

**PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH**  
**ZESTAW NR 1**

1. Jacek N., sędzia orzekający w wydziale pracy sądu rejonowego, przygotowuje treść wyroku z dnia 10 czerwca 2016 roku, w którym to zamierza orzec o przywróceniu Piotra L. do pracy w spółce X na poprzednich warunkach pracy i płacy, gdyż wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione i niezgodne z prawem, ale zastanawia się nad rozstrzygnięciem odnośnie zgłoszonego żądania zasądzenia wynagrodzenia za pracę za czas pozostawania bez pracy. Piotr L., pracownik o którym mowa w art. 39 k. p., od dnia 1 stycznia 2015 roku był zatrudniony w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, osiągając wynagrodzenie brutto w wysokości 8 000 zł miesięcznie i któremu pracodawca wypowiedział umowę o pracę w dniu 29 stycznia 2016 roku. Piotr L. od dnia 1 marca 2016 roku do dnia 31 marca 2016 roku pobierał zasiłek chorobowy, a od dnia 1 kwietnia 2016 roku rozpoczął prowadzenie własnej działalności gospodarczej, osiągając z tego tytułu w miesiącach kwietniu i maju 2016 roku dochód w wysokości po 10 000 zł netto miesięcznie. Ponadto spółka X. wypłaciła Piotrowi L. odprawę w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników, a także odszkodowanie po 2 000 zł za miesiąc marzec, kwiecień i maj 2016 roku w związku z zawartą umową o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

**Proszę podać, jakie powinno zapaść rozstrzygnięcie sądu pracy odnośnie wynagrodzenie Piotra L. za czas pozostawania bez pracy.**

2. Jerzy N. jest zatrudniony w spółce X. na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 1 grudnia 2015 roku do dnia 29 lutego 2016 roku w pełnym wymiarze czasu pracy przy dozorcze urządzeń związanych z produkcją pary niezbędnej do procesu produkcji, przy czym pracuje on w równoważnym systemie czasu pracy, mając miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy. Wychowuje samotnie 12-letniego syna, a zawarta umowa o pracę jest pierwszą umową o pracę w jego życiu. W dniu 10 grudnia 2015 roku zwrócił się pismem do pracodawcy o udzielenie mu zwolnienia z pracy w związku z wychowaniem syna w dniach 14 grudnia i 28 grudnia 2015 roku, w których miał zaplanowane po 16 godzin pracy na dobę, a ponadto o udzielenie mu zwolnienia od pracy po 4 godziny w dniach 4, 11, 18 i 25 stycznia 2016 roku.

**Proszę podać, czy pracodawca powinien uwzględnić wniosek Jerzego N.? Czy dopuszczalne było zobowiązanie Jerzego N. do pracy 16 godzin na dobę a jeżeli tak to jaki okres nieprzerwanego odpoczynku dobowego i tygodniowego przysługuje mu po pracy w takim wymiarze?**

3. Jan O. urodzony 1 stycznia 1995 roku, w dniu 24 czerwca 2015 roku ukończył technikum gastronomiczne, a od dnia 1 września 2015 roku jako osoba fizyczna rozpoczął prowadzenie jednoosobowo pozarolniczej działalności gospodarczej, zgłaszając się od tego dnia do pierwszego w życiu ubezpieczenia społecznego, w tym do ubezpieczenia chorobowego, opłacając w terminie składki na te ubezpieczenia. W okresie od dnia 7 listopada 2015 roku do dnia 14 listopada 2015 roku był chory, otrzymując zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy na ten okres. Od dnia 15 lutego 2016 roku do dnia 29 lutego 2016 roku Jan O. był ponownie chory, otrzymując również i za ten okres zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy, ale za miesiąc styczeń 2016 roku, z powodu przeoczenia, opłacił składki na ubezpieczenie społeczne, w tym chorobowe, z dwudniowym opóźnieniem, to jest w dniu 12 lutego 2016 roku.

**Proszę podać, czy Jan O. będzie miał prawo do zasiłku chorobowego za okres od dnia 7 listopada 2015 roku do dnia 14 listopada 2015 roku i za okres od dnia 15 lutego 2016 roku do dnia 29 lutego 2016 roku, wskazując podstawę prawną rozstrzygnięcia.**

**PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH**  
**ZESTAW NR 2**

1. Jacek N. w dniu 14 kwietnia 2016 roku zwrócił się do adwokata o opinię, czy spółka X. zatrudniająca 100 pracowników, która zatrudniała go od dnia 1 stycznia 2005 roku do dnia 31 grudnia 2008 roku jako spawacza, może z nim zawrzeć umowę na okres próbny od dnia 1 maja 2016 roku na okres 3 miesięcy, również na stanowisku spawacza, a następnie czy może z nim zawrzeć umowę na tym stanowisku na czas określony w wymiarze 33 miesięcy, począwszy od dnia 1 sierpnia 2016 roku, a ponadto czy w tej ostatniej umowie można zawrzeć zastrzeżenie, iż strony mogą rozwiązać tę umowę z dwutygodniowym okresem wypowiedzenia, czy pracodawca wypowiadając ewentualnie tego rodzaju umowę, będzie musiał podać przyczyny wypowiedzenia tej umowy, a sąd pracy w razie sporu, będzie miał prawo badać zasadność wypowiedzenia umowy o pracę, czy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca może go zwolnić z obowiązku świadczenia pracy, i czy w razie rozwiązania przez niego umowy o pracę bez wypowiedzenia, gdyby spółka X. nie opłacała składek na jego ubezpieczenie społeczne, będzie on miał prawo do odprawy przewidzianej w ustawie „o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników”.

**Proszę sformułować treść opinii prawnej.**

2. Ewa O. podlegająca od trzech lat ubezpieczeniu społecznemu z tytułu prowadzonej pozarolniczej działalności gospodarczej, w dniu 29 lutego 2016 roku zamierzała zrezygnować z pobierania zasiłku macierzyńskiego w związku z urodzeniem syna, który otrzymywała przez okres 14 tygodni. W dniu 28 lutego 2016 roku zwróciła się do radcy prawnego o opinię, czy może zrezygnować po 14 tygodniach pobierania zasiłku macierzyńskiego z dalszego jego pobierania, aby prawo do dalszego urlopu macierzyńskiego uzyskał jej mąż, Jan O. który zatrudniony jest w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, a ponadto czy jej koleżanka Janina P., pracownik spółki X., legitymująca się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji, po wykorzystaniu 8 tygodni urlopu macierzyńskiego, może zrezygnować z pozostałej części tego urlopu a jej prawo do dalszego urlopu macierzyńskiego wraz z prawem do zasiłku macierzyńskiego może przejąć jej siostra Kamila P., która chce sprawować bezpośrednią opiekę nad dzieckiem Janiny P., rezygnując jednocześnie z prowadzonej przez siebie pozarolniczej działalności gospodarczej

**Proszę podać, jaka powinna być treść opinii prawnej.**

3. Jan O. urodzony 14 kwietnia 1958 roku, z zawodu lekarz neurochirurg, w dniu 1 lutego 2016 roku złożył wniosek o przyznanie mu prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy. Na dzień złożenia wniosku udowodnił 30 letni okres składkowy z tytułu zatrudnienia w szpitalu X. od dnia 1 stycznia 1985 roku do dnia 31 grudnia 2014 roku, w którym przez ostatnie 20 lat pracował na bloku operacyjnym. Komisja lekarska ZUS orzeczeniem z dnia 7 marca 2016 roku uznała wnioskodawcę Jana O. za zdolnego do pracy, na skutek czego, organ rentowy decyzją z dnia 21 marca 2016 roku, odmówił Janowi O. przyznania prawa do renty. Na skutek odwołania Jana O., który domagał się przyznania prawa do renty, sąd okręgowy dopuścił dowód z opinii biegłych lekarzy neurochirurga i neurologa, którzy stwierdzili u Jana O. zmiany dyskopatyczne kręgosłupa szyjnego, które to schorzenia od dnia złożenia wniosku o rentę uniemożliwiają pracę Jana O. jako lekarza neurochirurga na bloku operacyjnym na stałe, ale nie wykluczyli możliwości pracy Jana O. w poradni neurochirurgicznej szpitala.

**Proszę sformułować treść wyroku sądu okręgowego i uzasadnić rozstrzygnięcie.**

**PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH**  
**ZESTAW NR 3**

1. Spółka X. zatrudniająca 35 pracowników w tym 30 spawaczy, w dniu 31 grudnia 2014 roku w ramach zwolnienia grupowego, rozwiązała umowę o pracę z 10 pracownikami zatrudnionymi jako spawacze, którzy posiadali najniższe kwalifikacje w tym zawodzie, w tym z Jerzym N., zatrudnionym jako spawacz od 2 lat na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony i którego ostatnie wynagrodzenie za pracę wynosiło 3000 zł. miesięcznie. W okresie od lipca do grudnia 2015 roku Jerzy N. informował czterokrotnie ustnie prezesa zarządu spółki X., iż w razie ponownego naboru do pracy spawaczy, chce ponownie podjąć pracę w spółce. Pomimo tego, spółka X. w dniu 29 lutego 2016 roku zatrudniła 12 spawaczy, którzy nie byli zatrudnieni nigdy w spółce X., ale posiadali wyższe kwalifikacje niż Jerzy N. i pozostali zwolnieni spawacze, nie zawiadamiając o tym byłych pracowników spółki, z którymi rozwiązano umowy o pracę na podstawie zwolnienia grupowego. Dnia 15 marca 2016 roku Jerzy N. dowiedział się o zatrudnieniu nowych spawaczy.

**Czy w zaistniałym stanie faktycznym i prawnym zasadne będzie wystąpienie przez Jerzego N. z powództwem przeciwko spółce X. o nawiązanie stosunku pracy, ewentualnie czy zamiast powództwa o nawiązanie stosunku pracy uzasadnione będzie złożenie pozwu o zapłatę odszkodowania za brak zatrudnienia go w charakterze spawacza i jaka będzie uzasadniona wysokość tego odszkodowania skoro, nadal od dnia 1 stycznia 2015 roku jest on osobą bezrobotną?**

2. Ewa N., pracownica działu kadr spółki X., zwróciła się w dniu 2 września 2016 roku o godzinie 8:00 telefonicznie o opinię prawną do radcy prawnego, czy w sytuacji gdy Anna S., zatrudniona w tej spółce jako sprzedawca na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z obowiązkiem wykonywania pracy od poniedziałku do piątku od godziny 10:00 do godziny 18:00, we czwartek 1 września 2016 roku po zakończeniu pracy, w czasie od godziny 18:00 do godziny 24:00 przebywała w sklepie, gdyż ktoś wybił witrynę w sklepie i przez 6 godzin nadzorowała pracę szklarza przy naprawie witryny, to czy powyższe 6 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 piątek 2 września 2016 roku może ona rozpocząć pracę o godzinie 10:00. Ponadto poprosiła o opinię, czy spółka X. może zawrzeć z Anną S. drugą umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku sprzątaczkę, która to praca miałaby być wykonywana od poniedziałku do piątku od godziny 6:00 do godziny 10:00.

**Proszę podać, jaka powinna być treść opinii prawnej radcy prawnego.**

3. Jan O. zawarł umowę zlecenia ze spółkami X. i Y. na okres jednego roku począwszy od dnia 1 stycznia 2016 roku. Z tytułu wykonywania pracy otrzymuje od spółki X. wynagrodzenie miesięczne w wysokości 3 000 zł, a od spółki Y. wynagrodzenie miesięczne w wysokości 1 100 zł. Ponadto od dnia 1 marca 2016 roku Jan O. rozpoczął jako osoba fizyczna, po raz pierwszy w życiu, prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej na podstawie ustawy „o swobodzie działalności gospodarczej” i chce, aby ewentualnie w okresie pierwszych 24 miesięcy od rozpoczęcia tej działalności, podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe wynosiła 30% minimalnego wynagrodzenia.

**Proszę podać, czy Jan O. z tytułu rozpoczętej działalności gospodarczej będzie podlegał obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu i zdrowotnemu?**

**PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH**  
**ZESTAW NR 4**

1. Jacek N. jest od dnia 1 sierpnia 2008 roku zatrudniony w spółce X. zatrudniającej 100 pracowników, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, jako główny księgowy. Przy zawieraniu umowy o pracę Jacek N. i spółka X. ustalili, iż okres wypowiedzenia umowy o pracę dla stron wynosi sześć miesięcy. Od dnia 1 stycznia 2016 roku Jacek N. przebywa na urlopie wychowawczym udzielonym mu na okres 2 lat. Zarząd spółki X. zamierza, w związku z likwidacją działu księgowości, wypowiedzieć w ramach zwolnień grupowych w dniu 30 czerwca 2016 roku umowę o pracę Jackowi N.

**Proszę podać, czy można było Jackowi N. wypowiedzieć umowę o pracę w ramach tych zwolnień grupowych, a jeżeli tak, czy można mu było skrócić okres wypowiedzenia z sześciu miesięcy do jednego miesiąca, a jeżeli tak to czy będzie przysługiwało Jackowi N. odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia i w jakiej wysokości? Czy w razie, gdyby wypowiedzenie Jackowi N. umowy o pracę naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, to czy będzie mu przysługiwało zgodnie z jego żądaniem odszkodowanie z art. 47<sup>1</sup> k.p. w wysokości jego sześciomiesięcznego wynagrodzenia, gdyż w umowie o pracę nie ustalono wysokości ewentualnego odszkodowania z wyżej cytowanego przepisu kodeksu pracy? Czy Jackowi N. będzie mu przysługiwała odprawa wobec rozwiązania z nim umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników, a jeżeli tak, to w jakiej wysokości?**

2. Jerzy N. od dnia 1 stycznia 1990 roku jest zatrudniony w spółce X., w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Spółka ta zatrudnia 200 pracowników. W spółce nie ustala się planu urlopów. Na skutek choroby Jerzy N. nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego za 2012, 2013, 2014 i 2015 rok oraz nabył prawo do pełnego urlopu za 2016 rok. Kierownik oddziału kadr spółki X., w dniu 30 maja 2016 roku powziął wątpliwość, czy prawo Jerzego N. do urlopu wypoczynkowego za 2012 rok nie uległo przedawnieniu, a jeżeli nie, czy można zobowiązać go do wykorzystania w całości zaległego urlopu za lata 2012-2015 począwszy od dnia 1 czerwca 2016 roku pomimo jego sprzeciwu, czy ewentualnie po zawarciu porozumienia z Jerzym N. można mu wypłacić ekwiwalent za zaległy urlop za lata 2012-2015. Ma także wątpliwość, czy Jerzy N. może zrzec się prawa do zaległego urlopu wypoczynkowego, czy w razie, gdyby Jerzy N. rozpoczął wykorzystywanie zaległego urlopu wypoczynkowego od dnia 1 czerwca 2016 roku do dnia 30 września 2016 roku, to czy w okresie trwania takiego urlopu można mu wręczyć mu pismo o wypowiedzeniu umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników w trybie indywidualnym.

**Proszę udzielić odpowiedzi na wątpliwości kierownika działu kadr spółki X. według stanu na dzień 30 maja 2016r.**

3. Jan O. urodzony 14 kwietnia 1953 roku, pobiera od dnia 1 maja 2013 roku emeryturę. Od dnia 1 stycznia 2016 roku jest zatrudniony w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, pracując w połowie pełnego wymiaru czasu pracy, osiągając z tego tytułu wynagrodzenie w wysokości 1 800 zł miesięcznie. Od dnia 1 czerwca 2016 roku jest również zatrudniony na okres 7 miesięcy na podstawie umowy zlecenia w spółce Y. i z tego tytułu osiąga wynagrodzenie miesięczne w wysokości 1 800 zł miesięcznie.

**Proszę udzielić odpowiedzi, czy Jan O. z tytułu zawartej umowy zlecenia będzie podlegał obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu i zdrowotnemu, i czy jego prawo do emerytury nie ulegnie zawieszeniu, lub świadczenie to nie ulegnie zmniejszeniu?**

**PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH**  
**ZESTAW NR 5**

1. Aplikant sądowy Krajowej Szkoły Sądownictwa i Prokuratury na egzaminie sędziowskim ma odpowiedzieć na następujące pytania: czy pracodawca mógł rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony bez wypowiedzenia z jego winy, który w dniu 22 czerwca 2016 roku o godzinie 6:55, a więc tuż przed rozpoczęciem pracy o godzinie 7:00, złożył pisemny wniosek pisemny o udzielenie mu urlopu na żądanie i rozpoczął ten urlop bez zgody pracodawcy; czy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia zawartą na czas nieokreślony z winy pracownika, który brał udział w strajku zorganizowanym niezgodnie z ustawą „o rozwiązywaniu sporów zbiorowych”, ale nie miał on świadomości, iż strajk ten był nielegalny; czy pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony może wypowiedzieć pracodawcy warunki pracy i płacy; czy sam fakt tymczasowego aresztowania pracownika, jest podstawą do rozwiązania z nim przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy.

**Proszę podać, jakiej odpowiedzi powinien udzielić egzaminowany aplikant?**

2. Ewa N. niepodlegająca żadnemu ubezpieczeniu społecznemu, w dniu 10 maja 2016 roku urodziła syna, ale zaraz po porodzie zmarła. Ojciec dziecka i mąż zmarłej Jerzy N., zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy od dnia 1 maja 2016 roku w spółce X. zatrudniającej 100 pracowników, zaraz po śmierci żony zajął się wychowywaniem syna.

**Proszę podać, czy Jerzemu N przysługuje prawo do urlopu macierzyńskiego, w sytuacji gdy praca w spółce X. jest jego pierwszym w życiu tytułem do objęcia go ubezpieczeniem społecznym, a jeżeli tak, to w jakim wymiarze mu ten urlop przysługuje? Czy Jerzemu N. przysługuje prawo do urlopu rodzicielskiego i w jakim wymiarze, i czy może łączyć wykonywanie pracy w połowie wymiaru czasu pracy w spółce X. z korzystaniem urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego? Czy Jerzy N. będzie miał prawo do urlopu ojcowskiego i czy będzie mu przysługiwał zasiłek macierzyński? Ponadto proszę podać, czy ewentualnie w razie wykorzystania urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego i ojcowskiego Jerzy N. będzie miał prawo do urlopu wychowawczego i maksymalnie na jaki okres, i czy w razie korzystania przez niego z urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego, ojcowskiego i wychowawczego spółka X. może rozwiązać z nim umowę o pracę w ramach zwolnień grupowych czy zwolnienia indywidualnego, zgodnie z ustawą „o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami umów o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników”?**

3. Jan O., urodzony 14 kwietnia 1996 roku, od dnia 1 lipca 2015 roku prowadzi własne gospodarstwo rolne o powierzchni 10,25 ha przeliczeniowego, podlegając z tego tytułu ubezpieczeniu społecznemu rolników, opłacając w terminie i w odpowiedniej wysokości składki na to ubezpieczenie. W dniu 12 lipca 2016 roku uległ on wypadkowi przy pracy rolniczej, odnosząc poważne obrażenia.

**Proszę podać, czy w sytuacji gdy Jan O. będzie uznany czasowo niezdolnym do pracy w gospodarstwie rolnym w związku z doznanymi obrażeniami w wypadku przy pracy rolniczej, otrzymując z tego tytułu stosowne zaświadczenie lekarskie, to przez jaki maksymalnie okres może pobierać zasiłek chorobowy, a jeżeli po wyczerpaniu zasiłku chorobowego zostanie stwierdzone u niego, iż jest trwale całkowicie niezdolny do pracy w gospodarstwie rolnym, ale istnieje celowość jego przekwalifikowania, to czy będzie on miał prawo do jakiegoś świadczenia z ubezpieczenia społecznego rolników, a jeżeli tak, to na jaki maksymalnie okres to świadczenie może mu być przyznane?**

**PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH**  
**ZESTAW NR 6**

1. Ewa N. począwszy od dnia 1 stycznia 2000 roku jest zatrudniona w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako księgowa. W spółce zatrudnionych jest 100 pracowników. Od dnia 1 stycznia 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku Ewa N. przebywała na urlopie wychowawczym. Przed udaniem się na urlop osiągała wynagrodzenie miesięczne w wysokości 6 000 zł. Gdy Ewa N. zgłosiła swój powrót do pracy w poniedziałek 4 stycznia 2016 roku pracodawca powierzył jej ze względu na jego uzasadnione potrzeby na okres 3 miesięcy pracę sprzątaczką z wynagrodzeniem 2 000 zł miesięcznie, a od dnia 1 kwietnia 2016 roku powierzył jej wykonywanie pracy asystentki prezesa zarządu spółki X. z wynagrodzeniem 3 000 zł miesięcznie. Wynagrodzenie za miesiące kwiecień, maj i czerwiec 2016 roku, ze względu na trudną sytuację finansową spółki, zostało wypłacone Ewie N. jedynie w wysokości po 2 000 zł. miesięcznie i to z 10 dniowym opóźnieniem. W dniu 31 sierpnia 2016 roku Ewa N. złożyła pracodawcy pismo o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu nie wypłacenia jej w terminie i w niepełnej wysokości wynagrodzenia za pracę za miesiące kwiecień, maj i czerwiec 2016 roku pomimo, iż wynagrodzenie za lipiec i sierpień 2016 roku otrzymała w terminie i w całości. Ponadto zażądała od pracodawcy odszkodowania w wysokości 18 000 zł i odprawy pieniężnej w wysokości 18 000 zł.

**Proszę podać, czy roszczenia Ewy N. wobec spółki X. są uzasadnione? Czy spółka X. naruszyła przepisy prawa pracy, zobowiązując Ewę N. do pracy w charakterze sprzątaczką i asystentki? Czy twierdzenie pracodawcy, iż skoro Ewa N. rozwiązała umowę o pracę po upływie miesiąca od kiedy ostatni raz wypłacono jej wynagrodzenie z opóźnieniem i w niepełnej wysokości, to będzie to skutkowało odszkodowaniem z art. 61<sup>1</sup> kodeksu pracy jest zasadne?**

2. Jerzy N. jest zatrudniony w spółce X. od dnia 1 stycznia 2000 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, pracując w pełnym wymiarze czasu pracy jak główny technolog produkcji majonezu. W umowie o pracę pomiędzy spółką X. a Jerzym N. ustalono, że na czas remontu hali produkcyjnej pracodawca może skierować go na urlop bezpłatny. W dniu 31 marca 2016 roku w hali produkcyjnej, w której pracował Jerzy N., wybuchł pożar i hala wymagała gruntownego remontu przez okres 2 miesiące. Na okres od dnia 1 do 18 kwietnia 2016 roku pracodawca skierował Jerzego N. do prac porządkowych przy remoncie hali produkcyjnej, a od dnia 19 do 30 kwietnia 2016 roku pracodawca udzielił mu urlopu wypoczynkowego za 2016 rok pomimo, iż nie składał wniosku o taki urlop i sprzeciwiał się urlopowi w tym terminie a w spółce nie ustala się planu urlopow, a od dnia 2 maja do dnia 31 maja 2016 roku pracodawca udzielił mu urlopu bezpłatnego, pomimo iż Jerzy N. nie składał wniosku o taki urlop.

**Proszę ocenić zasadność działania spółki X wobec Jerzego N.**

3. Jan O. urodzony 11 lipca 1991 roku, złożył w dniu 30 czerwca 2016 roku wniosek o przyznanie prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy. Na dzień złożenia wniosku udowodnił 3 letni okres pobierania stypendium sportowego. W dniach 14 i 28 lipca 2016 roku został wezwany przez organu rentowy na badania, w celu ustalenia przez lekarza orzecznika, czy jest niezdolny do pracy, ale pomimo prawidłowego wezwania nie stawiał się na powyższe badania. **Proszę podać, jaką decyzję powinien wydać organ rentowy w niniejszej sprawie? Czy jeżeli lekarz orzecznik ZUS ustaliłby, iż Jan O. jest częściowo niezdolny do pracy od dnia 30 maja 2016 roku na okres dwóch lat, to czy spełnia on przesłanki do przyznania renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy a jeżeli tak to od kiedy?**

**PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH**  
**ZESTAW NR 7**

1. Anna S. jest zatrudniona w spółce z o.o. X. od dnia 1 marca 2008 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako księgowa. Spółka zatrudnia 15 pracowników. Anna S. od dnia 1 stycznia 2015 roku przebywa na urlopie wychowawczym udzielonym jej na okres 3 lat. W związku z zaplanowaną likwidacją spółki X. z dniem 31 marca 2016 roku, w dniu 22 lutego 2016 roku wręczono Annie S. pismo o rozwiązaniu z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem z zastosowaniem skróconego jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca podał likwidację spółki z dniem 31 marca 2016 roku.

**Proszę dokonać oceny prawnej prawidłowości dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę, w szczególności czy Anna S. korzysta z ochrony w związku z przebywaniem na urlopie wychowawczym, czy będzie jej przysługiwało odszkodowanie w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia w związku ze skróceniem jej okresu wypowiedzenia umowy o pracę, czy będzie jej przysługiwała odprawa w związku z rozwiązaniem z nią umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników, a jeżeli tak to w jakiej wysokości?**

2. Ewa N., Monika P., Karolina W., Anna L, są zatrudnione jako sprzedawczynie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w spółce z o.o., która prowadzi sklep samoobsługowych, otrzymując wynagrodzenie po 3 000 zł miesięcznie. Pracownice te, w dniu 4 stycznia 2015 roku podpisały umowę o wspólnej odpowiedzialności materialnej po 25% za powstałą szkodę, a pracodawca powierzył im prawidłowo mienie znajdujące się w sklepie, wręczając im spis inwentaryzacyjny, który został przez nie podpisany. W umowie również zaznaczono, iż Ewa N., Monika P, Karolina W. i Anna L. w razie powstania niedoboru wyrażają zgodę na potrącenie równowartości powstałego niedoboru z ich wynagrodzenia po 800 zł miesięcznie. W dniu 5 stycznia 2016 roku przeprowadzono inwentaryzację, która potwierdziła niedobór w wysokości 100 000 zł. W związku z tym prezes zarządu spółki zastanawia się, czy może obciążyć pracownice całym niedoborem w sytuacji, gdy w sklepie, w którym one pracowały, na skutek awarii przez okres 2 miesięcy, nie działał system zabezpieczenia sklepu, który wykrywał próby wyniesienia towarów ze sklepu, ale nie zgłaszano kradzieży, a ponadto część towarów spożywczych o wartości 20 000 zł uległa zepsuciu ze względu na awarię lodówek. Zastanawia się także, czy można potrącić powstały niedobór z wynagrodzenia pracowników oraz czy można wypowiedzieć kierownicze sklepu Monice P. umowę o pracę wyłącznie z powodu powstania niedoboru.

**Proszę udzielić odpowiedzi na powyższe wątpliwości prezesa zarządu spółki. Czy pracodawca zobowiązując pracowników do wystawienia weksła gwarancyjnego jako środka zabezpieczenia przyszłych ewentualnych roszczeń o naprawienie szkody wyrządzonej w mieniu pracodawcy działa zgodnie z przepisami prawa pracy?**

3. Jan O. ma zawartą umowę zlecenia ze spółką X., na okres od dnia 1 stycznia 2015 roku do dnia 31 grudnia 2016 roku, osiągając z tego tytułu wynagrodzenie w wysokości 1 000 zł miesięcznie i z tego tytułu podlega ubezpieczeniu społecznemu. Jednocześnie od dnia 1 stycznia 2016 roku rozpoczął po raz drugi w ciągu 5 ostatnich lat prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej w charakterze wspólnika jednoosobowej spółki z o.o. **Proszę podać, czy w związku z podjęciem pozarolniczej działalności gospodarczej Jan O. będzie podlegał obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu i zdrowotnemu, czy też będzie podlegał tym ubezpieczeniom tylko z tytułu zawartej umowy zlecenia, czy też ubezpieczeniom tym będzie podlegał z obu tytułów?**

**PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH**  
**ZESTAW NR 8**

1. Jan O. urodzony 1 stycznia 1952 roku, od dnia 1 stycznia 1974 roku jest zatrudniony w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy jako portier. W spółce X. jest zatrudnionych 15 pracowników. Od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia 31 października 2016 roku Jan O. ma udzielony urlop bezpłatny. Prezes zarządu spółki X. zwrócił się w dniu 17 czerwca 2016 roku do rady prawnej o opinię, czy w związku z planowaną likwidacją jedyne w spółce stanowiska portiera, na którym pracuje Jan O., można mu w dniu 30 czerwca 2016 roku doręczyć pismo o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia z powodu likwidacji stanowiska portiera od dnia 1 października 2016 roku i czy takie wypowiedzenie umowy o pracę będzie uzasadnione, i nie narusza przepisów o wypowiedaniu umów o pracę. Poprosił również o opinię, czy z Janem O. można ewentualnie rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 2 kodeksu pracy w związku z jego usprawiedliwioną nieobecnością w pracy – urlopem bezpłatnym, trwającym dłużej niż 1 miesiąc, ewentualnie czy można z nim rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, gdyż jak wynika z informacji, jaką otrzymała spółka w dniu 10 czerwca 2016 roku od prokuratury rejonowej Jan O. w dniu 1 czerwca 2016 roku popełnił przestępstwo z art. 178a k.k., prowadząc samochód osobowy na drodze publicznej przy zawartości 3‰ alkoholu we krwi.

**Proszę sformułować treść opinii rady prawnej.**

2. Jerzy N. prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą w zakresie budownictwa. Wykonuje on również prace budowlane na terenie Finlandii. Często zdarza się tak, że nowozatrudnieni na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony spawacze, następnego dnia po przybyciu do Finlandii porzucają pracę i zatrudniają się u fińskich pracodawców, narażając Jerzego N. na straty finansowe w związku z nieterminowym zrealizowaniem umów budowlanych.

**Proszę podać, jakie uregulowanie prawne przewidziane przez ustawodawcę w kodeksie pracy daje możliwość pracodawcy zapobieżenia wyżej opisanej sytuacji? Ponadto, czy pracodawca Jerzy N. będzie zobowiązany do wypłacenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy swoim byłym pracownikom Józefowi K. i Piotrowi L., którzy po raz pierwszy w życiu, po ukończeniu 3 letniej szkoły zawodowej, zawarli umowę o pracę na okres próbny od dnia 2 grudnia 2015 roku do dnia 29 lutego 2016 roku, ale z Józefem J. umowa została rozwiązana w dniu 31 grudnia 2016 roku, a z Piotrem L. 4 stycznia 2016 roku, a jeżeli tak, to za ile dni urlopu?**

3. Anna S. jest zatrudniona w spółce X. od dnia 1 stycznia 2010 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako architekt, nie ma prawa do emerytury czy renty, a stosunek pracy jest jej jedynym tytułem do objęcia ją ubezpieczeniem społecznym. Od dnia 1 stycznia 2016 roku przebywa na 2 letnim urlopie wychowawczym.

**Proszę podać, czy Anna S. w okresie przebywania na urlopie wychowawczym będzie podlegała obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu i zdrowotnemu, a jeżeli tak, to kto finansuje składki na te ubezpieczenia? Ponadto proszę podać, czy jeżeli w okresie przebywania na urlopie wychowawczym Anna S. podpisze ze swoim pracodawcą umowę o dzieło, to czy z tego tytułu będzie podlegała obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu i zdrowotnemu?**



**PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH**  
**ZESTAW NR 9**

1. Jerzy N. magister inżynier informatyk, jest zatrudniony w spółce X. od dnia 1 stycznia 2000 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako informatyk. Od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia 29 lutego 2016 roku Jerzy N. był niezdolny do pracy z powodu choroby. Gdy w dniu 1 marca 2016 roku Jerzy N. stawiał się do pracy, pracodawca skierował go na kontrolne badania lekarskie, które wykazały, iż nie może on pracować przy komputerze.

**Proszę podać, czy wobec niemożliwości zatrudnienia Jerzego N. na dotychczasowym stanowisku i braku możliwości zatrudnienia go na innym stanowisku w spółce zgodnie z jego kwalifikacjami, można wypowiedzieć mu umowę o pracę z powodu przeciwwskazania do pracy przy komputerze, co wynika z zaświadczenia lekarskiego? Czy takie wypowiedzenie będzie uzasadnione i czy ewentualnie w okresie trwania wypowiedzenia będzie przysługiwało Jerzemu N. wynagrodzenie za pracę, skoro nie można go dopuścić do pracy na stanowisku informatyka, a spółka nie ma możliwości zatrudnienia w tym czasie na innym stanowisku odpowiednim do jego kwalifikacji i stanu zdrowia i nie będzie on świadczył pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę?**

2. Jacek N. jest zatrudniony w spółce X. od 5 lat na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracuje on w pełnym wymiarze czasu pracy, od poniedziałku do piątku, od godziny 6:00 do 14:00, mając ustalony miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy. Jego wynagrodzenie wynosi 20 zł za godzinę pracy. Pora nocna w spółce trwa od godziny 22:00 do 6:00. W poniedziałek 6 czerwca 2016 roku z powodu braku dostawy energii elektrycznej do zakładu pracy nie wykonywał on żadnej pracy pomimo, iż był gotowy do jej świadczenia. W związku z tym, iż w dniu 6 czerwca 2016 roku Jacek N. nie świadczył pracy, pracodawca zobowiązał go do odpracowania 8 godzin pracy w sobotę 11 czerwca 2016 roku od godziny 8:00 do 16:00. Ponadto, we wtorek 21 czerwca 2016 roku pracodawca, ze względu na szczególne potrzeby, zobowiązał Jacka N. do pracy od godziny 5:00 do 19:00. Spółka X. nie mogła udzielić Jackowi N. czasu wolnego za pracę w godzinach nadliczbowych.

**Proszę wyjaśnić, czy Jackowi N. za dzień 6 czerwca 2016 roku, należy się wynagrodzenie skoro nie świadczył pracy? Czy pracodawca mógł zobowiązać go do odpracowania 8 godzin pracy z poniedziałku 6 czerwca 2016 roku w sobotę 11 czerwca 2016 roku i czy praca w tym dniu była pracą w godzinach nadliczbowych, a jeżeli tak, to jakie wynagrodzenie za pracę w tym dniu powinien otrzymać? Jakie Jacek N. powinien otrzymać wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych we wtorek 21 czerwca 2016 roku?**

3. Jan O. jest duchowym kościoła prawosławnego, podlegając z tego tytułu ubezpieczeniu społecznemu od dnia 1 stycznia 2010 roku. Od dnia 1 września 2015 roku jest on zatrudniony w szkole podstawowej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w połowie pełnego wymiaru czasu pracy, osiągając z tego tytułu wynagrodzenie w wysokości 1 000 zł miesięcznie.

**Proszę podać, kto finansuje składki na ubezpieczenie społeczne duchownych? Czy ubezpieczenie chorobowe dla duchownych jest obowiązkowe czy dobrowolne? Jaka jest minimalna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne duchownych? Czy Jan O. z tytułu zawartej umowy o pracę będzie podlegał obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu, chorobowemu i zdrowotnemu? Proszę wskazać podstawę prawną rozstrzygnięcia.**

**PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH**  
**ZESTAW NR 10**

1. Jacek N. prowadzący pozarolniczą działalność gospodarczą i zatrudniający 100 pracowników, chce wypowiedzieć umowę o pracę jednemu z pracowników i zwrócił się do swojego brata Jerzego N. aplikanta Krajowej Szkoły Sądownictwa i Prokuratury z zapytaniem, jak powinien sformułować przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, aby ewentualnie nie narazić się na niekorzystny wyrok sądu, czy w razie sporu sądowego może podać jeszcze inny powód rozwiązania umowy o pracę niż te, które poda w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, czy przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę może być osiągnięcie wieku emerytalnego przez pracownika i możliwość uzyskania przez niego emerytury, czy wypowiedzenie umowy o pracę sprzeczne z prawem lub nieuzasadnione jest nieważne lub bezskuteczne z mocy samego prawa, czy nieudzielenie przez jedyną zakładową organizację związkową informacji o pracownikach korzystających z jej obrony, w terminie 5 dni od przesłania takiego zapytania, zwalnia jego jako pracodawcę, z obowiązku konsultowania wypowiedzenia umowy o pracę z tą zakładową organizacją związkową.

**Proszę podać, jakie odpowiedzi na zadane pytania powinien udzielić bratu Jerzy N.?**

2. Anna S. jest zatrudniona w spółce X jako cukiernik na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 31 marca 2016 roku, pomimo iż była nietrzeźwa, świadczyła pracę. W trakcie przygotowywania w tym dniu ciasta czekoladowego zapomniała dodać jednego ze składników, wskutek czego ciasto straciło walory smakowe, ale zostało sprzedane w całości po normalnej cenie i nikt z klientów nie reklamował zakupionego ciasta. Jeden kilogram ciasta czekoladowego zakupił prezes zarządu spółki X., który ustalił w dniu 1 kwietnia 2016 roku, iż ciasto czekoladowe miało nieodpowiednie walory smakowe, niezgodne z ustaloną normą. Anna S. przyznała się do błędu przy produkcji ciasta, a ponadto przyznała się, że w dniu 31 marca 2016 r. była w stanie nietrzeźwości.

**Proszę wyjaśnić, czy Anna S. może ponieść odpowiedzialność materialną za wypiek w stanie nietrzeźwości, nieodpowiedniego pod względem smakowym ciasta czekoladowego, czy można jej wymierzyć karę pieniężną i karę upomnienia za stawienie się w pracy w stanie nietrzeźwości i nieprawidłowy wypiek ciasta w stanie nietrzeźwym? Czy Annie S. można wypowiedzieć warunki płacy zmniejszając jej wynagrodzenie i czy można jej nie wypłacić wynagrodzenia za pracę w dniu 31 marca 2016 roku?**

3. Jan O. urodzony 14 kwietnia 1955 roku, w dniu 29 lutego 2016 roku złożył wniosek o przyznanie emerytury pomostowej. Na dzień złożenia wniosku udowodnił on okres zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy w spółce X od dnia 1 stycznia 1976 roku do dnia 31 grudnia 1998 roku jako operator żurawi wieżowych, do obsługi których wymagane są uprawnienia IŻ, a która to praca jest pracą w szczególnym charakterze w rozumieniu art. 3 ust. 3 ustawy „o emeryturach pomostowych”. Ponadto udowodnił on okres zatrudnienia w spółce Y w pełnym wymiarze czasu pracy od dnia 1 stycznia 1999 roku do dnia 31 grudnia 2005 roku jako ślusarz oraz okres ubezpieczenia społecznego rolników od dnia 1 stycznia 2006 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku, za który to okres opłacił on stosowne składki na powyższe ubezpieczenie. Od dnia 1 stycznia 2006 roku nie pozostaje on w stosunku pracy.

**Proszę podać, czy Jan O. spełnia przesłanki do przyznania emerytury pomostowej a jeżeli tak to, czy okres podlegania ubezpieczeniu społecznemu rolników będzie miał wpływ na prawo do tej emerytury i na jej wysokość?**

**PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH**  
**ZESTAW NR 11**

1. Józef K. jest zatrudniony od dnia 1 stycznia 1995 roku w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, jako główny księgowy. Od dnia 1 czerwca 2012 roku do dnia 31 maja 2016 roku pracodawca udzielił Józefowi K. urlopu bezpłatnego, wobec wyboru go do pełnienia funkcji związkowej poza zakładem pracy, na czteroletnią kadencję, gdyż z wyboru wynika obowiązek wykonywania tej funkcji w charakterze pracownika. Od dnia 1 czerwca do dnia 14 czerwca 2016 roku Józef K. był chory, otrzymując zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy. Powyższe zaświadczenie w dniu 2 czerwca 2016 roku dostarczono spółce X. Kiedy dnia 15 czerwca 2016 roku Józef K. stawiał się do pracy w spółce X. został poinformowany przez zarząd spółki, iż z uwagi na to, że nie zgłosił zamiaru powrotu do pracy w spółce w ciągu 7 dni od rozwiązania stosunku pracy na podstawie wyboru, jego stosunek pracy ze spółką X. wygasł.

**Proszę podać, czy stanowisko zarządu spółki X. było zasadne? Jeżeli Józef K. nie zgadza się ze stanowiskiem zarządu, to z jakimi roszczeniami może wystąpić przeciwko spółce X.? Jeżeli Józef K. zgłosiłby się do pracy w dniu 1 czerwca 2016 roku, to czy spółka X. powinna go ponownie zatrudnić wyłącznie w charakterze głównego księgowego z wynagrodzeniem aktualnym, przewidzianym do danego stanowiska?**

2. Jacek N. jest zatrudniony w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w oczyszczalni ścieków, na oddziale obsługi urządzeń. Pracuje on w podstawowym systemie czasu pracy od poniedziałku do piątku, od godziny 6:00 do godziny 14:00, mając jednomiesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy. Pracodawca przydzielił Jackowi N. służbowy telefon komórkowy. W regulaminie pracy spółki X od dnia 1 maja 2016 roku obowiązuje między innymi zapis, iż pracownicy pracujący na oddziale obsługi urządzeń w oczyszczalni ścieków są zobowiązani od piątku od godziny 22:00 do godziny 6:00 w poniedziałek, odbierać telefon służbowy i być gotowi do świadczenia pracy w tym okresie w razie awarii urządzeń. W sobotę 7 maja 2016 roku wobec awarii urządzeń Jacek N. świadczył pracę od godziny 10:00 do godziny 19:00. Podobnie wobec awarii urządzeń świadczył pracę w niedzielę 29 maja 2016 roku, od godziny 10:00 do godziny 16:00.

**Proszę podać, czy w regulaminie pracy pracodawca mógł zobowiązać Jacka N. do odbierania telefonu służbowego od piątku od godziny 22:00 do poniedziałku do godziny 6:00 i do pozostawania w gotowości do pracy? Jak powinien pracodawca zrekompensować pracę Jacka N. w sobotę 7 maja i w niedzielę 29 maja 2016 roku, przy przyjęciu, iż otrzymuje on wynagrodzenie w wysokości 20 zł za godzinę pracy.**

3. Jan O. urodzony 14 kwietnia 1954 roku, zatrudniony jest nieprzerwanie od dnia 1 stycznia 1974 roku w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, jako kierowca samochodu ciężarowego o ciężarze całkowitym powyżej 5 ton.

**Proszę wyjaśnić, czy Jan O. spełnia wymogi do przyznania emerytury w niższym wieku emerytalnym z tytułu pracy w szczególnych warunkach a jeżeli tak, to czy musi rozwiązać umowę o pracę ze spółką X., żeby otrzymać świadczenie emerytalne? Czy jakieś znaczenie ma fakt, że jest on członkiem otwartego funduszu emerytalnego? Czy Jan O., w razie, gdyby był uprawniony do emerytury, rozwiązując umowę o pracę ze spółką X. i rozpoczął po raz pierwszy w życiu prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej jako osoba fizyczna na podstawie ustawy „o swobodzie działalności gospodarczej”, to czy z tego tytułu podlegałby obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu, a jeżeli tak, to jaka może najniższa podstawa wymiaru składek na te ubezpieczenia?**

**PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH**  
**ZESTAW NR 12**

1. Jacek N., prowadzący pozarolniczą działalność gospodarczą, zatrudnił pracownika Jerzego K. kolejno na umowę o pracę na okres próbny od dnia 7 lipca 2011 roku do dnia 30 września 2011 roku, następnie na umowę o pracę na czas określony od dnia 1 października 2011 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i ostatnio na umowę o pracę na czas określony od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia 31 grudnia 2018 roku z możliwością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia.

**Proszę udzielić odpowiedzi jaki będzie okres wypowiedzenia umowy o pracę Jerzego K. po dniu 22 lutego 2016 roku, czyli po zmianach przepisów kodeksu pracy, czy ostatnia umowa o pracę zawarta z Jerzym K. będzie traktowana jako pierwsza, czy jako druga umowa o pracę na czas określony według kodeksu pracy po zmianach? Czy po dniu 22 lutego 2016 roku należało aneksować umowę o pracę na czas określony zawartą na okres od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia 31 grudnia 2018 roku, usuwając z niej zapis o możliwości jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia i skracając ją do okresu 33 miesięcy?**

2. Józef K. prowadzący od kilku lat działalność gospodarczą, zamierza otworzyć od dnia 1 października 2016 roku sklep spożywczy, gdzie będzie zatrudnionych łącznie 6 pracowników. Chce powierzyć mienie w sklepie tym pracownikom na podstawie inwentaryzacji i podpisać z nimi umowę o współodpowiedzialności materialnej, ale ma wątpliwości, czy umowa ta musi być zawarta w formie aktu notarialnego, czy na piśmie, czy wszyscy pracownicy muszą odpowiadać w równej części za powstały niedobór, ewentualnie czy może pracownikom zaproponować w umowie o współodpowiedzialności materialnej odpowiedzialność solidarną, czy zmiana w składzie osobowym pracowników wymaga podpisania nowej umowy o współodpowiedzialności materialnej. Ponadto ma wątpliwości, czy w umowie tej można wprowadzić postanowienia o zgodzie pracowników na potrącanie z ich wynagrodzenia ewentualnych przyszłych niedoborów, czy pracownicy mogą wypowiedzieć umowę o współodpowiedzialności materialnej, czy można zawrzeć w tej umowie zapisy o karze umownej dla pracodawcy od pracowników w razie powstania niedoboru i czy powstanie niedoboru może być podstawą do wypowiedzenia pracownikom umowy o pracę.

**Proszę udzielić odpowiedzi na wątpliwości Józefa K.**

3. Ewa N., urodzona w dniu 1 lipca 1955 roku, od dnia 1 stycznia 1975 roku była nieprzerwanie zatrudniona w spółce X. jako sprzątaczką w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, a pracodawca opłacał stosowne składki na jej ubezpieczenie społeczne. Od dnia 1 lipca 2015 roku do dnia 29 grudnia 2015 roku Ewa N. pobierała wynagrodzenie chorobowe i zasiłek chorobowy, a od dnia 30 grudnia 2015 roku do dnia 30 czerwca 2016 roku przyznano jej prawo do świadczenia rehabilitacyjnego. W dniu 1 kwietnia 2016 roku spółka X. rozwiązała z Ewą N. umowę o pracę na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b. kodeksu pracy, a w dniu 8 czerwca 2016 roku Ewa N. złożyła wniosek o przyznanie emerytury.

**Proszę ocenić, czy Ewa N. spełnia warunki do przyznania emerytury, a jeżeli tak, to od kiedy może jej być przyznane to prawo, a jeżeli spełni wymogi do przyznania emerytury, to czy spółka X. powinna jej wypłacić odprawę emerytalną?**

**PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH**  
**ZESTAW NR 13**

1. Piotr L. jest zatrudniony w spółce X. od dnia 1 stycznia 2010 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 1 marca 2016 roku, w związku ze spowodowaniem przez niego wypadku komunikacyjnego ze skutkiem śmiertelnym, został zatrzymany a następnie tymczasowo aresztowany na okres 3 miesięcy. W dniu 20 kwietnia 2016 roku Piotr L. dobrowolnie poddał się karze i został skazany na karę 5 lat pozbawienia wolności. Wyrok ten uprawomocnił się po upływie 7 dni. W dniu 16 maja 2016 roku prezes zarządu spółki X zwrócił się do radcy prawnego o opinię, czy umowę o pracę z Piotrem L. można rozwiązać bez wypowiedzenia w dniu 17 maja 2016 roku z powodu usprawiedliwionej jego nieobecności w pracy trwającej łącznie dłużej niż miesiąc, czy też umowa o pracę wygaśnie z upływem 3 miesięcznej nieobecności Piotra L. w pracy z powodu tymczasowego aresztowania i odbywania kary pozbawienia wolności, czy za okres kiedy Piotr L. był tymczasowo aresztowany, przysługuje mu prawo do wynagrodzenia za pracę, czy za okres tymczasowego aresztowania i odbywania kar pozbawienia wolności do czasu rozwiązania z nim umowy o pracę, bądź wygaśnięcia stosunku pracy, nabył on prawo do urlopu wypoczynkowego.

**Proszę podać, jaka powinna być treść opinii radcy prawnego?**

2. Jacek N., urodzony w dniu 1 stycznia 1960 roku, był zatrudniony w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony nieprzerwanie od dnia 1 stycznia 1980 roku. Do dnia 31 marca 2016 roku nieprzerwanie pobierał przez 182 dni wynagrodzenie chorobowe, zasiłek chorobowy i przez okres roku świadczenie rehabilitacyjne. W dniu 31 grudnia 2015 roku spółka X. rozwiązała z Jackiem N. umowę o pracę na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b. kodeksu pracy. Decyzją z dnia 1 czerwca 2016 roku przyznano Jackowi N. prawo do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy począwszy od dnia 1 kwietnia 2016 roku na okres 3 lat, ale w dniu 31 maja 2016 roku Jacek N. zmarł. Edyta N., żona Jacka N., urodzona 1 stycznia 1965 roku, która od 3 lat nie zamieszkiwała ze zmarłym Jackiem N., przebywając u córki i zajmując się wychowaniem wnuka, ale której Jacek N. dobrowolnie do swojej śmierci, przysyłał kwotę 2 000 zł miesięcznie na jej utrzymanie, zwróciła się do spółki X. o wypłatę odprawy rentowej.

**Proszę podać czy Edyta N. ma prawo do odprawy rentowej i do niezrealizowanego świadczenia rentowego za miesiąc kwiecień i maj 2016 roku po zmarłym mężu? Czy Edyta N. spełnia przesłanki do przyznania renty rodzinnej?**

3. Jan O. jest zatrudniony w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, jako księgowy. Cały kwiecień 2016 roku był dla niego stresujący ze względu na kontrolę pracownika urzędu skarbowego. W dniu 29 kwietnia 2016 roku pracownik ten ustalił nieprawidłowości w dokumentacji finansowej spółki prowadzonej przez Jana O., co go jeszcze bardziej zdenerwowało. O godzinie 15:00 tego dnia, po zakończeniu pracy, tuż przed drzwiami wyjściowymi z budynku biurowego Jan O. spotkał prezesa spółki, który wiedząc o nieprawidłowościach stwierdzonych w dokumentacji, wyraził swoje niezadowolenie. Jan O. bardzo się tym faktem zdenerwował, poczuł ucisk w klatce piersiowej i zasłabł. Został przewieziony do szpitala, gdzie stwierdzono u niego zawał serca a współprzyczyną zawału był nadmierny stres przy istniejącej miażdżycy naczyń wieńcowych. Zakład Ubezpieczeń Społecznych odmówił Janowi O. przyznania prawa do jednorazowego odszkodowania, pomimo ustalenia, iż doznał on stałego uszczerbku na zdrowiu, podnosząc, iż zawał serca nie nastąpił podczas wykonywania przez niego zwykłych czynności pracowniczych, nastąpił po zakończeniu pracy, a ponadto brak jest przyczyny zewnętrznej wypadku a taką przyczyną nie może być w tym wypadku stres który jest typowy dla jego pracy.

**Proszę ocenić zasadność decyzji organu rentowego, przy podanej argumentacji.**

**PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH**  
**ZESTAW NR 14**

1. Piotr L. był zatrudniony w spółce X. od dnia 1 stycznia 2000 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako kierowca samochodu osobowego. W dniu 30 listopada 2015 roku pracodawca wręczył Piotrowi L. pismo o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, ale sąd okręgowy wyrokiem z dnia 30 czerwca 2016 roku zmienił wyrok sądu rejonowego i przywrócił Piotra L. do pracy w spółce X. na poprzednich warunkach pracy i płacy. W dniu 7 lipca 2016 roku Piotr L. zgłosił pracodawcy gotowość do pracy, ale jednocześnie poinformował pracodawcę, iż w dniu 1 lipca 2016 roku zostało mu zatrzymane prawo jazdy na okres 3 miesięcy za jazdę prywatnym samochodem osobowym w terenie zabudowanym z przekroczeniem szybkości o 80 km/h i nie ma możliwości wykonywania pracy kierowcy.

**Proszę ocenić, czy Piotr L. skutecznie zgłosił gotowość do niezwłocznego podjęcia pracy w charakterze kierowcy i czy prezes zarządu spółki X. ma obowiązek ponownego jego zatrudnienia? Czy wyrok przywracający Piotra L. do pracy w charakterze kierowcy stał się bezskuteczny i jego stosunek pracy nie powinien zostać reaktywowany, i czy ewentualnie zaraz po przywróceniu Piotra L. do pracy należy wręczyć mu pismo o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu zawinionej utraty prawa jazdy niezbędnego do wykonywania zawodu kierowcy?**

2. Jacek N. jest od trzech lat zatrudniony w spółce X., na podstawie umowy na czas nieokreślony jako listonosz, pracując od poniedziałku do piątku, od godziny 7:00 do godziny 15:00. Od dnia 1 września 2016 roku zarząd spółki X. chce wprowadzić Jackowi N., za jego zgodą, zadaniowy czas pracy przez określenie terenu, na który musi on dostarczyć przesyłki pocztowe.

**Proszę podać, czy można wobec Jacka N. zastosować taki system czasu pracy a jeżeli tak, to czy w razie gdyby w ciągu 8 godzin dziennie Jacek N. pomimo starań, nie był w stanie doręczyć wszystkich przesyłek z jego terenu, to czy praca powyżej 8 godzin dziennie, będzie pracą w godzinach nadliczbowych? Czy w razie szczególnych potrzeb pracodawcy można zobowiązać Jacka N. do pracy w soboty, które dla niego są dniami wolnymi od pracy? Czy spółka X. zobowiązana jest prowadzić ewidencję czasu pracy Jacka N. i czy może zawrzeć z nim dodatkową umowę o pracę w połowie wymiaru czasu pracy na stanowisku pracownika gospodarczego, przy utrzymaniu czystości i porządku w budynkach gospodarczych spółki po zakończeniu pracy w charakterze listonosza, i czy tego rodzaju umowa nie będzie sprzeczna z przepisami kodeksu pracy?**

3. Jan O., urodzony 1 lipca 1950 roku, pobiera od dnia 1 stycznia 2010 roku rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy w związku z wypadkiem przy pracy, orzeczoną na stałe, mając udowodniony 30 letni okres składkowy z tytułu zatrudnienia w spółce X. w pełnym wymiarze czasu pracy i 2 letni okres nieskładkowy. Od dnia 1 stycznia 2015 roku jest zatrudniony w spółce Y. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w połowie wymiaru czasu pracy i otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 1 000 zł miesięcznie.

**Proszę podać, czy Jan O. spełnia przesłanki do przyznania emerytury, a jeżeli tak, to od kiedy i czy będzie on uprawniony do pobierania renty z tytułu niezdolności do pracy w związku z wypadkiem przy pracy, powiększonej o połowę emerytury, lub będzie uprawniony do pobierania emerytury powiększonej o połowę renty? Czy fakt zatrudnienia w spółce X. ma jakieś znaczenie?**

**PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH**  
**ZESTAW NR 15**

1. Jerzy N. urodzony 14 kwietnia 1950 roku, jest zatrudniony w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 stycznia 1975 roku, jako księgowy. W spółce tej nie działają zakładowe organizacje związkowe. W dniu 29 kwietnia 2016 roku otrzymał od pracodawcy pismo o rozwiązaniu z nim umowy o pracę z dniem 31 lipca 2016 roku za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca podał fakt nabycia przez Jerzego N. prawa do emerytury. Jerzy N. zdenerwowany tym faktem, odmówił wykonania polecenia zarządu spółki wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w dniach 2 i 4 maja 2016 roku, w związku zaistnieniem pilnej konieczności przygotowania dokumentacji finansowej dla pracownika urzędu kontroli skarbowej, który niespodziewanie rozpoczął kontrolę spółki. Jako powód odmowy pracy Jerzy N. podał zmęczenie pracą. Dopiero w dniu 9 czerwca 2016 roku Jerzy N. otrzymał od pracodawcy pismo o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy z powodu odmowy wykonania polecenia służbowego przygotowania dokumentacji finansowej w czasie pracy w godzinach nadliczbowych w dniach 2 i 4 maja 2016 roku. Jerzy N. odwołał się w terminie do sądu pracy odnośnie wypowiedzenia mu umowy o pracę, wnosząc o zasądzenie odszkodowania w wysokości jego trzymiesięcznego wynagrodzenia, jak i odwołał się w terminie od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, również domagając się odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Sąd pracy połączył te dwie sprawy do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

**Proszę podać, jakie powinno być rozstrzygnięcie sądu pracy?**

2. Jacek N. jest zatrudniony w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, jako kierowca samochodu osobowego marki Opel o wartości 60 000 zł. Samochód osobowy został mu powierzony z obowiązkiem zwrotu a Jacek N. podpisał stosowną umowę o odpowiedzialności materialnej za powierzony mu samochód. W dniu 1 czerwca 2016 roku Jacek N. zauważył, iż z parkingu zakładowego złodziej kradnie samochód ciężarowy, będący własnością spółki X. o wartości 300 000 zł. i natychmiast udał się samochodem Opel w pościg za złodziejem, chcąc mu uniemożliwić kradzież samochodu. Jacek N. zajeżdżał drogę złodziejowi, uniemożliwiając mu dokonanie kradzieży, ale w wyniku czego doszło do uszkodzenia kierowanego przez Jacka N. samochodu. Koszt naprawy samochodu marki Opel wynosił 15 000 zł. Spółka X. domaga się od Jacka N. zwrotu kosztów naprawy samochodu, gdyż samochód ten nie posiadał polisy AC.

**Proszę ocenić zasadność roszczenia spółki X.**

3. Jan O. urodzony 14 kwietnia 1965 roku zwrócił się do rady prawnego o opinię, czy w sytuacji, gdy ma udowodnione 16 lat pracy jako pracownik w pełnym wymiarze czasu pracy w kopalni węgla brunatnego na odkrywce przy mechanicznym ładowaniu nakładu węgla brunatnego na taśmociągi oraz 8 lat pracy jako pracownik w pełnym wymiarze czasu pracy w kopalni siarki przy montażu, likwidacji i transporcie maszyn urabiających, ładujących i transportujących w przodkach i nie jest członkiem otwartego funduszu emerytalnego, to czy spełnia on przesłanki do przyznania mu emerytury. Ponadto w razie gdyby miał ustalone prawo do emerytury, to czy w razie podjęcia pozarolniczej działalności gospodarczej jako osoba fizyczna, na podstawie ustawy „o swobodzie działalności gospodarczej”, to czy z tego tytułu będzie podlegał obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu i zdrowotnemu i czy ta działalność gospodarcza może spowodować, że jego prawo do emerytury ulegnie zawieszeniu.

**Proszę podać, jak powinna być treść opinii rady prawnego?**

## PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

### ZESTAW NR 16

1. Jacek N. z zawodu murarz, zawarł ze spółką X. umowę zlecenia na okres od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia 30 czerwca 2016 roku. Natomiast od dnia 1 lipca 2016 roku, na wyraźne sugestie zarządu spółki X., rozpoczął jako osoba fizyczna prowadzenie jednoosobowej pozarolniczej działalności gospodarczej i podpisał umowę o współpracy z spółką X., w zakresie usług murarskich. Zarówno w okresie wykonywania pracy na podstawie umowy zlecenia jak i na podstawie umowy o współpracy, kierownik budów ze spółki X. wskazywał Jackowi N. miejsce pracy na budowie, kontrolował jego pracę, określał godziny pracy od godziny 7:00 do 15:00, a Jacek N. każdą swoją obecność na budowie potwierdzał podpisem na liście obecności. Praca Jacka N. polegała na wykonywaniu prostych prac murarskich w 7 osobowej brygadzie. Inspektor pracy, po dokonaniu takich ustaleń faktycznych, wystąpił do sądu pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy spółką X. a Jackiem N. od dnia 1 stycznia 2016 roku.

**Proszę ocenić zasadność powództwa inspektora pracy. Czy inspektor pracy musi mieć zgodę Jacka N. na wystąpienie z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy? Proszę omówić różnice pomiędzy zatrudnieniem na podstawie umowy o pracę a zatrudnieniem na podstawie umów cywilnoprawnych.**

2. Spółka X., prowadząca działalność w zakresie nowych technologii informatycznych, zatrudniła Józefa K. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, jako menadżera. Pracodawca zaraz po podpisaniu umowy o pracę przedłożył Józefowi K. do podpisania umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy na okres lat 10, przy czym w umowie tej nie ustalono dla niego wysokości odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej.

**Proszę podać, czy w razie podpisania tej umowy przez Józefa K. będzie ona ważna i czy pracodawca może ustalić dziesięcioletni okres zakazu konkurencji? Czy w umowie tej można zastrzec, iż strony mogą ją wypowiedzieć za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia jak i też, czy spółka może zastrzec, iż ma prawo do jednostronnego odstąpienia od tej umowy w terminie 6 miesięcy od ustania stosunku pracy? Ponadto proszę podać, czy spółka X. w tej umowie może zastrzec karę umowną na wypadek naruszenia przez Józefa K. zakazu konkurencji, i czy spółka X. może mu wypowiedzieć umowę o pracę w razie odmowy podpisania tej umowy, i czy takie wypowiedzenie będzie uzasadnione? Czy spory pomiędzy Józefem K. a spółką X., odnośnie umowy o zakazie konkurencji, będą rozstrzygane przez sąd pracy czy sąd cywilny?**

3. Jan O., urodzony 14 kwietnia 1956 roku, od dnia 1 stycznia 1984 roku do dnia 4 maja 2016 roku podlegał z tytułu prowadzenia gospodarstwa rolnego o pow. 10,25 ha przeliczeniowego, ubezpieczeniu społecznemu rolników indywidualnych i ubezpieczeniu emerytalno-rentowemu, opłacając w terminie i w stosownej wysokości składki na powyższe ubezpieczenia, a w dniu 5 maja 2016 roku wydzierżawił na okres 11 lat to gospodarstwo rolne swojemu bratankowi, który prowadzi gospodarstwo rolne w sąsiedniej miejscowości, nie prowadząc z nim wspólnego gospodarstwa domowego. Fakt dzierżawy Jan O. zgłosił do ewidencji gruntów i budynków.

**Proszę podać, czy Jan O. spełnia przesłanki do przyznania emerytury rolniczej? Ponadto proszę wyjaśnić, czy w sytuacji gdyby Jan O. miał ustalone prawo do emerytury rolniczej, to czy w razie podpisania przez niego umowy zlecenia ze spółką X., począwszy od dnia 1 września 2016 roku będzie z tego tytułu podlegał obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu i zdrowotnemu?**



**PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH**  
**ZESTAW NR 17**

1. Jerzy N. jest zatrudniony od dnia 1 stycznia 2000 roku w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, jako dyrektor d/s. handlowych. W spółce zatrudnionych jest 200 pracowników. Zarząd spółki X. zamierza, wobec niewłaściwych wyników sprzedaży spółki, wypowiedzieć Jerzemu N. warunki pracy i płacy. **Proszę podać, czy w drodze wypowiedzenia zmieniającego można Jerzemu N. zmienić umowę o pracę z czasu nieokreślonego na umowę na czas określony 2 lat i czy można w drodze tego wypowiedzenia powierzyć mu stanowisko przedstawiciela handlowego, obniżając wymiar jego czasu pracy do  $\frac{3}{4}$  pełnego wymiaru czasu pracy, zmieniając wynagrodzenie do wynagrodzenia minimalnego? Ponadto proszę podać, czy już w okresie biegnącego wypowiedzenia zmieniającego na okres 3 miesięcy można powierzyć Jerzemu N. pracę przedstawiciela handlowego z wynagrodzeniem zmniejszonym z dotychczasowej kwoty 5 000 zł do minimalnego wynagrodzenia w kwocie 1 850 zł? Czy Jerzemu N., w razie odmowy przyjęcia przez niego nowych warunków pracy i płacy, i rozwiązaniu z nim umowy o pracę, należy wypłacić odprawę? Czy o zamiarze wypowiedzenia zmieniającego należy zawiadomić dwie zakładowe organizacje związkowe liczące po 50 członków - pracowników spółki, a których członkiem nie jest Jerzy N., a organizacje te nie podejmują się obrony praw pracowników spółki, którzy nie są ich członkami?**

2. Jacek N. jest zatrudniony w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, pracując w podstawowym systemie czasu pracy od godziny 7:00 do 15:00, mając miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy zgodnie z miesiącami kalendarzowymi. W dniu 2 maja 2016 roku Jacek N. poprosił pisemnie pracodawcę, aby zwolnił go z pracy w dniu 4 maja 2016 roku od godziny 9:00 do dnia 15:00, w celu załatwienia pilnej osobistej sprawy urzędowej a te 6 godzin odpracuje w czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Kierownik działu kadr spółki X. zastanawiał się w dniu 2 maja 2016 roku, czy można zwolnić Jacka N. od pracy w dniu 4 maja 2016 roku zgodnie z jego wnioskiem a jeżeli tak, to czy można mu te 6 godzin nakazać odpracować w czwartek 5 maja 2016 roku, od godziny 15:00 do 21:00 i czy praca taka nie będzie pracą w godzinach nadliczbowych, ewentualnie czy można zobowiązać go do odpracowania tych 6 godzin w sobotę 7 maja 2016 roku od godziny 10:00 do 16:00, i czy nie spowoduje to, że będzie to praca w godzinach nadliczbowych, ewentualnie w jaki sposób zobowiązać Jacka N. do odpracowania tych 6 godzin tak, aby nie były one godzinami nadliczbowymi. **Proszę udzielić odpowiedzi na wątpliwości kierownika działu kadr.**

3. Jan O., urodzony 14 kwietnia 1980 roku, który w latach 2000-2005, był studentem Uniwersytetu im. A. Mickiewicza w Poznaniu, w dniu 30 maja 2016 roku złożył wniosek o przyznanie mu renty socjalnej. W dniu 15 lipca 2016 roku komisja lekarska ZUS ustaliła, iż jest on całkowicie niezdolny do pracy od dnia 1 stycznia 2016 roku na stałe z powodu stwierdzonej epilepsji, która została rozpoznana w 2001 roku. **Proszę wyjaśnić, czy Jan O. spełnia przesłanki do przyznania renty socjalnej, a jeżeli tak, to od kiedy to świadczenie może mu być przyznane, a ponadto czy w sytuacji uzyskania przez Jana O. prawa do renty socjalnej, w razie zawarcia przez niego umowy o pracę nakładczą z wynagrodzeniem 1 000 zł miesięcznie, jego ewentualna renta socjalna ulegnie zawieszeniu? Czy z tytułu zawartej umowy o pracę nakładczą Jan O. będzie podlegał obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu i zdrowotnemu?**

**PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH**  
**ZESTAW NR 18**

1. Jerzy N. jest zatrudniony w spółce X. od dnia 1 stycznia 2000 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 29 stycznia 2016 roku spółka X. zatrudniająca 90 pracowników w trybie indywidualnym wypowiedziała Jerzemu N. umowę o pracę wyłącznie z powodu likwidacji jego stanowiska pracy, pomimo iż od dnia 25 stycznia 2016 roku korzystał z 64 tygodniowego urlopu rodzicielskiego łącząc go z pracą w spółce X. w połowie pełnego wymiaru czasu pracy. Jerzy N. odwołał się od powyższego wypowiedzenia w terminie, domagając się przywrócenia do pracy jeżeli umowa ta ulegnie rozwiązaniu i zasądzenia wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy. Po rozwiązaniu umowy spółka X. wypłaciła Jerzemu N. odprawę w wysokości jego trzymiesięcznego wynagrodzenia. Jerzy N. pozostaje bez pracy od dnia 1 maja 2016 roku. Sąd rejonowy wydał wyrok 1 września 2016r.

**Proszę podać, jakie powinno być rozstrzygnięcie sądu rejonowego orzeczone wyrokiem z dnia 1 września 2016r., w szczególności czy sąd rejonowy powinien przywrócić Jerzego N. do pracy w spółce X., czy w razie wyroku przywracającego do pracy sąd powinien zasądzić na rzecz Jerzego N. wynagrodzenie za pracę za cały czas pozostawania bez pracy i to z odsetkami a jeżeli tak, to czy będzie brane pod uwagę wynagrodzenie przy obniżonym wymiarze czasu pracy i czy na poczet tego wynagrodzenia można zaliczyć odprawę? Czy za czas pozostawania bez pracy, za który zasądzone będzie ewentualne wynagrodzenie, Jerzy N. będzie miał prawo do urlopu wypoczynkowego?**

2. W spółce farmaceutycznej X. przygotowano do produkcji nowy lek onkologiczny, co wymagało otwarcia nowej linii produkcyjnej. Pracownicy tej spółki pracują w podstawowym systemie czasu pracy, od poniedziałku do piątku, od godziny 7:00 do 15:00, mając miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy.

**Proszę podać, czy w związku z tym, iż trzeba uruchomić próbną produkcję leku onkologicznego, to czy można zobowiązać 20 pracowników wydziału produkcji leków spółki X. do pracy codziennie, od poniedziałku do piątku, od godziny 7:00 do 18:00 przez okres 3 miesięcy? Czy pracownik może odmówić pracy w godzinach nadliczbowych powołując się na zmęczenie i czy pracy w godzinach nadliczbowych może odmówić pracownik, który przepracował już 160 godzin nadliczbowych w tym roku, czyli maksymalną liczbę tych godzin jaka obowiązuje w tej spółce zgodnie z regulaminem pracy? Czy kierownikowi wydziału produkcji leków, w razie wykonywania przez niego pracy w godzinach nadliczbowych, przy uruchamianiu produkcji leków onkologicznych, będzie przysługiwało prawo do wynagrodzenia wraz z dodatkiem z tytułu tej pracy?**

3. Ewa N. urodzona 30 września 1954 roku, w dniu 1 sierpnia 2016 roku złożyła wniosek o przyznanie emerytury. Udowodniła 30 letni okres składkowy z tytułu zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy w spółce X. Od dnia 1 stycznia 2015 roku do dnia 31 lipca 2015 roku była zatrudniona przez Józefa K., prowadzącego pozarolniczą działalność gospodarczą jako osoba fizyczna, a Józef K. z tytułu zatrudnienia Ewy N. nie opłacał składek na ubezpieczenia społeczne do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Postępowanie egzekucyjne prowadzone przeciwko Józefowi K. było bezskuteczne.

**Proszę wyjaśnić, czy Ewa N. spełnia przesłanki do przyznania jej prawa emerytury oraz czy fakt nieopłacania przez Józefa K składek na jej ubezpieczenie społeczne, będzie miało ujemny wpływ na wysokość świadczenia emerytalnego Ewy N. a ponadto jakie konsekwencje mogą spotkać Józefa K. w związku z nieopłacaniem przez niego składek na ubezpieczenie społeczne Ewy N.?**

**PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH**  
**ZESTAW NR 19**

1. Ewa N. urodzona 14 kwietnia 1963 roku, od dnia 1 września 1987 roku do dnia 31 sierpnia 2015 roku pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy jako motorniczka tramwajów w transporcie publicznym i w wieku 55 lat uzyskała prawo do emerytury pomostowej. Od dnia 1 września 2015 roku Ewa N. została zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w spółce X. w pełnym wymiarze czasu pracy, jako asystentka prezesa zarządu z wynagrodzeniem 6 000 zł miesięcznie. Po 2 miesiącach pracy okazało się, że Ewa N. jest nieporadną asystentką i z przyczyn niezawinionych nie radzi sobie z obowiązkami asystentki. Ponadto od stycznia do czerwca 2016 roku często była nieobecna w pracy z powodu choroby, a jej absencja w pracy wynosiła od 10 do 12 dni w miesiącu, co dezorganizowało pracę sekretariatu prezesa zarządu spółki.

**Proszę wyjaśnić, czy prezes zarządu spółki X. może wypowiedzieć Ewie N. umowę o pracę z przyczyn podanych wyżej, ewentualnie czy można jej wypowiedzieć warunki pracy i płacy, powierzając inne stanowisko i z niższym wynagrodzeniem?**

2. Jacek N. jest zatrudniony w spółce X. jako mechanik na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, osiągając wynagrodzenie miesięczne w wysokości 3 000 zł. W dniu 14 kwietnia 2016 roku, na polecenie pracodawcy, dokonał przeglądu samochodu klientki spółki Małgorzaty P. Na skutek nieuwagi przy wymianie oleju silnikowego, używając niewłaściwego oleju, doprowadził do zatarcia silnika. Koszt wymiany silnika samochodu klientki wyniósł 20 000 zł. Natomiast w dniu 9 maja 2016 roku Jacek N. po godzinach pracy, bez wiedzy i akceptacji pracodawcy, dla własnego zarobku, dokonał naprawy samochodu klienta Wojciecha W. używając sprzętu pracodawcy. Na skutek niewłaściwej obsługi jednego z urządzeń diagnostycznych doprowadził do jego uszkodzenia, a naprawa tego urządzenia kosztowała spółkę X. 10 000 zł. Ponadto uszkodził on samochód Wojciecha W., a koszt naprawy tego samochodu wyniósł 5 000 zł.

**Proszę dokonać oceny prawnej odpowiedzialności materialnej Jacka N. oraz wyjaśnić kto jest zobowiązany do naprawy szkody Małgorzacie P. i Wojciechowi W.?**

3. Jan O., urodzony w dniu 1 stycznia 1951 roku, ma udowodniony 10 letni okres pracy w gospodarstwie rolnym rodziców o powierzchni 20 ha przeliczeniowych w okresie od dnia 1 stycznia 1967 roku do dnia 31 grudnia 1976 roku, 15 letni okres składkowy z tytułu zatrudnienia w spółce Y, 6 letni okres urlopu wychowawczego z tytułu wychowywania 3 dzieci do lat trzech i okres składkowy z tytułu zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy w spółce X. od dnia 1 stycznia 2000 roku, które to zatrudnienie nieprzerwanie trwa nadal. **Proszę wyjaśnić, czy Jan O. spełnia wymogi do przyznania emerytury częściowej i czy musi rozwiązać umowę o pracę, aby ewentualnie to świadczenie mógł otrzymywać? Czy ewentualnie w razie przyznania Janowi O. prawa do emerytury częściowej to świadczenie może być niższe niż najniższa emerytura, oraz czy w razie otrzymania prawa do emerytury pełnej, wypłacona emerytura częściowa może spowodować zmniejszenie wysokości emerytury pełnej? Czy w razie przyznania Janowi O. prawa do emerytury częściowej, to czy osiągnięte przez niego wynagrodzenie za pracę w wysokości 8 000 zł nie spowoduje zawieszenia prawa do emerytury częściowej?**

**PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH**  
**ZESTAW NR 20**

1. Ewa N., pracownik działu kadr spółki X. zwróciła się do swojego brata Jerzego N., aplikanta Krajowej Szkoły Sądownictwa i Prokuratury o opinię, czy w procesie rekrutacji na wolne stanowisko dyrektora ds. handlowych, można zapytać kandydatów o przynależność partyjną, o ewentualne plany macierzyńskie, karalność, wyznanie, niepełnosprawność, wiek dzieci, czy w ogłoszeniu o naborze na stanowisko dyrektora ds. handlowych, można zamieścić informację, iż kandydat na to stanowisko powinien być mężczyzną w wieku 30-35 lat z wyższym wykształceniem ekonomicznym lub handlowym. Ponadto poprosiła o opinię co może uczynić spółka X., gdyby już po zatrudnieniu kandydata do pracy na stanowisko dyrektora ds. handlowych okazało się, że w procesie rekrutacji w sposób świadomy podał nieprawdziwe dane odnośnie swoich kwalifikacji. Poprosiła również o podanie, czy w drodze wypowiedzenia zmieniającego można pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, obniżyć wymiar czasu pracy do  $\frac{3}{4}$  pełnego wymiaru czasu pracy i czy do wprowadzenia w życie niekorzystnych zmian w regulaminie wynagradzania niezbędne jest zastosowanie wypowiedzeń zmieniających wobec pracowników.

**Proszę podać, jaka powinna być treść opinii prawnej brata Ewy N.?**

2. Jerzy N. jest zatrudniony jako kierowca w spółce X., zajmującej się transportem międzynarodowym, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony a jego wynagrodzenie wynosi 5 000 zł miesięcznie. W dniu 14 kwietnia 2016 roku otrzymał polecenie przewozu towaru do Londynu. Jadąc do Londynu jechał okężnymi drogami, zamiast najkrótszą trasą autostradową, jak wynikało z polecenia pracodawcy i pomimo tego, iż posiadał nawigację samochodową. Czas przejazdu przedłużył się o 6 godzin, a ilość zużytego paliwa zwiększyła się o 60 litrów. Ponadto przez 3 godziny nie kontynuował jazdy z powodu blokady drogi przez mieszkańców Hannoveru. W drodze powrotnej odmówił przyjęcia ładunku z Paryża do Warszawy, podnosząc iż jazda samochodem ciężarowym w Paryżu jest dla niego zbyt stresująca. W wyniku odmowy przewozu ładunku spółka X. poniosła stratę w wysokości 16 000 zł.

**Proszę wyjaśnić, jakiego rodzaju odpowiedzialność Jerzy N. może ponieść w związku z niewłaściwym wykonywaniem swoich obowiązków pracowniczych oraz czy będzie miał prawo do wynagrodzenia za pracę za 6 godzin przedłużonego przejazdu i 3 godziny postoju w związku z blokadą drogi?**

3. Ewa N., która podlega od 15 lat ubezpieczeniu rolników w pełnym zakresie z mocy ustawy, w związku z prowadzeniem gospodarstwa rolnego o pow. 20 ha przeliczeniowych, chce zawrzeć umowę zlecenie ze spółką X. i z tego tytułu będzie osiągać przychód w wysokości 800 zł miesięcznie i zastanawia się, czy po zawarciu umowy zlecenia może nadal podlegać ubezpieczeniu społecznemu rolników z tytułu prowadzenia gospodarstwa rolnego. Anna S. natomiast podlega od 15 lat ubezpieczeniu społecznemu rolników w pełnym zakresie, chce oprócz prowadzenia gospodarstwa rolnego o pow. 3 ha przeliczeniowych, zawrzeć umowę o pracę nakładczą i z tego tytułu ma osiągnąć wynagrodzenie w wysokości 1 000 zł miesięcznie i zastanawia się, czy w razie podpisania tej umowy może nadal podlegać ubezpieczeniu społecznemu rolników. W dniu 4 maja 2016 roku Ewa N. i Anna S. zgłosiły się do radcy prawnego Lecha O. o opinię prawną w powyższych kwestiach.

**Proszę podać, jaka powinna być treść opinii radcy prawnego?**

**PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH**  
**ZESTAW NR 21**

1. Anna S. jest zatrudniona w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, począwszy od dnia 1 stycznia 2010 roku, jako sprzątaczką. Spółka X. zatrudnia 90 pracowników. W związku z likwidacją wszystkich 3 stanowisk sprzątarek od dnia 1 lipca 2016 roku, w dniu 31 maja 2016 roku, przy zachowaniu wszystkich wymogów formalnych, wręczono jej pismo o rozwiązaniu z nią w trybie indywidualnym umowy o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia wyłącznie z powodu likwidacji jej stanowiska, skracając okres wypowiedzenia umowy o pracę do 1 miesiąca. W dniu 1 lipca 2016 roku spółka X. wypłaciła Annie S. odprawę pieniężną i odszkodowanie w wysokości łącznej 4-miesięcznego wynagrodzenia. W dniu 4 lipca 2016 roku Anna S. przedłożyła spółce X zaświadczenie lekarskie, iż jest w 2 miesiącu ciąży oraz dostarczyła pierwsze w 2016 roku zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy od dnia 1 lipca do dnia 30 lipca 2016 roku.

**Proszę podać czy spółka X. powinna wycofać złożone Annie S. wypowiedzenie umowy o pracę za jej zgodą i powinna jej wypłacić wynagrodzenie chorobowe za okres od dnia 1 do 30 lipca 2016 roku? Czy w razie konieczności przywrócenia Anny S. do pracy, to na jakim stanowisku można ją zatrudnić, skoro stanowisko sprzątaczką zostało zlikwidowane? Proszę rozstrzygnąć, czy można zobowiązać Annę S., w razie przywrócenia jej do pracy, do zwrotu wypłaconej odprawy i odszkodowania, a jeżeli tak to na jakiej podstawie prawnej?**

2. Jacek N. jest zatrudniony w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, pracując przy obsłudze wykrawarki do metalu. Pracuje w podstawowym systemie czasu pracy, od poniedziałku do piątku, od godziny 7:00 do 15:00, mając miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy, zgodnie z kolejnymi miesiącami kalendarzowymi. Jego wynagrodzenie wynosi 20 zł za każdą godzinę pracy. W związku z poważną awarią sieci energetycznej w poniedziałek 13 czerwca 2016 roku Jacek N. nie świadczył pracy, a pracodawca w tym dniu zwolnił go od świadczenia pracy, nie powierzając mu innej odpowiedniej pracy, ale zobowiązał go do odpracowania 8 godzin pracy z tego dnia w sobotę 18 czerwca 2016 roku i Jacek N. wykonywał pracę w tym dniu. Natomiast w poniedziałek 20 czerwca 2016 roku Jacek N., chcąc przyspieszyć sobie pracę, włożył pod wykrawający stempel potrójną ilość blachy i uszkodził w ten sposób maszynę, która została unieruchomiona na 6 godzin. Koszt naprawy maszyny wyniósł 1 000 zł. a strata spowodowana wyłączeniem maszyny z ruchu wyniosła również 1 000 zł.

**Proszę ocenić, czy Jackowi N. przysługuje prawo do wynagrodzenia za pracę w dniach 13 i 18 czerwca 2016 roku, jeżeli tak, to w jakiej wysokości? Czy Jacek N. ma prawo do wynagrodzenia za 6 godzin niewykonywania pracy w dniu 20 czerwca 2016 roku z powodu uszkodzenia wykrawarki i czy powinien ponieść odpowiedzialność materialną za uszkodzenie wykrawarki i wyłączenie jej z ruchu?**

3. Jan O. od dnia 1 stycznia 2010 roku pobiera emeryturę, przy czym na skutek dokonania przez organ rentowy błędnej wykładni przepisu ustawy „o emeryturach i rentach z FUS” świadczenie to, od momentu przyznania emerytury, było o 200 zł niższe. Właściwej interpretacji wspomnianego przepisu ustawy dokonał Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 8 maja 2009 roku, ale pomimo to, organ rentowy nie uwzględnił prawidłowej wykładni tego przepisu. Jan O. w tej sytuacji w dniu 1 lipca 2016 roku zwrócił się do ZUS o wyrównanie świadczenia emerytalnego za okres od dnia 1 stycznia 2010 roku do dnia 30 czerwca 2016 roku.

**Proszę ocenić, czy żądanie Jana O. jest zasadne?**

**PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH**  
**ZESTAW NR 22**

1. Jacek N. prowadzący pozarolniczą działalność gospodarczą zawarł z Ewą O., która ukończyła w czerwcu 2016 roku technikum hotelarskie, umowę o pracę na czas określony, w pełnym wymiarze czasu pracy od dnia 1 września 2016 roku na okres 33 miesięcy.

**Proszę podać, czy do limitu 33 miesięcy maksymalnego zatrudnienia okresowego będzie się liczył Ewie O. okres jej ewentualnego urlopu bezpłatnego, ewentualnego urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego, wychowawczego, a ponadto czy pracodawca może zobowiązać Ewę O., która jest zatrudniona jako recepcjonistka od poniedziałku do piątku od godziny 7:00 do godziny 15:00 mając miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy, do pełnienia dyżuru pod telefonem w jedną sobotę w miesiącu od godziny 10:00 do 14:00 i czy kodeks pracy przewiduje jakies świadczenia ze strony pracodawcy za taki dyżur? Jak będzie musiał pracodawca zrekompensować ewentualnie pracę Ewy O. w razie gdyby w czasie tego dyżuru wykonywała pracę przez dwie godziny? Czy odmowa pełnienia dyżuru pod telefonem przez Ewę O. może być podstawą do rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy i czy przez okres 12 miesięcy od chwili zatrudnienia jej wynagrodzenie może być niższe niż minimalne, w sytuacji gdy praca ta jest dla Ewy O. pierwszą pracą w życiu?**

2. Jan O. jest zatrudniony w spółce X. w połowie pełnego wymiaru czasu pracy, pracując w podstawowym systemie czasu pracy w jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym, który odpowiada poszczególnym miesiącom kalendarzowym. We wtorki i czwartki pracuje on po 8 godzin dziennie, a w piątki po 4 godziny dziennie. Soboty dla Jana O. są dniami wolnymi od pracy. Dzień 1 stycznia 2016 roku – Nowy Rok, przypadł we czwartek, a święto Trzech Króli – we środę 6 stycznia 2016 roku.

**Proszę podać, czy w związku z powyższymi świętami należy obniżyć Janowi O. wymiar jego czasu pracy w miesiącu styczniu 2016 roku, a jeżeli tak, to w jakim wymiarze?**

3. Piotr L. urodzony 31 grudnia 1948 roku w Kazachstanie, dokąd jego rodzice zostali wysiedleni w 1941 roku, złożył w dniu 29 kwietnia 2016 roku wniosek o przyznanie emerytury. Udowodnił on jedynie 30 letni okres pracy w Kazachstanie, w okresie od dnia 1 stycznia 1971 roku do dnia 31 grudnia 2000 roku jako pracownik rolny w kołchozie, a w dniu 5 stycznia 2014 roku powrócił do Polski, otrzymał obywatelstwo polskie i został uznany za repatrianta. Składając wniosek o emeryturę Piotr L. nie mógł przedstawić żadnych dokumentów odnośnie wysokości osiągniętych wynagrodzeń w Kazachstanie, gdyż dokumenty te zostały zniszczone w związku z likwidacją kołchozu. Piotr L. uważa, że spełnił wszystkie wymogi do otrzymania emerytury poczynawszy od dnia 1 kwietnia 2016 roku, a przy ustalaniu wysokości jego emerytury należy wziąć pod uwagę średnią pracę pracowników rolnych, zatrudnionych w Polsce jako pracownicy rolni w rolniczych spółdzielniach produkcyjnych, a więc odpowiedników kołchozów.

**Proszę ocenić, czy Piotr L. spełnia przesłanki do przyznania emerytury, a jeżeli tak to od kiedy emerytura powinna mu być przyznana? Czy w razie gdyby Piotr L. spełnił przesłanki do przyznania emerytury, to czy przy ustalaniu wysokości tego świadczenia Zakład Ubezpieczeń Społecznych powinien uwzględnić średnie wynagrodzenie pracownika rolnego w Polsce, który pracował w rolniczej spółdzielni produkcyjnej?**

**PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH**  
**ZESTAW NR 23**

1. Piotr L. jest zatrudniony w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Od dnia 1 stycznia 2014 roku został wybrany do zarządu zakładowej organizacji związkowej liczącej 50 członków - pracowników spółki X., na okres 4 lat do dnia 31 grudnia 2017 roku i uchwałą zarządu tego związku został imiennie wskazany do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy. Od dnia 3 lipca 2015 roku przez 182 dni pobierał wynagrodzenie chorobowe i zasiłek chorobowy, a od dnia 1 stycznia 2016 roku na okres 12 miesięcy ma przyznane świadczenie rehabilitacyjne w związku z chorobą kręgosłupa. W dniu 10 maja 2016 roku prezes zarządu spółki X. przypadkowo zauważył, iż Piotr L. wbrew zaleceniom lekarskim, wykonuje ciężkie prace budowlane w budowanym przez siebie domu. Zarząd zakładowej organizacji związkowej nie wyraził zgody na rozwiązanie umowy o pracę z Piotrem L. bez wypowiedzenia z jego winy, lub rozwiązanie umowy o pracę z powodu jego długotrwałej nieobecności związanej z chorobą.

**Proszę ocenić, czy w opisanej sytuacji spółka X. ma prawo rozwiązać z Piotrem L. umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy z powodu wykonywania przez niego ciężkich prac budowlanych w czasie pobierania świadczenia rehabilitacyjnego i czy ewentualnie może rozwiązać z nim umowę o pracę w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b. kodeksu pracy? Czy w przypadku zastosowania jednego z powyższych wariantów rozwiązania umowy o pracę, w razie wystąpienia przez Piotra L. do sądu pracy z powództwem o przywrócenie do pracy wraz z żądaniem zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, to czy jego powództwo może nie zostać uwzględnione?**

2. Jacek N., zatrudniony jest w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Świadczy pracę od poniedziałku do piątku, jako przedstawiciel handlowy i swoją pracę stale wykonuje poza zakładem pracy.

**Proszę wyjaśnić, czy wynagrodzenie Jacka N. wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych można zastąpić ryczałtem a jeżeli tak, to jak obliczyć ten ryczałt, to jest, czy wynagrodzenie zasadnicze ustalić z dodatkiem 50% czy 100%? Czy wysokość miesięczna ryczałtu w każdym miesiącu roku może stanowić równowartość wynagrodzenia za 20 godzin pracy w godzinach nadliczbowych? Czy jeżeli Jacek N. nie przepracował pełnego miesiąca, to czy ma prawo do ryczałtu w pełnej wysokości, i czy w razie gdyby ryczałt miesięczny ustalono w wysokości wynagrodzenia za 12 godzin pracy w godzinach nadliczbowych a pracownik w danym miesiącu faktycznie wykonywał pracę w wymiarze 24 godzin nadliczbowych, to czy należy mu się dopłata do ryczałtu?**

3. Jan O., urodzony 31 grudnia 1948 roku, w dniu 29 kwietnia 2016 roku złożył wniosek o przyznanie emerytury. Na dzień złożenia wniosku udowodnił 12 letni okres składkowy z tytułu zatrudnienia w spółce X., 5 letni okres nauki w szkole wyższej na jednym kierunku zgodnie z wymiarem określonym w programie studiów i naukę tę zakończył uzyskując tytuł magistra prawa, 5 letni okres opłacania składek na ubezpieczenie społeczne rolników z tytułu prowadzenia gospodarstwa rolnego o powierzchni 10,25 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 Jan O. od 2 lat nie podlega żadnemu ubezpieczeniu społecznemu.

**Proszę ocenić czy Jan O. 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 Janowi O. przyznana?**

**PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH**  
**ZESTAW NR 24**

1. Ewa N. jest zatrudniona w spółce X. zatrudniającej 90 pracowników, poczynając od dnia 15 marca 2013 roku, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, pracując przy szyciu koszul męskich, osiągając wynagrodzenie w wysokości 2 000 zł. miesięczne. Na skutek jej nieporadności zawodowej, zespół w którym pracowała, nie wykonywał założonych planów produkcyjnych, skutkiem czego wszyscy członkowie tego zespołu nie otrzymywali premii regulaminowych, a kierowniczka zespołu z tego powodu nieustannie przez okres roku straszyla Ewę N. zwolnieniem. W dniu 29 lutego 2016 roku pracodawca wręczył Ewie N. wypowiedzenie umowy o pracę z powodu jej nieporadności zawodowej, a w dniu 29 marca 2016 roku Ewa N. przedłożyła pracodawcy zaświadczenie lekarskie, iż jest w 2 miesiącu ciąży. Wówczas prezes zarządu spółki, w obecności 3 innych pracowników, zaczął krzyczeć na nią, iż jest „idiotką” która ze swoim mężem „dzieciorobem” zafundowała sobie kolejne piąte dziecko i będzie zwolniona dyscyplinarnie. W dniu 30 marca 2016 roku Ewa N., na skutek zdarzenia z dnia poprzedniego, poroniła ciążę, a w dniu 31 marca 2016 roku jej mąż doręczył spółce X. pisemne oświadczenie, iż Ewa N. rozwiązuje umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu mobbingu jakiego dopuszczano się wobec niej od roku i z powodu zachowania pracodawcy w dniu 29 marca 2016 roku.

**Proszę podać, czy wypowiedzenie Ewie N. umowy o pracę było uzasadnione? Czy Ewie N. w związku z rozwiązaniem przez nią umowy o pracę bez wypowiedzenia będzie przysługiwało odszkodowanie a jeżeli tak, to w jakiej wysokości? Czy pracodawca dopuścił się wobec Ewy N. mobbingu a jeżeli tak, to czy może ponieść jakieś konsekwencje z tego tytułu, i czy będzie Ewie N. przysługiwała odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem umowy o pracę ze spółką X?**

2. Monika P. od dnia 1 stycznia 2000 roku jest zatrudniona w spółce X. w pełnym wymiarze czasu pracy. W 2012 roku nie korzystała z urlopu wypoczynkowego za ten rok. Od dnia 1 lipca 2012 roku do dnia 30 grudnia 2012 roku była niezdolna do pracy w związku z powikłaniami ciążowymi, a w dniu 31 grudnia 2012 roku urodziła syna, po czym korzystała nieprzerwanie z 20 tygodniowego urlopu macierzyńskiego, 6 tygodniowego dodatkowego urlopu macierzyńskiego, z 26 tygodniowego urlopu rodzicielskiego a następnie do dnia 31 sierpnia 2016 roku korzystała z urlopu wychowawczego i od dnia 1 września 2016 roku zamierzała udać się na cały niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

**Proszę podać, czy Monika P. za okres 2012 roku i 2013 roku, kiedy to była niezdolna do pracy z powodu choroby i kiedy przebywała na urlopie macierzyńskim i urlopie rodzicielskim, nabyła prawo do urlopu wypoczynkowego, czy ma prawo do urlopu wypoczynkowego za okres kiedy przebywała na urlopie wychowawczym, a jeżeli tak, czy jej prawo do urlopu wypoczynkowego za 2012 i 2013 roku nie uległo przedawnieniu, a jeżeli nie, to czy pracodawca zobowiązany jest jej udzielić urlopu wypoczynkowy zaległy i bieżący od dnia 1 września 2016 roku?**

3. Jan O., urodzony 31 grudnia 1945 roku, pobiera od dnia 1 stycznia 2006 roku emeryturę z tytułu pracy w szczególnych warunkach. Jego wskaźnik wysokości podstawy wymiaru emerytury wynosi 149,99%. Od dnia 1 stycznia 2014 roku do dnia 30 czerwca 2016 roku Jan O. był zatrudniony w spółce X w połowie wymiaru czasu pracy. W dniu 1 lipca 2016 roku Jan O. złożył pierwszy wniosek do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o przeliczenie jego emerytury, z uwagi na ukończenie 65 lat życia, przy uwzględnieniu wskaźnika wysokości podstawy wymiaru 149,99% i nowej kwoty bazowej obowiązującej w 2016 roku, zarówno do części socjalnej jego emerytury, jak i części stażowej emerytury.

**Proszę dokonać oceny zasadności żądania Jana O.**



**PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH**  
**ZESTAW NR 25**

1. Lech O. jest zatrudniony w spółce X. od dnia 1 stycznia 2000 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako hydraulik. W umowie o pracę pomiędzy spółką X. a Lechem O. zastrzeżono, iż okres wypowiedzenia tej umowy dla stron wynosi 6 miesięcy. W dniu 29 lutego 2016 roku spółka X. wręczyła Lechowi O. pismo o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za 6 miesięcznym okresem wypowiedzenia z powodu likwidacji jego stanowiska pracy, zobowiązując go w okresie wypowiedzenia tej umowy do wykorzystania w pierwszej kolejności zaległego urlopu wypoczynkowego za 2015 rok w wymiarze 26 dni i bieżącego urlopu za 2016 rok w wymiarze 18 dni, a po wykorzystaniu tego urlopu zwolniła Lecha O. w pozostałym okresie wypowiedzenia umowy o pracę, z obowiązku świadczenia pracy. W dniu 19 lipca 2016 roku po wykorzystaniu przez Lecha O. urlopu wypoczynkowego, w trakcie biegnącego wypowiedzenia umowy o pracę, prezes zarządu spółki X, w związku z awarią sieci kanalizacyjnej, wezwał Lecha O. do pracy ale ten odmówił stawienia się do pracy, gdyż został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia jego umowy o pracę. W tej sytuacji spółka X w dniu 29 lipca 2016 roku doręczyła Lechowi O. pismo o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy z dniem 19 lipca 2016 roku, wskazując jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę odmowę stawienia się do pracy w dniu 19 lipca 2016 roku.

**Proszę ocenić prawidłowość postępowania spółki X. wobec Lecha O.**

2. Ewa N., zatrudniona jest w spółce X. jako sprzedawca na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracuje od poniedziałku do piątku, od godziny 10:00 do godziny 18:00, mając ustalony jednomiesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy.

**Proszę podać, czy jeżeli Święto 1 Maja w 2016 roku przypadło w niedzielę, to czy w tej sytuacji przysługuje Ewie N. od pracodawcy dzień wolny od pracy? Czy pracodawca mógł zobowiązać ją do dodatkowej 6 godzinnej pracy we czwartek 5 maja 2016 roku od godziny 18:00 do godziny 24:00 przy inwentaryzacji sklepu? Czy w sytuacji, gdy w sobotę 14 maja 2016 roku Ewa N. pracowała w sklepie od godziny 10:00 do godziny 11:00 przy przyjęciu towaru od dostawcy, to czy pracodawca powinien udzielić jej całego dnia wolnego od pracy do końca maja 2016 roku? Czy pracodawca mógł zobowiązać Ewę N. do pełnienia dyżuru w sobotę 21 maja 2016 roku od godziny 10:00 do godziny 14:00 w miejscu pracy, a jeśli tak, to w sytuacji, gdy w czasie dyżuru wykonywała pracę jedynie przez 2 godziny, a jej wynagrodzenie wynosi 20 zł za godzinę pracy, a pracodawca w zamian za dyżur i pracę w czasie tego dyżuru nie udzielił jej czasu wolnego, to jaką powinna otrzymać rekompensatę pieniężną za powyższy dyżur?**

3. Jerzy N., urodzony 14 kwietnia 1961 roku, w dniu 8 maja 2016 roku złożył wniosek o przyznanie emerytury pomostowej. Nie przystąpił do otwartego funduszu emerytalnego i na dzień złożenia wniosku udowodnił 15 letni okres pracy w pełnym wymiarze czasu pracy jako maszynista pojazdów trakcyjnych w Polskich Kolejach Państwowych od 1 stycznia 1981 roku do 31 grudnia 1995 roku, a lekarz medycyny pracy wydał mu orzeczenie o niezdolności do wykonywania prac jako maszynista pojazdów trakcyjnych oraz udowodnił okres składkowy z tytułu zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy w spółce X w pełnym wymiarze czasu pracy jako portier od dnia 1 stycznia 1996 roku do dnia 30 kwietnia 2016 roku. Od dnia 1 maja 2016 roku Jerzy N. nie pozostaje w stosunku pracy i nie podlega żadnemu ubezpieczeniu społecznemu.

**Proszę ocenić, czy Jerzy N. spełnia przesłanki do przyznania emerytury pomostowej?**

**PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH**  
**ZESTAW NR 26**

1. Jacek N. absolwent szkoły wyższej, którą ukończył w 2010 roku, został zatrudniony od dnia 1 stycznia 2011 roku przez spółkę X. na podstawie umowy zlecenia, jako sprzedawca w sklepie spożywczym należącym do tej spółki. Od poniedziałku do soboty pracował codziennie od godziny 6:00 do godziny 16:00, wykonując różne polecenia kierownika sklepu, podpisując codziennie listę obecności, otrzymując wynagrodzenie w wysokości 10 zł za godzinę pracy. Praca na podstawie zlecenia była jego pierwszą pracą. W dniu 29 lutego 2016 roku spółka X. rozwiązała z Jackiem N. umowę zlecenia.

**Proszę ocenić, czy uzasadnione będzie wystąpienie przez Jacka N. z powództwem o ustalenie, iż ze spółką X. wiązała go od dnia 1 stycznia 2011 roku do dnia 29 lutego 2016 roku umowa o pracę na czas nieokreślony i czy ewentualne jego roszczenie o ustalenie stosunku pracy nie jest przedawnione? Czy z powództwem o ustalenie stosunku pracy może wystąpić inspektor pracy? Czy w razie ustalenia przez sąd pracy istnienia stosunku pracy, wobec faktu, iż Jacek N. pracował od dnia 1 stycznia 2011 roku codziennie przez 6 dni w tygodniu, od poniedziałku do soboty, od godziny 6:00 do godziny 16:00, to czy praca ta była pracą w godzinach nadliczbowych, a jeżeli tak, to jak ta praca powinna być zrekompensowana przez spółkę X.? Czy Jacek N. będzie miał prawo do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za okres pracy od dnia 1 stycznia 2011 roku do dnia 29 lutego 2016 roku i jakie ewentualnie zarzuty może przedstawić spółka X. wobec jego ewentualnych roszczeń?**

2. Romuald K. jest zatrudniony jako hydraulik w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, osiągając wynagrodzenie w wysokości 3 000 zł miesięcznie. W dniu 31 marca 2016 roku wykonywał on, w ramach swych obowiązków pracowniczych, w mieszkaniu Jerzego N. czynności polegające na zamontowaniu rur kanalizacyjnych. Jednocześnie Jerzy N. poprosił Romualda K. o wymianę piecyka gazowego za „dodatkową opłatą” na jego rzecz. Na skutek nieprawidłowej instalacji rur doszło w dniu 14 kwietnia 2016 roku do ich pęknięcia, co spowodowało zalanie mieszkania Jerzego N. i jego sąsiada Piotra L. Ponadto na skutek nieprawidłowej instalacji piecyka gazowego doszło do jego zniszczenia. Szkody spowodowane zalaniem mieszkania Jerzego N. i Piotra L. wycenione zostały na kwotę 40 000 zł, a koszt zakupu nowego piecyka gazowego i jego prawidłowa instalacja wyniósł 5 000 zł.

**Proszę podać, kto powinien pokryć szkodę związaną z zalaniem mieszkań i zniszczeniem piecyka gazowego i czy Romuald K. ponosi w tej sytuacji odpowiedzialność materialną, a jeżeli tak, to w jakiej wysokości?**

3. Ewa N. od dnia 1 stycznia 2010 roku prowadzi jednoosobowo pozarolniczą działalność gospodarczą, podlegając z tego tytułu dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu. W latach 2010-2015 zdarzyło się dziesięciokrotnie, iż składki na dobrowolne ubezpieczenie chorobowe opłacała w zaniżonej wysokości. Ostatni raz opłaciła składki w zaniżonej wysokości w styczniu 2015 roku. Za miesiąc maj 2016 roku Ewa N. opłaciła składkę na dobrowolne ubezpieczenie chorobowe dopiero 20 czerwca 2016 roku, zamiast do 10 czerwca 2016 roku a więc po terminie, gdyż od dnia 6 czerwca do dnia 19 czerwca 2016 roku przebywała w szpitalu w związku z powikłaniami ciążowymi. Zakład Ubezpieczeń Społecznych odmówił Ewie N. prawa do zasiłku chorobowego za okres od dnia 6 czerwca do dnia 19 czerwca 2016 roku pomimo, iż składała wniosek o przywrócenie terminu do opłacenia składek na dobrowolne ubezpieczenie chorobowe za miesiąc maj 2016 roku, powołując się na fakt przebywania w szpitalu. Ewa N. odwołała się od powyższej decyzji, wnosząc o przyznanie jej prawa do zasiłku chorobowego.

**Proszę podać, jakie powinno być orzeczenie sądu z podaniem podstawy prawnej rozstrzygnięcia.**

**PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH**  
**ZESTAW NR 27**

1. Jerzy N. urodzony 1 lutego 1952 roku jest zatrudniony w spółce X. od dnia 1 stycznia 1978 roku jako księgowy, w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Spółka zatrudnia 300 pracowników, w tym 10 księgowych. Z powodu choroby Jerzy N. otrzymał zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy na okres od dnia 14 kwietnia 2016 roku do dnia 30 kwietnia 2016 roku, które przedłożył pracodawcy. W związku z niespodziewaną kontrolą skarbową w spółce X., Jerzy N. na prośbę pracodawcy stanął się do pracy w dniu 28 kwietnia 2016 roku. Korzystając z obecności Jerzego N. w pracy prezes zarządu spółki X. wręczył mu pismo o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za jednomiesięcznym okresem wypowiedzenia wyłącznie z powodu zmian organizacyjnych w spółce i likwidacją 3 stanowisk pracowników zatrudnionych jako księgowych. Zgodnie z nową organizacją działu księgowości obowiązki Jerzego N. i 2 innych pracowników miało przejąć 7 pozostałych pracowników. W piśmie wypowiadającym umowę o pracę natomiast nie zawarto pouczenia o możliwości odwołania się od powyższego wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy ani nie podano kryterium doboru pracowników do zwolnienia.

**Proszę podać, czy spółka X. wypowiadając Jerzemu N. umowę o pracę, naruszyła przepisy o wypowiadaniu umów o pracę a jeżeli tak, to jakie? Czy sam brak pouczenia o możliwości odwołania się od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy uzasadnia roszczenie Jerzego N. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne albo roszczenie o odszkodowanie?**

2. Jan O. i Jacek N. są zatrudnieni w spółce X. jako kierowcy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony osiągając wynagrodzenie po 5000 zł miesięcznie. Janowi O. pracodawca powierzył samochód osobowy marki Toyota z obowiązkiem zwrotu, a wcześniej Jan O. podpisał umowę o indywidualnej odpowiedzialności materialnej za powierzony samochód. Jackowi N. pracodawca nie powierzył samochodu z obowiązkiem zwrotu. W dniu 31 marca 2016 roku Jan O. będąc w stanie nietrzeźwym prowadził samochód osobowy Toyota, w wyniku czego spowodował wypadek komunikacyjny, doprowadzając do całkowitego zniszczenia tego samochodu o wartości 80 000 zł. oraz uszkodzenia samochodu należącego do spółki Y., którego koszt naprawy wyniósł 20 000 zł. Natomiast Jacek N. w dniu 1 kwietnia 2016 roku na skutek nienależytej obserwacji przy cofaniu samochodem ciężarowym marki Tatra na parkingu uderzył w inny samochód ciężarowy marki Jelcz, należący do spółki Z. W wyniku tej kolizji uszkodzeniu uległ samochód Tatra, którego wartość naprawy wyniosła 10 000 zł, a wartość naprawy samochodu Jelcz wyniosła 5 000 zł. Samochody kierowane przez Jana O. i Jacka N. nie posiadały polis AC.

**Proszę podać, jak powinna wyglądać odpowiedzialność za szkody wyrządzone przez Jana O. i Jacka N. i kto powinien pokryć szkody wyrządzone spółce Y. i Z.**

3. Ewa N., urodzona 1 lipca 1955 roku, pobiera od dnia 1 stycznia 2009 roku rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy, ustaloną na stałe. Ma udowodniony jedynie 22 letni okres składkowy z tytułu zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy w spółce X oraz 2 letni okres nieskładkowy. Od dnia 1 marca 2016 roku jej renta z tytułu częściowej niezdolności do pracy była ustalona w wysokości najniższej renty i wynosi 676,75 zł.

**Proszę rozstrzygnąć, czy od dnia 1 czerwca 2016 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych, zamiast renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy, może przyznać Ewie N. emeryturę z urzędu, a jeżeli tak, to czy ta emerytura może być niższa od najniższej emerytury jaka jest ustalona od dnia 1 marca 2016 roku w wysokości 882,56 zł.?**

**PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH**  
**ZESTAW NR 28**

1. Małżonkowie Ewa N. i Jerzy N. są zatrudnieni od dnia 1 stycznia 2010 roku w spółce X., zatrudniającej 200 pracowników, w pełnym wymiarze czasu pracy jako radcowie prawni, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Do dnia 14 kwietnia 2016 roku Ewa N. w związku z urodzeniem syna nieprzerwanie korzystała z urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego a od dnia 15 kwietnia 2016 roku do dnia 31 maja 2016 roku korzystała z urlopu wypoczynkowego. W dniu 15 kwietnia 2016 roku Ewa N. i Jerzy N. złożyli wniosek do pracodawcy o udzielenie im urlopu wychowawczego na okres 1 roku, począwszy od dnia 1 czerwca 2016 roku w celu sprawowania osobistej opieki nad ich dzieckiem. W spółce X nie działa żadna zakładowa organizacja związkowa a Ewa N. i Jerzy N. nie są członkami związków zawodowych. Od dnia 1 września 2016 roku spółka X planowała zlikwidować obsługę prawną, w związku z tym zamierzała wypowiedzieć w dniu 31 maja 2016 roku Ewie N. i Jerzemu N., jako jedynym zatrudnionym radcom prawnym w spółce, umowy o pracę w trybie indywidualnym wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy w związku z likwidacją ich stanowisk pracy.

**Proszę ocenić, czy spółka powinna udzielić Ewie N. i Jerzemu N. urlop wychowawczy i czy mogła im w trybie indywidualnym wypowiedzieć umowę o pracę w związku z likwidacją ich stanowisk pracy?**

2. W dniu 1 marca 2016 roku w wyniku wypadku samochodowego zginął Jacek N., pracownik spółki X., zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w charakterze głównego księgowego. Pracodawca nie wypłacił Jackowi N. wynagrodzenia za pracę za miesiąc luty 2016 roku. W dniu 10 marca 2016 roku pracodawca ustalił, iż Jacek N., przed śmiercią przywłaszczył sobie na szkodę pracodawcy kwotę 50 000 zł.

**Proszę podać, czy prawo do zaległego wynagrodzenia za miesiąc luty po zmarłym Jacku N., będzie miała jego żona Julia N., z którą zmarły pozostawał od dwóch lat w separacji orzeczonej wyrokiem sądowym oraz jego syn Jan N. który 1 marca 2016 roku skończył 25 lat, ale jest na ostatnim roku studiów? Czy ewentualnie Julia N. i Jan N. powinni przedstawić postanowienie o stwierdzeniu nabycia spadku po zmarłym, aby otrzymać wynagrodzenie po zmarłym za miesiąc luty 2016 roku? Czy spadkobiercy po zmarłym Jacku N. będą zobowiązani do zwrotu przywłaszczonej kwoty 50 000 zł i czy ewentualnie sprawa z powództwa spółki X. przeciwko spadkobiercom będzie się toczyć przed sądem pracy czy sądem cywilnym?**

3. Jan O. był pracownikiem spółki X. od 1983 roku do dnia 31 grudnia 2011 roku. Od dnia 1 lutego 2012 roku jest on uprawniony do renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy okresowo do dnia 31 grudnia 2016 roku. Podstawę wymiaru tej renty ustalono na podstawie 10 lat kalendarzowych z lat 2001-2010, w oparciu o zaświadczenie o zatrudnieniu i wynagrodzeniu ze spółki X z dnia 15 stycznia 2012 roku a wskaźnik wysokości podstawy wymiaru renty Jana O. wyniósł 129%. Na skutek kontroli pracownika ZUS w dniu 16 sierpnia 2016 roku w spółce X., ustalono, iż pracodawca Jana O. przez pomyłkę pracownika działu kadr spółki, podał w zaświadczeniu z dnia 15 stycznia 2012 roku zawyżone wynagrodzenie a prawidłowo obliczony wskaźnik wysokości podstawy wymiaru renty Jana O. wynosi 110%. W tej sytuacji ZUS decyzją z dnia 30 sierpnia 2016 roku zobowiązał spółkę X do zwrotu różnicy pomiędzy wysokością renty, obliczonej na podstawie wskaźnika wysokości podstawy wymiaru renty 129% a 110%, za okres od dnia 1 lutego 2012 roku do dnia 31 lipca 2016 roku.

**Proszę ocenić, czy decyzja ZUS jest zasadna a jeżeli nie, to jakie zarzuty może w odwołaniu od tej decyzji podnieść spółka X.**

**PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH**  
**ZESTAW NR 29**

1. Jacek N. od dnia 1 stycznia 2010 roku był zatrudniony w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 30 września 2015 roku spółka X. rozwiązała z nim umowę o pracę na podstawie art. 52 §1 pkt 1 k.p., ale wyrokiem sądu okręgowego z dnia 30 czerwca 2016 roku, który zmienił wyrok sądu rejonowego, został on przywrócony do pracy w spółce X na poprzednich warunkach. W wyroku tym jednocześnie zasądzono na rzecz Jacka N. kwotę 15 000 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wysokości jego trzymiesięcznego wynagrodzenia. Od dnia 29 czerwca 2016 roku do dnia 12 lipca 2016 roku Jacek N. przebywał na wczasach w Albanii. W dniu 13 lipca 2016 roku, gdy dowiedział się o wyroku sądu okręgowego zgłosił w spółce X gotowość do natychmiastowego podjęcia pracy domagając się jednocześnie od pracodawcy wypłaty zasądzonej kwoty 15 000 zł.

**Proszę podać, czy spółka X. powinna ponownie zatrudnić Jacka N. i wypłacić mu 15 000 zł zasądzonego wynagrodzenia? Jakie uzasadnione roszczenia przysługują pracownikowi, który został przywrócony do pracy i zgłosił w terminie gotowość niezwłocznego podjęcia pracy a pracodawca bezzasadnie odmawia jego ponownego zatrudnienia?**

2. Piotr L. został zatrudniony w spółce X. od dnia 1 grudnia 2015 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Była to jego pierwsza praca w życiu realizowana w ramach umowy o pracę. Pracę tę podjął po uzyskaniu w dniu 15 września 2015 roku dyplomu ukończenia studiów wyższych. Od dnia 18 grudnia 2015 roku do dnia 15 lutego 2016 roku był uprawniony do zasiłku opiekuńczego w związku z koniecznością osobistego sprawowania opieki nad chorym 2 letnim synem a od dnia 16 lutego do dnia 31 marca 2016 roku był niezdolny do pracy w związku z wypadkiem w drodze do pracy w dniu 16 lutego 2016 roku, pobierając w tym okresie wynagrodzenie chorobowe i zasiłek chorobowy. W dniu 30 marca 2016 roku Piotr L. zwrócił się do pracodawcy o udzielenie urlopu wypoczynkowego za 2015 rok w wymiarze 2 dni i za 2016 rok, w wymiarze 20 dni, ale pracodawca odmówił mu udzielenia tego urlopu, podnosząc jedynie, iż skoro nie przepracował on w spółce X. 30 dni, to nie ma prawa do urlopu wypoczynkowego.

**Proszę ocenić zasadność odmowy udzielenia Piotrowi L. urlopu wypoczynkowego przy powyższej argumentacji pracodawcy. Czy spółka X mogła w dniu 30 marca 2016 roku rozwiązać bez wypowiedzenia umowę o pracę z Piotrem L. w związku z jego nieobecnością w pracy trwającą dłużej niż 3 miesiące w związku z jego chorobą oraz koniecznością opieki nad chorym dzieckiem?**

3. Jan O., urodzony 14 kwietnia 1951 roku, w dniu 4 maja 2016 roku złożył wniosek o przyznanie emerytury częściowej. Na dzień złożenia wniosku udowodnił 20 letni okres składkowy z tytułu zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy w spółce X. od dnia 1 stycznia 1972 roku do dnia 31 grudnia 1991 roku, 6 letni okres ubezpieczenia społecznego rolników od dnia 1 stycznia 1992 roku do dnia 31 grudnia 1997 roku, za który to okres opłacił stosowne składki na ubezpieczenie społeczne rolników, 6 letni okres składkowy z tytułu pracy w spółce Y. od dnia 1 stycznia 1998 roku do dnia 31 grudnia 2003 roku, 182 dniowy okres pobierania wynagrodzenia chorobowego i zasiłku chorobowego od dnia 1 stycznia 2004 roku do dnia 1 lipca 2004 roku, oraz okres pobierania renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy od dnia 2 lipca 2004 roku do dnia 31 grudnia 2014 roku. Od dnia 1 stycznia 2015 roku Jan O. utracił prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy, gdyż odzyskał zdolność do pracy.

**Proszę ocenić, czy Jan O. spełnia przesłanki do przyznania emerytury częściowej?**

**PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH**  
**ZESTAW NR 30**

1. Jacek N. urodzony 14 kwietnia 1960 roku był zatrudniony nieprzerwanie od dnia 1 stycznia 2000 roku w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako spawacz. W dniu 15 stycznia 2016 roku spółka X. rozwiązała z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdyż jego niezdolność do pracy trwała dłużej niż okres pobierania wynagrodzenia chorobowego, zasiłku chorobowego jak i pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące. Jacek N. pobierał świadczenie rehabilitacyjne do dnia 31 sierpnia 2016 roku. W dniu 1 września 2016 roku Jacek N., po odzyskaniu zdolności do pracy, zgłosił swój powrót do pracy w spółce X, ale dotychczasowy pracodawca odmówił jego ponownego zatrudnienia podnosząc, iż wprawdzie poszukuje do pracy spawaczy, ale tylko w wieku do lat czterdziestu a ponadto, co wymagają przepisy kodeksu pracy, Jacek N. nie zgłosił powrotu do pracy w ciągu 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

**Proszę podać, czy odmowa zatrudnienia Jacka N. przez spółkę X. jest zasadna, a jeżeli nie, to z jakimi uzasadnionymi roszczeniami może wystąpić Jacek N. przeciwko spółce X?**

2. W spółce X. zatrudniającej 50 pracowników, w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową wprowadzono w życie regulamin pracy. W regulaminie tym ustalono między innymi takie postanowienie, iż na terenie spółki obowiązuje zakaz wnoszenia i picia alkoholu, pora nocna obejmuje 6 godzin – od godziny 22:00 do godziny 4:00, wynagrodzenie jest płatne raz w miesiącu z dołu nie później niż w ciągu 15 dni następnego miesiąca kalendarzowego, za pracę w niedzielę i święto uważa się pracę wykonywaną między godziną 7:00 w tym dniu a godziną 7:00 w następnym dniu, praca w granicach 10 godzin na dobę i przeciętnie 50 godzin na tydzień w okresie rozliczeniowym nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych, kary upomnienia, nagany i kara pieniężna nie może być zastosowana po upływie 4 tygodni od powzięcia wiadomości przez pracodawcę o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie terminu 6 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia.

**Proszę ocenić zgodność zapisów regulaminu pracy z przepisami prawa pracy.**

3. Jan O. od dnia 1 maja 2013 roku pobiera emeryturę. Od dnia 1 lutego 2016 roku jest zatrudniony w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako hydraulik. Do pracy został dopuszczony pomimo braku aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy w charakterze hydraulika, bowiem badania lekarskie miał wyznaczone na dzień 5 lutego 2016 roku. W dniu 2 lutego 2016 roku, w związku z awarią sieci kanalizacyjnej został zobowiązany przez pracodawcę do pracy w godzinach nadliczbowych. W 12 godzinie pracy, przy próbie wymiany rury kanalizacyjnej, gdzie trzeba użyć siły fizycznej, nagle poczuł ból w klatce piersiowej. W szpitalu, do którego go przewieziono, stwierdzono, iż doznał rozległego zawału serca. Lekarz stwierdził, iż przyczyną zawału serca Jana O. była miażdżyca naczyń krwionośnych, nieleczone nadciśnienie a normalny wysiłek fizyczny podczas jego pracy przy aktualnym stanie jego zdrowia był bezpośrednim impulsem do powstania zawału serca.

**Proszę podać, czy zdarzenie Jana O. jest wypadkiem przy pracy? Czy będzie miał on prawo do zasiłku chorobowego, jeżeli w związku z wypadkiem z dnia 2 lutego 2016 roku będzie czasowo niezdolny do pracy? Jeżeli Jan O. będzie uznany za częściowo niezdolnego do pracy w związku wypadkiem przy pracy, to czy będzie miał prawo do renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy i do emerytury. Czy pracownik, który doznał stałego uszczerbku na zdrowiu w związku z wypadkiem przy pracy i przyznano mu prawo do jednorazowego odszkodowania może dochodzić od pracodawcy odszkodowanie na podstawie przepisów prawa cywilnego?**

**PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH**  
**ZESTAW NR 31**

1. Piotr L. od dnia 1 stycznia 2016 roku jest zatrudniony w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, jako księgowy. Jest to jego pierwsza praca w życiu. Od dnia 1 kwietnia 2016 roku do dnia 30 czerwca 2016 roku Piotr L. przedkładał pracodawcy zaświadczenia lekarskie o czasowej niezdolności do pracy w związku z chorobą. Kiedy w dniu 1 lipca 2016 roku pracodawca otrzymał od Piotra L. następne zaświadczenie lekarskie o jego czasowej niezdolności do pracy na okres od dnia 1 lipca 2016 roku do dnia 14 lipca 2016 roku, wówczas z uwagi na ponad 3 miesięczną nieobecność w pracy związaną z chorobą, w dniu 4 lipca 2016 roku wręczył Piotrowi L. pismo o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia bez jego winy, z dniem 1 lipca 2016 roku. W odwołaniu wniesionym w terminie do sądu pracy Piotr L. zakwestionował dopuszczalność rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, wskazując, iż można z nim było rozwiązać umowę o pracę w tym trybie dopiero po upływie 182 dni pobierania wynagrodzenia chorobowego i zasiłku chorobowego oraz pobierania przez okres 3 miesięcy świadczenia rehabilitacyjnego a ponadto podniósł, iż pracodawca podał błędną datę rozwiązania z nim umowy o pracę.  
**Proszę ocenić zasadność odwołania Piotra L.**

2. Jacek N. jest zatrudniony w spółce X. od dnia 1 stycznia 2000 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, jako dyrektor ds. handlowych. Pracę swą wykonuje od poniedziałku do piątku od godziny 7:00 do 15:00. Jacek N. w poniedziałek 1 sierpnia 2016 roku o godzinie 6:50, przesłał e-maila do zarządu spółki X o udzieleniu mu 4 dni urlopu na żądanie.

**Proszę wyjaśnić, czy spółka powinna udzielić Jackowi N. urlopu na żądanie gdy jego obecność pracy jest konieczna ze względu na prowadzone negocjacje handlowe ze spółką Y? Czy Jacek N. może rozpocząć wykorzystywanie tego urlopu na żądanie bez zgody pracodawcy i czy rozpoczęcie urlopu bez zgody pracodawcy może być podstawą do rozwiązania z Jackiem N. umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy? Czy nieobecność w pracy Jacka N z powodu wykorzystywania urlopu na żądanie bez zgody pracodawcy można uznać za nieusprawiedliwioną a jeżeli tak, to czy można mu wymierzyć karę porządkową nagany? Ponadto proszę wyjaśnić, czy pracownika któremu udzielono urlopu na żądanie można z tego urlopu odwołać i w jakiej sytuacji?**

3. Jan O. urodzony 14 kwietnia 1948 roku od dnia 1 maja 2008 roku pobiera emeryturę z tytułu pracy w szczególnych warunkach w spółce Y. Po przyznaniu prawa do emerytury od dnia 1 czerwca 2008 roku Jan O. jest nieprzerwanie zatrudniony w spółce X.

**Proszę podać, czy wobec ukończenia przez Jana O. powszechnego wieku emerytalnego dla mężczyzn urodzonych w 1948 roku to jest 65 lat i faktu trwającego zatrudnienia w spółce X, może on złożyć wniosek o przyznanie emerytury obliczonej na nowych zasadach określonych w art. 26 ustawy „o emeryturach i rentach z FUS” i czy przy obliczaniu wysokości emerytury na powyższych zasadach będzie brana pod uwagę suma kwot pobranych już przez Jana O. emerytur? Czy Jan O., ewentualnie, aby mieć prawo do przyznania emerytury na nowych zasadach, musi rozwiązać umowę o pracę ze spółką X.? Czy w razie gdy emerytura obliczona na nowych zasadach, byłaby niższa niż dotychczasowa emerytura, to czy nadal Janowi O. będzie przysługiwała emerytura w dotychczasowej wysokości?**

**PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH**  
**ZESTAW NR 32**

1. Ewa N. jest zatrudniona w spółce X. od dnia 1 stycznia 2010 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, jako główny technolog przy produkcji nowego, unikatowego płynu do mycia naczyń. W dniu 4 czerwca 2016 roku Ewa N. zawarła związek małżeński z Jackiem N., prezesem zarządu spółki Y., która to spółka jest konkurentem spółki X. na rynku polskim w zakresie produkcji płynu do mycia naczyń.

**Proszę podać, czy spółka X. może wypowiedzieć Ewie N. umowę o pracę, podając jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie utratę zaufania dla Ewy N. z uwagi na zawarcie związku małżeńskiego z prezesem zarządu konkurencyjnej spółki Y.? Czy w okresie trwania wypowiedzenia umowy o pracę można zwolnić Ewę N. od obowiązku świadczenia pracy i czy na takie zwolnienie od obowiązku świadczenia pracy musi być jej zgoda? Czy o zamiarze wypowiedzenia Ewie N. umowy o pracę powinno się zawiadomić jedyną zakładową organizację związkową, która liczy 30 członków - pracowników spółki, ale nie należy do niej Ewa N., a organizacja ta nie wyraża zgody na obronę praw pracowniczych pracowników spółki, którzy nie są jej członkami, o czym zawiadomiła zarząd spółki X?**

2. Jerzy N. jest zatrudniony w spółce X. jako hydraulik, w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Wykonuje pracę podstawowym systemie czasu pracy od poniedziałku do piątku od godziny 7:00 do 15:00, mając jednomiesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy zgodnie z miesiącami kalendarzowymi. Wobec konieczności usunięcia awarii Jerzy N. pracował w sobotę 4 czerwca 2016 roku od godziny 6:00 do 18:00. Pora nocna w spółce X. jest ustalona od godziny 23:00 do 7:00 następnego dnia. Jerzy N., w związku z pracą w sobotę, domaga się od pracodawcy 1 dnia wolnego od pracy do dnia 30 czerwca 2016 roku, z zachowaniem wynagrodzenia za ten dzień a za dalsze 4 godziny pracy normalnego wynagrodzenia ze 100% dodatkiem.

**Proszę ocenić, czy żądanie Jerzego N. jest zasadne?**

3. Jan O. urodzony 1 stycznia 1993 roku, od dnia 1 września 2015 roku jest zatrudniony w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Wykonywana praca jest dla niego pierwszym tytułem do objęcia go ubezpieczeniem społecznym a pracodawca zgłosił go w terminie do tego ubezpieczenia. W poniedziałek 14 września 2015 roku Jan O., bezpośrednio po zakończeniu pracy w spółce X., udał się do baru mlecznego na obiad. Po wyjściu z baru mlecznego, na przejściu dla pieszych, został potrącony przez nietrzeźwego kierowcę samochodu osobowego. W wyniku tego wypadku był niezdolny do pracy od dnia 14 września 2015 roku przez kolejne 182 dni do dnia 13 marca 2016 roku otrzymując za ten okres stosowne zaświadczenia lekarskie. W dniu 14 marca 2016 roku po 182 dniowej niezdolności do pracy w związku z chorobą Jan O. złożył wniosek o przyznanie renty z tytułu niezdolności do pracy. Komisja Lekarska ZUS, opinią z dnia 11 kwietnia 2016 roku, ustaliła, iż Jan O. jest częściowo niezdolny do pracy w związku z wypadkiem od dnia 14 marca 2016 roku do dnia 13 marca 2018 roku. Pomimo tego ZUS odmówił Janowi O. prawa do zasiłku chorobowego i prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy, podnosząc, iż tylko 14-dniowy okres ubezpieczenia społecznego z tytułu wykonywania pracy nie daje prawa do tych świadczeń.

**Proszę ocenić, czy decyzja organu rentowego jest zasadna?**



**PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH**  
**ZESTAW NR 33**

1. Jacek N., urodzony 1 stycznia 1953 roku, pracuje od dnia 1 stycznia 1973 roku w spółce X, jako ratownik wodny w parku wodnym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Na skutek wypadku przy pracy, do którego nieumyślnie się przyczynił i na podstawie orzeczenia lekarskiego z dnia 29 kwietnia 2016 roku, został uznany za niezdolnego do wykonywania dotychczasowej pracy, ale nie został uznany za niezdolnego do pracy w rozumieniu przepisów „ustawy o emeryturach i rentach z FUS”.

**Proszę podać, czy w tej sytuacji pracodawca może wypowiedzieć Jackowi N. umowę o pracę z powodu jego niezdolności do pracy w charakterze ratownika wodnego, czy ewentualnie powinien wypowiedzieć mu warunki pracy i płacy, proponując inne, odpowiednie dla niego stanowisko pracy? Czy na ewentualnym nowym stanowisku pracy dotychczasowe wynagrodzenie Jacka N. może być niższe niż to, które dotychczas otrzymywał, czy należy mu się ewentualnie dodatek wyrównawczy? Czy Jacek N. korzysta z ochrony przedemerytalnej i jaka będzie jego sytuacja, gdy nie ma możliwości przeniesienia go na inne, odpowiednie dla niego stanowisko pracy?**

2. Aplikantowi na egzaminie sędziowskim zadano następujące pytania: czy do czasu pracy pracownika wlicza się czas podróży służbowej odbywanej poza normalnym czasem pracy, podczas której nie świadczy on pracy; czy czas niewykonywania pracy w związku z uczestnictwem w strajku zorganizowanym zgodnie z prawem można zaliczyć do czasu pracy; czy w związku z przesunięciem czasu zimowego na letni 27 marca 2016 roku z godziny 2:00 na 3:00, które spowodowało, iż pracownik pracujący w ruchu ciągłym zamiast przepracować 12 godzin dobowego wymiaru czasu pracy faktycznie przepracował 11 godzin, pracownik ma prawo do wynagrodzenia za jedną, nieprzepracowaną godzinę; czy pracownik zatrudniony w połowie pełnego wymiaru czasu pracy, pracując w równoważnym systemie czasu pracy, w poniedziałek od godziny 8:00 do 18:00, we środę od 10:00 do 14:00, w piątek od godziny 8:00 do 14:00, któremu zlecono dodatkowo pracę w sobotę od godziny 10:00 do 14:00, ma prawo do dnia wolnego za pracę w sobotę, lub prawo do normalnego wynagrodzenia ze 100% dodatkiem, przy czym w umowie o pracę z nim ustalono, że praca w granicach pełnego wymiaru czasu pracy nie jest pracą w godzinach nadliczbowych, ale nie ustalono liczby godzin nadliczbowych, których przekroczenie uprawnia do dodatku, o którym mowa w art. 151<sup>1</sup> kodeksu pracy.

**Proszę udzielić odpowiedzi na zadane aplikantowi pytania.**

3. Karolina W. zawarła ze spółką X. umowę zlecenia na okres od dnia 1 stycznia 2014 roku do dnia 31 grudnia 2016 roku. Z tytułu zawartej umowy zlecenia otrzymywała wynagrodzenie miesięczne w wysokości 2 000 zł i podlegała z tego tytułu ubezpieczeniu społecznemu, w tym dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu. Od dnia 1 czerwca 2015 roku do dnia 31 stycznia 2016 roku Karolina W. pobierała zasiłek macierzyński. Od dnia 1 lutego 2016 roku Karolina W. ponownie podjęła pracę w spółce X. i ponownie została zgłoszona do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego. Od dnia 1 marca 2016 roku do dnia 31 marca 2016 roku była niezdolna do pracy w związku z chorobą, przedstawiając zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy.

**Proszę podać, czy Karolina W. w okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego podlegała obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu a jeżeli tak, to kto był płatnikiem składek na te ubezpieczenia? Czy Karolina W. nabyła prawo do zasiłku chorobowego za okres od dnia 1 marca 2016 do dnia 31 marca 2016 roku?**

**PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH**  
**ZESTAW NR 34**

1. Jacek N. jest zatrudniony w spółce X. od dnia 1 stycznia 2010 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 20 czerwca 2016 roku w czasie pracy włamał się do szafki pracowniczej innego pracownika spółki Piotra L. i ukradł mu z tej szafki, która umieszczona była w szatni zakładowej, portfel z zawartością gotówki w wysokości 100 zł, kurtkę skórzaną wartości 1000 zł oraz złoty zegarek wartości 15 000 zł., a fakt ten został zarejestrowany przez kamerę zakładową. Kradzież została zgłoszona do prokuratury, ale wobec Jacka N. nie zostało zastosowane tymczasowe aresztowanie. Jacek N. sprzedał kurtkę i złoty zegarek nieznanemu osobie a otrzymane pieniądze wraz z pozostałą skradzioną kwotą wydał na hazard. W dniu 30 czerwca 2016 roku pracodawca wręczył Jackowi N. pismo o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia z powodu dokonania w dniu 20 czerwca 2016 roku kradzieży na szkodę Piotra L. Jednak w dniu 1 lipca 2016 roku pracodawca zmienił zdanie i wręczył tego dnia Jackowi N. pismo o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z dniem 30 czerwca 2016 roku, również z powodu dokonania w dniu 20 czerwca 2016 roku kradzieży na szkodę Piotra L.

**Proszę ocenić zasadność postępowania spółki X wobec Jacka N. Czy spółka X powinna zostać zobowiązana do naprawienia szkody Piotrowi L.?**

2. Jerzy N., urodzony 1 maja 1956 roku, jest zatrudniony w spółce X. od dnia 1 stycznia 1980 roku jako spawacz, w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 29 stycznia 2016 roku spółka X rozwiązała z Jerzym N. umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy i wystawiła mu świadectwo pracy z tym trybem rozwiązania umowy o pracę. W świadectwie pracy spółka nie zaznaczyła, iż Jerzy N. pracował w szczególnych warunkach jako spawacz. Skutkiem otrzymania takiego świadectwa pracy Jerzy N. nie mógł znaleźć do dnia 30 czerwca 2016 roku pracy w charakterze spawacza a ZUS decyzją z dnia 30 czerwca 2016 roku odmówił przyznania mu emerytury z tytułu pracy w szczególnych warunkach, pomimo udowodnienia 26 letniego okresu składkowego na dzień 1 stycznia 1999 roku. W dniu 30 czerwca 2016 roku sąd okręgowy zmienił wyrok sądu rejonowego i przywrócił Jacka N. do pracy w spółce X. na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądził na jego rzecz wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy.

**Proszę ocenić, czy uzasadnione będzie roszczenie Jacka N. o odszkodowanie za wydanie niewłaściwego świadectwa pracy od spółki X oraz czy uzasadnione będzie dochodzenie przez niego naprawienia szkody wyrządzonej wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy, w którym nie zaznaczono, iż pracował on w szczególnych warunkach, co było podstawą do odmowy przyznania mu emerytury, a jeżeli tak to na jakiej podstawie prawnej?**

3. Jan O., urodzony 14 kwietnia 1950 roku, pobiera od dnia 1 grudnia 2015 roku emeryturę rolniczą. Od dnia 1 stycznia 2016 roku jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w ¼ pełnego wymiaru czasu pracy w spółce X., otrzymując wynagrodzenie miesięczne w wysokości 1 500 zł. Na czas od dnia 1 lutego do dnia 31 grudnia 2016 roku Jan O. zawarł umowę zlecenia ze spółką Y. Z tytułu tej umowy zlecenia ma otrzymywać wynagrodzenie miesięczne w wysokości 1 500 zł.

**Proszę podać, czy z tytułu zawartej umowy o pracę, jak i z tytułu zawartej umowy zlecenia, Jan O. będzie podlegał obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu, chorobowemu i zdrowotnemu, czy też będzie podlegał tym ubezpieczeniom wyłącznie z tytułu zawartej umowy o pracę lub zawartej umowy zlecenia? Czy w związku z otrzymywanym wynagrodzeniem prawo do emerytury rolniczej Jana O. ulegnie zawieszeniu lub świadczenie to ulegnie zmniejszeniu?**

**PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH**  
**ZESTAW NR 35**

1. Spółka X zatrudnia 500 pracowników. W związku z faktem, iż w dniu 31 sierpnia 2016 roku w spółce ma być dokonana likwidacja działu finansowego, prezes zarządu spółki w dniu 24 marca 2016 roku zwrócił się do radcy prawnego o opinię, czy wobec konieczności wypowiedzenia umów o pracę wszystkim 31 pracownikom działu finansowego, którzy są zatrudnieni w spółce od dnia 1 stycznia 2010 roku na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony i których wynagrodzenie za pracę wynosi od 5 000 zł do 7 000 zł, wyłącznie z powodu likwidacji działu finansowego, należy zastosować procedurę zwolnień grupowych a jeżeli tak, to czy w ramach zwolnień grupowych można wypowiedzieć w dniu 31 maja 2016 roku umowę o pracę następujący osobom: Ewie N., która od dnia 22 marca 2016 roku korzysta z 20 tygodniowego urlopu macierzyńskiego, Justynie S., która od dnia 1 marca 2016 roku przebywa na 2 letnim urlopie wychowawczym, Annie S., która ukończyła w dniu 1 marca 2016 roku 54 lat życia, spełniającą po ukończeniu 55 lat życia przesłanki do przyznania emerytury pomostowej po rozwiązaniu umowy o pracę oraz Beacie O., która od dnia 22 marca 2016 roku jest tymczasowo aresztowana na okres 3 miesięcy, a jeżeli nie można im wypowiedzieć definitywnie umów o pracę, to czy wyżej wymienionym pracownikom, mającym wyższe wykształcenie ekonomiczne, można wypowiedzieć warunki pracy i płacy, i po okresie wypowiedzenia zaproponować im pracę pracowników fizycznych z minimalnym wynagrodzeniem.

**Proszę podać, jaka powinna być treść opinii radcy prawnego?**

2. Monika P. zatrudniająca 30 pracowników zastanawia się, czy może ukarać karą porządkową upomnienia pracownika, który często z powodu choroby jest czasowo niezdolny do pracy, dezorganizując tym pracę na oddziale na którym pracuje, czy może ukarać karą porządkową nagany pracownika – kierowcę samochodu służbowego, który przekracza dozwoloną prędkość, będąc często karany mandatami karnymi. Również zastanawia się czy może wymierzyć karę porządkową pracownikowi bez jego wysłuchania, który trzykrotnie odmówił spotkania w celu jego wysłuchania, jak i odmówił złożenia wyjaśnień na piśmie i jakie decyzje podejmie sąd pracy, gdy pracownik wystąpi z powództwem o uchylenie, jego zdaniem, bezprawnie nałożonej kary porządkowej w terminie 3 dni od wymierzenia tej kary, w sytuacji, gdy nie wniósł on sprzeciwu do pracodawcy od nałożonej kary i czy sąd pracy może przywrócić pracownikowi 14 dniowy termin do złożenia powództwa o uchylenie zastosowanej wobec niego kary porządkowej od dnia zawiadomienia go przez pracodawcę o odrzuceniu złożonego przez niego sprzeciwu, w sytuacji gdy przekroczenie tego terminu nastąpiło z powodu jego obłożnej choroby.

**Proszę udzielić odpowiedzi na powyższe wątpliwości Moniki P.**

3. W dniu 8 marca 2016 roku Jan O., członek Rolniczej Spółdzielni Produkcyjnej i podlegający z tego tytułu ubezpieczeniu społecznemu, w czasie budowy budynku gospodarczego pracował na rusztowaniu, z którego spadł i zginął na miejscu. W toku postępowania powypadkowego ustalono, iż w chwili śmierci miał 3 ‰ alkoholu we krwi. O jednorazowe odszkodowanie w związku z wypadkiem przy pracy wystąpiła wdowa Anna O., urodzona 14 kwietnia 1960 roku, która wprawdzie od 6 miesięcy przed śmiercią nie zamieszkiwała ze zmarłym, gdyż zamieszkała z córką w innym mieście zajmując się opieką nad wnukiem, ale Jan O. systematycznie łożył na jej utrzymanie oraz syn zmarłego Piotr O., który ukończył 25 lat życia, ale jest na ostatnim roku medycyny na Uniwersytecie Medycznym w Poznaniu.

**Proszę podać, czy Ewa O. i Piotr O. mają prawo do jednorazowego odszkodowania w związku z śmiertelnym wypadkiem Jana O.?**

**PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH**  
**ZESTAW NR 36**

1. Ewa N., Kamila B. i Anna S. są zatrudnione w spółce X. od dnia 1 stycznia 2010 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, jako projektantki odzieży damskiej. Spółka X. podpisała z Ewą N., Kamilą B. i Anną S. umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy, w których zabroniono im zawierania jakichkolwiek umów cywilnoprawnych odnośnie projektowania odzieży damskiej. Od dnia 1 czerwca 2016 roku Ewa N. przebywa na 32 tygodniowym urlopie rodzicielskim a Kamila B. od dnia 15 czerwca 2016 roku przebywa na 2 letnim urlopie wychowawczym, a Anna S. przebywa od dnia 1 lipca 2016 roku na 20-tygodniowym urlopie macierzyńskim. W dniu 16 sierpnia 2016 roku zarząd spółki X. ustalił, iż Ewa N., Kamila B. i Anna S. podpisały w dniu 15 lipca 2016 roku umowę o dzieło z konkurencyjną spółką Y na zaprojektowanie odzieży damskiej i taki projekt zrealizowały.

**Proszę podać, czy spółka X. mogła w dniu 31 sierpnia 2016 roku z Ewą N., Kamilą B. i Anną S. rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z ich winy i czy ma znaczenie fakt, iż zakładowa organizacja związkowa A, do której należy 50 członków pracowników spółki, w terminie 7 dni od zapytania przez zarząd spółki, nie podała informacji o pracownikach korzystających z jej obrony, a druga organizacja związkowa B, do której należy 100 członków pracowników spółki, w tym Kamila B. i Anna S., sprzeciwiła się rozwiązaniu z nimi umów o pracę bez wypowiedzenia w terminie 5 dni od zwrócenia się przez pracodawcę o wyrażenie takiej zgody, a odnośnie Ewy N. podała, iż nie jest ona pracownikiem korzystającym z jej obrony.**

2. Karolina W., magister farmacji, jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy w aptece prowadzonej przez spółkę X. Zgodnie z rozkładem czasu pracy, pracuje ona od środy do niedzieli od godziny 8:00 do 16:00, przy czym raz na 4 tygodnie ma niedzielę wolną. Okres rozliczeniowy jej czasu pracy wynosi 4 miesiące. Niedziela Wielkanocna 27 marca 2016 roku była dla Karoliny W. dniem wolnym od pracy. Ze względu na chorobę koleżanki Karolina W. w dniu 27 marca 2016 roku pracowała w aptece od godziny 8:00 do 20:00. Karolina W. w zamian za pracę w tym dniu domaga się od pracodawcy całego dnia wolnego w ciągu 6 dni następnych po tej niedzieli, a za 4 godziny dodatkowej pracy, oprócz normalnego wynagrodzenia, 200% dodatku.

**Proszę ocenić, czy roszczenia Karoliny W. są zasadne.**

3. Ewa N. urodzona 1 stycznia 1949 roku, od dnia 1 września 1969 roku do dnia 31 grudnia 1990 roku była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy jako motorniczy tramwajów w transporcie publicznym a więc ma udowodniony okres składkowy w wymiarze 21 lat i 4 miesiące, który jest również okresem pracy w szczególnych warunkach. Po zakończeniu pracy jako motorniczy od dnia 1 stycznia 1991 roku do dnia 30 czerwca 2016 roku podlegała wyłącznie ubezpieczeniu społecznemu rolników z tytułu prowadzenia gospodarstwa rolnego o powierzchni 10,25 ha przeliczeniowego, opłacając za ten okres stosowne składki na ubezpieczenie społeczne rolników a w dniu 1 lipca 2016 roku przekazała aktem notarialnym to gospodarstwo bratankowi zaprzestając prowadzenia działalności rolniczej.

**Proszę podać, czy Ewa N. spełnia przesłanki do przyznania emerytury z tytułu pracy w szczególnych warunkach jak i emerytury rolniczej?**

**PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH**  
**ZESTAW NR 37**

1. Jacek N. od dnia 1 stycznia 2010 roku był zatrudniony w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako księgowy. W dniu 1 lutego 2015 roku został zatrzymany przez policję a następnie tymczasowo aresztowany. W areszcie przebywał do dnia 30 czerwca 2016 roku a więc jego umowa o pracę wygasła. Prawomocnym wyrokiem Sądu Apelacyjnego z dnia 30 czerwca 2016 roku został uniewinniony od zarzucanego mu czynu i zwolniony z aresztu. Od dnia 1 do dnia 14 lipca 2016 roku był niezdolny do pracy w związku z obłożną chorobą, otrzymując zaświadczenie lekarskie na ten okres, które zostało dostarczone pracodawcy w poniedziałek 4 lipca 2016 roku. Gdy 15 lipca 2016 roku Jacek N. zgłosił się do pracy w spółce X., to zarząd spółki odmówił jego ponownego zatrudnienia podnosząc, iż spółka nie jest zobowiązana do jego ponownego zatrudnienia, gdyż nie zgłosił on swojego powrotu do pracy w terminie 7 dni od wydania prawomocnego wyroku a ponadto nie ma możliwości zatrudnienia go na stanowisku księgowego, gdyż na jego miejsce została zatrudniona nowa osoba. W tej sytuacji w dniu 18 lipca 2016 roku Jacek N. złożył pozew przeciwko spółce X., domagając się przywrócenia do pracy w spółce X., przy zachowaniu warunków pracy i płacy jakie posiadał przed wygaśnięciem umowy oraz wniósł o zasądzenie wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy od dnia 15 lipca 2016 roku.

**Proszę ocenić, czy powództwo Jacka N. jest zasadne.**

2. Jerzy N. od dnia 1 stycznia 2010 roku jest zatrudniony w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 9 maja 2016 roku otrzymał od pracodawcy pismo o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, otrzymując jednocześnie świadectwo pracy. Po otrzymaniu świadectwa pracy Jerzy N. wystąpił w dniu 10 maja 2016 roku do pracodawcy, aby świadectwo sprostował, domagając się między innymi, aby pracodawca podał w świadectwie pracy, że umowa o pracę rozwiązała się na podstawie porozumienia stron, a nie że uległa rozwiązaniu przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy Jerzego N., przy czym nie chce on korzystać z roszczeń przewidzianych w art. 56 k.p. Ponadto domaga się od pracodawcy, aby w świadectwie pracy umieścić informacje, które nie zostały podane, to jest ilości dni wykorzystanego w 2016 roku urlopu wypoczynkowego, w tym liczby dni wykorzystanego urlopu na żądanie, liczby dni za które otrzymał wynagrodzenie chorobowe, zasiłek chorobowy, zasiłek opiekuńczy i świadczenie rehabilitacyjne z całego jego okresu zatrudnienia w spółce X., ilości dni wykorzystanego urlopu ojcowskiego oraz ilości przepracowanych godzin nadliczbowych w 2016 roku. Ponadto domaga się podania w świadectwie, na jego żądanie informacji, że wobec niego nie stosowano kar porządkowych.

**Proszę ocenić zasadność żądań Jerzego N.**

3. Jan O. od dnia 1 lipca 2015 roku 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 2016 roku do dnia 31 grudnia 2016 roku Jan O. zawarł umowę zlecenia ze spółką X. i z tytułu wykonywanej pracy na rzecz tej spółki ma otrzymywać wynagrodzenie miesięczne w wysokości 600 zł. Jan O. w dniu 3 lutego 2016 roku 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 NR 38**

1. Jacek N. jest zatrudniony w szpitalu jako lekarz na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Wyrokiem karnym, który uprawomocnił się 14 kwietnia 2016 roku, orzeczono wobec Jacka N. zakaz wykonywania zawodu lekarza przez okres 2 lat. Jacek N. nie poinformował pracodawcy o wyroku i do dnia 30 czerwca 2016 roku wykonywał dotychczasową pracę. Dnia 1 lipca 2016 roku pracownik NFZ w trakcie kontroli ujawnił powyższy fakt i poinformował o nim dyrektora szpitala, a szpital został obciążony zwrotem kwoty 35 000 zł tytułem kwot wypłaconych w związku z realizacją świadczeń zdrowotnych przez osobę nieuprawnioną, to jest przez Jacka N., w okresie od dnia 14 kwietnia do dnia 30 czerwca 2016 roku. Od dnia 1 lipca 2016 roku do dnia 8 sierpnia 2016 roku Jacek N. przebywał na urlopie wypoczynkowym w Chinach, o czym wiedział dyrektor szpitala. W dniu 9 sierpnia 2016 roku dyrektor szpitala wręczył Jackowi N. pismo o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy z dniem 1 lipca 2016 roku, z powodu zawinionej utraty uprawnień do wykonywania pracy na stanowisku lekarza, przy zachowaniu wszystkich wymogów formalnych i zażądał od niego zwrotu kwoty 35 000 zł. Jacek N., pomimo prawidłowego pouczenia, odwołał się od tego rozwiązania do sądu pracy w dniu 1 września 2016 roku, domagając się przywrócenia do pracy, składając jednocześnie wniosek o przywrócenie terminu do odwołania, powołując się na fakt depresji związanej z rozwiązaniem z nim umowy o pracę, przedkładając na tę okoliczność stosowne zaświadczenie lekarskie.

**Proszę podać, czy dyrektor szpitala, rozwiązując z Jackiem N. umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, naruszył przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia a jeżeli tak to jakie? Czy żądanie zwrotu kwoty 35 000 zł jest zasadne? Jakie powinno być rozstrzygnięcie sądu pracy?**

2. Ewa N. od dnia 1 stycznia 2000 roku jest zatrudniona w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy. Od dnia 15 października 2015 roku do dnia 15 marca 2016 roku przebywała na urlopie wychowawczym. W 2015 roku, pomimo nabycia prawa do urlopu wypoczynkowego, nie korzystała z urlopu wypoczynkowego. W dniu 16 marca 2016 roku Ewa N. powróciła do pracy i świadczyła pracę do dnia 10 czerwca 2016 roku, kiedy to rozwiązano z nią umowę o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy.

**Proszę podać za ile dni urlopu wypoczynkowego za 2015 rok i 2016 rok pracodawca powinien wypłacić Ewie N. ekwiwalent pieniężny.**

3. Jan O., urodzony 14 kwietnia 1948 roku, pobiera od dnia 1 stycznia 2015 roku emeryturę. Od dnia 1 lipca 2015 roku jest zatrudniony w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, osiągając z tego tytułu wynagrodzenie miesięczne w wysokości 2 000 zł. Od dnia 1 stycznia 2016 roku Jan O. został powołany na okres jednego roku, na członka rady nadzorczej spółki Y. i z tego tytułu otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 6 000 zł za każde posiedzenie rady nadzorczej, które odbywa się raz w miesiącu.

**Proszę wyjaśnić, czy Jan O. z tytułu pełnionej funkcji i otrzymywanego wynagrodzenia w spółce Y. będzie podlegał obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu i zdrowotnemu, i czy jego prawo do emerytury ulegnie zawieszeniu, lub jego świadczenie emerytalne ulegnie zmniejszeniu w związku z otrzymywanymi wynagrodzeniami w spółkach X. i Y.?**

**PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH**  
**ZESTAW NR 39**

1. Pracownik Karol P., po zakończeniu umowy o pracę na stanowisku murarza, zawartej z nim przez pracodawcę Jerzego N. na okres próbny, był w dalszym ciągu dopuszczany przez pracodawcę do pracy w charakterze murarza i nie otrzymał od pracodawcy w ciągu 30 dni umowy o pracę w formie pisemnej.

**Proszę dokonać oceny sytuacji prawnej Karola P., w szczególności, czy można domniemywać, iż została z nim zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony? Ponadto proszę podać, czy w umowie o pracę murarzowi, który będzie pracował na budowach na terenie całej Polski, można wpisać, jako jego miejsce pracy obszar Polski i czy w umowie o pracę na czas określony 6 miesięcy można zastosować zapis, iż brak jest możliwości rozwiązania tej umowy przez strony za wypowiedzeniem. Proszę również podać jak prawidłowo określić w umowie o pracę dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, którego przekroczenie uprawnia tego pracownika do dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i czy można w tym punkcie wpisać liczbę 40 godzin tygodniowo?**

2. Ewa N. od dnia 1 stycznia 2000 roku jest zatrudniona w spółce X., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Spółka zatrudnia 300 pracowników. Od dnia 1 lutego 2016 roku Ewa N. korzysta z 64 tygodniowego urlopu rodzicielskiego, który łączy z wykonywaniem pracy w spółce X. w połowie pełnego wymiaru czasu pracy. Do dnia 31 stycznia 2016 roku korzystała z urlopu macierzyńskiego.

**Proszę podać, czy w okresie 64 tygodniowego urlopu rodzicielskiego pracodawca może wypowiedzieć Ewie N. umowę o pracę w ramach zwolnienia grupowego na podstawie ustawy „o szczególnych zasadach rozwiązywania umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników” i czy w 2016 roku będzie miała ona prawo do 26 dni urlopu wypoczynkowego? Czy pracodawca ze względu na jego szczególne potrzeby, może zlecić Ewie N. pracę w godzinach nadliczbowych? Czy będą przysługiwały Ewie N. 2 dni zwolnienia od pracy w związku z wychowywaniem dziecka w wieku do lat 14 oraz czy będzie miała prawo do zasiłku macierzyńskiego, a jeżeli tak, to czy zasiłek ten będzie wynosił 100% podstawy wymiaru zasiłku?**

3. Jan O. jest zatrudniony w spółce X. na podstawie umowy o pracę jako księgowy, a Jacek N. i Piotr L. są zatrudnieni jako spawacze. W dniu 8 marca 2016 roku Janowi O., podczas normalnego świadczenia pracy, doręczono pismo o wezwaniu na rozprawę sądową, gdzie miał zeznawać jako świadek w sprawie malwersacji finansowych, jakich dopuścił się inny pracownik spółki. Jan O. bardzo zdenerwował się tym faktem, nagle poczuł duży ból w klatce piersiowej i został przewieziony do szpitala, gdzie rozpoznano u niego rozległy zawał serca, spowodowany zaawansowaną miażdżycą naczyń wieńcowych, o której nie wiedział, oraz stresem spowodowanym otrzymanym wezwaniem sądowym. W wyniku zawału Jan O. zmarł. Natomiast Jacek N. i Piotr L., po przyjeździe do szatni zakładowej, podczas zakładania odzieży roboczej pokłócili się o niewłaściwe wykonanie prac spawalniczych przez Jacka N. w dniu 29 lutego 2016 roku, na skutek czego wszyscy członkowie brygady spawalniczej, w tym Jacek N. i Piotr L., nie otrzymali premii uznaniowej za miesiąc luty. W wyniku kłótni Piotr L. uderzył Jacka N. pięścią w twarz, czego skutkiem Jacek N. doznał poważnego trwałego urazu oka lewego.

**Proszę wyjaśnić, czy zdarzenia z udziałem Jana O. oraz Jacka N. są wypadkami przy pracy, a jeżeli tak, to czy będzie im przysługiwało prawo do jednorazowego odszkodowania?**

**PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH**  
**ZESTAW NR 40**

1. Ewa N. była zatrudniona w spółce X. od dnia 1 stycznia 2001 roku do dnia 23 sierpnia 2003 roku. W dniu 29 lutego 2016 roku zawarła ona ze spółką X. kolejną umowę o pracę na czas określony od tego dnia do dnia 31 grudnia 2016 roku. Ewa N. zamierzała wypowiedzieć spółce X umowę o pracę w dniu 30 czerwca 2016 roku.

**Proszę podać, jaki okres wypowiedzenia umowy o pracę obowiązuje Ewę N. i czy wypowiadając umowę o pracę pracodawcy musi ona wskazać przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę? Czy wypowiedzenie przez Ewę N. umowy o pracę ustnie będzie skuteczne? Czy w umowie o pracę z Ewą N. zawartą na czas określony pracodawca mógł zastrzec, iż jedynie jego obowiązuje dwutygodniowy okres wypowiedzenia umowy o pracę i czy mógł zastrzec, że za każdy miesiąc pracy w spółce X. przysługuje Ewie N. jeden dzień urlopu wypoczynkowego? Czy rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika niezgodnie z prawem jest czynnością z mocy prawa nieważną oraz czy w razie porzucenia przez Ewę N. pracy w spółce X. spółka ta może mieć w stosunku do Ewy N. uzasadnione roszczenia, a jeśli tak to jakie?**

2. Małgorzata P. jest zatrudniona w szkole podstawowej jako nauczycielka na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 31 sierpnia 2016 roku. W dniu 1 lutego 2016 roku zostawiła na wieszaku w pokoju nauczycielskim płaszcz skórzany o wartości 2 000 zł, bowiem w szkole nie było wyodrębnionego pomieszczenia do przechowywania rzeczy osobistych przez pracowników szkoły. Płaszcz został skradziony podczas zajęć szkolnych przez nieznanego sprawcę. Małgorzata P. wystąpiła z pozwem przeciwko szkole podstawowej o odszkodowanie za utracony płaszcz. Szkoła podstawowa reprezentowana przez dyrektora, w odpowiedzi na pozew, wniosła o oddalenie powództwa podnosząc, iż szkoła nie ma obowiązku pieczy nad rzeczami pracownika, a nauczyciele korzystający z pokoju nauczycielskiego powinni w czasie trwania godzin lekcyjnych zamykać na klucz pokój nauczycielski i pozostawiać go na portierni, co zapobiegłoby kradzieży płaszcza.

**Proszę wskazać, jakie powinno być rozstrzygnięcie sądu wskazując podstawę prawną tego rozstrzygnięcia.**

3. Janina O. była zatrudniona przez okres 15 lat w spółce X., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Z dniem 31 stycznia 2016 roku rozwiązano z nią umowę o pracę, skracając okres wypowiedzenia umowy o pracę z 3 miesięcy do 1 miesiąca a za miesiąc luty i marzec 2016 roku wypłacono jej odszkodowanie. Janina O. w okresach od dnia 1 lutego 2016 roku do dnia 2 marca 2016 roku, następnie od dnia 7 marca 2016 roku do dnia 31 marca 2016 roku otrzymała zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy w związku z chorobą. Natomiast Monika P., zatrudniona w spółce X. od 5 lat na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w okresie od dnia 10 sierpnia 2015 roku do dnia 3 lutego 2016 roku to jest przez 178 dni, pobierała zasiłek chorobowy w związku z przepukliną kręgosłupa a następnie przedłożyła kolejne zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy od dnia 4 lutego 2016 roku do dnia 29 lutego 2016 roku w związku z tą samą chorobą, przy czym ta czasowa niezdolność do pracy wystąpiła w trakcie jej ciąży, która trwa od dnia 1 grudnia 2015 roku.

**Proszę dokonać oceny sytuacji prawnej obu pracownic, w szczególności czy Janina O. będzie miała prawo do zasiłku chorobowego od dnia 1 lutego 2016 roku do dnia 2 marca 2016 roku, od dnia 7 marca 2016 roku do dnia 31 marca 2016 roku oraz czy Monika P. będzie miała prawo do zasiłku chorobowego za okres od dnia 4 lutego 2016 roku do dnia 29 lutego 2016 roku?**



**PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH**  
**ZESTAW NR 41**

1. Józef K., prowadzący jako osoba fizyczna działalność gospodarczą zatrudniający 90 pracowników, zawarł z Ewą N. umowę o pracę na okres próbny w pełnym wymiarze czasu pracy, na okres od dnia 1 czerwca 2016 roku do dnia 30 czerwca 2016 roku, na stanowisku sprzedawcy. W dniu 9 czerwca 2016 roku Ewa N. przedłożyła pracodawcy zaświadczenie lekarskie z tego dnia, że jest w 6 tygodniu ciąży. W piątek 17 czerwca 2016 roku Józef K. wręczył Ewie N. pismo o rozwiązaniu z nią umowy o pracę za tygodniowym okresem wypowiedzenia, ale w piśmie tym nie podano przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, a Józef K. nie zwracał się do zakładowej organizacji związkowej liczącej 20 członków – pracowników, która reprezentowała Ewę N., o wyrażenie zgody na rozwiązanie z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem, ani nie informował tej organizacji o zamiarze wypowiedzenia Ewie N. umowy o pracę. Ewa N. wniosła pozew o zasądzenie odszkodowania, gdyż jej zdaniem pracodawca wypowiadając umowę o pracę naruszył przepisy o wypowiedaniu umów o pracę na okres próbny. Postępowanie dowodowe wykazało, iż przyczyną wypowiedzenia Ewie N. umowy o pracę był jej konflikt z pracodawcą, który wymuszał na niej pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze przekraczającym ustawowe normy czasu pracy.

**Proszę podać, jakie powinno być rozstrzygnięcie sądu pracy?**

2. Piotr L. był zatrudniony w spółce X. od dnia 1 stycznia 2000 roku do dnia 30 czerwca 2016 roku jako informatyk. Pracodawca powierzył Piotrowi L. służbowy laptop z obowiązkiem zwrotu a ponadto Piotr L. podpisał umowę o odpowiedzialności materialnej za powierzony laptop. W umowie tej Piotr L. również zobowiązał się do pokrycia kosztów naprawy powierzonego laptopa w razie jego uszkodzenia. Piotr L. zwrócił w dniu 30 czerwca 2016 roku laptop, ale okazał się on uszkodzony. Wartość naprawy laptopa wyniosła 500 zł. Spółka X. potrąciła, bez akceptacji Piotra L. z należnego mu wynagrodzenia za miesiąc czerwiec 2016 roku w wysokości 5 000 zł, kwotę 500 zł z tytułu kosztów naprawy laptopa oraz kwotę 600 zł tytułem nadpłaconego wynagrodzenia za miesiąc maj 2016 roku w związku z pomyłką pracownika działu płac, której Piotr L. nie zwrócił mimo żądania pracodawcy. Piotr L., po potrąceniu mu kwoty 1100 zł. wezwał spółkę X do zapłaty zaległego wynagrodzenia w wysokości 1100 zł.

**Proszę ocenić czy roszczenie Jana O. jest zasadne? Jakie elementy musi zawierać zgoda pracownika na potrącenie należności z jego wynagrodzenia z pracę, aby potrącenia te były dopuszczalne? Czy zgoda na potrącenia należności z wynagrodzenia za pracę może być blankietowa?**

3. Lech O. urodzony 14 kwietnia 1965 roku, pobierał od dnia 1 stycznia 2005 roku do dnia 31 grudnia 2013 roku rentę z tytułu niezdolności do pracy w związku z wypadkiem przy pracy jaki zaistniał 5 stycznia 2004 roku, mając udowodniony 15 letni okres składkowy i 2-letni okres nieskładkowy do dnia wypadku. Prawo do powyższej renty ustało z dniem 31 grudnia 2013 roku, gdyż Lech O. odzyskał zdolność do pracy. Od 1 stycznia 2014 roku do 31 maja 2016 roku nie podlegał żadnemu ubezpieczeniu społecznemu. W dniu 1 czerwca 2016 roku ponownie złożył wniosek o przyznanie prawa do renty w związku z wypadkiem przy pracy z dnia 5 stycznia 2004 roku. Komisja lekarska ZUS ustaliła, iż Lech O. jest ponownie niezdolny do pracy od dnia 1 maja 2016 roku w związku z wypadkiem przy pracy z dnia 5 stycznia 2004 roku okresowo do dnia 30 kwietnia 2019 roku. Pomimo tych ustaleń organ rentowy odmówił przyznania Lechowi O. 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 NR 42**

1. Ewa N., nowy dyrektor sądu rejonowego, zwróciła się do radcy prawnego o opinię w następujących kwestiach: czy w sądzie nie dochodzi do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, jeżeli sekretarze sądowi, zatrudnieni w tym samym wydziale, mający te same kwalifikacje, doświadczenie zawodowe, identyczne obciążenie pracą, świadcząc ją na tym samym poziomie, otrzymują różne wynagrodzenia zasadnicze, czy kierowanie w ciągu ostatnich 3 lat przez poprzedniego dyrektora sądu na szkolenia wyłącznie pracowników oddziału finansowego, a pomijanie pozostałych pracowników innych wydziałów i oddziałów, również nie jest naruszeniem równego traktowania w zatrudnieniu. Poprosiła również o ocenę, czy uwagi kierownika oddziału finansowego co do nowo przyjętej do pracy księgowej odnośnie jej ubioru, uczesania, jego lubieżne spojrzenia w jej kierunku, opowiadanie jej sprośnych dowcipów, wprowadzenie paternalistycznych stosunków, świadczy o molestowaniu seksualnym tej pracownicy, jak i czy na pracowniku, który dochodzi roszczeń w związku z dyskryminacją w jego zatrudnieniu, spoczywa, zgodnie z art. 6 k.c. ciężar udowodnienia tej dyskryminacji, czy też jego obowiązek może polegać tylko na przedstawieniu faktów, z których można domniemywać istnienie dyskryminacji.

**Proszę podać, jaka powinna być treść opinii radcy prawnego na przedstawione przez dyrektora sądu wątpliwości?**

2. Jacek N. jest zatrudniony od dnia 1 stycznia 2010 roku w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracodawca w dniu 31 grudnia 2015 roku rozwiązał z Jackiem N. umowę o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i w tym samym dniu wydał mu świadectwo pracy, gdzie zaznaczono ten tryb rozwiązania umowy o pracę. Wyrokiem z dnia 14 kwietnia 2016 roku, który uprawomocnił się w dniu 31 maja 2016 roku, sąd rejonowy zasądził od spółki X. na rzecz Jacka N. odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy.

**Proszę wyjaśnić, czy w związku z powyższym wyrokiem, spółka X. powinna wydać Jackowi N. bez jego żądania, nowe świadectwo pracy, a jeżeli tak, to w jakim terminie? Jaką nową informację w tym świadectwie powinna zawrzeć? Jakie środki prawne powinien podjąć Jacek N., jeżeli spółka X. uchylałaby się od wydania nowego świadectwa pracy? Czy pracodawca może uzależnić wydanie świadectwa pracy od zwrotu pożyczki do kasy zapomogowo-pożyczkowej działającej w spółce?**

3. Jan O., urodzony 1 stycznia 1996 roku, od dnia 1 stycznia 2016 roku prowadzi własne gospodarstwo rolne o powierzchni 10,25 ha przeliczeniowego i zgłosił się w powyższym dniu do ubezpieczenia społecznego rolników, opłacając w dniu 29 stycznia 2016 roku stosowne składki na to ubezpieczenie. Dla Jana O. jest to pierwsze ubezpieczenie społeczne w życiu. W dniu 1 lutego 2016 roku udał się do sklepu celem zakupu środków ochrony roślin do gospodarstwa. W trakcie zakupów spożył ze spotkanym kolegą alkohol. Po wyjściu ze sklepu na chodniku został potrącony przez kierującego w stanie nietrzeźwym kierowcę samochodu. W chwili wypadku Jan O. miał 1,5‰ alkoholu we krwi. W wyniku tego wypadku doznał trwałego uszczerbku na zdrowiu oraz był niezdolny do pracy w gospodarstwie rolnym od dnia 1 lutego 2016 roku do dnia 30 czerwca 2016 roku, otrzymując za ten okres stosowne zaświadczenie lekarskie. Prezes Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego wydał decyzję, którą odmówił Janowi O. przyznania zasiłku chorobowego i jednorazowego odszkodowania, podnosząc iż stan jego nietrzeźwości w chwili wypadku oraz krótki okres podlegania ubezpieczeniu społecznemu rolników wykluczają prawo do tych świadczeń.

**Proszę ocenić, czy decyzja Prezesa KRUS jest zasadna?**

**PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH**  
**ZESTAW NR 43**

1. W spółce X. zatrudniającej 300 pracowników, są zatrudnieni od 10 lat, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, Ewa N., Jacek W. i Piotr L. Od dnia 1 stycznia 2016 roku wyżej wymienieni są członkami zarządu wybranymi na czteroletnią kadencję reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej Y. liczącej 200 członków - pracowników spółki i uchwałą zarządu tej organizacji są wskazani od tego dnia do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy na okres lat czterech. W dniu 3 marca 2016 roku zarząd spółki X. zwrócił się z pismem do zarządu zakładowej organizacji związkowej o wyrażenie zgody na wypowiedzenie Ewie N. i Jackowi W. umowy o pracę w trybie indywidualnym, wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracowników, z powodu likwidacji ich stanowisk pracy, a ponadto o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia Piotrowi L. z jego winy z powodu zażywania przez niego w dniu 2 marca 2016 roku środków odurzających w pracy. Zarząd związku uchwałą z dnia 8 marca 2016 roku, nie wyraził zgody na wypowiedzenie umowy o pracę Jackowi W. i rozwiązanie umowy o pracę z Piotrem L., nie uzasadniając tej uchwały, natomiast w stosunku do Ewy N. zarząd związku nie zajął żadnego stanowiska.

**Proszę wyjaśnić, czy w tej sytuacji można w dniu 31 marca 2016 roku wypowiedzieć Jackowi W., Ewie N. umowy o pracę z przyczyn podanych zakładowej organizacji związkowej? Czy można rozwiązać umowę o pracę z Piotrem L. oraz jakie orzeczenia może wydać sąd pracy w razie złożenia przez wyżej wymienionych pracowników stosownych odwołań i domagania się uznania tych wypowiedzeń przez Ewę N. i Jacka W. za bezskuteczne i żądania przywrócenia do pracy przez Piotra L.?**

2. Piotr K. jest zatrudniony w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, jako operator ładowni samochodowej a jego wynagrodzenie miesięczne wynosi 5 000 zł. Pracodawca prawidłowo powierzył Piotrowi K. ładownię samochodową z obowiązkiem zwrotu a ponadto podpisana została stosowna umowa o odpowiedzialności materialnej za powierzoną ładownię. W dniu 1 czerwca 2016 roku, podczas wykonywania swoich normalnych obowiązków pracowniczych przy transporcie cegły, Piotr K. zamyślił się i uderzył ładownię w ścianę budynku i upuścił stos cegieł, na skutek czego doszło do przypadkowego uszkodzenia samochodu osobowego Alicji K., klientki spółki X, który to samochód był prawidłowo zaparkowany na parkingu. Koszt naprawy ładowni wyniósł 25 000 zł, a koszt naprawy samochodu Alicji K. wyniósł 20 000 zł.

**Proszę podać, jak powinna wyglądać odpowiedzialność materialna Piotra K. w związku z uszkodzeniem ładowni samochodowej i samochodu osobowego. Kto będzie zobowiązany do pokrycia kosztów naprawy samochodu Alicji K.?**

3. Karolina W. urodzona 14 kwietnia 1960 roku, w dniu 8 maja 2016 roku złożyła wniosek o przyznanie emerytur pomostowej. Na dzień złożenia wniosku udowodniła okres pracy w szpitalu jako ratownik medyczny w zespole ratownictwa medycznego w pełnym wymiarze czasu pracy od dnia 1 września 1984 roku do dnia 31 grudnia 2008 roku a jest to praca o szczególnym charakterze w rozumieniu ustawy „o emeryturach pomostowych”. Od dnia 1 stycznia 2009 roku Karolina W. nie pozostaje w stosunku pracy, prowadząc własne gospodarstwo rolne o powierzchni 10,25 ha przeliczeniowego podlegając z tego tytułu ubezpieczeniu społecznemu rolników.

**Proszę ocenić, czy Karolina W. spełnia przesłanki do przyznania emerytury pomostowej. Czy w razie, gdyby Karolinie W. przyznano prawo do emerytury pomostowej, to czy z tytułu prowadzenia gospodarstwa rolnego będzie podlegała ona obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu rolników?**

**PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH**  
**ZESTAW NR 44**

1. Ewa N. w dniu 1 marca 2016 roku została zatrudniona w spółce X. jako krawcowa, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, przy czym strony w umowie o pracę zastrzegły, iż okres wypowiedzenia tej umowy dla stron wynosi 3 miesiące. Pracodawca w dniu 31 maja 2016 roku wręczył Ewie N. pismo o rozwiązaniu z nią z dniem 30 czerwca 2016 roku umowy o pracę, z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, gdzie jako przyczynę wypowiedzenia podano niezawinioną nieprzydatność zawodową, polegającą na braku umiejętności pracy w zespole i niewykonywanie średniej normy szycia odzieży, pouczając ją jednocześnie o możliwości odwołania się od wypowiedzenia umowy o pracę w terminie 7 dni do sądu pracy, ale Ewa N. nie odwoływała się od otrzymanego wypowiedzenia. Po rozwiązaniu w dniu 30 czerwca 2016 roku umowy o pracę, kiedy pracodawca wydał jej świadectwo pracy, w sobotę 30 lipca 2016 roku Ewa N. dowiedziała się od lekarza ginekologa, iż jest w 3 miesiącu ciąży.

**Proszę wyjaśnić, czy przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę podana przez pracodawcę Ewie N. była uzasadniona? Czy pracodawca wypowiadając jej umowę o pracę naruszył przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę? Czy wobec stwierdzonej ciąży pracodawca powinien przywrócić Ewę N. do pracy, gdy zgłosi takie żądanie 2 sierpnia 2016 roku i czy za cały miesiąc lipiec kiedy to pozostawała bez pracy, przysługuje jej wynagrodzenie i ewentualnie w jakim terminie, i z jakim powództwem może wystąpić do sądu pracy, gdy pracodawca nie przywróci jej do pracy?**

2. Anna S., pracownik działu kadr spółki X. w dniu 1 lipca 2016 roku przygotowuje dla Moniki P. zatrudnionej w spółce X na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony świadectwo pracy, z którą rozwiązano umowę o pracę w dniu 30 czerwca 2016 roku i zastanawia się, czy w świadectwie tym powinna być informacja o korzystaniu przez Monikę P. z urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego, wychowawczego, okresach pobierania wynagrodzenia chorobowego, zasiłku opiekuńczego i chorobowego, świadczenia rehabilitacyjnego w latach 2000-2015. Anna S. zastanawia się także, czy w świadectwie tym należy zaznaczyć informację o wypłacie Monice P. ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany 13 dniowy urlop wypoczynkowy za 2016 rok, informację o nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy Moniki P. od dnia 20 czerwca 2016 roku do dnia 30 czerwca 2016 roku, z powodu której rozwiązano z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia z jej winy, a ponadto czy w świadectwie tym należy umieścić informację o zajęciu jej wynagrodzenia za pracę przez komornika sądowego, numer sprawy egzekucyjnej oraz wysokość potrąconych kwot.

**Proszę o wyjaśnienie wątpliwości Anny S. odnośnie treści świadectwa pracy Moniki P.**

3. Beata K., urodzona 14 kwietnia 1955 roku, ma udowodniony okres składkowy z tytułu zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy w spółce X. od dnia 1 września 1975 roku do dnia 31 grudnia 1999 roku, a ponadto ma udowodniony okres podlegania ubezpieczeniu społecznemu rolników z tytułu prowadzenia gospodarstwa rolnego o powierzchni 10,25 ha przeliczeniowego od dnia 1 stycznia 2000 roku do dnia 30 czerwca 2016 roku, za który to okres ma opłacone stosowne składki na ubezpieczenie emerytalno-rentowe rolników. W dniu 1 lipca 2016 roku Beata K. wraz z mężem przekazali synowi aktem notarialnym gospodarstwo rolne i zaprzestali jego prowadzenia.

**Proszę podać, czy Beata K. spełnia przesłanki do przyznania emerytury rolniczej a jeżeli nie, to czy ma prawo do emerytury w związku z zatrudnieniem w spółce X., a jeżeli tak, to czy okres opłacania składek na ubezpieczenie emerytalno-rentowe rolników będzie miał wpływ na wysokość tej emerytury?**

**PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH**  
**ZESTAW NR 45**

1. Piotr L. od dnia 1 stycznia 2010 roku jest zatrudniony w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Od dnia 11 stycznia 2016 roku do dnia 14 stycznia 2016 roku Piotr L. był niezdolny do pracy z powodu nadużycia przez niego alkoholu, co wynikało z stosownego zaświadczenia lekarskiego i co spowodowało, iż pracodawca w dniu 9 lutego 2016 roku odmówił mu wypłaty wynagrodzenia chorobowego za powyższy okres. Zdenerwowany tym faktem Piotr L. w dniu 14 kwietnia 2016 roku złożył pracodawcy pismo, iż rozwiązuje z tym dniem umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia wobec niego jako pracownika przez spółkę X. podstawowych obowiązków przez odmowę wypłaty wynagrodzenia chorobowego za okres od dnia 11 do dnia 14 stycznia 2016 roku. W dniu 21 kwietnia 2016 roku spółka X. wniosła pozew przeciwko Piotrowi L. o zasądzenie odszkodowania w wysokości jego 3 miesięcznego wynagrodzenia za nieuzasadnione i niezgodne z prawem rozwiązanie przez niego umowy o pracę bez wypowiedzenia. Piotr L. w odpowiedzi na pozew wniósł o jego oddalenie podnosząc, iż rozwiązanie przez niego umowy o pracę było uzasadnione a ponadto spółka X. z powodu rozwiązania przez niego umowy o pracę nie poniosła żadnej szkody, co potwierdziło postępowanie dowodowe.

**Proszę podać, jakie powinno być rozstrzygnięcie sądu pracy?**

2. Łukasz M. urodzony 30 maja 1999 roku, reprezentowany przez przedstawiciela ustawowego - ojca, po ukończeniu gimnazjum, zawarł w dniu 30 sierpnia 2015 roku z Piotrem L., prowadzącym pozarolniczą działalność gospodarczą w zakresie budownictwa, umowę na czas nieokreślony w celu odbycia nauki zawodu murarza a nauka zawodu miała trwać od dnia 1 września 2015 roku do dnia 31 sierpnia 2017 roku i kończyć się egzaminem. Od dnia 1 lipca 2016 roku do dnia 24 sierpnia 2016 roku Łukasz M. wykorzystywał 38 dniowy urlop wypoczynkowy, a od dnia 25 sierpnia 2016 roku do dnia 31 sierpnia 2016 roku miał udzielony urlop bezpłatny w myśl art. 205 § 4 k.p. Od dnia 16 sierpnia 2016 roku do dnia 31 sierpnia 2016 roku Łukasz M. był czasowo niezdolny do pracy w związku z chorobą, przedstawiając swemu pracodawcy zaświadczenie lekarskie L4 na powyższy okres.

**Proszę wyjaśnić, czy za okres od dnia 16 sierpnia do dnia 31 sierpnia 2016 roku Łukasz M. będzie miał prawo do wynagrodzenia chorobowego i czy część urlopu wypoczynkowego za okres od dnia 16 sierpnia do dnia 24 sierpnia 2016 roku pracodawca zobowiązany jest udzielić mu w terminie późniejszym? Proszę rozstrzygnąć czy Piotr L. może wypowiedzieć Łukaszowi M. umowę o pracę w razie gdyby długotrwale przez okres 5 miesięcy był niezdolny do pracy w związku z chorobą?**

3. Jan O., urodzony 14 kwietnia 1960 roku, bezrobotny bez prawa do zasiłku dla bezrobotnych, od 10 lat niepodlegający żadnemu ubezpieczeniu społecznemu, w dniu 1 lipca 2015 roku uczestniczył w akcji przeciwpowodziowej, umacniając wały przeciwpowodziowe na rzece Prośnie. Na skutek nagłego osunięcia się ziemi na wale doznał poważnego urazu kręgosłupa. Od dnia 1 lipca 2015 roku przez 182 dni był niezdolny do pracy w wyniku wypadku z dnia 1 lipca 2015 roku, otrzymując od lekarza prowadzącego stosowne zaświadczenie lekarskie. Komisja Lekarska ZUS, orzeczeniem z dnia 29 stycznia 2016 roku, ustaliła, iż Jan O. jest całkowicie niezdolny do pracy w związku z wypadkiem z dnia 1 lipca 2015 roku od dnia 30 grudnia 2015 roku do na okres 3 lat oraz ustaliła, iż doznał on stałego uszczerbku na zdrowiu w wysokości 30%.

**Proszę podać, czy Jan O. spełnia przesłanki do przyznania zasiłku chorobowego, prawa do jednorazowego odszkodowania, renty z tytułu niezdolności do pracy w związku z wypadkiem z dnia 1 lipca 2015 roku?**

**PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH**  
**ZESTAW NR 46**

1. Ewa N. w dniu 22 lutego 2016 roku zawarła ze spółką X. umowę o pracę na czas określony od dnia 23 lutego 2016 roku do dnia 30 czerwca 2016 roku na stanowisku sprzątaczkii. W dniu 2 maja 2016 roku zarząd spółki X. dowiedział się, iż Ewa N. w dniu 30 marca 2016 roku została skazana wyrokiem karnym za przestępstwo z art. 178a § 1 k.k., które popełniła w dniu 24 lutego 2016 roku, na karę grzywny, który to wyrok jest już prawomocny. W dniu 15 czerwca 2016 roku Ewa N. otrzymała od pracodawcy pismo, iż rozwiązuje on z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia z jej winy z dniem 13 czerwca 2016 roku, z powodu popełnienia przestępstwa z art. 178a § 1 k.k.

**Proszę wyjaśnić, czy rozwiązanie z Ewą N. umowy o pracę naruszało przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, a jeżeli tak to jakie przepisy i czy zasadne będzie w tej sytuacji domaganie się przez Ewę N. zasądzenia od spółki X. odszkodowania w wysokości jej 3 miesięcznego wynagrodzenia na podstawie przepisów kodeksu pracy, ewentualnie czy dopuszczalne jest dodatkowo dochodzenie odszkodowania na podstawie przepisów kodeksu cywilnego w razie ustalenia, że rozwiązanie z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy było niezgodne z prawem? Ponadto proszę wyjaśnić, czy w razie zasądzenia na rzecz Ewy N. odszkodowania, na podstawie przepisów kodeksu pracy, to czy okres, za jaki otrzyma ona odszkodowanie będzie uwzględniany jako okres zatrudnienia w celu zachowania uprawnień uzależnionych od stażu pracy?**

2. Jacek N., urodzony 14 kwietnia 1960 roku, był nieprzerwanie od dnia 1 października 1983 roku zatrudniony w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Od dnia 3 lipca 2015 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku, w związku z chorobą, pobierał wynagrodzenie i zasiłek chorobowy. Była to jego pierwsza w życiu czasowa niezdolność do pracy w związku z chorobą. W dniu 31 grudnia 2015 roku złożył wniosek o przyznanie prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy. Komisja lekarska ZUS w dniu 29 stycznia 2016 roku orzekła, iż Jacek N. jest częściowo niezdolny do pracy od dnia 1 stycznia 2016 roku na okres lat trzech. W dniu 1 lutego 2016 roku Jacek N. nagle zmarł, nie otrzymując do chwili śmierci żadnej decyzji odnośnie świadczenia rentowego. Do śmierci Jacek N. prowadził wspólne gospodarstwo domowe z żoną Anną N., urodzoną 17 października 1970 roku. W dniu 5 lutego 2016 roku Anna N. otrzymała świadectwo pracy zmarłego męża, gdzie podano, iż stosunek pracy Jacka N. wygasł w dniu 1 lutego 2016 roku w związku z jego śmiercią. Ewa N. w dniu 30 czerwca 2016 roku zwróciła się do ZUS o wypłatę niezrealizowanego świadczenia rentowego po zmarłym mężu za miesiąc styczeń 2016 roku oraz zażądała od spółki X wypłaty odprawy rentowej i odprawy pośmiertnej, które to świadczenia nie zostały jej wypłacone.

**Proszę wyjaśnić, czy roszczenia Anny N. są uzasadnione?**

3. Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 14 kwietnia 2013 roku zmienił decyzję organu rentowego i przyznał Janowi O. rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy od dnia 1 czerwca 2012 roku na stałe. ZUS nie złożył apelacji od tego wyroku. W dniu 1 lipca 2016 roku pracownik organu rentowego, podczas przypadkowej kontroli akt Jana O. ustalił, iż przez pomyłkę zaliczono mu jako okres składkowy jego okres nieskładkowy, co powodowało, iż zgodnie z art. 5 ust. 2 ustawy „o emeryturach i rentach z FUS” Jan O. nie udowodnił wymaganych 5 lat składkowych i nieskładkowych, a więc świadczenie rentowe nie powinno mu być przyznane.

**Proszę podać, czy organ rentowy może doprowadzić do pozbawienia Jana O. prawa do renty, a jeżeli tak, to w jaki sposób? Czy organ rentowy może zażądać od Jana O. zwrotu pobranej renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy, a jeżeli tak, to za jaki okres?**

**PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH**  
**ZESTAW NR 47**

1. W październiku 2016 roku zarząd spółki X. zatrudniającej 140 pracowników zamierza przeprowadzić reorganizację polegającą na likwidacji oddziału finansowego spółki i zamierza wypowiedzieć umowę o pracę 15 pracownikom tego oddziału, zatrudnionych od 10 lat na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony.

**Proszę wyjaśnić, czy spółka X mogła w ramach zwolnień grupowych w związku z likwidacją oddziału finansowego, wypowiedzieć w dniu 30 czerwca 2016 roku umowy o pracę następującym pracownikom tego oddziału: Ewie N., która od dnia 1 kwietnia 2016 roku korzysta z 34 tygodniowego urlopu rodzicielskiego, Annie S., która od dnia 1 kwietnia 2016 roku ma udzielony roczny urlop wychowawczy, Monice P., która od dnia 14 kwietnia 2016 roku do dnia 22 lipca 2016 roku ma udzielony zaległy i bieżący urlop wypoczynkowy, Barbarze W., która od dnia 1 maja 2016 roku ma przyznane świadczenie rehabilitacyjne na okres 6 miesięcy, Katarzynie C., urodzonej 14 kwietnia 1963 roku, która spełnia przesłanki do przyznania emerytury pomostowej po ukończeniu 55 lat życia?**

2. Jacek N., urodzony 15 czerwca 1956 roku, od dnia 1 stycznia 1979 roku jest nieprzerwanie zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w spółce X. w pełnym wymiarze czasu pracy jako kierowca trolejbusów w transporcie publicznym. W związku z chorobą od dnia 3 lipca 2015 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku pobierał on wynagrodzenie chorobowe i zasiłek chorobowy a następnie od dnia 1 stycznia 2016 roku, na okres 6-miesięcy, przyznano mu prawo do świadczenia rehabilitacyjnego. W dniu 13 czerwca 2016 roku spółka X. rozwiązała z Jackiem N. umowę o pracę na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b kodeksu pracy, a w dniu 15 czerwca 2016 roku Jacek N. złożył wniosek o przyznanie emerytury pomostowej.

**Proszę wyjaśnić czy Jacek N. spełnił wszystkie przesłanki do przyznania emerytury pomostowej a jeżeli tak, to od kiedy to świadczenie powinno mu być przyznane i czy spółka X powinna wypłacić mu odprawę emerytalną, w razie przyznania mu prawa do emerytury?**

3. Janina W. urodzona 1 stycznia 1955 roku, w dniu 4 stycznia 2016 roku złożyła wniosek o przyznanie emerytury rolniczej. Na dzień złożenia wniosku udowodniła okres podlegania ubezpieczeniu społecznemu rolników indywidualnych od dnia 1 stycznia 1983 roku do dnia 31 grudnia 1990 roku, okres podlegania ubezpieczeniu emerytalno-rentowemu rolników od dnia 1 stycznia 1991 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku oraz okres pracy w gospodarstwie rolnym rodziców o powierzchni 20 ha przeliczeniowych od dnia 1 stycznia 1971 roku do dnia 31 grudnia 1982 roku. Od dnia 1 stycznia 1983 roku Janina W. jest właścicielką gospodarstwa rolnego o powierzchni 10,25 ha przeliczeniowego. Pomimo, iż jest ona nadal właścicielem gospodarstwa rolnego, od dnia 5 stycznia 2016 roku nie prowadzi działalności rolniczej w tym gospodarstwie, gdyż w tym dniu wyjechała na stałe do córki, do Wielkiej Brytanii, a na podstawie ustnej umowy wdzierzała swoje gospodarstwo sąsiadowi na okres lat pięciu.

**Proszę podać, czy Janina W. spełnia przesłanki do przyznania emerytury rolniczej a jeżeli tak, to czy jej emerytura rolnicza ulegnie częściowemu zawieszeniu?**

**PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH**  
**ZESTAW NR 48**

1. Lech O. jest zatrudniony w spółce X. od dnia 1 stycznia 2000 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako główny księgowy. Od roku jest on skonfliktowany z pracownikami oddziału finansowego spółki ze względu na jego rygorystyczne i drobiazgowość podejście do podległych mu pracowników. W dniu 9 maja 2016 roku kontrola pracownika Urzędu Skarbowego wykazała naruszenie prawa finansowego przez Lecha O. co stanowiło podstawę do utraty zaufania przez zarząd spółki do jego osoby. W dniu 31 maja 2016 roku Lech O. otrzymał od pracodawcy pismo o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia z powodu niewłaściwego wywiązywania się z obowiązków pracowniczych. Spółka X. dokonała przedmiotowego wypowiedzenia bez konsultacji z jedyną zakładową organizacją związkową liczącą 30 członków – pracowników spółki X., gdyż organizacja ta w dniu 23 maja 2016 roku odmówiła podania listy pracowników spółki, którzy korzystają z jej obrony. Lech O. nie wiedząc z jakich powodów wypowiedziano mu umowę o pracę odwołał się w terminie od otrzymanego wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy domagając się uznania tego wypowiedzenia za bezskuteczne. W dniu 5 września 2016 roku sąd pracy miał wydać wyrok. **Proszę podać, czy spółka X. wypowiedzając Lechowi O. umowę o pracę naruszyła przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, a jeżeli tak, to jakie? Jakiej treści powinien być wyrok sądu pracy?**

2. Jacek N. jest zatrudniony w spółce X. na podstawie umowy o pracę, na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, świadcząc pracę od poniedziałku do piątku od godziny 7:00 do godziny 15:00, mając miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy zgodnie z miesiącami kalendarzowymi. W sobotę 7 maja 2016 roku, wobec szczególnych potrzeb pracodawcy, świadczył on pracę od godziny 7:00 do 19:00. Jerzy N. w dniu 9 maja 2016 roku zwrócił się do pracodawcy o wypłatę za tę dodatkową pracę w sobotę w wymiarze 12 godzin, normalnego wynagrodzenia ze 100% dodatkiem.

**Proszę ocenić czy żądanie Jerzego N. jest zasadne i jak ewentualnie spółka X. powinna mu zrekompensować jego dodatkową pracę w sobotę 7 maja 2016 roku?**

3. Jan O. jest zatrudniony w spółce X. od 10 lat na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Spółka X zgłasza do ubezpieczenia społecznego 50 pracowników. W dniu 1 stycznia 2016 roku Jan O., w czasie powrotu z zabawy sylwestrowej, został dotkliwie pobity bez powodu przez nietrzeźwego Piotra L. Od dnia 1 stycznia do dnia 31 maja 2016 roku Jan O., w związku z pobiciem, był czasowo niezdolny do pracy, pobierając w tym czasie wynagrodzenie chorobowe i zasiłek chorobowy. Prawomocnym wyrokiem z dnia 31 maja 2016 roku Piotr L. został skazany za pobicie Jana O., to jest przestępstwo z art. 158 § 1 k.k., na karę jednego roku pozbawienia wolności z warunkowym zawieszeniem jej wykonania na okres próby lat trzech. W dniu 30 czerwca 2016 roku spółka X zażądała od Piotra L. równowartości wypłaconego Janowi O. wynagrodzenia chorobowego i zasiłku chorobowego.

**Proszę ocenić, czy żądanie spółki X jest zasadne?**



**PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH**  
**ZESTAW NR 49**

1. W spółce X. obowiązuje zakładowy układ zbiorowy. Strony układu – spółka oraz związki zawodowe, ze względu na trudności finansowe spółki, zawiesiły obowiązywanie tego układu na okres lat trzech. Wskutek tego, pracownicy spółki przez okres zawieszenia mieli utracić między innymi prawo do przewidzianej co miesiąc premii oraz nagród jubileuszowych. Józef K., pracownik spółki X, który w 20 dniu od zawieszenia zakładowego układu zbiorowego, nabyłby prawo do nagrody jubileuszowej, uważa że pracodawca w związku z niekorzystną dla pracowników zmianą układu zbiorowego powinien wypowiedzieć pracownikom spółki warunki płacy. Twierdzi ponadto, że pomimo jednoznacznego uregulowania w porozumieniu zawieszającym układ, pracownicy którzy w okresie zawieszenia układu nabyli prawo do nagrody jubileuszowej, będą mieli prawo do nagrody po zakończeniu zawieszenia obowiązywania zakładowego układu zbiorowego, bo inaczej doszłoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, o którym mowa w art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 kodeksu pracy i niekorzystnego ukształtowania wynagrodzenie tej grupy pracowników.

**Proszę dokonać oceny zasadności twierdzeń Józefa K.**

2. Piotr L., urodzony 2 stycznia 1999 roku, absolwent gimnazjum, reprezentowany przez przedstawiciela ustawowego w osobie ojca, zawarł w dniu 31 sierpnia 2015 roku z Jerzym N., prowadzącym duży zakład fryzjerski, gdzie zatrudnionych jest 25 pracowników, umowę o pracę na czas nieokreślony w celu przygotowania zawodowego w zawodzie fryzjera męskiego. Nauka zawodu miała trwać dwa lata, począwszy od dnia 1 września 2015 roku.

**Proszę podać, do ilu dni urlopu wypoczynkowego będzie miał prawo Piotr L. w 2016 roku i od dnia 1 stycznia 2017 roku? Proszę wyjaśnić, czy Jerzy N. może wypowiedzieć Piotrowi L. umowę o pracę w razie braku u niego predyspozycji fizycznych i psychicznych do wykonywania zawodu fryzjera? Czy Jerzy N. może wypowiedzieć Piotrowi L. w trybie indywidualnym umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego w razie braku środków na wynagrodzenie pracowników, na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 roku „o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników”?**

3. Jan O. urodzony 14 kwietnia 1964 roku, zmarł nagle w dniu 3 lipca 2016 roku. W chwili śmierci nie miał ustalonego prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy ani prawa do emerytury. Na dzień śmierci Jan O. miał udowodniony 21 letni okres ubezpieczenia społecznego rolników od dnia 1 stycznia 1988 roku do dnia 31 grudnia 2008 roku, za który to okres opłacił stosowne składki na te ubezpieczenia oraz 6 letni okres składkowy z tytułu zatrudnienia w spółce X. od dnia 1 stycznia 2009 roku do dnia 31 grudnia 2014 roku. Od dnia 1 stycznia 2015 roku Jan O. nie ma udowodnionego żadnego okresu składkowego i nieskładkowego. W dniu 15 lipca 2016 roku wniosek o rentę rodzinną po zmarłym Janie O. złożyli - wdowa Ewa O., urodzona 14 kwietnia 1970 roku, która wychowuje 17 letniego Jerzego O., który jest synem jej i zmarłego Jana O., i uczy się w zasadniczej szkole zawodowej oraz syn zmarłego Jerzy O., reprezentowany przez matkę. Ewa O. pracuje w spółce X., osiągając miesięcznie wynagrodzenie w wysokości 12 000 zł.

**Proszę ocenić, czy Ewa O. i Jerzy O. spełniają przesłanki do przyznania renty rodzinnej po zmarłym Janie O.? Czy w razie przyznania renty rodzinnej Ewie O. osiągnięte przez nią wynagrodzenie za pracę przez będzie miało jakieś znaczenie dla otrzymywania renty rodzinnej?**

**PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH**  
**ZESTAW NR 50**

1. Jacek N. prowadzący gospodarstwo sadownicze, zawarł w dniu 1 czerwca 2016 roku z Jerzym N. 21 letnim studentem, umowę o dzieło na okres od dnia 1 lipca 2016 roku do dnia 31 sierpnia 2016 roku, na podstawie której Jerzy N. zobowiązał się do codziennej pracy od poniedziałku do niedzieli w godzinach od 6:00 do 20:00 przy zrywaniu owoców, za wynagrodzeniem godzinowym w wysokości 5 zł. Jacek N. wyznaczał Jerzemu N. konkretne rzędy drzew owocowych, przy których miał on pracować przy zrywaniu owoców oraz na bieżąco nadzorował pracę Jerzego N. wydając mu konkretne polecenia co do jego pracy, a Jerzy N. codziennie podpisywał listę obecności w pracy.

**Proszę podać, czy przy tego rodzaju pracy jaką wykonywał Jerzy N., łącząca wymienionych umowa jest faktycznie umową o dzieło, a jeżeli nie, to jakiego rodzaju umowa faktycznie wiąże Jerzego N. i Jacka N.? Z jakimi uzasadnionymi ewentualnie roszczeniami Jerzy N. może wystąpić przeciwko Jackowi N. i z jakimi ewentualnie konsekwencjami w związku z pracą Jerzego N., może się liczyć Jacek N?**

2. Piotr L. jest zatrudniony w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, jako elektryk, pracując w pełnym wymiarze czasu pracy, od poniedziałku do soboty od godziny 7:00 do 15:00, mając miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy zgodnie z miesiącami kalendarzowymi a dniem wolnym dla niego jest każdy czwartek. Święto Bożego Ciała w 2016 roku przypadało we czwartek 26 maja, a więc Piotr L. uważał, iż pracodawca, winien mu z powodu święta przypadającego we czwartek, udzielić dnia wolnego do końca maja 2016 roku. Ponadto Piotr L. uważał, iż skoro ze względu na konieczność usunięcia poważnej awarii sieci elektrycznej w magazynach spółki, wykonywał pracę we czwartek 12 maja 2016 roku od godziny 7:00 do 19:00, a w piątek 13 maja 2016 roku – od godziny 7:00 do 19:00, to pracodawca za pracę w dniu 12 maja 2016 roku powinien udzielić mu, na jego pisemny wniosek, do końca maja 2016 roku, 2 dni wolnych od pracy, a za pracę w godzinach nadliczbowych w dniu 13 maja 2016 roku powinien mu udzielić na jego wniosek 4 godziny czasu wolnego, albo powinien on otrzymać za te 4 godziny pracy w godzinach nadliczbowych normalne wynagrodzenie ze 100% dodatkiem.

**Proszę ocenić zasadność stanowiska Piotra L.**

3. Włodzimierz O., duchowny kościoła prawosławnego, będący płatnikiem składek na własne ubezpieczenie emerytalne, rentowe i wypadkowe, niepodlegający dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu, w dniu 1 stycznia 2016 roku, jadąc samochodem, celem udzielenia posług religijnych choremu parafianinowi, nie dostosowując prędkości jazdy do trudnych warunków drogowych, pomimo jazdy z dopuszczalną prędkością, wpadł w poślizg uderzając w drzewo i doznał poważnych obrażeń kręgosłupa, w wyniku czego był niezdolny do pracy od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia 15 czerwca 2016 roku, otrzymując stosowne zaświadczenie lekarskie na ten okres. W wyniku tego wypadku doznał trwałego uszczerbku na zdrowiu. Na dzień wypadku miał zadłużenie z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne w wysokości 120 zł i do dnia 2 lipca 2016 roku nie uregulował tego zadłużenia. W dniu 2 lipca 2016 roku złożył w ZUS wniosek o przyznanie mu zasiłku chorobowego za okres od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia 15 czerwca 2016 roku oraz przyznania mu prawa jednorazowego odszkodowania w związku z wypadkiem z dnia 1 stycznia 2016 roku.

**Proszę ocenić, czy Włodzimierz O. ma prawo do zasiłku chorobowego i jednorazowego odszkodowania?**