformował Joannę W. o przyszłym zakresie jej obowiązków, wskazując, że taka praca będzie wiązała się z wykonywaniem m.in. pracy fizycznej, co w praktyce z uwagi na przepisy ochronne uniemożliwia zatrudnienie kobiety w ciąży. Pracodawca zadał Joannie W. pytanie, czy jest w ciąży, informując, że wiedza ta jest niezbędna w kontekście zapewnienia właściwego bezpieczeństwa osoby przyjmowanej do pracy, w tym przeciwwskazań do pracy, o których mowa w przepisach Rozporządzenia Rady Ministrów z 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią.

Czy postępowanie pracodawcy można uznać za prawidłowe?

Czy w przedmiotowym przypadku mamy do czynienia z dyskryminacją ze względu na płeć bądź z uwagi na inny czynnik dyskryminujący?

3. Karol B. wykonywał pracę na podstawie umowy zlecenia zawartej ze Spółką K.K. na rzecz Spółki B.B. z którą miał zawartą umowę o pracę. W wyniku kontroli Zakład Ubezpieczeń Społecznych ustalił, że Karol B. z tytułu wykonywania pracy na podstawie umowy zlecenia podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu, jako pracownik płatnika składek Spółki B.B. w rozumieniu art. 8 ust. 2a w okresie od dnia 24 stycznia 2005 do dnia 31 grudnia 2011 r. Ponadto ZUS stwierdził, że płatnikiem składek na ubezpieczenie społeczne i ubezpieczenie zdrowotne z ustalonego tytułu jest Spółka B.B. w Sz. Decyzja została wydana w lutym 2015 r. Sąd Okręgowy podzielił stanowisko organu rentowego i oddalił odwołanie. Karol B. zmarł 27 grudnia 2014 r. Apelację od wyroku Sądu Okręgowego złożył płatnik składek.

Jakie rozstrzygnięcie powinno zapaść w Sądzie Apelacyjnym?

Jaki status w tym postępowaniu miał Karol B.?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 4

1. Sp. z o.o. prowadzi działalność w Szczecinie, ale członkowie jej zarządu mieszkają w Krakowie. Również w Krakowie siedzibę ma kancelaria prowadząca obsługę prawną spółki. W umowie o pracę zawartej na czas nieokreślony z przedstawicielem ds. marketingu, znalazł się zapis, że sprawy sądowe przeciwko pracodawcy będą rozpoznawane przez sądy w Krakowie. Pracownik wyraził zgodę na taki zapis.

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?

2. Krzysztof M. jest zatrudniony przedsiębiorstwie transportowym na stanowisku kierowcy. Dnia 31 lipca 2020 r. nabył prawo do nagrody jubileuszowej w wysokości 25.000 zł. W związku z tym, że pracodawca nie wypłacił mu nagrody jubileuszowej i oświadczył, że z uwagi na brak środków nie wypłaci tej nagrody, Krzysztof M. złożył pozew do sądu pracy. Do pozwu dołączył dokumenty, z których wynikało, że ma prawo do nagrody jubileuszowej. W trakcie trwającego procesu Krzysztof M. był uczestnikiem kolizji drogowej, w wyniku której doszło do uszkodzenia służbowego samochodu z winy Krzysztofa M. Pracodawca wezwał Krzysztofa M. do zapłaty kwoty 20.000 zł z tytułu szkody powstałej w samochodzie służbowym. Krzysztof M. odmówił zgody na potrącenie tej szkody z wynagrodzenia za pracę. Pracodawca zgłosił swoją wierzytelność dotyczącą szkody samochodu do potrącenia, ponieważ roszczenie stało się wymagalne.

Jaki powinien zapaść wyrok gdyby sąd uznał zarówno powództwo, jaki zarzut potrącenia za zasadne?

Czy pracodawca może podnieść zarzut potrącenia do protokołu na rozprawie?

W jakim terminie pozwany może podnieść zarzut potrącenia?

3. Marian G. urodził się w 1957 r. Pozostając w zatrudnieniu złożył wniosek do ZUS o przyznanie prawa do emerytury pomostowej. Na dzień wydania decyzji posiadał ogólny staż ubezpieczenia społecznego wynoszący 41 lat, 2 miesiące i 20 dni, w tym 11 lat, 9 miesięcy okresów pracy wykonywanej w warunkach szczególnych przed dniem 1 stycznia 1999 r. Organ rentowy nie uwzględnił wniosku ubezpieczonego i odmówił przyznania prawa do emerytury pomostowej, bowiem ubezpieczony nie rozwiązał umowy o pracę i nie udowodnił wymaganego okresu pracy w warunkach szczególnych. Marian G. uważa, że organ rentowy niesłusznie nie zaliczył mu do stażu pracy w warunkach szczególnych okresu pracy od 12 października 1980 r. do dnia 31 października 1996 r.

Czy słusznym jest stanowisko organu rentowego, że brak jednej z przesłanek do przyznania prawa do emerytury pomostowej pozwala na odstąpienie od weryfikacji pozostałych przesłanek? Czy słusznie ubezpieczony domagał się prowadzenia ustaleń co do charakteru wykonywanej przez ubezpieczonego pracy niejako „na przyszłość”, dla celów ewentualnego kolejnego postępowania?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 5

1. Pracodawca zatrudnił Karolinę P. na podstawie umowy o pracę na 3 miesięczny okres. Przedmiotem umowy jest świadczenie pracy na stanowisku pracownika ds. kadr. Nie będąc zadowolony z jakości wykonywanej przez nią pracy postanowił sprawdzić Karolinę P. przy pracy jako księgowa. Tłumaczył, że chciał bowiem sprawdzić, czy będzie mógł w przyszłości przeszeregować pracownicę do innych komórek organizacyjnych, w których może wykonywać prace ze względu na swoje kwalifikacje. Po okresie próbnym stwierdził, że Karolina P. radzi sobie jako kadrowa, ale nie widzi w niej predyspozycji do pracy w księgowości. Nie przedłużył jej umowy.

Czy postępowanie pracodawcy może być uznane za prawidłowe?

Czy pracodawca może tylko jednorazowo zawrzeć umowę o pracę na okres próbny?

Omów zasady obowiązujące przy zawieraniu umów o pracę zawartych na okres próbny?

2. Barbara K. była od 6 lat zatrudniona w Zakładzie Wytwórczym jako księgowa. W dziale księgowości były zatrudnione 4 osoby. W innych komórkach organizacyjnych było zatrudnionych 18 osób. Pracodawca w związku ze znacznym spadkiem produkcji postanowił dokonać częściowej redukcji zatrudnienia w różnych komórkach organizacyjnych. W dziale księgowości postanowił zwolnić z pracy Barbarę K.

W jakim trybie może dojść do rozwiązania umowy o pracę między pracodawcą i Barbarą K.?

Jakie uprawnienia ma Barbara K. w związku ze zwolnieniem z pracy?

Jeżeli Barbara K. nie zgadza się z rozwiązaniem umowy o pracę, jakie zarzuty może podnosić w sądzie pracy?

3. Piotr K. urodził się 15 maja 1983 r. W dniu 1 czerwca 2016 r. doznał urazu kręgosłupa. W dniu 5 września 2016 r. wystąpił do ZUS z wnioskiem o rentę z tytułu wypadku przy pracy. Wypełniając wniosek wykazał 5 lat okresów nieskładkowych i 2 lata okresów składkowych. Lekarz Orzecznik Zakładu Ubezpieczeń Społecznych uznał ubezpieczonego za zdolnego do pracy. W wyniku zakwestionowania orzeczenia Lekarza Orzecznika Komisja lekarska ZUS uznała Piotra K. za częściowo niezdolnego do pracy w związku z wypadkiem przy pracy od 1 czerwca 2016 r.

Czy Piotr K. spełnia warunki do przyznania prawa do renty z tytułu wypadku przy pracy?

Jeżeli tak, to w jakim okresie?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 6

1. Pracownica Dorota I. pozostająca w stosunku pracy, wystąpiła do swojego pracodawcy z roszczeniem o odszkodowanie za działania mobbingowe, jakie jej zdaniem były w zakładzie pracy przeciwko niej skierowane ze strony jej bezpośredniego przełożonego. Za takie działania uznała m.in. to, że jej bezpośredni przełożony pozostawiał jej polecenia służbowe na piśmie. Pracownica wykonywała swoje zadania na różnych zmianach, w różnych miejscach, na rozległym terenie zakładu pracy. Bezpośredni przełożony pracownicy swoje obowiązki realizował na jednej zmianie.

Czy roszczenie o odszkodowanie za działania mobbingowi jest słuszne?

Co musiałaby udowodnić Dorota I. by otrzymać odszkodowanie?

Jeżeli roszczenie Doroty I. byłoby zasadne w jakiej wysokości mogłaby takie odszkodowanie otrzymać?

2. Kamila B. była zatrudniona w Przedsiębiorstwie Odzieżowym prowadzonym przez Mateusza J. Pracodawca prowadzący jednoosobową działalność gospodarczą zatrudniał 20 osób. W dniu 5 czerwca 2021 r. zmarł . Mariusz J. nie wyznaczył zarządu sukcesyjnego, a jego spadkobiercy - żona i 2 dorosłych synów - nie podpisali z pracownikami porozumienia o kontynuacji zatrudnienia.

Czy po dniu 5 czerwca 2021 r. pracownicy będą pozostawali w stosunku pracy?

Jeżeli nie to w jaki sposób dojdzie do zakończenia stosunku pracy i z jakim dniem?

Jakie świadczenie przysługuje pracownikowi z powodu śmierci pracodawcy?

3. Joanna M. była zatrudniona w okresie od kwietnia 2018 r. do kwietnia 2020 r. na umowę o pracę i otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 1/3 wynagrodzenia minimalnego w skali jednego miesiąca. Od roku 2016 r. prowadziła pozarolniczą działalność gospodarczą – Szkołę Językową dla dzieci. Od dnia zawarcia umowy o pracę zaprzestała opłacać składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej.

Czy słuszne Pani Joanna M. postąpiła?

Z jakiego tytułu podlegała ubezpieczeniom społecznym i dlaczego?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 7

1. Jan O. jest zatrudniony na 1/2 etatu w spółce z o.o. od 2019 roku. Od 2 miesięcy jest nieobecny z powodu choroby. Przewidywany okres niezdolności do pracy to kolejne 4 miesiące. Pracodawca z osobą, która w miejsce nieobecnego Jana O. ma świadczyć pracę na zastępstwo, chce zawrzeć umowę o pracę na pełny etat. Umowa na zastępstwo ma pomóc zapłacić lukę powstałą w związku z czasową nieobecnością pracownika.

**Czy pracodawca może zatrudnić pracownika na zastępstwo w innym wymiarze czasu pracy niż praca świadczona przez pracownika przebywającego na zwolnieniu lekarskim?
Czy przepisy k.p. limitują ilość umów na zastępstwo?**

2. Jarosław B. był zatrudniony w firmie wykonującej pracę na budowach. Na jednej z nich pracownicy otrzymali polecenie przeniesienia palety bloczków silikonowych na górne piętro budowanego domu. Jeden z pracowników zorientował się, że na placu budowy pozostawiono koparkę, w której operator zapomniał zamknąć i zabezpieczyć. Ponieważ potrafił obsługiwać taki sprzęt on, Jarosław B. i jeszcze jeden pracownik wpadli na pomysł „ułatwienia” sobie pracy. Postanowili, że całą paletę bloczków włożą na łyżkę koparki i podniosą je na wysokość piętra. Żeby przyspieszyć pracę Jarosław B. i drugi pracownik położyli pod paletę deskę, na której stanęli. Realizacja tego dość oryginalnego pomysłu zakończyła się tragicznie paleta w trakcie podnoszenia zsunęła się z wysokości blisko 3 m na ziemię, obaj pracownicy spadli, a Jarosława B. przygniotły osuwające się z koparki bloczki. Z trudem go odratowano. Przeszedł wiele operacji jest osobą niepełnosprawną.

**Czy Jarosław B. będzie miał prawo do odszkodowania, zadośćuczynienia i renty?
Czy pracodawca będzie odpowiedzialny za szkodę jaką poniósł pracownik, który przyczynił się do zdarzenia uznanego za wypadek przy pracy?**

3. Konrad G. złożył wniosek o emeryturę w dniu 1 grudnia 2014 r. Konrad G. urodził się 5 maja 1947 r. Składając wniosek do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wykazał, że był zatrudniony na umowę o pracę przez 18 lat oraz w okresie od 1 lutego 1966 r. do 31 grudnia 1976 r. pracował w gospodarstwie rolnym rodziców o powierzchni 15 ha. Był jedynakiem, w tym czasie już nie chodził do szkoły, nie pracował nigdzie zawodowo. Rodzice byli już schorowani i jego pomoc była niezbędna do prawidłowego funkcjonowania gospodarstwa. Pracował tam codziennie przynajmniej przez 7 godzin.

**Czy Konrad G. spełnił warunki do przyznania mu prawa do emerytury?
Kiedy okres pracy w gospodarstwie rolnym może być uwzględniony przy ustalaniu prawa do emerytury z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych?**

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 8

1. Henryk G. został zatrudniony przez Annę M. w Sklepie Osiedlowym T. od 1 stycznia 2020 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony do 31 grudnia 2020 r. Był on już kiedyś pracownikiem tego pracodawcy w okresie od 1 stycznia 2010 r. do 31 grudnia 2013 r. Henryk G. pracował od 1 stycznia 2014 r. do 30 września 2019 r. w Urzędzie Gminy, skąd został zwolniony w trybie dyscyplinarnym. Anna M. nie była zadowolona z pracy Henryka G. i wręczyła mu wypowiedzenie umowy o pracę w dniu 15 października 2020 r. wskazując, że umowa rozwiąże się z dniem 30 listopada 2020 r.

Jaki okres wypowiedzenia obowiązuje strony?

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

2. Jan M. jest zatrudniony w „F” spółce z o.o. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W czerwcu 2020 r. spełnił warunki do uzyskania prawa do emerytury. W dniu 1 kwietnia 2019 r. spółka została postawiona w stan upadłości z opcją likwidacji. Jan M. jest zatrudniony w spółce od 15 lat. Pracodawca wręczył Janowi M. wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Czy pracodawca może wypowiedzieć Janowi M. umowę o pracę, jeżeli tak - to z jakim okresem wypowiedzenia?

Jeżeli nie – to proszę wskazać uzasadnienie swojego stanowiska.

3. Kazimierz P. zmarł nagle 2 lipca 2015 r. Miał wówczas ukończone 55 lat. Podlegał ubezpieczeniu społecznemu 23 lata i 7 miesięcy do 15 sierpnia 2008 r. Z orzeczenia Komisji Lekarskiej wynika, że Kazimierz P. już od grudnia 2008 r. był częściowo niezdolny do pracy. Wniosek o rentę rodzinną złożyła rozwiedziona małżonka, która wówczas miała 54 lata i nie miała ustalonego prawa o alimenty oraz syn Patryk, który ukończył 25 lat w dniu 30 czerwca 2015 r. i w tej dacie miał zdane wszystkie egzaminy z IV roku studiów pięcioletnich.

Kto nabędzie prawo do renty rodzinnej?

Jeżeli tak to od kiedy i na jaki okres?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 9

1. Zbigniew F. w dniu 12 czerwca 2020 r, zatrudniony od 5 lat na stanowisku magazyniera, otrzymał trzymiesięczne wypowiedzenie umowy o pracę, w którym jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał „utrata zaufania” Zbigniew F. nie zgadzał się z tą przyczyną i postanowił odwołać się do sądu pracy. Przed złożeniem tego odwołania w dniu 1 lipca 2020 r. uległ wypadkowi komunikacyjnemu i przez dwa miesiące przebywał w szpitalu.

Z jakim dniem nastąpi rozwiązanie umowy o pracę?

Jaki termin przysługuje na złożenie odwołania do sądu pracy – proszę wskazać datę, do której pracownik może złożyć odwołanie?

Czy może złożyć odwołanie po tym terminie?

2. Kamil G. zatrudniony od 1 grudnia 2020 r. w Sądzie Rejonowym na stanowisku informatyka od 4 marca 2021 r. przebywa nieprzerwanie na zwolnieniu lekarskim. W dniu 28 maja 2021 r. dyrektor Sądu Rejonowego wysłał do niego pismo rozwiązujące umowę o pracę w trybie art. 53 k.p. z datą 4 czerwca 2021 r. Pracownik odebrał pismo 2 czerwca 2021 r.

Kiedy (w jakiej dacie) umowa o pracę się rozwiązała?

Kiedy (w jakiej dacie) pracodawca mógł rozwiązać umowę zgodnie z przepisami Kodeksu pracy?

3. Paweł L. złożył do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wnioski o umorzenie należności z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne. Mimo opisanego swojej trudnej sytuacji rodzinnej i zdrowotnej organ rentowy wydał decyzję odmawiającą wnioskodawcy umorzenia należności z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne.

Czy Pawłowi L. przysługuje prawo wniesienia odwołania się od takiej decyzji do sądu powszechnego?

Jeżeli nie w jakim trybie taka decyzja może być zakwestionowana?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 10

1. Kamil G. zatrudniony od 1 grudnia 2020r. w Sądzie Rejonowym na stanowisku informatyka od 4 marca 2021 r. przebywa nieprzerwanie na zwolnieniu lekarskim. W dniu 28 maja 2021 r. dyrektor Sądu Rejonowego wysłał do niego pismo rozwiązujące umowę o pracę w trybie art. 53 k.p. z datą 4 czerwca 2021 r. Pracownik odebrał pismo 2 czerwca 2021 r.

Kiedy (w jakiej dacie) umowa o pracę się rozwiązała?

Kiedy (w jakiej dacie) pracodawca mógł rozwiązać umowę zgodnie z przepisami Kodeksu pracy?

2. Jolanta P., zatrudniona u pracodawcy Jakuba Z. od 12 lat, złożyła na piśmie oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy wskazując, że Jakub Z. od trzech miesięcy zalega z zapłatą wynagrodzenia w pełnej wysokości.

Czy i jakie świadczenia przysługują pracownikowi?

Czy i jakie uprawnienia przysługują pracodawcy?

3. Krzysztof G. urodzony 30 marca 1980 r. W latach 2000 - 2005 był studentem Uniwersytetu Szczecińskiego w Szczecinie. W dniu 30 maja 2017 r. złożył wniosek o przyznanie mu renty socjalnej. W dniu 15 lipca 2017 r. komisja lekarska ZUS ustaliła, że jest on całkowicie niezdolny do pracy od dnia 1 stycznia 2016 r. na stałe z powodu stwierdzonej schizofrenii paranoidalnej, która została rozpoznana w 2002 r.

Proszę podać, czy Krzysztof G. spełnia przesłanki do przyznania renty socjalnej, a jeżeli tak to od kiedy to świadczenie może mu być przyznane.

Czy w sytuacji uzyskania przez Krzysztofa G. prawa do renty socjalnej, w razie zawarcia przez niego umowy o pracę nakładczą z wynagrodzeniem 1100 zł miesięcznie, jego ewentualna renta socjalna ulegnie zawieszeniu?

Czy z tytułu zawartej umowy o pracę nakładczą będzie podlegał obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu i zdrowotnemu?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 11

1. Maria K. była pracownicą spółki z o.o. Dnia 31 marca 2021 r. upłynął czas zawartej na czas określony umowy o pracę. Od 21 marca 2021 r. przebywała na kwarantannie, podczas której zakaziła się COVID – 19 i w efekcie tej choroby 12 kwietnia 2021 r. zmarła. W okresie kwarantanny nie wykonywała pracy i pobierała zasiłek chorobowy. Intencją stron było kontynuowanie zatrudnienia, bowiem ustalili, że kolejną umowę zawrą 1 kwietnia 2021 r. po jej 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 w dowiedzieć po pracownicy z wnioskiem o wypłatę odprawy pośmiertnej.

Czy w przedstawionych okolicznościach mąż zmarłej Marii K. ma prawo do odprawy pośmiertnej?

Jeżeli tak to w jakiej wysokości?

2. W roku 2020 r. pracodawca powierzył pracownikowi Henrykowi B. wykonywanie pracy w formie zdalnej. Zgodnie z art. 3 ust. 4 ustawy o COVID-19 jako pracodawca zapewnił Henrykowi B. niezbędny do pracy zdalnej sprzęt, w tym laptop, skaner, router do Wifi oraz słuchawki bezprzewodowe i mikrofon. W kwietniu 2021 r. Henryk B. zmarł, a powierzony mu sprzęt, pozostał w jego mieszkaniu. Małżonka Henryka B. nie chce zwrócić sprzętu i podnosi, że może to zrobić po zakończeniu postępowania spadkowego.

W jaki sposób pracodawca może odzyskać należące do niego mienie?

Czy prawo użytkowania powierzonego sprzętu przechodzi na spadkobierców zmarłego pracownika?

3. Karolina P. jest pracownikiem Biura Rachunkowego, w którym jest zatrudniona na umowę o pracę. Pracuje w nienormowanym czasie pracy. Biuro Rachunkowe zawarło umowę o świadczenie usług ze Spółką z o.o. w K., zajmującą się rachunkowością na wykonywanie bilansu, a spółka z o.o. w K. zawarła umowę zlecenia z Karoliną P. na wykonywanie bilansu na rzecz Biura Rachunkowego, w którym jest zatrudniona Karolina P. na umowę o pracę. Pracę nad bilansem Pani Karolina miała wykonywać w weekendy, kiedy nie wykonuje pracy na rzecz swojego pracodawcy. Wynagrodzenie za umowę zlecenia ustalono w wysokości 3 tysięcy złotych. Z umowy o pracę Karolina P. otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze 6 tysięcy złotych i premię regulaminową w wysokości 1.500 złotych.

Jaka kwota będzie stanowiła podstawę wymiaru składki i kto będzie jej płatnikiem?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 12

1. Olimpia M. była zatrudniona w Urzędzie Gminy jako referent. Pozostawała w związku małżeńskim i była matką dwóch niepełnoletnich córek. W kwietniu 2021 r. była uczestnikiem wypadku samochodowego, doznała wielu uszkodzeń ciała, w wyniku czego w maju 2021 r. zmarła. W Urzędzie Gminy była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Dnia 15 lipca 2021 r. mąż Olimpii M. chcąc wystąpić o rentę rodziną zwrócił się do pracodawcy Urzędu Gminy o wydanie świadectwa pracy. Kadrowa zatrudniona w Urzędzie Gminy odmówiła wydania świadectwa pracy uzasadniając to tym, że świadectwo pracy wydaje się tylko pracownikowi.

**Czy pracodawca ma obowiązek wystawić zmarłemu pracownikowi świadectwo pracy?
Czy w przypadku wygaśnięcia stosunku pracy pracodawca zobowiązany jest wydać świadectwo pracy osobom uprawnionym do renty rodzinnej po zmarłym pracowniku?**

2. Pozwany – zespół szkół – w wypowiedzeniu umowy o pracę dokonany 9 lipca 2013 r. należycie skonkretyzować przyczynę wypowiedzenia, która dodatkowo okazała się prawdziwa - likwidacja stanowiska pracy. Sąd Rejonowy uwzględnił także, że powódka jest członkiem międzyzakładowej organizacji związkowej. Na mocy uchwały 4 kwietnia 2012 r. była objęta szczególną ochroną na okres kadencji od 4 kwietnia 2013 r. do 4 kwietnia 2016 r. Organizacja związkowa nie zgodziła się na wypowiedzenie jej umowy o pracy. W ocenie Sądu Rejonowego brak zgody związku zawodowego nie naruszał art. 32 ust. 1 punkt 1 ustawy o związkach zawodowych, gdyż organizacja związkowa nie przedstawiła kwartalnej informacji o liczbie członków na podstawie art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych. Pracownica zaskarżyła wyrok Sądu Rejonowego w całości podnosząc, że pracodawca nadużył swoich praw podmiotowych, bowiem miał pełną świadomość funkcjonowania w swoim zakładzie pracy organizacji związkowej oraz osób objętych jej ochroną.

Czy czynności podjęte przez pracodawcę bez wymaganego współdziałania z organizacją związkową w przedstawionej sytuacji są wadliwe?

3. Ewelina Z. jest zatrudniona na umowę o pracę w spółce z o.o. OKO w P. Spółka zajmuje się produkcją aparatów słuchowych. Umowa na czas nieokreślony została zawarta od 2001 r. Po ostatniej podwyżce jej wynagrodzenie wyniosło 5 tysięcy złotych. W roku 2020 r. rozpoczęła prowadzenie działalności gospodarczej. Wcześniej nigdy nie prowadziła działalności gospodarczej. W ramach swojej działalności Ewelina Z. miała zajmować się oprowadzaniem wycieczek po miejskich zabytkach.

**Czy Ewelina Z. może skorzystać w ramach rozpoczętej działalności z ulgi na start?
Czy powinna odprowadzać składkę zdrowotną?**

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 13

1. Wraz z umową o pracę na czas nieokreślony strony podpisały umowę o zakazie konkurencji. Na jej podstawie pracownik zobowiązał się powstrzymać od wszelkiej działalności naruszającej interes pracodawcy przez cały okres zatrudnienia u pracodawcy oraz u jego następców prawnych. Ustalono, że zakaz będzie obowiązywał również przez rok po ustaniu zatrudnienia w zamian za comiesięczne odszkodowanie w wysokości 25% przeciętnego wynagrodzenia pracownika z ostatniego roku zatrudnienia. Co jednak najistotniejsze – postanowienia o zakazie konkurencji miały mieć zastosowanie wyłącznie, gdy pracodawca potwierdzi to pisemnym oświadczeniem, najpóźniej w ostatnim dniu trwania umowy o pracę. W przeciwnym razie, umowa o zakazie konkurencji, ulegała rozwiązaniu z ostatnim dniem zatrudnienia. Dnia 31 marca 2021 r. stosunek pracy został rozwiązany na skutek wypowiedzenia złożonego przez pracownika. Pracodawca nie złożył pracownikowi oświadczenia o obowiązywaniu umowy o zakazie konkurencji. Mimo to był pracownik powstrzymywał się od podjęcia zatrudnienia w firmach o profilu działalności podobnym do prowadzonej przez wcześniejszego pracodawcę, aby nie naruszyć zakazu konkurencji. Dnia 1 października 2021 r. wystąpił na drogę sądową o zapłatę odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji.

Jaki powinien zapaść wyrok?

W jakiej formie powinna być zawarta umowa o zakazie konkurencji?

Czy w umowach o zakazie konkurencji dopuszczalne są zastrzyżenia możliwości jednostronnego odstąpienia od umowy?

Jakie znaczenie ma to, że pracodawca wiedział, że pracownik powstrzymuje się od wykonywania pracy w firmach o profilu działalności podobnym do prowadzonego przez pracodawcę?

2. Zakład budowlany zatrudniający Przemysława G. w miesiącach letnich wydaje pracownikom wodę butelkowaną z przeznaczeniem do spożycia na terenie zakładu. Podczas opuszczenia przez Przemysława G. terenu zakładu pracownicy ochrony znaleźli w jego torbie dwie półtora literowe nienapoczęte butelki wody.

Czy przywłaszczając wodę pracownik dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych?

Czy fakt, że wartość butelki wody nie przekraczała 5 zł wpływa istotnie na ocenę jej zachowania?

3. Tadeusz B. został powołany na członka zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością na podstawie przepisów k.s.h. Swoją funkcję pełnił wyłącznie na podstawie aktu powołania bez zawierania dodatkowej umowy o wykonywanie czynności w zarządzie. Uchwałą udziałowców przyznano mu wynagrodzenie miesięczne w wysokości 22.000 zł.

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

Czy jego wynagrodzenie podlega oskładkowaniu?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 14

1. W Grzegorz K. przy opuszczaniu zakładu pracy został zatrzymany do wyrywkowej kontroli. W trakcie inspekcji zawartości plecaka ujawniono w nim dwie maseczki ochronne używane na terenie zakładu. W momencie kontroli Grzegorz K. nie wytłumaczył ich pochodzenia, nie przedstawił też rachunku, ani faktury wskazujących na legalne pochodzenie maseczek. Po przyjeździe policji pracownik został ukarany mandatem karnym w wysokości 100 zł. W kolejnym dniu roboczym po zdarzeniu pracownik przedstawił pracodawcy dowód zakupu 100 szt. masek. Na fakturze nie było jednak określonego rodzaju i marki masek. Pracownik tłumaczył, że dzień wcześniej zakupił maski w sklepie, a po zakupie schował je do plecaka, który zabiera ze sobą do pracy. O tym fakcie przypomniał sobie dopiero w momencie kontroli, kiedy to pracownicy ochrony poprosili go o okazanie zawartości plecaka. Mimo to pracownik został zwolniony w trybie dyscyplinarnym i jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy pracodawca wskazał próbę przywłaszczenia mienia pracodawcy. W toku procesu sprzedaż masek potwierdził właściciel sklepu. Przesłuchani świadkowie - pracownicy pozwanego zakładu pracy zeznali, że Grzegorz K. nie miał dostępu do dużej ilości masek, bowiem pracownikom wydawano maski po jednej lub dwie. Wobec wątpliwości co do popełnienia przez pracownika czynu, sąd pracy uznał jego zwolnienie dyscyplinarne za niezgodne z prawem i przywrócił go do pracy.

Czy wyrok Sądu jest słuszny?

Czy kradzież masek jeżeli faktycznie miałyby miejsce jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków?

2. Paweł Z. był zatrudniony u pracodawcy na podstawie umowy o pracę od 2006 r. W związku z tym był uprawniony do odprawy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Dnia 1 października 2014 r. pracodawca złożył pracownikowi oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy. Z uwagi na to, że Paweł Z. nie odmówił przyjęcia nowych warunków został objęty postanowieniami nowej umowy, które regulowały rodzaj i miejsce pracy, wynagrodzenie, wymiar czasu pracy, rodzaj umowy, a także czas rozpoczęcia umowy. W pozostałym zakresie pracownik został objęty postanowieniami wewnątrzzakładowych aktów prawa pracy, o czym został poinformowany. W przeciwieństwie do pierwotnej umowy o pracę ani nowa umowa o pracę, ani wewnątrzzakładowe akty prawa pracy nie przewidywały, aby pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy należna była odprawa.

Czy roszczenie pracownika o odprawę jest słuszne?

3. Sp. z o.o. prowadząca działalność gospodarczą na terenie Polski, ma filie w kilku państwach na terenie Europy między innymi w Kijowie. Na początku 2021 roku zatrudniła obywatela Ukrainy na stanowisku analityka na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Z umowy o pracę wynika, że obywatel Ukrainy będzie wykonywał pracę w filii spółki, która ma siedzibę w Kijowie.

Ponieważ obywatel Ukrainy wykonuje pracę poza granicami Rzeczypospolitej Polskiej czy będzie mógł być uznany na terytorium Polski za pracownika, jeżeli tak to czy będzie podlegał ubezpieczeniom społecznym w Polsce?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 15

1. Pracodawca dowiedział się od kilku swoich pracowników, że jeden z zatrudnionych Jan L. podbiera pieniądze z kasy sklepu. Przeprowadził postępowanie wyjaśniające. Sporządził notatki urzędowe z wysłuchania kilku świadków, którzy potwierdzili jego podejrzenia. Pracodawca zwolnił pracownika i złożył zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa, do którego dołączył informacje uzyskane podczas przeprowadzanego postępowania.

Czy postępowanie pracodawcy było prawidłowe?

Czy pracodawcy można zarzucić naruszenie dóbr osobistych pracownika?

Czy pracodawca odpowiada za naruszenie dóbr osobistych pracownika wynikające z postępowania karnego nawet wtedy, gdy pozbawił etatowca zatrudnienia, zarzucając mu popełnienie przestępstwa, które miało uniemożliwić dalsze zatrudnienie na zajmowanym stanowisku?

2. Pracownika Andrzej O. został zwolniony dyscyplinarnie. Pracodawca jako przyczynę wskazał popełnienie przestępstwa na szkodę pracodawcy – przywłaszczenie powierzonego mu mienia. Oprócz zwolnienia, pracodawca złożył zawiadomienie do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. Sąd karny ostatecznie uniewinnił pracownika od stawianego mu zarzutu. Pracownik wniósł do Sądu pozew o zasądzenie zadośćuczynienia w kwocie 50.000 zł za bezpodstawne posądzenie go o popełnienie przestępstwa, tak w oświadczeniu woli o rozwiązaniu umowy, jak i w zawiadomieniu skierowanym do prokuratury.

Czy pracownik ma szansę na wygranie procesu?

3. Kazimierz P. urodzony 1 listopada 1948 r. w dniu 5 kwietnia 2017 r. złożył wniosek o przyznanie emerytury. Na dzień złożenia wniosku udowodnił 12 letni okres składkowy z tytułu zatrudnienia w Przedsiębiorstwie Z., 5 letni okres nauki w szkole wyższej na jednym kierunku zgodnie z wymiarem określonym w programie studiów i naukę tę zakończył uzyskując tytuł magistra, 5 letni okres opłacania składek na ubezpieczenie społeczne rolników z tytułu prowadzenia gospodarstwa rolnego o powierzchni 10,50 ha przeliczeniowego oraz 5 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 Kazimierz P. od 2 lat nie podlega żadnemu ubezpieczeniu społecznemu.

Proszę podać, czy Kazimierz P. 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 16

1. Jacek B. jest zatrudniony w spółce od 15 lat na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy. W spółce Y. nie ustala się planów urlopów wypoczynkowych. Nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego w całości za rok 2016, 2017, 2018, 2019 i 2020, wymiarze łącznym 130 dni, jaki i ma prawo do urlopu wypoczynkowego za 2021 r. wymiarze 26 dni. Nowy prezes zarządu spółki Y. Roman K. zastanawiał się w lutym 2021 r., czy prawo do urlopu wypoczynkowego Jacka B. za 2016 r. i 2017 r. uległo przedawnieniu, czy może on zobowiązać Jacka B. bez jego zgody do wykorzystania do dnia 30 września 2021 r. zaległych urlopów za okres do 2020 r., ewentualnie, czy bez rozwiązania z Jackiem B. umowy o pracę może mu wypłacić ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za lata 2016–2020.
Proszę udzielić odpowiedzi na wątpliwości prezesa zarządu spółki Romana K.
2. Anna K. podjęła pierwszą w życiu pracę na czas określony od 19 stycznia do 31 marca 2021 r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Następnie rozpoczęła kolejną pracę na pełny etat w tym samym roku kalendarzowym u innego pracodawcy - od 5 kwietnia 2021 r. Dnia 15 lutego 2021 r. złożyła wniosek o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego. Pracodawca odmówił udzielenia urlopu wskazując, że nie nabyła jeszcze prawa do swojego pierwszego urlopu.
Czy pracodawca słusznie odmówił Annie K. udzielenia urlopu wypoczynkowego?
Kiedy Anna K. nabyła prawo do urlopu u pierwszego pracodawcy?
Kiedy nabędzie prawo do urlopu wypoczynkowego u kolejnego pracodawcy, u którego rozpoczęła pracę 5 kwietnia 2021 r.?
Kiedy nabędzie prawo do pełnego wymiaru urlopu wypoczynkowego?
3. Robert W. jest zatrudniony w ramach stosunku pracy w Biurze Rachunkowym G.M., w którym zajmuje się obsługą podmiotów gospodarczych. Od 10 marca 2021 r. będzie dodatkowo wykonywał umowę zlecenia w innej firmie, która przygotowuje bilanse dla Biura Rachunkowego G.M. W ramach tej umowy Robert W. będzie się zajmował przygotowaniem i zbieraniem danych statystycznych. Umowa zlecenia zawarta z inną firmą będzie faktycznie wykonywana na rzecz własnego pracodawcy Biura Rachunkowego G.M.
Kto będzie zobowiązany odprowadzać składki od umowy o pracę i od umowy zlecenia?
Czy firma, w której Robert W. jest zatrudniony na podstawie umowy zlecenia jest płatnikiem składek za Roberta W.?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 17

1. Z powodu likwidacji firmy w maju 2021 r. pracodawca Zygmunt G. rozwiązał umowę o pracę z pracownikiem Januszem M. korzystającym z urlopu bezpłatnego od 1 stycznia 2021r. do dnia zakończenia zatrudnienia. Pracodawca odmówił wypłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy z br. Janusz M. nie zgadza się z decyzją pracodawcy i złożył pozew do sądu pracy o wypłatę ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za rok 2021.

Czy pracodawca słusznie odmówił wypłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy?

Czy w okresie urlopu bezpłatnego pracownik nabywa uprawnienia pracownicze, jeżeli tak to jakie, jeżeli nie to dlaczego?

Proszę uzasadnić swoją odpowiedź.

2. Zgodnie z umową o pracę Krzysztof G. otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 3000 zł płacy zasadniczej oraz 500 zł dodatku stażowego. Obowiązuje go trzymiesięczny okres rozliczeniowy. Od kwietnia do czerwca 2020 r. pracownik przekroczył normę tygodniową o 16 godzin z powodu pracy po 8 godzin dodatkowo w maju i czerwcu 2020 r. Liczba godzin przypadających do przepracowania w tym okresie rozliczeniowym wynosiła 496. Krzysztof G. uważa, że z tytułu przekroczenia normy średniotygodniowej przysługuje mu 100% dodatek, który powinien być wypłacony z wynagrodzeniem za czerwiec. Pracodawca nie zgadza się, uważa, że pracownikowi należy się dodatek w wysokości 50%, bowiem pracę wykonywał w dni robocze, a nie w ustawowo wolne od pracy.

Jakie wynagrodzenie przysługuje Krzysztofowi G. za przekroczenie normy czasu pracy?

Co stanowi podstawę obliczenia dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, w przypadku pracowników otrzymujących wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową?

3. Przedsiębiorca Włodzimierz K. prowadzi od 30 lat Biuro Rachunkowe. W związku z tym, że w ostatnim okresie coraz częściej choruje i prawdopodobnym jest, że będzie występował o rentę z tytułu niezdolności do pracy, postanowił zatrudnić swoją córkę na stanowisku księgowej. Katarzyna K. córka Włodzimierza K. w dniu zawarcia z nią umowy o pracę nigdzie nie pracowała. Umowa o pracę została zawarta na czas nieokreślony. Córka prowadzi odrębne gospodarstwo domowe.

Czy do celów ustalania tytułu do ubezpieczeń powinna być traktowana jako pracownik, czy też jako osoba współpracująca?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 18

1. Mieczysław S. ukończył studia na Uniwersytecie Szczecińskim na Wydziale Prawa w 2015 r. Bezpośrednio po studiach podjął zatrudnienie w firmie A, w której przepracował 1 rok i 3 miesiące. Następnie zatrudnił się w firmie B w pełnym wymiarze czasu pracy i pracuje w niej już przeszło 3 lata. W październiku 2020 r. kontynuując pracę w firmie B podjął dodatkową pracę w firmie C na 1/4 etatu. Pracownik legitymuje się ponad dziesięcioletnim stażem pracy – uwzględniając ukończenie studiów. Firma B. udzieliła mu w 2020 r. 26 dni urlopu wypoczynkowego.

Jaki urlop wypoczynkowy przysługiwał Mieczysławowi S. w firmie C za rok 2020?

Na podstawie jakich okresów należy liczyć prawo do urlopu i jego wymiar w firmie C?

2. Pracodawca zaproponował pracownikom dobrowolny pakiet treningowy-ćwiczenia on-line z trenerem wykonywane bezpośrednio po godzinach pracy. Pracownik podczas sesji treningowej doznał urazu. Zgłosił do pracodawcy zdarzenie, oczekując, że zostanie zakwalifikowane jako wypadek przy pracy. Pracownik uważał, że był to wypadek przy pracy, ponieważ ćwiczenia były prowadzone w celu ograniczenia negatywnych konsekwencji związanych z pracą siedzącą w ramach pracy zdalnej. Pracodawca zaś podnosił, że nie widzi związku zdarzenia z pracą, bowiem zajęcia nie miały charakteru obowiązkowego. Uczestnictwo w nich było dobrowolne nie wiązało się z poleceniem pracodawcy

Czy roszczenie pracownika jest zasadne?

Jakie znaczenie ma fakt, że inicjatywa ćwiczeń pochodziła od pracodawcy?

Podaj definicję wypadku przy pracy.

3. Beata Z. ma 22 lata i studiowała na Uniwersytecie imieniem Adama Mickiewicza w Poznaniu na wydziale prawa. Z uwagi na problemy rodzinne i konieczność sprawowania opieki nad matką nie zdała egzaminów z 2 semestru II roku studiów. W związku z tym została skreślona z listy studentów 10 stycznia 2021 r. W trakcie studiów Beata Z. zawarła umowę zlecenia ze spółką z o.o. H. w P. na prowadzenie telemarketingu. Umowa zlecenia została zawarta w listopadzie 2020 r.

Czy w związku z utratą statusu studenta spółka z o.o. powinna zgłosić panią Beatę Z. do obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego, rentowego, wypadkowego i zdrowotnego?

Jeżeli tak, to z jakim dniem ma obowiązek zgłoszenia?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 19

1. Pracownik, po ukończeniu liceum ogólnokształcącego, 1 października 2016 r. podjął swoje pierwsze zatrudnienie na podstawie umowy o pracę, które kontynuuje do chwili obecnej. Dnia 1 października 2016 r. rozpoczął też pięcioletnie studia wyższe na Zachodniopomorskim Uniwersytecie Technologicznym. W połowie lipca 2021 r. zaplanował obronę pracy magisterskiej. Po obronie pracy magisterskiej pracownik chciał, by do stażu pracy, wpływającego na wymiar jego urlopu, zaliczyć mu okres nauki. Pracodawca odmówił pracownikowi 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 przy zaliczeniu mu do stażu pracy, na podstawie którego będzie liczony wymiar urlopu ukończonej szkoły wyższej?

2. Pracodawca zdecydował się na wręczenie pracownikowi wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony. W treści uzasadnienia zawarł kilka konkretnych przyczyn, wskazując jednak błędne podstawy prawne. W tym przypadku brak wskazania prawidłowych podstaw prawnych w ocenie pracodawcy nie przesądzało o wadliwości uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę. Pracownik uważa, że wskazanie przez pracodawcę w oświadczeniu woli o wypowiedzeniu umowy o pracę błędnej podstawy prawnej odnoszącej się do przyczyny opisowo powołanej, stanowi naruszenie. W związku z tym odwołał się do sądu pracy o przywrócenie do pracy .

Czy sąd pracy powinien uwzględnić roszczenie pracownika o przywrócenie do pracy? Omów wymogi formalne przy wypowiedzaniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

3. Jadwiga J. urodzona 1 czerwca 1960 r. pobiera od dnia 1 stycznia 2014 r. rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy, ustaloną na stałe. Ma udowodniony jedynie 23-letni okres składkowy z tytułu zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy spółce M. oraz 2 letni okres nieskładkowy. Od dnia 1 marca 2021 r. jej renta z tytułu częściowej niezdolności do pracy była ustalona w wysokości najniższej renty.

Proszę rozstrzygnąć, czy Zakład Ubezpieczeń Społecznych zamiast renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy może przyznać Jadwidze J. emeryturę z urzędu? Jeżeli tak, to od kiedy i czy ta emerytura może być niższa od najniższej emerytury, jaka była ustalona od dnia 1 marca 2021 r.?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 20

1. Dwaj pracownicy Marian R. i Sebastian A. zatrudnieni w Zakładzie Energetycznym na stanowisku elektryków wysokich napięć zostali wielokrotnie przyłapani na naruszeniu zasady trzeźwości w miejscu i czasie pracy. Pili w nocy alkohol i wykonywali pracę przy wysokich napięciach. Sebastian A. został zwolniony dyscyplinarnie, Marian R. otrzymał od pracodawcy wypowiedzenie umowy z jednoczesnym zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy. Sebastian A. 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 Sebastian A. wystąpił do sądu pracy o odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania w zakresie rozwiązywania umowy o pracę?

Jaki powinien zapaść wyrok?

Jakie okoliczności powinien podnosić Sebastian A. w trakcie postępowania przed Sądem Pracy?

Jaką argumentację może przedstawić pracodawca?

2. Karolina G. zatrudniona w podstawowym systemie czasu pracy od poniedziałku do piątku, wykorzystując urlop wypoczynkowy w okresie od 6 do 17 maja 2021 r. zachorowała i otrzymała zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy. Zwolnienie lekarskie było wystawione na okres od 14 do 23 maja 2021 r. Z powodu choroby Karolina G. nie wykorzystała 2 dni, to jest 14 i 17 maja zaplanowanego urlopu wypoczynkowego. W związku z niewykorzystaniem urlopu stawiała się do pracy dopiero po 2 dniach od zakończenia zwolnienia lekarskiego czyli 26 maja 2021 r.

Czy nieobecność w pracy Karoliny G. od 24 i 25 maja można uznać jako nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy?

Czy pracownik może samodzielnie wydłużyć urlop wypoczynkowy o dni niewykorzystane z powodu choroby?

3. Jan O. od 1 lipca 2020 r. prowadzi jako osoba fizyczna pozarolniczą działalność gospodarczą na podstawie ustawy „o swobodzie działalności gospodarczej”. Z tego względu, iż jest to jego pierwszy tytuł do objęcia go ubezpieczeniem społecznym, podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne wynosi 30% minimalnego wynagrodzenia. Na okres od dnia 1 lutego 2021 r. do dnia 31 grudnia 2021 r. Jan O. zawarł umowę zlecenia ze spółką M. i z tytułu wykonywanej pracy na rzecz tej spółki, ma otrzymywać wynagrodzenie miesięczne w wysokości 600 zł. Jan O. w dniu 3 lutego 2021 r. zwrócił się o informację do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, czy z tytułu zawartej umowy zlecenia będzie podlegał również obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu i zdrowotnemu. **Proszę podać jaka powinna być treść odpowiedzi Zakładu Ubezpieczeń Społecznych?**

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 21

1. Katarzyna Sz. regularnie spóźniała się do pracy, co dezorganizowało przyjętą organizację zadań w ramach pracy skooperowanej. Pracodawca przeprowadził z pracownicą rozmowę dyscyplinującą, co spowodowało, że pracownik zaczął punktualnie przychodzić do pracy. Pracodawca postanowił po kilku miesiącach wypowiedzieć Katarzynie Sz. 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 powoływanie się na występujące w przeszłości problemy z pracownikiem, które aktualnie nie mają miejsca, może stanowić przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę?
2. Karolina C. z uwagi na rozpoczęcie posyłania dziecka do przedszkola, zwróciła się do pracodawcy Joanny M. prowadzącej Zakład Krawiecki o objęcie jej ruchomym rozkładem czasu pracy. Joanna M. zatrudniała kilkunastu pracowników. Jej zakład krawiecki był otwarty od godziny 6:00 do godziny 19:00. Pani Joanna zgodziła się na umożliwienie Karolinie C. pracy w ruchomym rozkładzie czasu pracy i razem ustaliły, że Karolina C. będzie rozpoczynała pracę w każdym ośmiogodzinnym dniu, pomiędzy godz. 6:00 a 8:00. W poniedziałek Karolina C. pracowała od godziny 7:00 do godziny 15:00, we wtorek od godziny 6:00 do godziny 14:00. Na koniec okresu rozliczeniowego zwróciła się do pracodawcy o wypłatę wynagrodzenia za pracę ponad 8 godzin w poniedziałek.

Czy pracę w dobie poniedziałkowej, w dziewiątej godzinie można uznać za pracę w godzinach nadliczbowych?
3. Stanisław G. urodzony 14 kwietnia 1965 r. pobierał od dnia 1 stycznia 2010 r. do 31 grudnia 2018 r. rentę z tytułu niezdolności do pracy w związku z wypadkiem przy pracy, jaki zaistniał 5 stycznia 2009 r., mając udowodniony 15 letni okres składkowy i 2 letni okres nieskładkowy do dnia wypadku. Prawo do powyższej renty ustało z dniem 31 grudnia 2018 r. gdyż Stanisław G. odzyskał zdolność do pracy. Od 1 stycznia 2019 r. do 31 maja 2021 r. nie podlegał żadnemu ubezpieczeniu społecznemu. W dniu 1 czerwca 2021 r. ponownie złożył wniosek o przyznanie prawa do renty w związku z wypadkiem przy pracy z dnia 5 stycznia 2009r. Komisja lekarska ZUS ustaliła, iż Stanisław G. jest ponownie niezdolny do pracy od dnia 1 maja 2021 r. w związku z wypadkiem przy pracy z 5 stycznia 2009 r., okresowo do dnia 30 kwietnia 2024 r. Pomimo tych ustaleń, organ rentowy odmówił przyznania Stanisławowi G. prawa do renty, gdyż ponowna jego niezdolność do pracy nie powstała w ciągu 18 miesięcy od ustania prawa do renty, ani nie powstała w ciągu 18 miesięcy od ostatniego okresu składkowego i nieskładkowego.

Proszę ocenić zasadność decyzji organu rentowego, przy powyższej argumentacji.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 22

1. Pracodawca zamierza wypowiedzieć Karolowi N. - pracownikowi będącemu członkiem zakładowej organizacji związkowej umowę o pracę na czas nieokreślony. W tym celu zaprosił do siebie pracownika oraz przewodniczącego związku zawodowego. Podczas spotkania pracodawca w pierwszej kolejności wręczył przewodniczącemu organizacji związkowej pismo informujące o zamiarze wypowiedzenia umowy pracownikowi Karolowi N., chwilę później pracownik otrzymał pisemne wypowiedzenie umowy. W piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca zarzucił Karolowi N., że nie zawiadomił pracodawcy o znanej mu nagannej postawie Marianny K. do wykonywanych przez nią obowiązków. Karol N. tłumaczył się, że donoszenie na współpracowników nie należy do jego obowiązków. Poza tym nie był przełożonym Marianny K.

Czy postępowanie pracodawcy należy uznać za prawidłowe?

Czy wskazana przyczyna może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony?

Omów procedurę konsultacji wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony ze związkami zawodowymi?

2. Stanisław G. świadczył pracę w sklepie spożywczym jako sprzedawca, w dniu 18 listopada 2020 r. w godzinach od 15:00 do 23:00, a następnie 19 listopada 2020 r. w godzinach od 6:00 do 14:00. W dobie pracowniczej, która rozpoczęła się 18 listopada 2020 r. o godzinie 15:00 i trwała do 19 listopada 2020 r. do godziny 15:00 pracownik miał 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. Karoliny P. ma 28 lat. Dostarczyła zwolnienie lekarskie od pierwszego dnia po powrocie z dwuletniego urlopu wychowawczego. Przed urlopem była zatrudniona przez okres 8 miesięcy. Karolina P. uważa, że powinna otrzymywać wynagrodzenie chorobowe od pierwszego dnia zwolnienia lekarskiego. Pracodawca odmówił wypłaty wynagrodzenia chorobowego podnosząc, że przerwa w ubezpieczeniu społecznym była dłuższa niż 30 dni.

Czy Karolina P. słusznie domaga się wynagrodzenia chorobowego od pierwszego dnia zwolnienia lekarskiego?

Jeżeli tak to od kiedy nabędzie prawo do zasiłku chorobowego?

Czy okres wyczekiwania na prawo do zasiłku chorobowego jest traktowany na równi z okresem ubezpieczenia chorobowego?

Czy okres wyczekiwania zawsze jest równoznaczny z okresem opłacania składek?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 23

1. Kornelia S., Małgorzata C. Urszula M. i Halina Z. są zatrudnione zakładowym magazynie artykułów spożywczych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością, która prowadzi hurtownię, otrzymując wynagrodzenie po 5.000 zł miesięcznie. Pracownicy, w dniu 10 marca 2020 r. podpisały umowę o wspólnej odpowiedzialności materialnej po 25% za powstałą szkodę, a pracodawca powierzył im prawidłowo mienie znajdujące się w magazynie, wręczając im spis inwentaryzacyjny, który został przez nie podpisany. W umowie również zaznaczono, iż Kornelia S., Małgorzata C. Urszula M. i Halina Z. w razie powstania niedoboru wyrażają zgodę na potrącenie równowartości powstałego niedoboru z ich wynagrodzenia po 500 zł miesięcznie. W dniu 11 marca 2021 r. przeprowadzono inwentaryzację, która potwierdziła niedobór w wysokości 75.000 zł. Pracodawca chce obciążyć pracownicy całym niedoborem w sytuacji, gdy w hurtowni, w której one pracowały, na skutek awarii przez okres 3 miesięcy, nie działał system zabezpieczenia magazynu, który wykrywałby próby wyniesienia towarów z hurtowni, ale nie zgłoszono kradzieży, a ponadto część towarów spożywczych o wartości 10.000 zł uległa zepsuciu, ze względu na awarię lodówek. Pracodawca rozważa potrącenie powstałego niedoboru z wynagrodzenia pracowników oraz czy można wypowiedzieć kierownicze sklepu Korneli S. umowę o pracę wyłącznie z powodu powstania niedoboru .

Proszę udzielić odpowiedzi na powyższe wątpliwości pracodawcy.

Czy pracodawca jest uprawniony do wystawienia weksła gwarancyjnego jako środka zabezpieczenia przyszłych ewentualnych roszczeń o naprawienie szkody wyrządzonej w mieniu pracodawcy?

2. Tadeusz P. wykonuje pracę od poniedziałku do piątku, jako mechanik, w godzinach od 8:00 do 16:00. Właściciel Zakładu Usługowego, w którym pracuje Tadeusz P. polecił mu pracę 14 listopada 2020 r. w sobotę wymiarze 6 godzin. Tadeusz P. nie otrzymał żadnej rekompensaty za pracę w sobotę. Tadeusz P. zwrócił się do pracodawcy o wypłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

W jaki sposób pracodawca winien rozwiązać przedmiotowy problem?

3. Konrad P. urodził się w 1987 r. Był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 2 lat w Przedsiębiorstwie Transportowym K.L. w L. Od 14 sierpnia 2020 r. zachorował. W tym czasie był już w okresie wypowiedzenia umowy o pracę. Było to jego pierwsze zwolnienie lekarskie w 2020 r. Konrad P. chorował nieprzerwanie od 14 sierpnia 2020 r. do 15 września 2020 r. Dnia 31 sierpnia 2020 r. zakończył się okres wypowiedzenia i jednocześnie nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę.

Czy Konrad P. nabędzie prawo do wynagrodzenia chorobowego, czy zasiłku chorobowego?

Jeżeli tak, to w jakim okresie będzie przysługiwało mu wynagrodzenie chorobowe, a w jakim okresie zasiłek chorobowy z ubezpieczenia chorobowego?

Na kim będzie spoczywał obowiązek wypłaty wynagrodzenia chorobowego, a kto wypłaci zasiłek chorobowy? Czy Konrad P. miałby prawo do zasiłku chorobowego, gdyby choroba rozpoczęła się po rozwiązaniu umowy o pracę?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 24

1. Krzysztof K. i Zbigniew M. pracownicy zakładu budowlanego otrzymali tego samego dnia zwolnienie lekarskie. Krzysztof K. wrócił jednak do biura i nadal wykonywał swojej obowiązki, nie przypuszczając, że tego dnia pracodawca zdecydował się zakończyć z nim współpracę. O godzinie 12 został wezwany do oddziału kadr i tam wręczono mu wypowiedzenie umowy o pracę. Taki sam dokument otrzymał Zbigniew M., gdy w dziale kadr składał zaświadczenie od niezdolności do pracy, wcześniej informując przełożonych, że idzie do domu ze względu na chorobę.

Czy wypowiedzenie umowy o pracę wręczone Krzysztofowi K. i Zbigniewowi M. jest skuteczne?

2. Anna G. była w 2 miesiącu ciąży. Pracodawca zaproponował jej rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, ponieważ nie dysponował pracą odpowiednią dla kobiety w ciąży. Anna G. zgodziła się, bo wcześniej miała kłopoty z donoszeniem ciąży, więc tym razem chciała temu zapobiec i uniknąć stresu. Niestety, miesiąc po ustaniu stosunku pracy pracownica ponownie poroniła. W związku z tym wystąpiła przeciwko byłemu pracodawcy do Sądu z żądaniem wypłaty odszkodowania, powołując się na działanie pod wpływem błędu. W sprawę jednak przegrała. Zdaniem wszystkich instancji sądowych, był pracodawca nie straszył jej, nie szantażował, nie groził i jeśli nawet to oświadczył, że nie ma miejsca pracy odpowiedniego dla kobiety ciężarnej, to był to jego problem jako pracodawcy, a ona nie musiała przyjmować jego propozycji.

Czy pracodawca ponosił odpowiedzialność za ustanie zatrudnienia w okresie ciąży i późniejsze poronienie, które nie miało związku z jego działalnością jako pracodawcy?

3. Katarzyna Z. urodzona 1 stycznia 1986 r. od dnia 1 stycznia 2017 r. jako osoba fizyczna prowadzi jednoosobowo pozarolniczą działalność gospodarczą na podstawie ustawy o „swobodzie działalności gospodarczej”, zgłaszając się do ubezpieczenia społecznego, a w tym do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego, opłacając w terminie składki na powyższe ubezpieczenia od podstawy wymiaru wysokości 9.000 zł miesięcznie. Prowadzona działalność gospodarcza jest jej pierwszą w życiu i stanowi jedyny tytuł do ubezpieczenia społecznego. Po rozpoczęciu działalności 20 marca 2017 r. Katarzyna Z. podczas wizyty u lekarza ginekologa, dowiedziała się że jest w 4 miesiącu ciąży i w związku z powikłaniami ciążowymi otrzymała w tym dniu zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy na okres 30 dni.

Proszę podać, czy Katarzyna Z. będzie miała prawo do zasiłku chorobowego, a jeżeli tak, to na jaki okres?

Czy Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne zadeklarowanej przez Katarzynę?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 25

1. Pracownik młodociany został zatrudniony po raz pierwszy 11 września 2021 r. Ponieważ w jego województwie zimowe ferie szkolne przypadają w 2022 r. na okres od 10 lutego do 21 lutego, nie nabył on jeszcze prawa do pierwszej części urlopu wypoczynkowego – 12 dni, jaka mu przysługuje po przepracowaniu 6 miesięcy, a zatem dopiero 29 lutego 2022 r. Na wniosek pracownika pracodawca chce udzielić mu jednak w tym okresie 10 dni zaliczkowego urlopu wypoczynkowego, który zostanie następnie zdjęty z puli 12 dni, jakie pracownik nabędzie po 6 miesiącach zatrudnienia w zakładzie.

Czy w związku z tym, że prawo do kolejnej części urlopu - 26 dni pracownik nabędzie z upływem kolejnych 6 miesięcy pracy t.j. - 31 sierpnia 2022 r. może on ponownie wystąpić do pracodawcy w okresie wakacji szkolnych o kolejny urlop zaliczkowy z przyszłej puli tego urlopu?

Czy pracodawca może nie przychylić się do wniosku pracownika i odmówić młodocianemu takiego urlopu?

2. Umowa o pracę z Karolem B. zawarta 1 lutego 2018 r. rozwiązała się 31 stycznia 2020 r. Kolejna umowa o pracę z tym pracownikiem na czas nieokreślony została zawarta od 3 lutego 2020 r. i w tym dniu pracownik rozpoczął pracę. Karol B. w związku z rozwiązaniem umowy o pracę zawartej na czas określony nie otrzymał świadectwa pracy. Pracodawca twierdził, że nie ma takiego obowiązku, ponieważ umowa jest kontynuowana. Karol B. wystąpił do Państwowej Inspekcji Pracy o nakazanie pracodawcy wydania świadectwa pracy. Pracownik nie wyjaśnił pracodawcy dlaczego upomina się o wydanie świadectwa pracy mimo pozostawania w zatrudnieniu.

Czy pracodawca Karola B. ma obowiązek wydać mu świadectwo pracy za okres umowy zawartej na czas określony?

Czy pracownik ma określony przepisami prawa termin do złożenia wniosku o wydanie świadectwa pracy?

3. Sebastian O. urodzony 31 grudnia 1951 r. w dniu 1 marca 2020 r. złożył wniosek o przyznanie emerytury rolniczej. W dniu 28 lutego 2020 r. w formie aktu notarialnego przekazał on swoje gospodarstwo rolne o powierzchni 9,25 ha przeliczeniowego swojemu 17-letniemu wnukowi, zaprzestając prowadzenia gospodarstwa rolnego. Na dzień złożenia wniosku o emeryturę udowodnił on 25 letni okres składkowy z tytułu zatrudnienia w spółce X. oraz, że przez okres ostatnich 10 lat podlegania ubezpieczeniu emerytalno- rentowemu rolników z tytułu prowadzenia gospodarstwa rolnego.

Proszę podać, czy Sebastian O. spełnia wymagane przesłanki do przyznania emerytury rolniczej, a jeżeli tak, to czy wypłata emerytury ulegnie zawieszeniu, w jakiej części i do kiedy?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 26

1. Jan O. zatrudniony w zakładzie produkcyjnym N. świadczył pracę jako mechanik 3 listopada 2020 r. w godzinach od 6:00 do 14:00. Tego dnia pracownicy zatrudnieni w tym samym dziale co Jan O. zostali zobowiązani do wykonywania pracy w celu usunięcia awarii maszyny. Naprawa trwała wiele godzin. Jan O. uczestniczył w naprawie tego dnia w godzinach nadliczbowych przypadających w godzinach od 19:00 do 21:00, co skutkowało niezapewnieniem mu co najmniej 11- godzinnego odpoczynku dobowego.

Czy pracodawca mógł zlecić Janowi O. pracę w godzinach nadliczbowych?

Czy Jan O. mógł odmówić stawienia się do pracy o godzinie 19:00?

Jak pracodawca powinien zrekompensować pracownikowi pracę w godzinach nadliczbowych, a jak brak dobowego odpoczynku?

2. Katarzynie R. jest pracownikiem w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością, która prowadzi swoją działalność na terenie całego kraju. Karolina R. mieszka w Poznaniu, a miejscem jej pracy ustalonym w umowie o pracę jest Szczecin. Pracodawca w umowie o pracę wskazał, że będzie pokrywał Katarzynie R. koszty wynajmu mieszkania w Szczecinie. W związku z problemami na rynku ze zbyciem towarów i nieosiąganiem planowanych zysków sp. z o.o. popadła w kłopoty finansowe. Pracodawca chciałby zrezygnować z finansowania kosztów wynajmu mieszkania dla Katarzyny R., ale ona nie wyraża na to zgody.

Co powinien zrobić pracodawca, gdy chce zaprzestać płacenia kosztów wynajmu mieszkania dla Katarzyny R.?

Jakie dodatkowe elementy może zawierać umowa o pracę?

3. Antoni B. 14 kwietnia 1997 r. od dnia 1 lipca 2017 r. rozpoczął swoją pierwszą w życiu pozarolniczą działalność gospodarczą, jako osoba fizyczna - jednoosobowo. Tego samego dnia złożył w oddziale Zakładu Ubezpieczeń Społecznych pisemne oświadczenie, że nie będzie płacił składek na ubezpieczenie społeczne, z tego powodu, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie zapewnia mu godziwej emerytury, ani renty z tytułu niezdolności do pracy. Zamierza leczyć się prywatnie, rezygnuje z przystąpienia do ubezpieczenia emerytalnego, rentowego, wypadkowego i zdrowotnego.

Proszę podać, czy w sytuacji, gdy Antoni będzie prowadził pozarolniczą działalność gospodarczą, to czy na skutek złożonego oświadczenia, może on 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 27

1. Paulina M. pracownica działu kadr sądu rejonowego zwróciła się 10 października 2020 r. po godz. 8:00 telefonicznie o opinię prawną do radcy prawnego, czy w sytuacji gdy Irena N. zatrudniona w tym sądzie jako sekretarz sądowy w wydziale cywilnym na podstawie umowy o pracę na czas określony z obowiązkiem wykonywania pracy od poniedziałku do piątku od godziny 7.30 do godziny 15.30, we środę 24 września 2020 r. po zakończeniu pracy w czasie od godziny 15.30 do godz. 22:30 przebywała w sądzie, gdyż przez 7 godzin czekała, aż sędzia skoczy pisanie uzasadnienia wyroku by wysłać go do kancelarii adwokata, to czy powyższe 7 godzin można zaliczyć jej do czasu pracy, a jeżeli tak, czy jest to praca w godzinach nadliczbowych i jak ewentualnie ta praca powinna być przez pracodawcę zrekompensowana i czy w czwartek 25 września 2020 r. może one rozpocząć pracę o godz. 9:30 ponadto poprosiła o opinie, czy sąd może zawrzeć z nią umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku sprzątaczkę, która to praca miałaby być wykonywana od poniedziałku do piątku od godz. 15.30 do godz. 17:30.

Proszę podać, jaka powinna być treść opinii prawnej?

2. Jan D. prowadząc pojazd służbowy i znajdując się pod wpływem alkoholu, na skutek bardzo dużego przekroczenia dopuszczalnej prędkości, doprowadził do wypadku, w wyniku którego uszkodził pojazd pracodawcy na kwotę szkody 7000 zł oraz pojazd osoby trzeciej na kwotę 10.000 zł. Poza tym, w wyniku wyłączenia pojazdu z ruchu pracodawca utracił korzyści w kwocie 3.000 zł. Jan D. miesięcznie otrzymuje wynagrodzenie, które wynosi 3000 zł.
Jakiego odszkodowania pracodawca może dochodzić od swojego pracownika Jana D.?

3. Karolina M. przebywała na zwolnieniu lekarskim od 20 marca 2021 r. Zwolnienie lekarskie było wystawione do 30 maja 2021 r. Pracodawca otrzymał wiadomość, że mimo orzeczonej niezdolności do pracy Karolina M. widziana jest w centrach handlowych oraz w klubach fitness. W związku z tym, pracodawca zwrócił się do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o sprawdzenie zasadności wystawionego zwolnienia lekarskiego. Lekarz orzecznik ZUS po kontrolnym badaniu ustalił wcześniejszą datę ustania niezdolności do pracy niż orzeczona w zwolnieniu lekarskim. Uznał, że Karolina jest zdolna do pracy od 10 maja 2021 r. Karolina i powinna zgłosić się do pracy 11 maja 2021 r. W dniu 11 2021 r. maja udała się do lekarza i otrzymała zwolnienie lekarskie od 11 maja do 15 czerwca 2021 r. Pracodawca uznał, że pracownica nie ma prawa do zasiłku chorobowego od 11 maja 2021 r.

Czy Karolina ma prawo do zasiłku chorobowego na podstawie nowo wystawionego zaświadczenia lekarskiego o czasowej niezdolności do pracy?

Czy pracownik ma prawo do zasiłku chorobowego na podstawie nowego zwolnienia lekarskiego również na dni niezdolności do pracy objęte zwolnieniem zakwestionowanym wcześniej przez lekarza orzecznika ZUS?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 28

1. Katarzyna Z. jest zatrudniona jako sekretarka w spółce z o.o., w pełnym wymiarze czasu pracy u pracodawcy, u którego wprowadzany jest jednomiesięczny okres rozliczeniowy. Jej wynagrodzenie składa się ze stawki zasadniczej w wysokości 3200 zł, dodatku funkcyjnego w wysokości 17% wynagrodzenia zasadniczego (544zł), stałej premii regulaminowej w wysokości 530 zł .

W listopadzie 2020 r. nominalny czas pracy wyniósł 160 godzin, a Katarzyna Z. przepracowała 177 godzin, w tym 17 godzin nadliczbowych wynikających z dłuższej pracy w zwykłym dniu roboczym.

**Czy Katarzyna Z. ma prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych?
Czy wszystkie wyżej wskazane składniki wynagrodzenia będą stanowiły podstawę do wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych?**

2. Pracownikowi Janowi K. wymierzono karę porządkową upomnienia za stawienie się do pracy pod wpływem alkoholu. W dniu 8 listopada 2021 r. Jan K. skierował do sądu pracy pozew o anulowanie kary. W uzasadnieniu pozwu napisał, że kara została nałożona bezpodstawnie, ponieważ w dniu 8 listopada 2021 r. był on trzeźwy, o czym zapewnił pracodawcę gdy ten postawił mu zarzut nietrzeźwości. Przychodząc do pracy w dniu 8 listopada 2021 r. był bardzo zmęczony, bo przez cały weekend sam opiekował się dwuletnim synem. Pracodawca nie sprawdzał jego stanu trzeźwości, mimo, że posiadał alkomat. W odpowiedzi na pozew zakład wskazał, że pracownik nie złożył sprzeciwu od nałożonej kary przed wystąpieniem do sądu .

**Jaki powinien zapaść wyrok w sądzie pracy?
Przedstaw tryb składania odwołań od kary porządkowej?**

3. Tadeusz N. uległ wypadkowi przy pracy 3 stycznia 2020 r. pod koniec dnia roboczego. Był to ciężki wypadek przy pracy. W dniu wypadku pracownik wykonywał pracę i otrzymał za ten dzień wynagrodzenie. Lekarz orzecznik wystawił zaświadczenie lekarskie od 3 stycznia 2020 r., ale w związku z tym, że za ten dzień pracownik otrzymał wynagrodzenie za pracę, pracodawca rozpoczął wypłatę wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy od 4 stycznia 2020 r. Dni niezdolności do pracy, za które pracownik nie otrzymał wynagrodzenia chorobowego, pracodawca nie wliczył do okresu zasiłkowego.

**Czy postępowanie pracodawcy jest słuszne?
Od kiedy należy liczyć okres zasiłkowy?**

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 29

1. Katarzynie R. jest pracownikiem w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością, która prowadzi swoją działalność na terenie całego kraju. Karolina R. mieszka w Poznaniu, a miejscem jej pracy ustalonym w umowie o pracę jest Szczecin. Pracodawca w umowie o pracę wskazał, że będzie pokrywał Katarzynie R. koszty wynajmu mieszkania w Szczecinie. W związku z problemami na rynku ze zbyciem towarów i nieosiąganiem planowanych zysków sp. z o.o. popadła w kłopoty finansowe. Pracodawca chciałby zrezygnować z finansowania kosztów wynajmu mieszkania dla Katarzyny R., ale ona nie wyraża na to zgody.

Co powinien zrobić pracodawca gdy chce zaprzestać płacenia kosztów wynajmu mieszkania dla Katarzyny R.?

Jakie dodatkowe elementy może zawierać umowa o pracę?

2. Rada nadzorcza zakładu produkcyjnego spółka z o.o. w maju 2020 r. odwołała 2 spośród 5 członków zarządu i wypowiedziała im umowy o pracę. Na posiedzeniu rady nadzorczej w czerwcu 2020 r. podjęto uchwałę o przyznaniu rocznej nagrody za 2019 r. dwóm spośród 3 pozostałych po odwołaniu członkom zarządu. Zgodnie z umową spółki i umowami o pracę nagroda roczna mogła być przyznana tym członkom zarządu, którzy pracowali w spółce przez cały rok, a spółka odnotowała za ten rok zysk. Jeden z pięciu członków zarządu sprawujących swoje funkcje w 2019 r. nie przepracował roku. Obydwaj byli członkowie zarządu wystąpili do rady nadzorczej z wnioskiem o przyznanie nagrody rocznej za 2019 r., gdyż według nich spełnili warunki określone umową o pracę i umową spółki. Mimo odbycia kilku posiedzeń rada nadzorcza nie rozpoznawała wniosków zainteresowanych członków zarządu.

Jak oceniasz działania spółki?

Czy i jakie roszczenia przysługują odwołanym członkom zarządu?

3. Dariusz B. pracujący na 3 zmiany wystąpił z wnioskiem o zasiłek opiekuńczy. Żona Dariusza B. prowadzi działalność gospodarczą i dostosowuje godzinę jej prowadzenia do godzin pracy męża. W ten sposób rodzice uważają, że sprawują stałą opiekę nad pięcioletnim synem i, że każdy z nich jest osobą stale opiekującą się dzieckiem. Pracodawca odmówił Dariuszowi B. prawa do zasiłku opiekuńczego w związku z chorobą syna. W ocenie pracodawcy żona Dariusza B. prowadząca działalność gospodarczą może dostosować godziny swojej pracy w taki sposób, ażeby zapewnić opiekę choremu dziecku.

Czy pracodawca ma rację?

Czy Dariusz B. będzie miał prawo do zasiłku opiekuńczego z tytułu sprawowania opieki nad zdrowym dzieckiem w okresie choroby żony lub jej pobytu w szpitalu?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 30

1. Rada nadzorcza zakładu produkcyjnego spółka z o.o. w maju 2020r. odwołała 2 spośród 5 członków zarządu i wypowiedziała im umowy o pracę. Na posiedzeniu rady nadzorczej w czerwcu 2020 r. podjęto uchwałę o przyznaniu rocznej nagrody za 2019 r. dwóm spośród 3 pozostałych po odwołaniu członkom zarządu. Zgodnie z umową spółki i umowami o pracę nagroda roczna mogła być przyznana tym członkom zarządu, którzy pracowali w spółce przez cały rok, a spółka odnotowała za ten rok zysk. Jeden z pięciu członków zarządu sprawujących swoje funkcję w 2019 r. nie przepracował roku. Obydwaj byli członkowie zarządu wystąpili do rady nadzorczej z wnioskiem o przyznanie nagrody rocznej za 2019 r., gdyż według nich spełnili warunki określone umową o pracę i umową spółki. Mimo odbycia kilku posiedzeń rada nadzorcza nie rozpoznawała wniosków zainteresowanych członków zarządu.

Jak oceniasz działania spółki?

Czy i jakie roszczenia przysługują odwołanym członkom zarządu?

2. Przełożony pracownika Józefa T. w okresie ostatniego miesiąca wielokrotnie zwracał mu uwagę na niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych. Uwagi te kierowane były ustnie albo w pokoju przełożonego, albo na stanowisku pracy pracownika. W trakcie takich rozmów nie było żadnych świadków. Józef T. uznał, że takie działania przełożonego są przejawem mobbingu i zwrócił się do kierownika zakładu pracy o zwrócenie uwagi na takie zachowania. Kierownik uznał jednak, że pracownik nie ma racji.

Oceń działania pracodawcy.

Czy postępowanie pracodawcy można zakwalifikować jako działania o charakterze mobbingowym?

Czy pracodawca odpowiada za zachowania mobbingowe stosowane przez współpracowników?

3. Dariusz B. pracujący na 3 zmiany wystąpił z wnioskiem o zasiłek opiekuńczy. Żona Dariusza B. prowadzi działalność gospodarczą i dostosowuje godziny jej prowadzenia do godzin pracy męża. W ten sposób rodzice uważają, że sprawują stałą opiekę nad pięcioletnim synem i, że każdy z nich jest osobą stale opiekującą się dzieckiem. Pracodawca odmówił Dariuszowi B. prawa do zasiłku opiekuńczego w związku z chorobą syna. W ocenie pracodawcy żona Dariusza B. prowadząca działalność gospodarczą może dostosować godziny swojej pracy w taki sposób, ażeby zapewnić opiekę choremu dziecku.

Czy pracodawca ma rację?

Czy Dariusz B. będzie miał prawo do zasiłku opiekuńczego z tytułu sprawowania opieki nad zdrowym dzieckiem w okresie choroby żony lub jej pobytu w szpitalu?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 31

1. Helena G. była zatrudniona w charakterze dostawcy w hurtowni artykułów kosmetycznych. Czasami dostarczając samodzielnie towar do sklepu inkasowała zapłatę w gotówce, wystawiając dowód KP. Pewnego razu pracodawca stwierdził, że po dniu pracy brakuje kwoty 5.000 zł ze sklepów obsługiwanych przez Helenę G. Pracownica nie podpisywała deklaracji ani umowy o odpowiedzialności za mienie powierzone. Składając pozew pracodawca wykazał jedynie fakt powierzenia mienia i wysokość szkody. Pracownica Helena G. zarzuca, że pracodawca nie wykazał jej winy i związku przyczynowego między winą i szkodą.

Czy zarzuty pracownicy są słuszne?

Omów odpowiedzialność pracowniczą za mienie powierzone?

2. Grażyna W. zatrudniona na stanowisku montera przy taśmie produkcyjnej, otrzymała od swojego bezpośredniego przełożonego polecenie służbowe udzielenia pomocy przy zabezpieczeniu drzwi i okien hali produkcyjnej przed spodziewaną powodzią. Pracownica odmówiła wykonania polecenia, argumentując, że tego rodzaju prace nie znajdują się w jej pisemnym zakresie obowiązków. Pracodawca uznał, że Grażyna W. w sposób ciężki naruszyła obowiązki pracownicze i wręczył jej rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

Czy postępowanie Grażyny W. jest prawidłowe?

Czy pracodawca podjął słuszną decyzję?

Czy pracodawca dochował wymogów formalnych przy rozwiązywaniu umowy o pracę?

3. Joanna O. pozostaje w związku małżeńskim z Krzysztofem O. i są rodzicami ośmioletniego Patryka. W związku z zamknięciem szkoły z powodu awarii ogrzewania, Joanna O. pozostająca w zatrudnieniu w Przedsiębiorstwie Odzieżowym w K., wystąpiła o przyznanie zasiłku opiekuńczego bowiem jej mąż prowadzący działalność gospodarczą wyjechał poza miejsce zamieszkania.

Czy Joanna O. ma prawo do zasiłku opiekuńczego w celu sprawowania osobistej opieki nad zdrowym dzieckiem?

W jakich przypadkach pracownik może skorzystać z takiego zasiłku?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 32

1. Adam Z. w dniu 15 grudnia 2020 r. pracując na budowie w Szczecinie przy obsłudze żurawia wieżowego nie zachował należytej ostrożności wymaganej przy obsłudze żurawia, pomimo, że miał ukończony kurs z obsługi tego żurawia i kilkuletnie doświadczenie. Wskutek tego zdarzenia uszkodził żuraw powodując powstanie szkody w mieniu pracodawcy. Miesięczne wynagrodzenie Adama Z. wynosi 7.500 zł. Pracodawca, którego siedziba mieści się w Poznaniu dowiedział się o szkodzie w 5 stycznia 2021 r. Świadcami zdarzenia byli Henryk B. i Łukasz K. Szkada powstała w mieniu pracodawcy wyniosła 24.000 zł.

Kiedy ulegnie przedawnieniu roszczenie pracodawcy o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracownika?

W jakiej wysokości pracodawca może dochodzić odszkodowania?

Omów instytucje przedawnienia w prawie pracy.

2. Krystyna D. była od 20 lat zatrudniona w zakładzie usług melioracyjnych jako kasjerka. W księgowości oprócz niej były zatrudnione dwie osoby. Poza tymi osobami pracodawca zatrudniał jeszcze 16 osób w pełnym wymiarze czasu pracy, 3 osoby na pół etatu oraz dwie osoby na podstawie umowy zlecenia. Pracodawca w związku ze znacznym spadkiem sprzedaży usług postanowił dokonać częściowej redukcji zatrudnienia w różnych komórkach organizacyjnych. W dziale księgowości postanowił zwolnić z pracy Krystynę D. W okresie zatrudnienia Krystyna D. nigdy nie otrzymała jakiegokolwiek kary porządkowej.

W jakim trybie może dość do rozwiązania umowy o pracę między pracodawcą a Krystyną D.?

Jakie uprawnienia ma Krystyna D. w związku ze zwolnieniem?

3. Maria G. wychowuje dwoje niepełnosprawnych dzieci w wieku 15 i 17 lat. Wystąpiła do swojego pracodawcy o wypłatę zasiłku opiekuńczego za okres od 9 do 28 marca 2020 r., łącznie 20 dni z tytułu sprawowania opieki nad chorym dzieckiem niepełnosprawnym w wieku 15 lat. Ojciec dzieci również wystąpił do swojego pracodawcy o zasiłek opiekuńczy z tytułu sprawowania opieki nad chorym dzieckiem niepełnosprawnym, w wieku 17 lat na okres 24 dni w maju 2020 r.

Czy ojciec dziecka ma prawo do zasiłku opiekuńczego na niepełnosprawne dziecko w wieku 17 lat, jeżeli tak to w jakim wymiarze powinien taki zasiłek otrzymać?

Czy prawo do niewykorzystanego zasiłku opiekuńczego w danym roku przechodzi na kolejny rok?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 33

1. Henryk B. był członkiem związków zawodowych i złożył oświadczenie o wyrażeniu zgody na potrącanie z jego wynagrodzenia kwoty 45 zł miesięcznie na składki członkowskie. W listopadzie 2020 r. Henryk B. zaciągnął pożyczkę z zakładowej kasy zapomogowo - pożyczkowej i złożył oświadczenie o wyrażeniu zgody na potrącanie z jego wynagrodzenia kwoty 500 zł. miesięcznie tytułem spłaty pożyczki. W lutym 2021 r. Multibank przesłał do pracodawcy oświadczenie Henryka B. o wyrażeniu zgody na potrącanie z jego wynagrodzenia kwoty 200 zł miesięcznie tytułem spłaty kredytu. W tym samym czasie do pracodawcy wpłynęło zajęcie wynagrodzenia dokonane przez komornika sądowego na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych w kwocie 600 zł miesięcznie. Henryk B. otrzymuje wynagrodzenie w kwocie 3000 zł miesięcznie brutto.

Proszę podać w jaki w sposób, pracodawca, winien dokonać potrącenia z wynagrodzenia za pracę?

Czy ochronie przed potrąceniami podlega tylko wynagrodzenie zasadnicze, czy też inne świadczenia wypłacane przez pracodawcę, jeżeli tak to jakie?

2. Dariusz B. prowadził jednoosobowo działalność gospodarczą. W ramach tej działalności podjął współpracę z Urzędem Gminy na świadczenie usług remontowo wykończeniowych. Pracował przy pracach remontowych codziennie, w godzinach urzędowania Urzędu Gminy. Materiały budowlane sam kupował, a następnie przedkładał faktury do działu finansowego Urzędu. Chcąc dotrzymać ustalonych terminów zatrudniał pracowników z Ukrainy na podstawie umowy o dzieło. Współpraca z Urzędem trwała 1,5 roku. Po zakończeniu kontraktu chciałby domagać się ustalenia, że w istocie było to zatrudnienie na podstawie umowy o pracę.

Co musiałby wykazać Dariusz B., aby takie ustalenie istnienia stosunku pracy było możliwe?

3. W marcu 2020 r. Henryk K. opiekował się swoim dzieckiem wieku 10 lat. Za okres opieki pracodawca Przedsiębiorstwo Transportowe XY wypłaciło Henrykowi K. zasiłek opiekuńczy ustalony na podstawie wynagrodzenia wypłacanego od marca 2019 r. do lutego 2020 r. W kwietniu 2020 r. w całym przedsiębiorstwie były podwyżki i również Henryk K. otrzymał podwyżkę wynagrodzenia z wyrównaniem od 1 września 2019 r. Mimo wypłaty wyrównania pracodawca nie dokonał żadnej korekty wysokości ustalonego zasiłku opiekuńczego.

Czy pracodawca powinien przeliczyć podstawę wymiaru zasiłku opiekuńczego wypłaconego za styczeń 2020 i dodać do podstawy wymiaru kwoty wyrównania, które otrzymał Henryk K. za okres od września do grudnia 2019 r.?

Czy w przedmiotowej sprawie ma znaczenie to, że wyrównanie wynagrodzenia zostało wypłacone w kwietniu 2020 r. t.j. po miesiącu, za który przysługiwał zasiłek opiekuńczy?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 34

1. Magdalena F. była dyrektorem liceum ogólnokształcącego w Szczecinie. Zgodnie z obowiązującymi przepisami dodatek funkcyjny dla dyrektorów liceów ustalał Prezydent Miasta Szczecina. Magdalena F. twierdziła, że wypłacany jej dodatek w okresie ostatnich 6 miesięcy został zaniżony o kwotę 4 tysiąca złotych i chce wnieść pozew do sądu pracy, domagając się wyrównania dodatku. Z działy kadr Urzędu Miasta dowiedziała się, że obniżenie wynagrodzenia było związane z osiągnięciem bardzo słabych wyników matur.

Kto jest pracodawcą Magdaleny F.?

Jak Magdalena F. powinna oznaczyć stronę pozwaną w Sądzie Pracy?

Ocen szanse na wygraną Magdaleny F. w sądzie pracy.

2. Zgodnie z obowiązującymi przepisami umowy o pracę z kierownikiem gminnego ośrodka pomocy społecznej zawiera wójt i tak było w przypadku Sebastiana K. W związku z nieusprawiedliwioną nieobecnością w pracy przez okres 2 dni wójt rozwiązał z Sebastianem K. umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 52 k.p. Sebastian wystąpił do sądu o odszkodowanie, pozywając wójta. Jego zdaniem Wójt Gminy niesłusznie ocenił jego zachowanie, bowiem w okresie kiedy nie było go w pracy wykonywał pracę zdalną, o czym poinformował swojego bezpośredniego przełożonego. Nie otrzymał od bezpośredniego przełożonego, żadnej informacji, czy ten wyraża zgodę na pracę zdalną. Niemniej jednak uznał, że może do pracy nie przyjść. W trakcie nieobecności pracownik faktycznie wykonywał pracę na rzecz ośrodka pomocy społecznej.

Proszę udzielić pracownikowi informacji, kto powinien być pozwanym w sporze dotyczącym rozwiązania jego stosunku pracy?

Czy w przedmiotowym przypadku mamy do czynienia z ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych?

Jakie rozstrzygnięcie powinno zapaść w Sądzie Pracy?

3. Edmund D. jest rencistą od 2005 r. Jest zatrudniony na pół etatu w firmie A, z miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie 1900 tych złotych. Od 10 grudnia 2020 r. wykonuje także dwie umowy zlecenia w firmie B (wynagrodzenie miesięczne w kwocie 1300 zł), a od 8 stycznia 2021 r. również w firmie C (wynagrodzenie miesięczne w kwocie 845 zł).

Czy Edmund D powinien być objęty obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi z umowy o pracę?

Jakiemu ubezpieczeniu będzie podlegał Edmunda z tytułu zawartych umów zlecenia?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 35

1. Pracodawca wypowiedział umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony z główną księgową z powodu likwidacji tego stanowiska. Swoją decyzję uzasadnił tym, że chce poczynić oszczędności, w ten sposób, że chce przekazać obsługę księgową, zewnętrznej firmie. Irena M., zwolniona pracownica, wniosła pozew o przywrócenie do pracy dowodząc, że znajduje się w okresie ochronnym, ponieważ w ciągu roku nabędzie uprawnienia emerytalne. Poza tym wskazała, że jej zwolnienie nie wpłynie na zmniejszenie kosztów, ponieważ Biuro Rachunkowe, które wybrał pracodawca jest najdroższym i jednocześnie najslabszym w mieście.
Proszę ocenić zasadność roszczenia oraz omówić zagadnienia ochrony pracowników w wieku przedemerytalnym oraz pracowników w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy.
2. Jan D. domagał się przywrócenia do pracy twierdząc, że jego oświadczenie woli w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę w trybie porozumienia stron jest obarczone wadą, ponieważ złożył je pod wpływem błędu polegającego na tym, że pracodawca – proponując mu rozwiązanie umowy o pracę w trybie porozumienia stron - zarzucał mu uszczuplenie kasy zakładu, 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 omów zagadnienia wad oświadczeń woli przy rozwiązywaniu stosunków pracy.
3. Przedsiębiorca prowadzi od 15 grudnia 2020 r. działalność, która zajmuje się obrotem nieruchomościami. Z prowadzonej działalności gospodarczej opłaca składki na preferencyjnych warunkach – od minimalnej podstawy wymiaru składek, która w roku 2020 wynosiła 780 zł a w 2021 r. 840 zł. Jednocześnie od 1 czerwca 2020 r. zawarł umowę zlecenia na wykonywanie tłumaczeń dla innego podmiotu gospodarczego. Tłumaczenia w żaden sposób nie były wykorzystywane w prowadzonej przez przedsiębiorcę działalności. Z tytułu wykonywanych tłumaczeń przedsiębiorca otrzymywał wynagrodzenie miesięczne w kwocie 1600 zł.
Z jakiego tytułu przedsiębiorca będzie podlegał ubezpieczeniom społecznym czy z działalności czy z umowy zlecenia czy też zarówno z umowy zlecenia jak i działalności?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 36

1. Konrad G. jest zatrudniony w spółce XZ. od dnia 1 stycznia 2014 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako kadrowy. W dniu 30 września 2020 r. spółka XZ. wręczyła Konradowi G. pismo o rozwiązaniu z nim umowy pracę za trzymiesięcznym wypowiedzeniem z powodu niewykonania polecenia pracodawcy. Wyrokiem sądu rejonowego, który uprawomocnił się w dniu 31 stycznia 2021 r., przywrócono Konrada G. do pracy w spółce XZ. na poprzednich warunkach pracy i płacy. W dniu 3 lutego 2021 r. Konrad G. telefonicznie zgłosił pracodawcy gotowość do niezwłocznego podjęcia pracy, ale nie wcześniej niż od dnia 1 marca 2021 r. gdyż nadal jest niezdolny do pracy z powodu choroby. Niezdolność trwa bez przerwy od 3 stycznia 2021r. i będzie trwać do 28 lutego 2021 r. Poinformował, że posiada na ten okres stosowne zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy. Zaświadczenie to Konrad G. doręczył pracodawcy w dniu 6 lutego 2021 r. W dniu 1 marca 2021 r. Konrad G. stawił się do pracy. Pracodawca odmówił jego zatrudnienia, podnosząc, iż nie ma takiego obowiązku, gdyż w terminie 7 dni od uprawomocnienia się wyroku sądu rejonowego po przywróceniu go do pracy, nie był on gotowy do pracy z powodu choroby, a zgłoszenie gotowości do pracy powinno nastąpić w formie pisemnej, a nie ustnej, a ponadto na jego miejsce został zatrudniony inny pracownik.

Proszę ocenić zasadność stanowiska spółki X odmawiającej ponownego zatrudnienia Konrada G. Jeżeli stanowisko spółki XZ. jest niezasadne, to w razie odmowy ponownego zatrudnienia Konrada G. z jakimi uzasadnionymi roszczeniami może on wystąpić przeciwko tej spółce?

2. Józef L. jest zatrudniony w spółce X z siedzibą w Krakowie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Pracuje w podstawowym systemie czasu pracy od poniedziałku do piątku od godz. 7:00 do 15:00 jako przedstawiciel handlowy spółki. Jako miejsce jego pracy, w umowie o pracę, wskazano województwo zachodniopomorskie i pomorskie. Ma on do dyspozycji samochód służbowy. Józef L. dojeżdża codziennie do siedziby spółki. W siedzibie pracodawcy jest raz w miesiącu. Jego praca polega na oferowaniu produktów spółki w różnych placówkach handlowych na terenie tych województw. Na stałe Józef L. zamieszkuje w Koszalinie, gdzie na swojej posesji parkował samochód służbowy i codziennie dojeżdża do klientów ze swego miejsca zamieszkania. Dojazd do klientów zajmował Józefowi L. od kilku do kilkuset kilometrów, w przypadku najdłuższych wyjazdów korzystał z noclegów w hotelu na koszt pracodawcy.

Proszę podać, czy czas pracy Józefa L. rozpoczyna się od jego wyjazdu z miejsca zamieszkania do klienta i liczy się do momentu powrotu do domu, czy też czas jego pracy będzie liczony od momentu dojazdu do klienta do czasu zakończenia wizyty u klienta?

3. Sebastian H. przebywa na emeryturze od 2 lat. Od 1 kwietnia 2021 r. został zatrudniony na podstawie umowy zlecenia na okres do końca marca 2022 r. Jednocześnie Sebastian H. zadeklarował chęć przystąpienia do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego.
Czy Sebastian. H. będzie mieć prawo do świadczenia z tytułu niezdolności do pracy w razie choroby? Czy w razie choroby będzie mógł pobierać 2 świadczenia, t.j. zasiłek chorobowy i emeryturę?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 37

1. Ewa C. jest zatrudniona w spółce X. z siedzibą w Szczecinie, od 1 stycznia 2013 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako informatyk. Pracuje w podstawowym systemie czasu pracy od poniedziałku do piątku, od godz. 7:00 do 15:00, mając ustalony miesięczny okres rozliczeniowy. Jej wynagrodzenie za pracę wynosi 30 zł. za godzinę pracy. Pora nocna w spółce obejmuje godz. 22:00 do 6:00. W jej zakresie obowiązków był zapis o prowadzeniu samochodu służbowego. Ze względu na awarię systemu komputerowego stałego klienta spółki, pracodawca zobowiązał Ewę C. do naprawy sieci komputerowej tego klienta w Koszalinie. W piątek 4 września 2020 r. Ewa wyjechała samochodem służbowym do Koszalina o godzinie 5:00 do którego dojechała o godz. 8:00. Od godz. 8:00 do godz. 13:00 oraz od godz. 15:00 do 17:00 pracowała przy usuwaniu awarii. Od godziny 13 do godz. 15:00 miała przerwę w pracy kiedy to spożywała obiad. O godzinie 17:00 tego dnia udała się do hotelu, opłacanego przez pracodawcę. W sobotę następnego dnia kontynuowała naprawę sieci informatycznej od godziny 8 rano do godz. 18:00, a następnie od godz. 18:00 do 21:00 wracała z Koszalina do Szczecina samochodem służbowym kierując nim.

Proszę podać jak pracodawca może zrekompensować wyjazd służbowy do Koszalina w dniach 4 i 5 września 2020 r.

2. Jerzy K. jako osoba fizyczna, prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą, zatrudnia 10 pracowników, w tym Kamila O., od dnia 1 marca 2015 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 16 października 2020 r. Jerzy K. zauważył, iż Kamil O. bez żadnego powodu, pobił dotkliwie innego pracownika Zygmunta K., który na skutek pobicia doznał złamania ręki. Zdenerwowany tym faktem Jerzy K., jeszcze tego samego dnia ustnie oświadczył Kamilowi O., że rozwiązuje z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia, z jego winy, z powodu pobicia innego pracownika Zygmunta K. . Jeszcze tego samego dnia wręczył mu świadectwo pracy, pouczając go ustnie, iż w terminie 21 dni może się od tego rozwiązania umowy odwołać do sądu pracy. Odwołanie od powyższego rozwiązania umowy o pracę Kamil O. złożył w dniu 17 listopada 2020 r., wnosząc o przywrócenie go do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, nie kwestionując faktu pobicia Zygmunta K. Podniósł w pozwie, że skoro pracodawca ustnie rozwiązał z nim umowę o pracę, to taka czynność jest wadliwa, jest nieważna z mocy prawa i stosunek jego pracy nadal trwa, a ponadto, skoro pracodawca nie pouczył go na piśmie o prawie odwołania się do sądu pracy, to naruszył przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę. Ponadto podniósł, iż brak pisemnego pouczenia o możliwości odwołania się do sądu pracy, stanowi podstawę do przywrócenia mu terminu do wniesienia odwołania.

Proszę ocenić zasadności powództwa Kamila O. przy przedstawionych przez niego argumentach. Proszę przedstawić, jakie powinno być rozstrzygnięcie sądu pracy.

3. Przedsiębiorca opłacający składki z tytułu działalności na zasadach ogólnych przebywał na kwarantannie od 1 do 31 stycznia 2021 r. Za ten miesiąc odprowadził składki na ubezpieczenie społeczne od podstawy 7000 zł. Po przyznaniu mu zasiłku chorobowego przez ZUS zdecydował się na złożenie korekty deklaracji ZUS i pomniejszenie styczniowej podstawy wymiaru składek proporcjonalnie do dni niezdolności do pracy (kwarantanny).

Czy pomniejszenie takie jest dopuszczalne?

Jeżeli tak, to czy pomniejszeniu winna podlegać cała kwota czy też tylko jej część?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 38

1. Małgorzata C. od dnia 1 stycznia 2015 r. jest zatrudniona w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością GIS, zatrudniającej 100 pracowników, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy. Od dnia 1 lutego 2020 r. Małgorzata C. w związku z urodzeniem dziecka ma udzielony 32 tygodniowy urlop rodzicielski. W związku z planowaną z dniem 1 czerwca 2020 r. likwidacją spółki GIS, prezes zarządu spółki zwrócił się w dniu 6 lutego 2020 r. do radcy prawnego o opinię, czy Małgorzacie C. można w tej sytuacji wypowiedzieć umowę o pracę, czy fakt tego wypowiedzenia należy skonsultować z jedyną zakładową organizacją związkową, do której należy 30 pracowników spółki, ale Małgorzata C. nie jest członkiem tej organizacji, ani nie zwracała się do tej organizacji o obronę jej praw pracowniczych, czy można jej skrócić okres wypowiedzenia z 3 miesięcy do 1 miesiąca, jeżeli tak to, czy przysługuje jej odszkodowanie za skrócenie okresu wypowiedzenia umowy o pracę, czy należy wypłacić jej odprawę, i czy w razie rozwiązania z Małgorzatą C. umowy o pracę będzie jej nadal przysługiwało prawo do zasiłku macierzyńskiego.

Proszę podać, jakiej treści powinna być opinia radcy prawnego.

2. Izabela O. jest zatrudniona w spółce X. od 15 lat w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W okresie od 1 stycznia 2016 r. do 25 czerwca 2017 r. przebywała na urlopie wychowawczym. W dniu 26 czerwca 2017 r. wróciła do pracy i w tym samym dniu pracodawca wręczył jej pismo o rozwiązaniu z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem, przy czym skrócił jej okres wypowiedzenia do jednego miesiąca. Za pozostałe 2 miesiące pracodawca zobowiązał się do wypłaty Izabeli O. odszkodowania w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. Umowę o pracę wypowiedziano Izabeli O. wyłącznie z powodu likwidacji stanowiska pracy. Jednocześnie w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, spółka X. zobowiązała Izabelę O. do wykorzystania urlopu wypoczynkowego za 2017 r. i po okresie wykorzystania urlopu wypoczynkowego, w pozostałym okresie wypowiedzenia umowy o pracę, pracodawca ustnie zwolnił ją z obowiązku świadczenia pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Proszę podać ile dni urlopu wypoczynkowego przysługuje Izabelli za rok 2017? Czy spółka X., w sytuacji, gdy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę zwolniła Izabelę O. z obowiązku jej świadczenia, może jednostronnie, bez jej zgody, wydać polecenie powrotu do pracy?

3. Janina K. otworzyła zakład fryzjerski i rozpoczęła prowadzenie działalności gospodarczej od 1 lutego 2021 r. Wcześniej prowadziła działalność gospodarczą – zakład kosmetyczny od 1 czerwca do 31 grudnia 2018 r. Złożyła deklarację o odprowadzaniu składek ZUS na preferencyjnych zasadach. Zakład Ubezpieczeń Społecznych poinformował Janinę K., że nie jest ona uprawniona do odprowadzania składek na preferencyjnych warunkach.
- Czy Janina K. jest uprawniona do odprowadzania składek na preferencyjnych zasadach? Jeżeli tak to od kiedy, jeżeli nie to dlaczego i od jakiej podstawy wymiaru będzie zobowiązana odprowadzać składki od rozpoczętej działalności gospodarczej?**

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 39

1. Francuska spółka zatrudniała Krzysztofa B. jako informatyka. W umowie o pracę miejscem świadczenia pracy miał być Szczecin. W umowie strony wskazały, że obowiązujące jest prawo francuskie. Branża, w której zatrudniony jest Krzysztof B. jest objęta specjalnym i regulacjami – takimi jak zbiorowe układy pracy. Pracodawca uważa, że nie musi brać ich pod uwagę w stosunku do Krzysztofa B.

Czy pracodawca ma rację, czy też musi brać pod uwagę również przepisy branżowe?

Jakie prawo będzie miało zastosowanie w przedstawionym stanie faktycznym?

Jakie prawo będzie miało zastosowanie w sytuacji, gdy francuski pracodawca będzie chciał wypowiedzieć Krzysztofowi B. umowę o pracy, a polskie przepisy będą w tym zakresie korzystniejsze?

2. Sp. z o.o. zorganizowała w czasie pracy zawody sportowe. Wszyscy pracownicy dostali nieformalne polecenie udziału w nich. Nikt polecenia nie zignorował, szczególnie że zawody odbywały się w czasie pracy. Program obejmował także obiad fundowany przez pracodawcę po zakończeniu zawodów. Po godzinach pracy, część pracowników pozostała w restauracji i zorganizowała imprezę, podczas której spożyto duże ilości alkoholu. Zbigniew G. jeden z pracowników przewrócił się i uszkodził bardzo poważnie oko.

Czy dane zdarzenie może być uznane za wypadek przy pracy?

Podaj definicję wypadku przy pracy?

Czy pracownikowi będą przysługiwać jakiegokolwiek świadczenia od pracodawcy w związku z uszkodzonym okiem?

Jakie znaczenie ma fakt że w trakcie obiadu był spożywany alkohol?

3. Krzysztof G. od 27 stycznia 2021 r. został powołany do rady nadzorczej w spółce akcyjnej. Jego miesięczne wynagrodzenie zostało ustalone na kwotę 2500 zł. Spółka zgłosiła Krzysztofa G. do ubezpieczeń emerytalno-rentowych oraz do ubezpieczenia zdrowotnego. W lutym 2021 r. oprócz miesięcznego wynagrodzenia Krzysztof G. otrzymał zwrot należności z tytułu odbytych podróży służbowych na terenie kraju. Należności z tytułu podróży służbowych wyniosły 1200 zł. W tym samym miesiącu nabył prawo do nagrody jubileuszowej za 20 lat pracy w wysokości 15.000 zł.

Jaka kwota stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne za luty 2020 r.?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 40

1. Pracownik Henryk S. wykonuje prace w charakterze operatora pilarki w godzinach od 6:00 do 14:00. Właściciel zakładu budowlanego, w którym jest zatrudniony wyposażył go w odzież roboczą, gdyż wykonywane przez niego prace, powodują znaczne zabrudzenie odzieży własnej. W regulaminie pracy pracodawca ustalił, że czas pracy zaczyna być liczony od momentu stawienia się na stanowisku pracy w wymaganym stroju roboczym. Pracownik stawia się na teren zakładu pracy o godz. 5:45. Do godziny 6:00 przebywa w szatni gdzie zakłada odzież roboczą. Przy stanowisku pracy pojawia się o godz. 6:00. Czas na przygotowanie się do pracy polegający na zmianie odzieży w ocenie pracodawcy nie jest czasem pracy. Pracodawca uważa, że pracownik będąc we własnej odzieży, nie jest bowiem gotowy do wykonywania pracy i nie może stawić się na swoje stanowisko wykonywania obowiązków.

Czy pracownikowi można zaliczyć do czasu pracy czas, w którym przebiera się w odzież roboczą lub ochronną?

Czy czas niezbędny do przygotowania się do pracy jest czasem pracy, czy też czasem prywatnym pracownika?

2. Pracownik był zatrudniony u pracodawcy na podstawie 3 umów na czas określony:

- od 1 stycznia 2013 do 31 października 2014 r.;
- od 1 stycznia 2015 do 31 grudnia 2016 r.;
- od 1 stycznia do 31 lipca 2017 r.

Pracodawca chce zatrudnić pracownika ponownie, po przerwie, od 1 grudnia 2021 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony do 1 grudnia 2023 r. W ocenie pracownika od 1 grudnia 2021 r., powinna być zawarta wyłącznie umowa na czas nieokreślony.

Od kiedy został wprowadzony limit umów o pracę na czas określony?

Jak należy traktować umowę zawartą na czas określony, która trwała w momencie wejścia w życie nowej regulacji, gdy została zawarta przed upływem miesiąca po zakończeniu pierwszej umowy?

Jaka umowa powinna być zawarta z tym pracownikiem?

3. Mariusz P. prowadzi sieć zakładów kosmetycznych. Na styczeń 2021 r. zlecił zaprojektowanie nowej ujednoliconej dekoracji wnętrza we wszystkich salonach oraz jej wykonanie zgodnie z autorskim projektem. Umowę o dzieło na wykonanie tych prac zawarł jeszcze w 2020 r.
- Czy Mariusz P. powinien zgłaszać fakt zawarcia umowy o dzieło do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych pomimo, że wykonanie prac wynikających z umowy o dzieło oraz rozliczenia z tego tytułu nastąpiło już po 1 stycznia 2021 r.?**

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 41

1. Kornelia S. pracuje w spółce Y., w której obowiązuje trzymiesięczny okres rozliczeniowy. Ostatni okres rozliczeniowy w 2021 r. przypadł od 1 października do 31 grudnia 2021 r. Karolina S. ma każdą wolną sobotę z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Prezes zarządu spółki uważa, że w związku z pierwszym dniem Świąt Bożego narodzenia czyli 25 grudnia, które w 2021 r. przypada w sobotę, pracownikowi nie przysługuje dzień wolny w innym dniu. Karolina uważa, że powinna otrzymać dzień wolny, jeszcze w tym samym okresie rozliczeniowym. Uważa również, że powinna otrzymać dzień wolny z tytułu święta przypadającego w sobotę, tj. 1 stycznia 2022 r. Pracodawca uważa, że za dzień 1 stycznia 2022 r. pracownikowi można udzielić dnia wolnego w kwietniu 2022 r.

Czy postępowanie pracodawcy jest prawidłowe?

Czy Korneli S. należy się dzień wolny z tytułu święta przypadającego 25 grudnia 2022r. i 1 stycznia 2023 r., jeżeli tak to do kiedy winien być udzielony?

2. W maju 2020 r. po ciężkiej chorobie zmarł Henryk G. zatrudniony w przedsiębiorstwie transportowym. Do dnia śmierci pozostawał w związku małżeńskim z Ewelina G. i prowadził z nią wspólne gospodarstwo domowe. Był ojcem dwójki dorosłych dzieci. Córka miała wówczas 19 lat i uczyła się w liceum ogólnokształcącym, a syn miał 26 lat, pracował i 2 lata wcześniej ukończył studia wyższe. Ewelina G. małżonka Henryka G. wystąpiła o odprawę pośmiertną w imieniu własnym i córki. Przez ostatnie 2 miesiące przed śmiercią Henryk G. pozostawał na zwolnieniu lekarskim.

Komu należy przyznać prawo do odprawy pośmiertnej i w jakiej wysokości?

Komu należy wypłacać wynagrodzenie chorobowe oraz ekwiwalent za urlop po zmarłym pracowniku?

W jakim przypadku pracodawca może zostać zwolniony z wypłaty odprawy pośmiertnej członkom rodziny zmarłego pracownika?

3. Spółka z o.o. zatrudnia dwie osoby na podstawie umowy zlecenia, ponadto na potrzeby kolejnych zamówień i kontraktów zawiera liczne umowy o dzieło, które dotyczą regularnych prac porządkowych na terenie należącym do podmiotu zamawiającego „dzieło”. Od zawartych umów o dzieło nie są odprowadzane składki ZUS.

Czy spółka ma obowiązek raportowania do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o zawarciu każdej nowej umowy o dzieło?

Jeżeli tak, to od jakiej daty ma taki obowiązek?

Jaki jest termin na zgłoszenie?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 42

1. Andrzej W. wystąpił do swojego pracodawcy o udzielenie mu przez 3 tygodnie urlopu wypoczynkowego. Pracodawca wyraził zgodę i pracownik rozpoczął urlop 15 maja 2020 r. Dnia 20 maja 2020 r. poinformował pracodawcę, że miał kontakt z osobą, u której test potwierdził zarażenie wirusem SARS-CoV-2. Pracownik został skierowany przez sanepid na kwarantannę. Andrzej W. poinformował swojego pracodawcę, że mimo kwarantanny chce kontynuować urlop. W ocenie pracodawcy urlop Andrzeja W. ulega przerwaniu z mocy prawa i nie ma on możliwości kontynuowania urlopu w trakcie kwarantanny. Andrzej W. twierdził, że nie ma żadnych objawów chorobowych i zgłosił pracodawcy gotowość wykonywania pracy zdalnej z domu po zakończeniu urlopu.

Czy w okresie objęcia pracownika kwarantanną pracownik może świadczyć pracę zdalną? Czy w okresie kwarantanny może być pracownikowi udzielony lub kontynuowany urlop wypoczynkowy?

Czy sytuacja byłaby inna w przypadku, gdyby pracownik został objęty kwarantanną przed rozpoczęciem zaplanowanego urlopu?

2. U pracodawcy zatrudniającego 40 pracowników obowiązuje regulamin wynagradzania, który przewiduje, że wynagrodzenie za pracę jest wypłacane 26 dnia miesiąca. Andrzej R. pracownik tego pracodawcy jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Poza stałym wynagrodzeniem określonym w stawce miesięcznej otrzymuje prowizję od sprzedaży, której wysokość ustalana jest po zamknięciu miesiąca. Pracodawca chciałby zmienić termin wypłaty wynagrodzenia w taki sposób, aby wynagrodzenie za dany miesiąc było wypłacalne 5-go dnia następnego miesiąca kalendarzowego, ale na zmianę regulaminu nie zgadzają się związki zawodowe działające u tego pracodawcy. Radca prawny, do którego zwrócił się pracodawca, w opinii prawnej wskazał, że pracodawca może w każdej chwili dokonać zmiany terminu wypłaty wynagrodzenia i nie musi wręczać wypowiedzenia warunków umowy o pracę i nie musi zmieniać regulaminu.

Czy opinia radcy prawnego zasługuje na aprobatę? Przedstaw i uzasadnij własną opinię.

3. Paweł G. urodzonych 5 kwietnia w 1951 r. w dniu 4 maja 2016 r. złożył wniosek o przyznanie emerytury częściowej. Na dzień złożenia wniosku udowodnił dwudziestoletni okres składkowy z tytułu zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy w spółce od dnia 1 stycznia 1972 r. do dnia 31 grudnia 1991 r. i sześćioletni okres ubezpieczenia społecznego rolników od dnia 1 stycznia 1992 r. do dnia 31 grudnia 1997 r., za który to okres płacił stosowne składki na ubezpieczenie społeczne rolników, sześćioletni okres składkowy z tytułu pracy w spółce od dnia 1 stycznia 1998 r. do dnia 1 grudnia 2000 r., 182 dniowy okres pobierania wynagrodzenia chorobowego, zasiłku chorobowego od dnia 1 stycznia 2004 r. do dnia 1 lipca 2004 r., oraz okres pobierania renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy od dnia 1 lipca 2004 r. do dnia 1 grudnia 2014 r. Od dnia 1 stycznia 2015 r. Paweł utracił prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy, gdyż uzyskał zdolność do pracy.

Proszę ocenić, czy Paweł G. spełniała przesłanki do przyznania emerytury częściowej?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 43

1. Pracodawca sp. z o.o. rozważa zmianę postaci, w jakiej prowadzona jest dokumentacja pracownicza z papierowej na elektroniczną. Chce on zatrudnić na stanowisku informatyka Krzysztof G. i zawrzeć z nim umowę o pracę w postaci elektronicznej. Krzysztof G. nie dysponuje kwalifikowanym podpisem elektronicznym. W związku z tym Krzysztof G. zaproponował sporządzenie umowy na piśmie i własnoręczne podpisanie tego dokumentu. Pracodawca zrezygnował zatrudnienia Krzysztofa G. podnosząc, że chce by wszyscy jego pracownicy mieli zawarte umowy w postaci elektronicznej. Nie chce robić wyjątków. Krzysztof G. wystąpił do Sądu Pracy o nakazanie zawarcia umowy o pracę bądź zasądzenia odszkodowania z uwagi na nierówne traktowanie w zatrudnieniu. Uważa, że ma takie same przygotowanie do wykonywania zawodu jak pozostali informatycy pracujący u tego pracodawcy.

Czy do zachowania elektronicznej formy czynności prawnej oprócz złożonego oświadczenia woli w postaci elektronicznej konieczne jest obarczenie go kwalifikowanym podpisem elektronicznym?

Czy brak kwalifikowanego podpisu elektronicznego może stanowić podstawę odstąpienia od centrum dnia pracownika?

Czy ważną będzie umowa o pracę zawarta w formie elektronicznej, ale niezaopatrzona kwalifikowanym podpisem elektronicznym pracownika?

2. W związku z ogłoszeniem stanu epidemii i wprowadzeniem zakazu prowadzenia działalności związanej z wykonywaniem usług hotelarskich Robert W. właściciel pensjonatu i funkcjonującej w nim restauracji zaproponował Karolinie B. zatrudnionej w recepcji pensjonatu pracę w restauracji, w celu pomocy przy przygotowywaniu posiłków na wynos. Wynagrodzenie Karoliny B. miało pozostać na tym samym poziomie. Karolina B. była zatrudniona u Roberta B. od roku 2016 i pracowała w równoważnym systemie czasu pracy. W restauracji miała pracować na jedną zmianę od 7:00 do 15:00.

Czy pracodawca ma obowiązek wypowiedzenia Karolinie B. warunków umowy o pracę?

Czy w sytuacji, gdyby Karolina B. wyraziła zgodę, zmiana warunków zatrudnienia mogłaby obowiązywać już od następnego miesiąca?

Czy rozpoczęciu urlopu wychowawczego automatycznie przesunie się na czas po zakończeniu zwolnienia lekarskiego?

3. Karolina B. korzystała z urlopu macierzyńskiego i zasiłku za czas urlopu macierzyńskiego do 14 sierpnia 2020 r. (140 dni). Pracownica wykonuje pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Podstawa wymiaru przysługującego jej zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu macierzyńskiego w wysokości 100% podstawy wymiaru wyniosła 3360 zł. Jest to kwota po pomniejszeniu o składki ZUS. Dnia 20 lipca 2020 r. pracownica wystąpiła z wnioskiem o udzielenie urlopu rodzicielskiego w wymiarze 6 tygodni i jednocześnie złożyła wniosek o wyrażenie zgody na podjęcie w tym okresie pracy w wymiarze 1/2 etatu. Pracodawca udzielił pracownicy urlopu rodzicielskiego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim w wymiarze 42 dni od 15 sierpnia 2020 r.

W jakiej wysokości będzie przysługiwał Karolinie B. zasiłek macierzyński za czas korzystania urlopu rodzicielskiego?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 44

1. Joanna po urodzeniu dziecka korzystała z urlopów macierzyńskiego i rodzicielskiego. Następnie złożyła wniosek o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po zakończeniu urlopu rodzicielskiego od 5 września do 10 października oraz o urlop wychowawczy od 11 października. W trakcie urlopu wypoczynkowego pracownica zachorowała i przedstawiła pracodawcy zwolnienie lekarskie wystawione do 15 października.

Czy w takim wypadku urlop wypoczynkowy ulega przerwaniu?

Co z urlopem wychowawczym, który miał rozpocząć się 11 października?

Czy rozpoczęciu urlopu wychowawczego automatycznie przesunie się na czas po zakończeniu zwolnienia lekarskiego?

2. Z końcem marca 2019 r. pracodawca (urząd miasta) rozwiązał z Anną K. umowę o pracę za wypowiedzeniem. Anna K. była w okresie ochronnym, bowiem brakowało jej 2 lata do uzyskania uprawnień emerytalnych. Anna K. odwołała się do sądu pracy od wypowiedzenia i w grudniu 2019 r. sąd przywrócił ją do pracy, i zasądził wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy. Obowiązujące w urzędzie miasta przepisy płacowe gwarantują pracownikowi prawo do nagrody jubileuszowej. W czerwcu 2019 r. Anna K. nabyłaby prawo do nagrody za 30 lat pracy.

Czy po przywróceniu do pracy Annie K. należy wypłacić nagrodę jubileuszową?

Czy okres pozostawania bez pracy, za który pracownikowi w wyniku przywrócenia przyznano wynagrodzenie powinien zostać zaliczony do stażu pracy, na podstawie którego ustala się prawo do nagrody jubileuszowej?

Od jakiego momentu pracownik może dochodzić wypłaty nagrody jubileuszowej?

3. Przedsiębiorca prowadzi działalność gospodarczą od 2005 r. Przez wszystkie lata opłacał składki na obowiązkowe ubezpieczenie społeczne w terminach wymagalności. Nie opłacił składek do ZUS za grudzień 2016 r. Składki te stały się wymagalne w dniu 16 stycznia 2017 r.

Kiedy upłynie termin przedawnienia, jeżeli nie nastąpiło przerwanie, bądź zawieszenie biegu przedawnienia?

Od kiedy liczy się termin przedawnienia, czy od daty wymagalności czyli 16 stycznia 2017 r., czy od 1 stycznia 2017 r.?

Omów instytucję przedawnienia w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 45

1. 22 lipca 2021 r. Henryk G. w trakcie swojej zmiany roboczej został poproszony do gabinetu dyrektora. Podczas tego spotkania dyrektor poinformował Henryka G. o konieczności rozwiązania z nim umowy o pracę z powodu złej jakości wykonywanej przez Henryka G. pracy. W dniu rozmowy dyrektor nie miał jeszcze przygotowanego pisemnego wypowiedzenia umowy o pracę. Po zakończeniu dnia pracy Henryk G. udał się do lekarza psychiatry i poinformował go o swoim złym stanie zdrowia psychicznego z uwagi na otrzymaną wiadomość o rozwiązaniu umowy o pracę, w efekcie czego lekarz psychiatra wystawił mu zwolnienie lekarskie na okres jednego miesiąca włączając w ten okres dzień 22 lipca 2021 r. Następnego dnia 23 lipca 2021 r. Henryk G. złożył zwolnienie lekarskie w oddziale kadr swojego pracodawcy. W tym samym dniu otrzymał pisemne wypowiedzenie umowy o pracę.

Czy w takiej sytuacji wypowiedzenie umowy o pracę należy anulować ze względu na zwolnienie lekarskie, czy też wywoła ono skutek prawny w postaci rozpoczęcia okresu wypowiedzenia od 1 dnia kolejnego miesiąca?

2. Pracodawca z uwagi na trudną sytuację spowodowaną epidemią w kwietniu 2021 r. zakończył prowadzenie działalności gospodarczej i wypowiedział wieloletnim pracownikom umowy o pracę z zachowaniem skróconego okresu wypowiedzenia, do jednego miesiąca, z powodu likwidacji zakładu. Z uwagi na brak środków nie wypłacił pracownikom wynagrodzenia za pozostałe 2 miesiące okresu wypowiedzenia. W grudniu 2021 r. 2 spośród zwolnionych pracowników wystąpiło z roszczeniem o zapłatę tej kwoty. Pracodawca odmówił wypłaty wynagrodzenia za pozostałe 2 miesiące okresu wypowiedzenia, uznając, że takie roszczenie jest nadużyciem prawa. Dwaj pracownicy złożyli pozew do Sądu.

Czy pracodawca może podnieść przed Sądem Pracy argument, że składając pozew o zapłatę odszkodowania za 2 miesiące skróconego okresu wypowiedzenia pracownicy nadużyli swoje prawo? Jaki powinien zapaść wyrok w Sądzie Pracy?

3. Ubezpieczony w 2015 r. złożył wniosek o umorzenie należności z tytułu składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, wypadkowe, ubezpieczenie zdrowotne oraz Fundusz Pracy za okres kwiecień 2006 r. - luty 2009 r. Dniu 23 czerwca 2015 r. organ rentowy wydał decyzję określającą warunki umorzenia. W decyzji tej w pkt. 2 organ rentowy zamieścił informację, że warunkiem umorzenia wyżej wymienionych należności jest spłata należności niepodlegających umorzeniu w terminie 12 miesięcy od dnia uprawomocnienia się decyzji. W dniu 13 czerwca 2016 r. organ rentowy przesłał ubezpieczonemu pismo o terminie opłacania powyższych należności oraz ich wysokości. W decyzji z dnia 27 września 2016 r. wniosek ubezpieczonego został rozpoznany pozytywnie i 4 października 2016 r. strony podpisały układ ratalny.

Czy termin wskazany w art. 1 ust. 11 ustawy z dnia 9 listopada 2012 r. o umorzeniu należności powstałych z tytułu nieopłaconych składek przez osoby prowadzące pozarolniczą działalność może przedłużyć układ ratalny zawarty przed upływem 12 miesięcy od uprawomocnienia się decyzji warunkowej, czy też złożeniem w tym terminie wniosku o zawarcie takiego układu?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 46

1. Antoni B. był zatrudniony jako kierowca w transporcie międzynarodowym. Z uwagi na trwającą epidemię pracodawca poinformował wszystkich swoich zatrudnionych kierowców o obowiązku przestrzegania zasad bezpieczeństwa obowiązujących u kluczowych kontrahentów m.in. o obowiązku noszenia maseczek w trakcie przebywania na terenie zakładu pracy kontrahenta. Antoni B. odmówił używania maseczki ochronnej przebywając w ciężarówce z uchylonym oknem podczas dostawy u jednego z kluczowych kontrahentów swojego pracodawcy. W ocenie pracodawcy uchybił on polityce bezpieczeństwa wprowadzonej przez kontrahenta nakazującej używanie maseczki ochronnej podczas przebywania na terenie przedsiębiorstwa. W związku z tym, że pracownik mimo ponawianych próśb odmówił założenia maseczki kontrahent odmówił mu możliwości przebywania na terenie firmy o czym poinformował jego pracodawcę, a pracodawca po przeprowadzeniu dochodzenia w tej sprawie oraz próbie przekonania kontrahenta, aby wycofał zakaz, zdecydował się zwolnić pracownika ze skutkiem natychmiastowym. Jako przyczynę podał rażące wykroczenie pracownicze oraz utratę zaufania do pracownika, wobec którego nie można było przewidzieć, czy nie zachowa się podobnie w przyszłości rujnując tym samym stosunki z kluczowym klientem.

Czy decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52§ 1 pkt. 1 k.p. z pracownikiem, który umyślnie nie stosuje się do polityki bezpieczeństwa kluczowego klienta, w postaci obowiązku noszenia maseczki, pozbawiając się tym samym możliwości przebywania na terenie jego przedsiębiorstwa i realizacji umowy przez pracodawcę jest słuszna? Proszę ocenić postępowanie pracodawcy stawiając na szali realizację kontraktu z głównym klientem i sytuację pracownika.

2. Karolina M. była zatrudniona w przedsiębiorstwie produkcyjnym w dziale transportu od 10 lat. Wobec złej sytuacji finansowej pracodawcy oraz w związku z tym, że od kilku miesięcy nie miała wypłacanego wynagrodzenia w pełnej wysokości, rozpoczęła poszukiwania nowej pracy. Z uwagi na otrzymaną propozycję zatrudnienia, pod warunkiem podjęcia pracy, u nowego pracodawcy, w terminie 2 tygodni, złożyła do swojego pracodawcy wniosek o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Pracodawca wyraził zgodę na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron pod warunkiem zrzeczenia się dochodzenia zaległego wynagrodzenia wraz z odsetkami. Karolina M. zgodziła się na podpisanie takiego porozumienia. Do nawiązania nowego stosunku pracy nie doszło i ze względu na ciężką sytuację finansową Karolina M. wystąpiła do Sądu Pracy o zasądzenie zaległego wynagrodzenia wraz z odsetkami.

Czy roszczenie Karoliny M. jest słuszne? Jaki powinien zapaść wyrok w Sądzie Pracy?

3. Zakład Ubezpieczeń Społecznych decyzją z 2016 r. przyznał Krzysztofowi P. emeryturę od daty osiągnięcia wieku emerytalnego. Do emerytury nie uwzględnił rekompensaty, gdyż wnioskodawca nie wykazał wymaganej pracy w szczególnych warunkach. Sąd Okręgowy decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych uznał za prawidłową i wyrokiem 2017 r. oddalił odwołanie wnioskodawcy. Sąd Apelacyjny rozpoznając apelację ubezpieczonego wyrokiem z 2018 r. oddalił jego apelację. W skardze kasacyjnej wartość przedmiotu zaskarżenia ubezpieczony Krzysztof P. ustalił na kwotę 30.000 zł w oparciu o art. 22 ustawy o emeryturach pomostowych. Wskazał, że rekompensata nie jest świadczeniem samodzielnym, stanowi dodatek do ustalonego kapitału początkowego i nie zwaloryzowana w ocenie składającego skargę kwota rekompensaty zwiększy podstawę wymiaru emerytury.

Czy skarga kasacyjna w sprawie o rekompensatę za utratę możliwości nabycia prawa do wcześniejszej emerytury z tytułu pracy w szczególnych warunkach jest dopuszczalna, jeżeli dwunastokrotność różnicy wysokości emerytury obliczonej z rekompensatą oraz bez rekompensaty przekracza kwotę 10.000 zł?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 47

1. Jan B. pracował w równoważnym systemie czasu pracy. Z uwagi na potrzebę realizacji pilnego zamówienia został wezwany do świadczenia pracy w niedzielę mimo, że w tym miesiącu zgodnie z rozkładem czasu pracy, miał pracować od poniedziałku do piątku. W niedzielę przepracował 10 godzin. Jana B. obowiązuje miesięczny okres rozliczeniowy. Pracodawca poinformował Jana B., że zrekompensuje mu pracę w niedzielę poprzez skrócenie czasu pracy w kilku kolejnych dniach okresu rozliczeniowego.

Czy pracodawca może zrekompensować pracę w wolną niedzielę skróceniem czasu pracy w innym dniu roboczym danego okresu rozliczeniowego?

2. Strony nie wskazały w umowie o pracę rodzaju umowy ani tym samym czasu jej trwania. Po upływie 2 miesięcy pracodawca oświadczył pracownikowi, iż łącząca ich umowa na czas określony uległa rozwiązaniu z upływem czasu na jaki została zawarta. Pracownik twierdził, że jest dalej pracownikiem, gdy z treści umowy nie wynika jej rodzaj i należy domniemywać, że została zawarta umowa na czas nieokreślony. Pracodawca powołał się na pisemną ofertę zawarcia umowy o pracę złożoną pracownikowi, w której wskazany był dokładny czas trwania umowy o pracę.

Czy w przypadku niewskazania w treści umowy o pracę rodzaju umowy można automatycznie domniemywać, że zawarta została umowa na czas nieokreślony?

Czy w przypadku, gdy pracodawca złożył pracownikowi propozycję zawarcia umowy na czas określony i z pisma zawierającego tę propozycję wynika dokładny czas trwania umowy, a pracownik przystąpił do pracy na podstawie tak sformułowanej oferty zatrudnienia, to należy przyjąć, że doszło do zawarcia umowy na czas określony między stronami?

3. Radosław B. jest sędzią sądu okręgowego i w roku 2016 zawarł z okręgową radą adwokacką umowy o dzieło w ramach których, przeprowadził w okresie od 1 maja do 30 czerwca 2016 r. cykl wykładów z zakresu prawa karnego dla aplikantów adwokackich. Wynagrodzenie dla pana sędziego ustalono w stawce godzinowej. Zakład Ubezpieczeń Społecznych decyzją z września 2016 r. po przeprowadzeniu kontroli w okręgowej radzie adwokackiej wydał decyzję stwierdzającą, iż zawarte umowy o dzieło są w rzeczywistości umowami zlecenia i z tego tytułu Radosław B. podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu i zdrowotnemu. Z decyzją tą nie zgodziła się okręgowa rada adwokacka i wniosła do sądu okręgowego odwołanie. W odwołaniu podniosła, że zawarte z Radosławem B. umowy są umowami o dzieło i z ich tytułu nie podlega on obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu, ponadto Radosław B. jako sędzia jest wyłączony z ubezpieczeń społecznych nawet jeżeli prowadzi działalność zarobkową stanowiącą tytuł do ubezpieczeń społecznych, która jest wykonywana poza służbą sędziowską.

Proszę podać jakie powinno być rozstrzygnięcie sądu okręgowego.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 48

1. Henryk S. został wezwany do pracy w niedzielę, która zgodnie z harmonogramem była dla niego dniem wolnym od pracy. Przepracował 10 godzin. Pracodawca udzielił dnia wolnego w dniu, w którym pracownik miał zaplanowane do przepracowania 11 godzin, wskazując, że rekompensuje pracę w niedzielę oraz dwie godziny nadliczbowe.

Czy pracodawca dokonał pełnej rekompensaty pracy w niedzielę?

2. Jan Kowalski na mocy uchwały zgromadzenia wspólników spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z dnia 15 maja 2021r. został powołany na stanowisko członka zarządu. W dniu 2 stycznia 2022 r. zgromadzenie wspólników spółki odwołało go ze stanowiska. Jan Kowalski domaga się wypłaty wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Czy powołanie na członka zarządu spółki powoduje jedynie powstanie stosunku członkostwa w zarządzie i nadania odpowiednich uprawnień w zakresie zarządzania spółką, czy też stanowi nawiązanie stosunku pracy?

Czy członek zarządu może wykonywać swoją funkcję na podstawie umowy o pracę?

Czy odwołanie ze stanowiska członka zarządu może nastąpić w każdym czasie?

Czy roszczenie o wynagrodzenie za okres wypowiedzenia jest uzasadnione?

3. Krzysztof T. pracuje w spółce na podstawie umowy o pracę, jako dozorca. Jest zatrudniony w podstawowym systemie czasu pracy w godzinach od 7:00 do 15:00. W dniu 10 kwietnia 2019 r. o godzinie 12:00 Krzysztof T. bez zgody pracodawcy opuścił teren zakładu pracy i udał się do sklepu po zakupy. Był w pracy nieobecny przez dwie godziny. Gdy pracodawca to zauważył jeszcze tego samego dnia o godzinie 14.15, po uprzednim wysłuchaniu Krzysztofa T. – za opuszczenie miejsca pracy bez usprawiedliwienia wymierzył mu karę nagany oraz karę pieniężną w wysokości jednodniowego wynagrodzenia. Po upływie około 15 minut po wręczeniu pisma o nałożeniu kary porządkowej, w trakcie pełnienia swoich obowiązków, czyli dozoru terenu, na skutek mocnego zdenerwowania doznał zawału serca i zmarł. Sekcja zwłok wykazała, że Krzysztof T. od wielu lat cierpiał na migotanie przedsionków oraz chorobę wieńcową. Biegły lekarz ustalił, iż zaistniałe zdarzenie w pracy czyli silny stres związany z nałożeniem kary porządkowej był współprzyczyną zawału serca.

Czy zdarzenie które miało miejsce w dniu 10 kwietnia 2019 jest wypadkiem przy pracy, uzasadnij swoje stanowisko?

Podaj definicję wypadku przy pracy.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 49

1. Agnieszka K. jest pracownikiem młodocianym i ma zawartą umowę w celu przygotowania zawodowego. W trakcie trwającej umowy kilkakrotnie przebywała na zwolnieniach lekarskich. 20 lipca 2021 r. przedstawiła zwolnienie lekarskie w zakładzie pracy, w którym odbywała przygotowanie zawodowe. W związku z tym, że Agnieszka K. wielokrotnie nie wywiązywała się z obowiązków wynikających z umowy o pracę, pracodawca po otrzymaniu zwolnienia lekarskiego i po dokonaniu oceny dotychczas wykonywanej pracy postanowił rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem. Pracodawca przesłał więc pismo wypowiadające umowę o pracę na adres zamieszkania Agnieszki K.

Czy w okresie trwającego zwolnienia lekarskiego pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi młodocianemu?

W jakich sytuacjach dopuszczalne jest wypowiedzenie umowy o pracę zawartej z młodocianym w celu przygotowania zawodowego?

Czy przedstawiciel ustawowy małoletniej pracownicy ma możliwość rozwiązania jej umowy o pracę, jeżeli tak to w jakim przypadku i pod jakim warunkiem?

2. Jan K. zawarł umowę zlecenia ze spółką z ograniczoną odpowiedzialnością X, której przedmiotem jest zbieranie danych do celów marketingowych spółki. Strony ustaliły w umowie, że zleceniobiorca Jan K. będzie otrzymywał wynagrodzenie godzinowe oraz, że będzie mu przysługiwał dwutygodniowy urlop w sezonie letnim.

Czy taki zapis o urlopie jest prawnie dopuszczalny i czy przesądza on o pracowniczym charakterze zawartej umowy?

Wskaż cechy charakterystyczne umowy o pracę.

3. Jan K. urodzony w dniu 17 lipca 1961 r. pobiera orzeczoną na stałe rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy w związku z wypadkiem przy pracy. W dniu 17 lipca 2021 r. spełnił wszystkie przesłanki do przyznania emerytury z tytułu pracy w szczególnych warunkach. W związku z tym złożył wniosek do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o przyznanie prawa do emerytury i prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy związku z wypadkiem przy pracy.
Czy Zakład Ubezpieczeń Społecznych powinien uwzględnić wniosek ubezpieczonego? Jakie znaczenie w przedmiotowej sprawie ma fakt, że od dnia 1 stycznia 2015 r. Jan K. prowadzi jako osoba fizyczna pozarolniczą działalność gospodarczą na podstawie ustawy o swobodzie działalności gospodarczej, ale działalność ta nie przynosi żadnego zysku tylko same straty?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 50

1. Karolina K. jest pracownikiem młodocianym i została zatrudniona po raz pierwszy 1 września 2020 r. W województwie, w którym mieści się siedziba pracodawcy ferie zimowe w szkołach przypadają w 2020 r. na okres od 10 lutego do 21 lutego. Do tego czasu Karolina K. nie nabyła jeszcze prawa do 1 części urlopu wypoczynkowego czyli 12 dni, jaka będzie jej przysługiwała po przepracowaniu 6 miesięcy. Złożyła jednak wniosek do pracodawcy o udzielenie jej w okresie ferii 10 dni urlopu zaliczkowego, wypoczynkowego, który następnie zostanie jej odjęty z puli 12 dni jakie nabędzie po 6 miesiącach zatrudnienia w zakładzie. Pracodawca uwzględnił wniosek Pani Karoliny K.

Czy pracodawca postąpił słusznie?

Kiedy (podaj datę) pracownica nabyła prawo do pierwszej puli urlopu wypoczynkowego?

Czy pracodawca ma prawo udzielić pracownikowi młodocianemu zaliczkowego urlopu wypoczynkowego zarówno z puli 12 dni nabywanych po 6 miesiącach, jak i puli 26 dni nabywanych po roku pracy?

2. Henryk B. jest zatrudniony w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością X. Jego stanowisko pracy jest wyposażone w firmowy komputer z dostępem do internetu. Korespondencja elektroniczna odbywa się firmie z firmowego adresu pracownika. Pracownik jednak często wykorzystuje służbową skrzynkę pocztową do wysyłania i odbierania prywatnej wiadomości. Podczas nieobecności pracownika pracodawca musiał przejrzeć skrzynkę pocztową pracownika w poszukiwaniu ważnych i potrzebnych danych o projekcie. Szukając firmowej wiadomości natknął się również na prywatne maile pracownika i je przeczytał. Dowiedział się z nich o prywatnym życiu pracownika i o jego planach matrymonialnych.

Czy pracodawca złamał tajemnicę prywatnej korespondencji pracownika i naruszył jego dobra osobiste?

Czy pracownikowi w przedmiotowym przypadku przysługują uprawnienia cywilnoprawne np. zadośćuczynienie pieniężne, bądź też w przypadku wyrządzenia szkody, czy może domagać się naprawienia jej na zasadach ogólnych?

3. Joanna R. od 1 stycznia 2015 r. prowadziła pozarolniczą działalność gospodarczą opłacając stosowne składki na ubezpieczenie społeczne w tym na ubezpieczenie chorobowe. W związku z urodzeniem dziecka, od 2017 r. do dnia 8 czerwca 2018 r., pobierała nieprzerwanie przez okres 52 tygodni zasiłek macierzyński. Po wyczerpaniu prawa do zasiłku macierzyńskiego Joanna R. zawiesiła na okres 3 lat wykonywanie działalności gospodarczej na podstawie ustawy o swobodzie działalności gospodarczej, w celu sprawowania osobistej opieki nad chorym dzieckiem. Mąż Joanny R. jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością.

Czy Joanna R. w związku zawieszeniem działalności gospodarczej i sprawowaniem opieki nad małoletnim dzieckiem będzie podlegała ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu, a jeżeli tak, to kto jest płatnikiem składek na powyższe ubezpieczenie i jak będzie obliczana podstawa wymiaru składek na to ubezpieczenie?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 51

1. Anna B. była osobą cichą i nieśmiałą. Jedną z jej koleżanek z pracy zaczęła opowiadać różne anegdoty i żarty na temat Anny B., dotyczące jej zachowania i wyglądu. Anna B. reagowała oburzeniem. Z czasem żarty stały się coraz bardziej dokuczliwe. Zaczęły także dotyczyć pracy. Dla przykładu odbierając telefon do Anny B. koleżanka mówiła, że nie przyszła ona do pracy, gdy tymczasem Anna B. siedziała przy biurku obok. Anna B. nie mogła wytrzymać atmosfery upokorzenia i zwolniła się z pracy. Pracodawca nie wiedział o zachowaniu współpracownicy wobec Anny B.

Czy takie zachowanie można uznać za mobbing?

Czy Anna B. rozwiązała umowę o pracę z powodu mobbingu i czy należy jej się od pracodawcy odszkodowanie?

2. Henryk B. został oddelegowany w podróż służbową trwającą do środy włącznie. We czwartek nie stawiał się jednak do pracy. Do piątku nie zawiadomił pracodawcy o przyczynie swej nieobecności w pracy, dopiero w poniedziałek stawiał się do pracy i poinformował pracodawcę o przyczynie uniemożliwiającej mu planowane przybycie i świadczenie pracy. W miejscowości, do której został oddelegowany, we środę w południe przeszła śnieżycą. W wyniku tego przerwana została łączność i komunikacja drogowa. Henryk B. wrócił do miejsca zamieszkania w południe w czwartek.

W jakim terminie pracownik ma obowiązek powiadomić pracodawcę o przyczynie nieobecności w pracy?

Czy w przedmiotowym przypadku pracownik dochował terminu zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności?

3. Krzysztof P. jest zatrudniony w przedsiębiorstwie na podstawie umowy o pracę. W godzinach pracy realizuje dodatkowe czynności w ramach wolontariatu. Realizując te obowiązki w dniu 20 lipca 2021 r. uległ wypadkowi przy pracy. W wyniku wypadku doszło do złamania lewej kończyny dolnej oraz stłuczenia łokcia w stopniu uniemożliwiającym wykonywanie pracy przez kolejne 14 dni. Pracodawca nie chce uznać tego zdarzenia za wypadek przy pracy.

Czy to zdarzenie należy potraktować jako wypadek przy pracy?

Kto powinien sporządzić protokół powypadkowy?

Proszę uzasadnić swoje stanowisko.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 52

1. Krzysztofa K. pracował w Przedsiębiorstwie G. przez rok. Po roku z dnia na dzień przełożony przestał przydzielać pracownikowi nowe zadania. Po jakimś czasie zaczęto mu także odbierać zadania wcześniej przydzielone. Krzysztof K. przesiadywał więc w pracy nie mając niczego konkretnego do zrobienia. Szeptano o przeznaczeniu jego do zwolnienia. Z każdym dniem Krzysztof K. przychodząc do pracy spodziewał się wypowiedzenia. Popadał w przygnębienie, zachowywał się apatycznie. Każdy telefonem od przełożonego powodował, że spodziewał się, że zostanie zwolniony. Nie mogąc znieść tej atmosfery sam wypowiedział umowę o pracę.
Czy w tej sytuacji Krzysztof K. może dochodzić od pracodawcy odszkodowania? Jeżeli tak na jakiej podstawie prawnej?
2. Pracodawca zawarł z Karoliną Z. umowę o zakazie podejmowania przez nią działalności konkurencyjnej przez okres 2 lat po ustaniu stosunku pracy. Ustalono w umowie wysokość odszkodowania na kwotę 21.000 zł. Przez ostatnie 2 lata Karolina Z. otrzymywała miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 3.500 zł. oraz premię regulaminową w wysokości 500 zł.
Czy ustalenie odszkodowania tylko na podstawie pensji zasadniczej jest zgodne z prawem, czy też należy brać pod uwagę również wypłacone premie regulaminowe, nagrody i ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy?
3. Mirosław W. złożył wniosek do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o ustalenie wysokości emerytury. Organ rentowy ustalił wysokość emerytury na podstawie dokumentów płacowych przedstawionych przez pracodawcę tj. listy płac, angaże. Pracownik nie zgadza się z dokonany wyliczeniem, bowiem uważa, że zarabiał o wiele więcej niż wynika to z dokumentów płacowych. Do wniosku dołączył listę świadków, których jego zdaniem organ rentowy powinien przesłuchać, na okoliczności dotyczące wysokości wynagrodzenia wnioskodawcy. Organ rentowy oponuje co do tego dowodu, gdyż jego zdaniem wysokość zarobków można udowodnić wyłącznie dowodami z dokumentów płacowych, a nie dowodami osobowymi.
Czy stanowisko organu co do złożonych wniosków dowodowych jest słuszne? Czy w postępowaniu przed organem rentowym występują ograniczenia dowodowe, jeżeli tak to jakie? Wskaż podstawę prawną.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 53

1. Maria G. jest pracownikiem Zakładu Przetwórstwa Rybnego i otrzymuje wynagrodzenie, na które składa się wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 3000 zł i miesięczna premia w wysokości 30% wynagrodzenia zasadniczego (wypłacana za efekty pracy), a także dodatek funkcyjny wysokości 1000 zł. Pracodawca zamierza pozbawić Marię G. dodatku funkcyjnego jednocześnie podnosząc jej premię o 15%.

Czy w takim przypadku pracodawca powinien dokonać wypowiedzenia zmieniającego? Uzasadnij swoją odpowiedź.

2. Antoni B. jest kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej w banku. W dniu 19 lipca 2021 r. odbył dyżur pracowniczy. W przedmiotowym banku obowiązuje jednomiesięczny okres rozliczeniowy. Jeszcze w tym samym okresie rozliczeniowym Antoni B. zwrócił się do swojego pracodawcy o udzielenie mu czasu wolnego od pracy w zamian za pracę wykonywaną w trakcie dyżuru. Bezpośredni przełożony Antoniego B. oświadczył, że pracownicy na stanowiskach kierowniczych podobnie jak pozostali pracownicy nie mają prawa do czasu wolnego lub odpowiedniego wynagrodzenia za czas dyżuru.

Antoni B. złożył pozew do Sądu Pracy o nakazanie pracodawcy udzielenia mu czasu wolnego za czas dyżuru.

Jaki powinien zapaść wyrok w Sądzie Pracy?

3. W dniu 19 lipca 2019 r. Kamila D. złożyła wniosek o umorzenie składek na ubezpieczenie społeczne. We wniosku wskazała, że choruje przewlekłe na nadciśnienie tętnicze i cukrzycę. Podała, że z tego powodu oraz z racji wieku nie jest w stanie podjąć pracy. Otrzymywana emerytura nie wystarcza jej 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 ubezpieczonej uznając, że w przedmiotowej sprawie nie ma dowodów na to, że występuje całkowita nieściągalność zadłużenia bądź, że wskutek spłaty zadłużenia ubezpieczona 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 54

1. Z końcem marca 2019 r. pracodawca (urząd miasta) rozwiązał z Anną K. umowę o pracę za wypowiedzeniem. Anna K. była w okresie ochronnym bowiem brakowało jej 2 lata do uzyskania uprawnień emerytalnych. Anna K. odwołała się do sądu pracy od wypowiedzenia i w grudniu 2019 r. sąd przywrócił ją do pracy i zasądził wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy. Obowiązujące w urzędzie miasta przepisy płacowe gwarantują pracownikowi prawo do nagrody jubileuszowej. W czerwcu 2019 r. Anna K. nabyłaby prawo do nagrody za 30 lat pracy.

Czy po przywróceniu do pracy Annie K. należy wypłacić nagrodę jubileuszową?

Czy okres pozostawania bez pracy, za który pracownikowi w wyniku przywrócenia przyznano wynagrodzenie, powinien zostać zaliczony do stażu pracy na podstawie którego ustala się prawo do nagrody jubileuszowej? Od jakiego momentu pracownik może dochodzić wypłaty nagrody jubileuszowej?
2. Sp. z o.o. chce zawrzeć z pracownikiem Henrykiem O. umowę o zachowaniu w poufności informacji uzyskanych w trakcie świadczenia pracy na rzecz firmy. Jeden z paragrafów umowy miałby dotyczyć zakazu prowadzenia przez pracownika działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy w trakcie zatrudnienia oraz w okresie 3 lat po rozwiązaniu umowy o pracę.

Czy w takiej umowie można zawrzeć karę umowną na wypadek naruszenia przez Henryka O. zakazu konkurencji?

Czy Henrykowi O. przysługuje odszkodowanie w związku z powstrzymaniem się od prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy?
3. Łukasz Z. przez 2 lata prowadził działalność gospodarczą polegającą na prowadzeniu lokalu gastronomicznego. Posiada zadłużenie w opłacaniu składek w wysokości 15.000 zł. Pandemia koronawirusa spowodowała, że pan Łukasz Z. zdecydował się zakończyć działalność. Sąd orzekł jego upadłość konsumencką. Ubezpieczony wniósł do ZUS wniosek o umorzenie składek w wysokości 15.000 zł. ZUS wydał decyzję, w której odmówił umorzenia składek twierdząc, że Łukasz Z. jest w stanie spłacać zaległą należność.

Czy Łukasz Z. może odwołać się od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, jeżeli tak to do jakiego organu i w jakiej formie?

Czy w postępowaniu zainicjowanym wnioskiem o umorzenie składek ubezpieczony musi wykazywać swoją trudną sytuację materialną, czy też orzeczenie Sądu o ogłoszeniu upadłości stanowi wystarczający dowód?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 55

1. Pracodawca zatrudnia Mariana D., który jest emerytem z orzeczeniem o niepełnosprawności w stopniu umiarkowanym. Marian D. zatrudniony jest na 1/2 etatu w podstawowym systemie czasu pracy i pracuje po 4 godziny dziennie. Wszyscy pozostali pracownicy tego zakładu pracy mają ustalone w umowach o pracę, że praca do 8 godzin na dobę nie jest traktowana jako nadliczbowa. Marian D. nie przedstawił zgody lekarza na pracę w dłuższym wymiarze czasu pracy. W październiku 2021 r. w każdym tygodniu miał 1 dzień pracy, w którym pracował po 8 godzin dziennie.

Czy Marianowi D. należy się rekompensata za pracę powyżej 4 godzin na dobę, jeżeli tak to w jakiej wysokości?

2. Kamila K. jest zatrudniona w Sądzie Rejonowym na stanowisku starszego inspektora i ma powierzoną funkcję zastępcy kierownika sekretariatu. Po ponad rocznej nieobecności z powodu choroby, przedłożyła pracodawcy zaświadczenie o tym, że jest osobą o znacznym stopniu niepełnosprawności, z czym wiąże się m.in. brak możliwości pracy w godzinach nadliczbowych. Dyrektor Sądu chciałby powierzyć funkcję zastępcy kierownika innej osobie ze względu na utratę dyspozycyjności przez Kamilę K., bowiem kierownicy często pracują w nadgodzinach.

Czy pracodawca słusznie obawia się, że może zostać posądzony o dyskryminację ze względu na niepełnosprawność?

3. Sebastian N. urodzony w dniu 20 kwietnia w 1970 r. w okresie od 1 stycznia 2012 r. do 30 czerwca 2014 r. był uprawniony do renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy z powodu schorzeń neurologicznych. W dniu 15 czerwca 2014 r. złożył wniosek o przyznanie prawa do renty na dalszy okres. Decyzją z dnia 1 sierpnia 2014 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych odmówił przyznania Sebastianowi N. prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy, gdyż z opinii lekarza orzecznika i komisji lekarskiej ZUS wynikało, że odzyskał on zdolność do pracy zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami. Na skutek odwołania Sebastiana N. Sąd Okręgowy po przeprowadzeniu dowodu z opinii biegłych lekarzy neurologa i chirurga – opierających się na tej samej dokumentacji medycznej i tych samych dowodach, co organ rentowy wyrokiem z dnia 2 lutego 2015 r. zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał Sebastianowi N. prawo do renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy na okres 3 lat począwszy od 1 lipca 2014 r. Wyrok Sądu Okręgowego nie zawierał rozstrzygnięcia o odpowiedzialności organu rentowego za nieustalenie ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji. Wyrok ten się uprawomocnił. Odpis wyroku organ rentowy otrzymał 9 marca 2015 r. W dniu 16 marca 2015 r. Sebastian N. zwrócił się do organu rentowego o przyznanie ustawowych odsetek od nieterminowo wypłaconych świadczeń rentowych za okres od 1 lipca 2014 r. do 28 lutego 2015 r. liczonych od daty ich wymagalności do dnia zapłaty.

Czy wniosek Sebastiana N. jest zasadny?

Proszę wskazać podstawę prawną rozstrzygnięcia.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 56

1. Dorota G. po ukończeniu szkoły średniej ogólnokształcącej pracowała przez rok u pracodawcy Jana B. Następnie będąc dalej zatrudniona, podjęła naukę w szkole wyższej w trybie zaocznym, którą ukończyła po 5 latach. Złożyła wniosek o urlop wypoczynkowy w wymiarze 26 dni. Pracodawca odmówił jej udzielenia urlopu w takim wymiarze, bowiem jego zdaniem do wymiaru urlopu należy uwzględnić rok pracy przed podjęciem studiów i 8 lat z tytułu ukończenia szkoły wyższej. W ocenie Doroty G. przy określaniu okresu pracy warunkującego wymiar urlopu w jej przypadku pracodawca powinien uwzględnić 4 lata z tytułu ukończenia szkoły średniej oraz 6 lat zatrudnienia, czyli razem dałoby to dziesięcioletni staż pracy.

Jaki urlop przysługuje Dorocie G. u tego pracodawcy po skończeniu studiów wyższych?

2. Stanisława P. po ukończeniu 16 roku życia pracowała w gospodarstwie rolnym swoich rodziców i jednocześnie uczęszczała do szkoły średniej oddalonej kilkadziesiąt kilometrów od miejsca położenia gospodarstwa. W związku z tym mieszkała w szkolnym internacie. Obecnie ubiega się o zaliczenie tego okresu do stażu pracowniczego. Pracodawca odmówił żądaniu pracownicy, gdyż w jego ocenie Stanisława P. nie mogła świadczyć pracy w gospodarstwie rolnym swoich rodziców. Przebywała bowiem w domu i rodzinnym gospodarstwie rolnym jedynie w okresie ferii i wakacji szkolnych i wtedy jedynie mogła włączyć się do pomocy rodzicom prowadzącym gospodarstwo rolne.

Stanisława P. złożyła pozew o ustalenie, iż wykonywała pracę w gospodarstwie rolnym rodziców w okresie po ukończeniu 16 r. życia.

Jaki powinien zapaść wyrok w sprawie?

3. Ryszard S. od dnia 1 lutego 2018 r. pobiera rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy. Cierpi na epilepsję lekoodporną. Rentę przyznano mu do dnia 31 grudnia 2020 r. Od 1 stycznia 2015 r. Ryszard S. jest zatrudniony w połowie wymiaru czasu pracy w spółce i osiąga wynagrodzenie w wysokości 1.600 złotych. Ponadto w dniu 15 stycznia 2019 r. rozpoczął prowadzenie jednoosobowo pozarolniczej działalności gospodarczej na podstawie przepisów ustawy o swobodzie działalności gospodarczej.

Proszę podać, czy Ryszard S. z tytułu zatrudnienia w spółce i z tytułu rozpoczęcia pozarolniczej działalności gospodarczej będzie podlegał obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu i zdrowotnemu?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 57

1. Marian B. był zatrudniony w przedsiębiorstwie produkcyjnym od 11 października 2013 r. do 30 listopada 2019 r. Na dzień rozpoczęcia pracy, to jest 11 października 2013 r. Marian B. legitymował się stażem pracy w wymiarze prawie 28 lat. W trakcie zatrudnienia u tego pracodawcy w dniu 19 lutego 2016 r. Marian B. osiągnął 30 lat stażu pracy. Pracodawca odmówił wypłaty nagrody jubileuszowej w związku z § 15 pkt. 6 regulaminu wynagradzania z 2007 r., który przewidywał prawo do nagrody jubileuszowej wyłącznie dla pracownika, który posiadał co najmniej pięcioletni zakładowy staż pracy. Tego warunku Marian B. nie spełnił. Zmiana regulaminu wynagradzania nastąpiła 16 marca 2018 r. z mocą obowiązującą od 1 kwietnia 2018 r. - wykreślono wówczas § 15 pkt. 6 i wprowadzono regulację przejściową, zgodnie z którą pracownikowi, który w dniu wejścia w życie nowego regulaminu wynagradzania ma okres pracy dłuższy niż wymagany do nagrody danego stopnia, nagrodę niższego stopnia wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej, różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej. Po 30 latach pracy pracownikowi zgodnie z treścią regulaminu nagroda jubileuszowa przysługuje w wysokości 150% miesięcznego wynagrodzenia. Po przepracowaniu 5 lat co nastąpiło 11 października 2019 r. powód kolejny raz wystąpił o wypłatę należnej nagrody jubileuszowej. Pracodawca ponownie odmówił mu tej nagrody.

Jaki powinien zapaść wyrok w sądzie pracy?

2. Anna D. została zatrudniona w spółce cywilnej T. od 1 maja 2010 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku dyrektora ds. handlowych. Jej miesięczne wynagrodzenie w ostatnim okresie wynosiło 8000 zł brutto. W pozwanej spółce wynagrodzenie za pracę wypłacane było co najmniej raz miesiącu, w stałym i ustalonym terminie, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego. Anna D. wynagrodzenie za luty 2018 r. otrzymała 17 marca 2018 r. W poprzednich miesiącach 2018 r. oraz 2017 r. pracodawca wypłacał wynagrodzenie z opóźnieniem, które trwało od 2 do 10 dni. Anna D. tak jak i inni pracownicy zgłaszała swoje niezadowolenie wynikające z opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia. W okresie ostatnich kilkunastu miesięcy spółka utraciła płynność finansową z uwagi na zadłużenie kredytowe. W dniu 1 kwietnia 2018 r. Anna D. złożyła pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia i jako przyczynę podała ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę, wynikających z art. 94 pkt. 5 k.p., to jest nieterminową wypłatę wynagrodzenia za luty 2018 r. Anna D. wezwała pracodawcę do zapłaty odszkodowania na podstawie artykułu 55 § 1¹ k.p. W trakcie postępowania przed sądem ustalono, że Anna D. od dwóch lat prowadziła działalność gospodarczą, w ramach której zajmowała się sprzedażą artykułów użytku domowego z czego otrzymywała wysoki dochód. 15 kwietnia 2018 r. Anna D. zawarła umowę o pracę z nowym pracodawcą.

Oceń zasadność roszczenia Anny D. o odszkodowanie?

3. Sebastian H. przebywa na emeryturze od 2 lat. Od 1 kwietnia 2021 r. został zatrudniony na podstawie umowy zlecenia na okres do końca marca 2022 r. jednocześnie Sebastian H. zadeklarował chęć przystąpienia do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego.

Czy Sebastian. H. będzie mieć prawo do świadczenia z tytułu niezdolności do pracy w razie choroby? Czy w razie choroby będzie mógł pobierać 2 świadczenia - to jest zasiłek chorobowy i emeryturę?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 58

1. Henryk G. jest dyrektorem zakładu produkcyjnego. W dniu 15 stycznia 2021 r. udał się w podróż służbową samochodem służbowym wraz z kierowcą Antonim B. Henryk G. posiadał prawo jazdy do prowadzenia pojazdów, więc „przejął kierownicę” i sam poprowadził samochód. Niestety, z własnej winy spowodował wypadek wpadając w poślizg i uderzając w drzewo. W wypadku ranny został Antoni B., który z nim podróżował. W wyniku zdarzenia doszło również do uszkodzenia samochodu służbowego.

Antoni B. zwrócił się do dyrektora o zapłatę odszkodowania z tytułu uszczerbku na zdrowiu jaki poniósł w wyniku wypadku przy pracy, ale dyrektor odmówił wypłaty odszkodowania.

Kto w przedmiotowym przypadku jest zobowiązany do wypłaty odszkodowania na rzecz Antoniego B. oraz kto jest zobowiązany do pokrycia kosztów naprawy uszkodzonego samochodu?

2. W spółce z ograniczoną odpowiedzialnością zarząd składa się z 10 osób. Spółka zatrudnia pracowników. Zarząd przyjął uchwałę, na mocy której czynności z zakresu prawa pracy w tym zatrudnienie pracowników dokonuje wyznaczona osoba niebędąca wspólnikiem pełniąca funkcję dyrektora ds. personalnych. W ostatnim miesiącu wypowiedziano umowę o pracę trzem pracownikom. Jeden z nich zakwestionował wypowiedzenie twierdząc, że do dokonania tego typu czynności jest uprawniony zarząd, a dokładnie prezes zarządu i odmówił przyjęcia wypowiedzenia, które wręczył mu dyrektor personalny.

Czy działanie pracownika jest słuszne?

Czy czynności z zakresu prawa pracy, w tym wypowiedzenia umów o pracy pracownikom, może dokonywać osoba wyznaczona przez pracodawcę – spółkę i czy może być to osoba spoza zarządu?

3. Monika B. na początku kwietnia 2021 r. wykryła błąd w swoim świadectwie pracy. Od roku 2019 pobiera ona emeryturę z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Przedmiotowe świadectwo dołączyła do wniosku razem z innymi dokumentami potwierdzającymi jej prawo do emerytury. Po wykryciu błędu niezwłocznie poinformowała Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Mimo to Zakład Ubezpieczeń Społecznych wypłacał Monice B. emeryturę w pierwotnie wyliczonej wysokości. Zakład Ubezpieczeń Społecznych zwrócił się do pracodawcy wystawiającego świadectwo pracy z żądaniem zwrotu wysokiej kwoty z tytułu nienależnie wypłaconego świadczenia od 2019 r. i odsetek od chwili zauważenia błędu.

Czy stanowisko organu jest słuszne, w szczególności, że organ rentowy wypłacał świadczenie nawet po otrzymaniu informacji o błędzie?

W jakiej sytuacji i za jaki okres można żądać zwrotu nienależnie wypłaconego świadczenia?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 59

1. W dniu 1-go lipca 2021 r. Agnieszka K. została wezwana do oddziału kadr, gdzie wręczono jej wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Pracownica decyzją pracodawcy była bardzo zaskoczona. Zdenerwowała się, nie przeczytała pisma, oświadczając, że nie przyjmuje tego do wiadomości. Nie pokwitowała odbioru pisma wypowiadającego jej umowę i opuściła oddział kadr.

Czy wypowiedzenie umowy o pracę Agnieszce K. jest skutecznie doręczone?

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

2. Sp. z o.o. zatrudniła od 1 stycznia 2020 r. w formie telepracy Zygmunta B., który był jedynym pracownikiem zatrudnionym w formie telepracy u tego pracodawcy. Po miesiącu wykonywania tej pracy pracownik złożył pracodawcy wniosek o zatrudnienie go jako zwykłego pracownika, a nie telepracownika.

Czy taki wniosek jest dla pracodawcy wiążący?

Czy sytuacja byłaby inna, gdyby Zygmunt B. złożył taki wniosek w ciągu 3 miesięcy wykonywania telepracy?

3. Olivii M. w dniu 31 marca 2021 r. upłynął termin zawartej na czas określony umowy o pracę w przedsiębiorstwie odzieżowym Konrada R. Od 21 marca 2021 r. przebywała na kwarantannie, podczas której zakaziła się Covid-19 i w efekcie tej choroby 12 kwietnia 2021 r. zmarła. W okresie kwarantanny nie wykonywała pracy i pobierała zasiłek chorobowy, ale intencją stron było kontynuowanie zatrudnienia. Konrad R. uzgodnił z pracownicą Oliwią M., że kolejną umowę zawrą 1 kwietnia 2021 r. po powrocie do pracy. W tym czasie pracownica była poważnie chora i ostatecznie nie doszło do zawarcia kolejnej umowy o pracę. Pod koniec kwietnia zwrócił się do pracodawcy wdowiec po pracownicy z wnioskiem o wypłatę odprawy pośmiertnej.

Czy mąż Olivii M. ma prawo do tego świadczenia?

Przedstaw zasady nabywania praw do odprawy pośmiertnej?

Czy pomiędzy stronami doszło do zawarcia umowy o pracę od 1 kwietnia 2021 r.?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 60

1. Jerzy C. w dniu 10 stycznia 2022 r. złożył wniosek o udzielenie mu 2 godzin opieki nad zdrowym dzieckiem w dniu 20 stycznia 2022 r. Następnie w lutym 2022 r. złożył kolejny wniosek o udzielenie opieki nad zdrowym dzieckiem na dzień 14 i 15 luty 2022 r. Jerzy C. pracuje w równoważnym systemie czasu pracy i dnia 14 i 15 luty 2022 r. miał do przepracowania zgodnie z harmonogramem po 12 godzin, każdego dnia. Pracodawca odmówił udzielenia Jerzemu C. dnia wolnego w dniu 15 lutego 2022 r. uznając, że należą mu się, w tym dniu, jedynie dwie godziny wolne.

Czy pracodawca postąpił słusznie? Uzasadnij swoje stanowisko.

2. Karolina B. jest zatrudniona w podstawowym systemie czasu pracy, od poniedziałku do piątku. W okresie od 6 do 11 lipca 2020 r. wykorzystywała 10 dni urlopu wypoczynkowego. W tym czasie zachorowała i otrzymała zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy, obejmujące okres od 10 do 22 lipca 2020 r. Z powodu choroby pracownica nie skorzystała z zaplanowanego wypoczynku jaki miała wykupiony w sąsiedniej miejscowości w hotelu 4 gwiazdkowym. Po zakończeniu zwolnienia lekarskiego pracownica nie stawiała się do pracy w dniu 23 i 24 lipca 2020 r., uznając, że automatycznie przesunie jej się urlop wypoczynkowy o dni niewykorzystanego urlopu z powodu choroby. Pracodawca uznał nieobecność pracownicy za nieusprawiedliwioną i rozwiązał z nią umowę o pracy w trybie dyscyplinarnym.

Czy stanowisko pracodawcy jest słuszne?

4. Jan G. 3 lata temu uległ wypadkowi przy pracy. Otrzymał z tego tytułu świadczenia i przeszedł rehabilitację. W dniu 2 stycznia 2021 r. wrócił do pracy, ale 10 maja 2021 r. od lekarza medycyny pracy otrzymał zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy. Jan G. poinformował swojego pracodawcę, że obecna choroba jest następstwem wypadku przy pracy, jaki miał miejsce 3 lata temu.

Czy można przyjąć, że choroba, która ujawniła się po 3 latach od wypadku jest jego następstwem?

Jak należy ustalić prawo do zasiłku chorobowego w tej sytuacji?

Czy okres niezdolności do pracy spowodowanej wypadkiem przy pracy wlicza się do 33 dni, za które przysługuje wynagrodzenie wypłacane przez pracodawcę?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 61

1. Wśród załogi znaczny odsetek stanowią osoby po 55 r. życia. Z uwagi na bardzo poważne problemy ze znalezieniem kontrahentów i zbyciem wyprodukowanych materiałów pracodawca musi ograniczyć zatrudnienie. W ocenie związków zawodowych w pierwszej kolejności powinny zostać zwolnione osoby pobierające świadczenia emerytalne. Pracodawca zwolnił Henryka S. Henryk S. urodzony 19 grudnia 1955 r., ma uprawnienia emerytalne i jest osobą, która najkrócej pracuje w zakładzie pracy, złożył 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. Przełożony pracownika Józefa T. w okresie ostatniego miesiąca wielokrotnie zwracał mu uwagę na niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych. Uwagi te kierowane były ustnie albo w pokoju przełożonego, albo na stanowisku pracy pracownika. W trakcie takich rozmów nie było żadnych świadków. Józef T. uznał, że takie działania przełożonego są przejawem mobbingu i zwrócił się do kierownika zakładu pracy o zwrócenie uwagi na takie zachowania. Kierownik uznał jednak, że pracownik nie ma racji.

Oceń działania pracodawcy.

Czy postępowanie pracodawcy można zakwalifikować jako działania o charakterze mobbingowym?

Czy pracodawca odpowiada za zachowania mobbingowe stosowane przez współpracowników?

3. Joanna O. pozostaje w związku małżeńskim z Krzysztofem O. i są rodzicami ośmioletniego Patryka. W związku z zamknięciem szkoły z powodu awarii ogrzewania, Joanna O. pozostająca w zatrudnieniu w Przedsiębiorstwie Odzieżowym w K., wystąpiła o przyznanie zasiłku opiekuńczego bowiem jej mąż prowadzący działalność gospodarczą wyjechał poza miejsce zamieszkania.

Czy Joanna O. ma prawo do zasiłku opiekuńczego w celu sprawowania osobistej opieki nad zdrowym dzieckiem?

W jakich przypadkach pracownik może skorzystać z takiego zasiłku?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 62

1. Pracodawca sp. z o.o. poinformowała pracowników, że chce zatrudnić w pełnym wymiarze czasu pracy pracownika na stanowisku specjalisty ds. biurowości. Chęć zatrudnienia na tym stanowisku wyraziła pracownica zatrudniona dotychczas na 1/2 etatu jako kadrowa. Posiada ona kwalifikacje do wykonywania pracy w charakterze specjalisty ds. biurowości, ponieważ już wcześniej pracowała na takim stanowisku. Pracodawca zmienił etat tej pracownicy z 1/2 na pełny wymiar czasu pracy. Dodatkowo zatrudnił kadrową spoza firmy na 1/2 etatu na zwolnione stanowisko w dziale kadr. Pracodawca nie powiadomił swoich pracowników o możliwości zatrudnienia w firmie na stanowisku kadrowej.

Czy takie postępowanie pracodawcy jest prawidłowe?

Czy niepoinformowanie pracowników o wolnym etacie w firmie tylko pozyskanie pracownika z zewnątrz daje pracownikom danego zakładu pracy prawo do roszczenia o zmianę etatu?

Czy pracownikom, którzy w związku z takim postępowaniem pracodawcy ponieśli szkodę przysługuje jakieś roszczenie jeżeli tak to na jakiej podstawie prawnej?

2. Krystyna D. była od 20 lat zatrudniona w zakładzie usług melioracyjnych jako kasjerka. W księgowości oprócz niej były zatrudnione dwie osoby. Poza tymi osobami pracodawca zatrudniał jeszcze 16 osób w pełnym wymiarze czasu pracy, 3 osoby na pół etatu oraz dwie osoby na podstawie umowy zlecenia. Pracodawca w związku ze znacznym spadkiem sprzedaży usług postanowił dokonać częściowej redukcji zatrudnienia w różnych komórkach organizacyjnych. W dziale księgowości postanowił zwolnić z pracy Krystynę D. W okresie zatrudnienia Krystyna D. nigdy nie otrzymała jakiegokolwiek kary porządkowej.

W jakim trybie może dojść do rozwiązania umowy o pracę między pracodawcą a Krystyną D.?

Jakie uprawnienia ma Krystyna D. w związku ze zwolnieniem?

3. Edmund D. jest rencistą od 2005 r. Jest zatrudniony na pół etatu w firmie A, z miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie 1900 tych złotych. Od 10 grudnia 2020 r. wykonuje także dwie umowy zlecenia w firmie B (wynagrodzenie miesięczne w kwocie 1300 zł), a od 8 stycznia 2021 r. również w firmie C (wynagrodzenie miesięczne w kwocie 845 zł).

Czy Edmund D powinien być objęty obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi z umowy o pracę?

Jakiemu ubezpieczeniu będzie podlegał Edmund z tytułu zawartych umów zlecenia?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 63

1. Sp. z o.o. prowadzi działalność w Szczecinie, ale członkowie jej zarządu mieszkają w Krakowie. Również w Krakowie siedzibę ma kancelaria prowadząca obsługę prawną spółki. W umowie o pracę zawartej na czas nieokreślony z przedstawicielem ds. marketingu, znalazł się zapis, że sprawy sądowe przeciwko pracodawcy będą rozpoznawane przez sądy w Krakowie. Pracownik wyraził zgodę na taki zapis.

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?

2. Henryk B. był członkiem związków zawodowych i złożył oświadczenie o wyrażeniu zgody na potrącanie z jego wynagrodzenia kwoty 45 zł miesięcznie na składki członkowskie. W listopadzie 2020 r. Henryk B. zaciągnął pożyczkę z zakładowej kasy zapomogowo - pożyczkowej i złożył oświadczenie o wyrażeniu zgody na potrącanie z jego wynagrodzenia kwoty 500 zł. miesięcznie tytułem spłaty pożyczki. W lutym 2021 r. Multibank przesłał do pracodawcy oświadczenie Henryka B. o wyrażeniu zgody na potrącanie z jego wynagrodzenia kwoty 200 zł miesięcznie tytułem spłaty kredytu. W tym samym czasie do pracodawcy wpłynęło zajęcie wynagrodzenia dokonane przez komornika sądowego na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych w kwocie 600 zł miesięcznie. Henryk B. otrzymuje wynagrodzenie w kwocie 3000 zł miesięcznie brutto.

Proszę podać w jaki w sposób, pracodawca, winien dokonać potrącenia z wynagrodzenia za pracę?

Czy ochronie przed potrąceniami podlega tylko wynagrodzenie zasadnicze, czy też inne świadczenia wypłacane przez pracodawcę, jeżeli tak to jakie?

3. Przedsiębiorca prowadzi od 15 grudnia 2020 r. działalność, która zajmuje się obrotem nieruchomościami. Z prowadzonej działalności gospodarczej opłaca składki na preferencyjnych warunkach – od minimalnej podstawy wymiaru składek, która w roku 2020 wynosiła 780 zł a w 2021 r. 840 zł. Jednocześnie od 1 czerwca 2020 r. zawarł umowę zlecenia na wykonywanie tłumaczeń dla innego podmiotu gospodarczego. Tłumaczenia w żaden sposób nie były wykorzystywane w prowadzonej przez przedsiębiorcę działalności. Z tytułu wykonywanych tłumaczeń przedsiębiorca otrzymywał wynagrodzenie miesięczne w kwocie 1600 zł.
Z jakiego tytułu przedsiębiorca będzie podlegał ubezpieczeniom społecznym czy z działalności czy z umowy zlecenia czy też zarówno z umowy zlecenia jak i działalności?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 64

1. Barbara K. była od 6 lat zatrudniona w Zakładzie Wytwórczym jako księgowa. W dziale księgowości były zatrudnione 4 osoby. W innych komórkach organizacyjnych było zatrudnionych 18 osób. Pracodawca w związku ze znacznym spadkiem produkcji postanowił dokonać częściowej redukcji zatrudnienia w różnych komórkach organizacyjnych. W dziale księgowości postanowił zwolnić z pracy Barbarę K.

W jakim trybie może dojść do rozwiązania umowy o pracę między pracodawcą i Barbarą K.?

Jakie uprawnienia ma Barbara K. w związku ze zwolnieniem z pracy?

Jeżeli Barbara K. nie zgadza się z rozwiązaniem umowy o pracę, jakie zarzuty może podnosić w sądzie pracy?

2. Kamila B. była zatrudniona w Przedsiębiorstwie Odzieżowym prowadzonym przez Mateusza J. Pracodawca prowadzący jednoosobową działalność gospodarczą zatrudniał 20 osób. W dniu 5 czerwca 2021 r. zmarł . Mariusz J. nie wyznaczył zarządu sukcesyjnego, a jego spadkobiercy - żona i 2 dorosłych synów - nie podpisali z pracownikami porozumienia o kontynuacji zatrudnienia.

Czy po dniu 5 czerwca 2021 r. pracownicy będą pozostawali w stosunku pracy?

Jeżeli nie to w jaki sposób dojdzie do zakończenia stosunku pracy i z jakim dniem?

Jakie świadczenie przysługuje pracownikowi z powodu śmierci pracodawcy?

3. Przedsiębiorca opłacający składki z tytułu działalności na zasadach ogólnych przebywał na kwarantannie od 1 do 31 stycznia 2021 r. Za ten miesiąc odprowadził składki na ubezpieczenie społeczne od podstawy 7000 zł . Po przyznaniu mu zasiłku chorobowego przez ZUS zdecydował się na złożenie korekty deklaracji ZUS i pomniejszenie styczniowej podstawy wymiaru składek proporcjonalnie do dni niezdolności do pracy (kwarantanny).

Czy pomniejszenie takie jest dopuszczalne?

Jeżeli tak, to czy pomniejszeniu winna podlegać cała kwota czy też tylko jej część?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 65

1. Zakład budowlany zatrudniający Przemysława G. w miesiącach letnich wydaje pracownikom wodę butelkowaną z przeznaczeniem do spożycia na terenie zakładu. Podczas opuszczenia przez Przemysława G. terenu zakładu pracownicy ochrony znaleźli w jego torbie dwie półtora literowe nienapoczęte butelki wody.

Czy przywłaszczając wodę pracownik dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych?

Czy fakt, że wartość butelki wody nie przekraczała 5 zł wpływa istotnie na ocenę jej zachowania?

2. Izabela O. jest zatrudniona w spółce X. od 15 lat w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W okresie od 1 stycznia 2016 r. do 25 czerwca 2017 r. przebywała na urlopie wychowawczym. W dniu 26 czerwca 2017 r. wróciła do pracy i w tym samym dniu pracodawca wręczył jej pismo o rozwiązaniu z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem, przy czym skrócił jej okres wypowiedzenia do jednego miesiąca. Za pozostałe 2 miesiące pracodawca zobowiązał się do wypłaty Izabeli O. odszkodowania w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. Umowę o pracę wypowiedziano Izabeli O. wyłącznie z powodu likwidacji stanowiska pracy. Jednocześnie w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, spółka X. zobowiązała Izabelę O. do wykorzystania urlopu wypoczynkowego za 2017 r. i po okresie wykorzystania urlopu wypoczynkowego, w pozostałym okresie wypowiedzenia umowy o pracę, pracodawca ustnie zwolnił ją z obowiązku świadczenia pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Proszę podać ile dni urlopu wypoczynkowego przysługuje Izabelli za rok 2017? Czy spółka X., w sytuacji, gdy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę zwolniła Izabelę O. z obowiązku jej świadczenia, może jednostronnie, bez jej zgody, wydać polecenie powrotu do pracy?

3. Krzysztof G. od 27 stycznia 2021 r. został powołany do rady nadzorczej w spółce akcyjnej. Jego miesięczne wynagrodzenie zostało ustalone na kwotę 2500 zł. Spółka zgłosiła Krzysztofa G. do ubezpieczeń emerytalno-rentowych oraz do ubezpieczenia zdrowotnego. W lutym 2021 r. oprócz miesięcznego wynagrodzenia Krzysztof G. otrzymał zwrot należności z tytułu odbytych podróży służbowych na terenie kraju. Należności z tytułu podróży służbowych wyniosły 1200 zł. W tym samym miesiącu nabył prawo do nagrody jubileuszowej za 20 lat pracy w wysokości 15.000 zł.
- Jaka kwota stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne za luty 2020 r.?**

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 66

1. Paweł Z. był zatrudniony u pracodawcy na podstawie umowy o pracę od 2006 r. W związku z tym był uprawniony do odprawy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Dnia 1 października 2014 r. pracodawca złożył pracownikowi oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy. Z uwagi na to, że Paweł Z. nie odmówił przyjęcia nowych warunków został objęty postanowieniami nowej umowy, które regulowały rodzaj i miejsce pracy, wynagrodzenie, wymiar czasu pracy, rodzaj umowy, a także czas rozpoczęcia umowy. W pozostałym zakresie pracownik został objęty postanowieniami wewnątrzzakładowych aktów prawa pracy, o czym został poinformowany. W przeciwieństwie do pierwotnej umowy o pracę ani nowa umowa o pracę, ani wewnątrzzakładowe akty prawa pracy nie przewidywały, aby pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy należała odprawa.

Czy roszczenie pracownika o odprawę jest słuszne?

2. Pracownika Andrzej O. został zwolniony dyscyplinarnie. Pracodawca jako przyczynę wskazał popełnienie przestępstwa na szkodę pracodawcy – przywłaszczenie powierzonego mu mienia. Oprócz zwolnienia, pracodawca złożył zawiadomienie do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. Sąd karny ostatecznie uniewinnił pracownika od stawianego mu zarzutu. Pracownik wniósł do Sądu pozew o zasądzenie zadośćuczynienia w kwocie 50.000 zł za bezpodstawne posądzenie go o popełnienie przestępstwa, tak w oświadczeniu woli o rozwiązaniu umowy, jak i w zawiadomieniu skierowanym do prokuratury.

Czy pracownik ma szansę na wygranie procesu?

3. Karolina B. korzystała z urlopu macierzyńskiego i zasiłku za czas urlopu macierzyńskiego do 14 sierpnia 2020 r. (140 dni). Pracownica wykonuje pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Podstawa wymiaru przysługującego jej zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu macierzyńskiego w wysokości 100% podstawy wymiaru wyniosła 3360 zł. Jest to kwota po pomniejszeniu o składki ZUS. Dnia 20 lipca 2020 r. pracownica wystąpiła z wnioskiem o udzielenie urlopu rodzicielskiego w wymiarze 6 tygodni i jednocześnie złożyła wniosek o wyrażenie zgody na podjęcie w tym okresie pracy w wymiarze 1/2 etatu. Pracodawca udzielił pracownicy urlopu rodzicielskiego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim w wymiarze 42 dni od 15 sierpnia 2020 r.

W jakiej wysokości będzie przysługiwał Karolinie B. zasiłek macierzyński za czas korzystania urlopu rodzicielskiego?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 67

1. Anna K. podjęła pierwszą w życiu pracę na czas określony od 19 stycznia do 31 marca 2021 r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Następnie rozpoczęła kolejną pracę na pełny etat w tym samym roku kalendarzowym u innego pracodawcy - od 5 kwietnia 2021 r. Dnia 15 lutego 2021 r. złożyła wniosek o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego. Pracodawca odmówił udzielenia urlopu wskazując, że nie nabyła jeszcze prawa do swojego pierwszego urlopu.

Czy pracodawca słusznie odmówił Annie K udzielenia urlopu wypoczynkowego?

Kiedy Anna K. nabyła prawo do urlopu u pierwszego pracodawcy?

Kiedy nabędzie prawo do urlopu wypoczynkowego u kolejnego pracodawcy, u którego rozpoczęła pracę 5 kwietnia 2021 r.?

Kiedy nabędzie prawo do pełnego wymiaru urlopu wypoczynkowego?
2. Z powodu likwidacji firmy w maju 2021 r. pracodawca Zygmunt G. rozwiązał umowę o pracę z pracownikiem Januszem M. korzystającym z urlopu bezpłatnego od 1 stycznia 2021r. do dnia zakończenia zatrudnienia. Pracodawca odmówił wypłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy z br. Janusz M. nie zgadza się z decyzją pracodawcy i złożył pozew do sądu pracy o wypłatę ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za rok 2021.

Czy pracodawca słusznie odmówił wypłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy?

Czy w okresie urlopu bezpłatnego pracownik nabywa uprawnienia pracownicze, jeżeli tak to jakie, jeżeli nie to dlaczego?

Proszę uzasadnić swoją odpowiedź.
3. Przedsiębiorca prowadzi działalność gospodarczą od 2005 r. Przez wszystkie lata opłacał składki na obowiązkowe ubezpieczenie społeczne w terminach wymagalności. Nie opłacił składek do ZUS za grudzień 2016 r. Składki te stały się wymagalne w dniu 16 stycznia 2017 r.

Kiedy upłynie termin przedawnienia, jeżeli nie nastąpiło przerwanie, bądź zawieszenie biegu przedawnienia?

Od kiedy liczy się termin przedawnienia, czy od daty wymagalności czyli 16 stycznia 2012 r., czy od 1 stycznia 2012 r.?

Omów instytucję przedawnienia w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 68

1. Pracodawca zaproponował pracownikom dobrowolny pakiet treningowy-ćwiczenia on-line z trenerem wykonywane bezpośrednio po godzinach pracy. Pracownik podczas sesji treningowej doznał urazu. Zgłosił do pracodawcy zdarzenie, oczekując, że zostanie zakwalifikowane jako wypadek przy pracy. Pracownik uważał, że był to wypadek przy pracy, ponieważ ćwiczenia były prowadzone w celu ograniczenia negatywnych konsekwencji związanych z pracą siedzącą w ramach pracy zdalnej. Pracodawca zaś podnosił, że nie widzi związku zdarzenia z pracą, bowiem zajęcia nie miały charakteru obowiązkowego. Uczestnictwo w nich było dobrowolne nie wiązało się z poleceniem pracodawcy.

Czy roszczenie pracownika jest zasadne?

Jakie znaczenie ma fakt, że inicjatywa ćwiczeń pochodziła od pracodawcy?

Podaj definicję wypadku przy pracy.

2. Pracownik, po ukończeniu liceum ogólnokształcącego, 1 października 2016 r. podjął swoje pierwsze zatrudnienie na podstawie umowy o pracę, które kontynuuje do chwili obecnej. Dnia 1 października 2016 r. rozpoczął też pięcioletnie studia wyższe na Zachodniopomorskim Uniwersytecie Technologicznym. W połowie lipca 2021 r. zaplanował obronę pracy magisterskiej. Po obronie pracy magisterskiej pracownik chciał, by do stażu pracy, wpływającego na wymiar jego urlopu, zaliczyć mu okres nauki. Pracodawca odmówił pracownikowi 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 nabeździe prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 26 dni przy zaliczeniu mu do stażu pracy, na podstawie którego będzie liczony wymiar urlopu ukończonej szkoły wyższej?

3. Jan K. urodzony w dniu 17 lipca 1961 r. pobiera orzeczoną na stałe rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy w związku z wypadkiem przy pracy. W dniu 17 lipca 2021 r. spełnił wszystkie przesłanki do przyznania emerytury z tytułu pracy w szczególnych warunkach. W związku z tym złożył wniosek do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o przyznanie prawa do emerytury i prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy związku z wypadkiem przy pracy.

Czy Zakład Ubezpieczeń Społecznych powinien uwzględnić wniosek ubezpieczonego?

Jakie znaczenie w przedmiotowej sprawie ma fakt, że od dnia 1 stycznia 2015 r. Jan K. prowadzi jako osoba fizyczna pozarolniczą działalność gospodarczą na podstawie ustawy o swobodzie działalności gospodarczej, ale działalność ta nie przynosi żadnego zysku tylko same straty?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 69

1. Jan Kowalski na mocy uchwały zgromadzenia wspólników spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z dnia 15 maja 2021r. został powołany na stanowisko członka zarządu. W dniu 2 stycznia 2022 r. zgromadzenie wspólników spółki odwołało go ze stanowiska. Jan Kowalski domaga się wypłaty wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Czy powołanie na członka zarządu spółki powoduje jedynie powstanie stosunku członkostwa w zarządzie i nadania odpowiednich uprawnień w zakresie zarządzania spółką, czy też stanowi nawiązanie stosunku pracy?

Czy członek zarządu może wykonywać swoją funkcję na podstawie umowy o pracę?

Czy odwołanie ze stanowiska członka zarządu może nastąpić w każdym czasie?

Czy roszczenie o wynagrodzenie za okres wypowiedzenia jest uzasadnione?

2. Karolina G. zatrudniona w podstawowym systemie czasu pracy od poniedziałku do piątku, wykorzystując urlop wypoczynkowy w okresie od 6 do 17 maja 2021 r. zachorowała i otrzymała zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy. Zwolnienie lekarskie było wystawione na okres od 14 do 23 maja 2021 r. Z powodu choroby Karolina G. nie wykorzystała 2 dni, to jest 14 i 17 maja zaplanowanego urlopu wypoczynkowego. W związku z niewykorzystaniem urlopu stawiała się do pracy dopiero po 2 dniach od zakończenia zwolnienia lekarskiego czyli 26 maja 2021 r.

Czy nieobecność w pracy Karoliny G. od 24 i 25 maja można uznać jako nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy?

Czy pracownik może samodzielnie wydłużyć urlop wypoczynkowy o dni niewykorzystane z powodu choroby?

3. Karolina P. ma 28 lat. Dostarczyła zwolnienie lekarskie od pierwszego dnia po powrocie z dwuletniego urlopu wychowawczego. Przed urlopem była zatrudniona przez okres 8 miesięcy. Karolina P. uważa, że powinna otrzymywać wynagrodzenie chorobowe od pierwszego dnia zwolnienia lekarskiego. Pracodawca odmówił wypłaty wynagrodzenia chorobowego podnosząc, że przerwa w ubezpieczeniu społecznym była dłuższa niż 30 dni.

Czy Karolina P. słusznie domaga się wynagrodzenia chorobowego od pierwszego dnia zwolnienia lekarskiego?

Jeżeli tak to od kiedy nabędzie prawo do zasiłku chorobowego?

Czy okres wyczekiwania na prawo do zasiłku chorobowego jest traktowany na równi z okresem ubezpieczenia chorobowego?

Czy okres wyczekiwania zawsze jest równoznaczny z okresem opłacania składek?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW 70

1. Krzysztof K. i Zbigniew M. pracownicy zakładu budowlanego otrzymali tego samego dnia zwolnienie lekarskie. Krzysztof K. wrócił jednak do biura i nadal wykonywał swojej obowiązki, nie przypuszczając, że tego dnia pracodawca zdecydował się zakończyć z nim współpracę. O godzinie 12 został wezwany do oddziału kadr i tam wręczono mu wypowiedzenie umowy o pracę. Taki sam dokument otrzymał Zbigniew M., gdy w dziale kadr składał zaświadczenie od niezdolności do pracy, wcześniej informując przełożonych, że idzie do domu ze względu na chorobę.

Czy wypowiedzenie umowy o pracę wręczone Krzysztofowi K. i Zbigniewowi M. jest skuteczne?

2. Jan O. zatrudniony w zakładzie produkcyjnym N. świadczył pracę jako mechanik 3 listopada 2020 r. w godzinach od 6:00 do 14:00. Tego dnia pracownicy zatrudnieni w tym samym dziale co Jan O. zostali zobowiązani do wykonywania pracy w celu usunięcia awarii maszyny. Naprawa trwała wiele godzin. Jan O. uczestniczył w naprawie tego dnia w godzinach nadliczbowych przypadających w godzinach od 19:00 do 21:00, co skutkowało niezapewnieniem mu co najmniej 11- godzinnego odpoczynku dobowego.

Czy pracodawca mógł zlecić Janowi O. pracę w godzinach nadliczbowych?

Czy Jan O. mógł odmówić stawienia się do pracy o godzinie 19:00?

Jak pracodawca powinien zrekompensować pracownikowi pracę w godzinach nadliczbowych, a jak brak dobowego odpoczynku?

3. Dariusz B. pracujący na 3 zmiany wystąpił z wnioskiem o zasiłek opiekuńczy. Żona Dariusza B. prowadzi działalność gospodarczą i dostosowuje godzinę jej prowadzenia do godzin pracy męża. W ten sposób rodzice uważają, że sprawują stałą opiekę nad pięcioletnim synem i, że każdy z nich jest osobą stale opiekującą się dzieckiem. Pracodawca odmówił Dariuszowi B. prawa do zasiłku opiekuńczego w związku z chorobą syna. W ocenie pracodawcy żona Dariusza B. prowadząca działalność gospodarczą może dostosować godziny swojej pracy w taki sposób, ażeby zapewnić opiekę choremu dziecku.

Czy pracodawca ma rację?

Czy Dariusz B. będzie miał prawo do zasiłku opiekuńczego z tytułu sprawowania opieki nad zdrowym dzieckiem w okresie choroby żony lub jej pobytu w szpitalu?