

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 1

1. Jerzy N., dr nauk ekonomicznych, urodzony 1 lutego 1955 r., od 1 stycznia 1985 r. jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w spółce X. jako główny księgowy, a jego ostatnie wynagrodzenie wynosiło 7000 zł miesięcznie. Od 8 lipca 2017 r. do 5 stycznia 2018 r., to jest przez 182 dni, był czasowo niezdolny do pracy w związku z chorobą, pobierając wynagrodzenie chorobowe i zasiłek chorobowy. Od 6 stycznia 2018 r. do 31 grudnia 2018 r. pobierał świadczenie rehabilitacyjne. W dniu 30 kwietnia 2018 r. spółka X. rozwiązała z Jerzym N. umowę o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika na podstawie art. 53§1 pkt.1 lit.b k.p. W dniu 2 stycznia 2019 r. Jerzy N. złożył do byłego pracodawcy wniosek o ponowne nawiązanie z nim umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku głównego księgowego lub innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom, za wynagrodzeniem w wysokości co najmniej 7000 zł miesięcznie, przedkładając odpowiednie orzeczenie lekarskie o jego zdolności do pracy na stanowisku pracownika umysłowego. Spółka X. odmówiła ponownego zatrudnienia Jerzego N. na warunkach przez niego żądanych, podnosząc iż nie ma takiego obowiązku, a ponadto podniosła iż może się on zgłosić do konkursu na wolne stanowisko głównego księgowego jaki odbędzie się 31 stycznia 2019 r.

Proszę podać, czy stanowisko spółki X. jest zasadne, a jeżeli nie, to czy Jerzemu N. przysługuje jakieś roszczenie, a jeżeli tak, to jakie i na jakiej podstawie prawnej ?

2. Ewa N. jest zatrudniona od 1 stycznia 2019 r. w spółce X. z siedzibą w Poznaniu na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy jako przedstawiciel handlowy, świadcząc pracę od poniedziałku do piątku, mając ustalony 1 miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy. Pracę wykonuje w ramach zadaniowego systemu czasu pracy, a 8 godzin pracy dziennie powinna wykonywać między godziną 7:00 a 20:00. Jej wynagrodzenie ustalono w wysokości 10 000 zł miesięcznie. Pracodawca wydał Ewie N. polecenie brania udziału w sobotę 8 czerwca 2019 r. w targach ogrodniczych w Poznaniu, gdzie będą wystawiane produkty spółki X. od godziny 7:00 do godziny 18:00. Ewa N. uważa, iż za dodatkową pracę w sobotę 8 czerwca 2019 r. powinna od pracodawcy otrzymać normalne wynagrodzenie wynikające z jej osobistego zaszeregowania określonego stawką miesięczną wraz z dodatkiem w wysokości 100% wynagrodzenia, a pracodawca Ewy N. uważa, iż za jej pracę w sobotę 8 czerwca 2019 r. nie należy się jej żadne wynagrodzenie, ani czas wolny, gdyż udział Ewy N. w targach handlowych należy do jej obowiązków pracowniczych w ramach zadaniowego systemu czasu pracy.

Proszę ocenić stanowisko stron tego sporu.

3. Anna S. jest zatrudniona od 1 stycznia 2010 r. w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. W związku z urodzeniem dziecka od 1 marca 2019 r. przebywa na 64 tygodniowym urlopie rodzicielskim łącząc go z wykonywaniem pracy w połowie pełnego wymiaru czasu pracy w spółce X.

Proszę podać, czy Anna S., która łączy urlop rodzicielski, pobierając z tego tytułu zasiłek macierzyński, z wykonywaniem pracy w spółce X. podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu z obu tytułów, czy tylko z jednego tytułu? Czy z tytułu zatrudnienia w połowie pełnego wymiaru czasu pracy w spółce X. Anna S. podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu chorobowemu, wypadkowemu i zdrowotnemu? Czy Anna S. będzie miała prawo do zasiłku opiekuńczego w okresie zatrudnienia w połowie pełnego wymiaru czasu pracy i pobierania zasiłku macierzyńskiego w związku z urlopem rodzicielskim, jeżeli zachoruje jej dziecko, które nie ukończyło 2 roku życia?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 2

1. Jerzy N. urodzony 1 lutego 1955 r. jest zatrudniony od 1 stycznia 1980 r. w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, świadcząc pracę od poniedziałku do piątku. Od 1 stycznia 2019 r. do 1 lipca 2019 r. (łącznie 182 dni) był niezdolny do pracy z powodu choroby, otrzymując na powyższy okres stosowne zaświadczenia lekarskie o czasowej niezdolności do pracy, które zostały przekazane pracodawcy. W ostatnim dniu niezdolności do pracy, to jest 1 lipca 2019 r., złożył on za pośrednictwem poczty, pisemny wniosek do pracodawcy o udzielenie mu urlopu wypoczynkowego na żądanie w wymiarze 4 dni za 2019 rok, począwszy od wtorku 2 lipca do piątku 5 lipca 2019 r., a następnie udzielenie mu urlopu wypoczynkowego za 2019 rok w wymiarze 22 dni począwszy od poniedziałku 8 lipca 2019 r. Jerzy N. nie uzyskał prawa do świadczenia rehabilitacyjnego, o czym zawiadomił pracodawcę 1 lipca 2019 r. W spółce X. nie ustala się planu urlopów. W tej sytuacji w dniu 15 lipca 2019 r. prezes zarządu spółki X. zwrócił się do radcy prawnego o opinię, czy spółkę X. wiąże wniosek Jerzego N. o udzielenie mu urlopu wypoczynkowego na żądanie od 2 lipca 2019 r., a następnie urlopu wypoczynkowego od 8 lipca 2019 r., czy też powinien mieć akceptację pracodawcy, aby wykorzystać powyższe urlopy wypoczynkowe w ustalonym przez niego terminie, a takiej akceptacji nie posiadał, czy we wtorek 2 lipca 2019 r. powinien stawić się on do pracy, a spółka powinna skierować go na kontrolne badania lekarskie w celu ustalenia jego zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku, czy jeżeli został wyczerpany przez Jerzego N. 182 dniowy okres pobierania wynagrodzenia chorobowego i zasiłku chorobowego, to czy można z nim w dniu 22 lipca 2019 r. rozwiązać umowę o pracę na podstawie art.53 §1 pkt.1 lit b k.p., czy można z nim rozwiązać umowę o pracę za 3 miesięcznym okresem wypowiedzenia z powodu jego niestawiennictwa w pracy począwszy od 2 lipca 2019 r. do 15 lipca 2019 r., czy też nieobecność Jerzego N. w pracy w tym okresie może być podstawą do rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy.

Proszę podać, jaka powinna być treść opinii radcy prawnego?

2. Jacek N. jest zatrudniony od 1 stycznia 2019 r. w spółce X. na podstawie umowy o pracę w połowie pełnego wymiaru czasu pracy jako hydraulik, mając ustalony 1 miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy. Pracę swą wykonuje w systemie skróconego tygodnia pracy: w poniedziałek 12 godzin, we wtorek 4 godziny i w środę 4 godziny. Jego wynagrodzenie wynosi 20 zł za godzinę pracy. W umowie o pracę ustalono, iż pracą Jacka N. w godzinach nadliczbowych jest praca przekraczająca normy obowiązujące pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy. Ze względu na awarię sieci wodociągowej Jacek N. świadczył pracę w piątek 5 lipca 2019 r. od godziny 8:00 do godziny 20:00 oraz w sobotę 6 lipca 2019 r. od godziny 8:00 do godziny 12:00.

Proszę podać, w jaki sposób spółka X. powinna zrekompensować dodatkową pracę Jacka N. w piątek 5 lipca 2019 r. oraz w sobotę 6 lipca 2019 r. ?

3. Jan O. od 1 stycznia 2010 r. jest zatrudniony w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, mając ustalone ostatnio wynagrodzenie w wysokości 3 000 zł miesięcznie. Od 1 czerwca 2010 r. prowadzi dodatkowo jako osoba fizyczna jednoosobowo pozarolniczą działalność gospodarczą i jedynie z tego tytułu podlega ubezpieczeniu zdrowotnemu. Od 1 sierpnia 2019 r. do 31 sierpnia 2019 r. ma udzielony przez spółkę X. urlop bezpłatny.

Proszę podać, czy w okresie kiedy Jan O. ma udzielony urlop bezpłatny, będzie on z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej, podlegał obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu, a jeżeli tak, to ile wynosi minimalna podstawa wymiaru składki na powyższe ubezpieczenia?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 3

1. Jerzy N. jest zatrudniony od 1 lipca 2018 r. w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy jako murarz. Od poniedziałku 1 lipca 2019 r. Jerzy N. nie stawiał się do pracy, a w dniu 5 lipca 2019 r. żona Jerzego N. przedłożyła spółce X. odpis prawomocnego wyroku skazującego Jerzego N. na karę 2 lat pozbawienia wolności za przestępstwo z art. 177 § 1 k.k., popełnione w dniu 1 maja 2018 r. i wezwanie do stawiennictwa w zakładzie karnym od 1 lipca 2019 r. oraz zaświadczenie o rozpoczęciu odbywania przez Jerzego N. kary 2 lat pozbawienia wolności od 1 lipca 2019 r.

Proszę podać, czy spółka X. mogła 15 lipca 2019 r. zasadnie rozwiązać z Jerzym N. umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy z powodu popełnienia przez niego przestępstwa z art. 177 § 1 k.k., czy ewentualnie zasadne byłoby doręczenie mu 15 lipca 2019 r. pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za 1-miesięcznym okresem wypowiedzenia z powodu jego nieobecności w pracy od dnia 1 lipca 2019 r.? Jeżeli wyżej wymienione sposoby rozwiązania umowy o pracę byłyby niezasadne, to w jaki sposób może dojść do ustania stosunku pracy Jerzego N. ze spółką X.?

2. Jacek N. jest zatrudniony od dnia 1 lutego 2019 r. w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy jako informatyk, świadcząc pracę od poniedziałku do piątku, od godziny 8:00 do 16:00, mając ustalony 1-miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy. Jego wynagrodzenie ustalono w wysokości 40 zł za godzinę pracy. Jego pracodawca polecił mu pełnienie dyżuru w domu w sobotę 6 lipca 2019 r., od godziny 00:00 do 24:00, oraz w sobotę 13 lipca 2019 r. w siedzibie pracodawcy, od godziny 10:00 do 14:00. Pora nocna w spółce X. została ustalona między godziną 22:00 a 6:00. W czasie dyżuru domowego w sobotę 6 lipca 2019 r. Jacek N. zdalnie połączył się z klientem spółki i w ten sposób od godziny 2:00 do 5:00 usuwał awarię jego systemu informatycznego. Natomiast w sobotę 13 lipca 2019 r. w czasie dyżuru w siedzibie pracodawcy od godziny 10:00 do 14:00, jedynie od godziny 11:00 do 13:00 usuwał awarię systemu informatycznego spółki X.

Proszę podać, w jaki sposób spółka X. powinna zrekompensować Jackowi N. pełnienie dyżuru w dniu 6 i 13 lipca 2019 r. i wykonywania pracy w czasie tych dyżurów?

3. Jan O. od 1 stycznia 2000 r. prowadzi jako osoba fizyczna jednoosobowo pozarolniczą działalność gospodarczą w zakresie usług krawieckich. Z tytułu prowadzonej działalności od 1 stycznia 2012 r. nie opłaca on składki na obowiązkowe ubezpieczenie emerytalne, rentowe i wypadkowe, gdyż ze względu na przewlekłą chorobę nowotworową żony trwającą od 2011 r. i koniecznością opieki nad nią, nie uzyskuje dochodów umożliwiających mu opłacenie powyższych składek. Również jego trudna sytuacja majątkowa spowodowana kosztami leczenia żony uniemożliwiła mu opłacanie tych składek. Jan O zwrócił się w dniu 2 września 2019 r. telefonicznie do pracownika ZUS o udzielenie informacji, czy w jego sytuacji zachodzi możliwość umorzenia nieuregulowanych składek na jego ubezpieczenie emerytalne, rentowe i wypadkowe za okres od 1 stycznia 2012 r. wraz z odsetkami za zwłokę, czy ewentualnie należności z tytułu powyższych składek nie uległy przedawnieniu i czy jeżeli jego należności składkowe będą podlegały umorzeniu, to czy będzie to miało wpływ na wysokość jego przyszłej emerytury.

Proszę podać, jakie informacje powinien uzyskać Jan O. od pracownika ZUS?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 4

1. Piotr L., jako osoba fizyczna, prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą, zatrudniając od 1 stycznia 2016 r. Jerzego N. urodzonego 1 lutego 1990 r., absolwenta szkoły wyższej, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, przy produkcji tralek. Jego wynagrodzenie zależy od ilości wyprodukowanych przez niego tralek i waha się od 5 000 zł do 6 000 zł miesięcznie. W piątek 28 grudnia 2018 r. Piotr L. usiłował wręczyć Jerzemu N. pismo o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za 1-miesięcznym okresem wypowiedzenia z powodu jego nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy od 26 do 30 listopada 2018 r., ale Jerzy N. odmówił przyjęcia tego pisma, nie kwestionując faktu jego nieusprawiedliwionej nieobecności i stwierdził, iż udaje się do lekarza. W piśmie wypowiedzającym umowę o pracę była informacja, iż pracodawca zwalnia Jerzego N. z obowiązku świadczenia pracy w okresie biegnącego wypowiedzenia umowy o pracę z zachowaniem przez niego prawa do minimalnego wynagrodzenia. W dniu 2 stycznia 2019 r. Piotr L. przesłał Jerzemu N. pismo o wypowiedzeniu mu umowy o pracę i jednocześnie dodatkowym pismem, zobowiązał go do wykorzystania w okresie wypowiedzenia umowy 3 dni urlopu wypoczynkowego za 2019 r. Powyższe pisma Jerzy N. odebrał 9 stycznia 2019 r. W środę 2 stycznia 2019 r. Piotr L. otrzymał od lekarza elektroniczne zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy Jerzego N. od 28 grudnia 2018r. do 10 stycznia 2019 r.

Proszę ocenić zgodność działania z prawem Piotra L. przy wypowiedzeniu Jerzemu N. umowy o pracę. Czy wypowiedzenie umowy o pracę Jerzemu N. w dniu 28 grudnia 2018 r. było skuteczne? Czy Piotr L. mógł zobowiązać Jerzego N. do wykorzystania urlopu wypoczynkowego, ewentualnie, czy przysługuje mu prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, gdyby odmówił on udania się na urlop?

2. Jacek N. jest zatrudniony od 10 lat w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako kierowca, a jego wynagrodzenie za pracę wynosi 3 000 zł miesięcznie. Natomiast Jerzy K. jest zatrudniony w spółce X. od 1 lutego 2019 r. na okres 11 miesięcy na podstawie umowy zlecenia osiągając wynagrodzenie w wysokości 3 000 zł miesięcznie. Jacek N. nie ma zawartej umowy o odpowiedzialności materialnej za mienie powierzone. W dniu 3 czerwca 2019 r. Jacek N. i Jerzy K. załadowali na samochód ciężarowy prowadzony przez Jacka N., stal należącą do spółki X., celem dostarczenia jej na prowadzoną przez tę spółkę budowę. Na skutek złego zabezpieczenia ładunku przez Jacka N. i Jerzego K., podczas wjazdu do magazynu, ładunek stali osunął się, uszkadzając bramę magazynu spółki X., której koszt naprawy wyniósł 25 000 zł.

Proszę podać, czy Jacka N. i Jerzego K. można obciążyć kosztami naprawy uszkodzonej bramy, a jeżeli tak, to na jakiej podstawie prawnej i do jakiej wysokości?

3. Jan O. jako osoba fizyczna prowadzi od 1 stycznia 2000 r. jednoosobowo pozarolniczą działalność gospodarczą i podlega z tego tytułu obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu i zdrowotnemu oraz dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu, a podstawa wymiaru składek na powyższe ubezpieczenia wynosi 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego na dany rok kalendarzowy. W dniu 30 kwietnia 2019 r. Jan O. zawarł ze spółką Y. umowę zlecenia na okres 12 miesięcy, w zakresie którym nie prowadzi on działalności gospodarczej. Jego wynagrodzenie z tytułu zawartej umowy ustalono na kwotę 5 000 zł miesięcznie.

Proszę podać, czy w związku z zawartą umową zlecenia może on podlegać z tego tytułu obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu i wypadkowemu i dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu, zamiast z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej, którą nadal prowadzi?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 5

1. Jacek N., urodzony 1 lutego 1970 r., z zawodu spawacz, jest zatrudniony od 1 lutego 1999 r. w spółce X., zatrudniającej 50 pracowników, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. W związku z okresowym badaniem lekarskim spółka X. otrzymała 2 maja 2019 r. od lekarza medycyny pracy orzeczenie lekarskie o przeciwwskazaniu do wykonywania pracy przez Jacka N. na stanowisku spawacza. Spółka X. nie ma możliwości przesunięcia Jacka N. do innej pracy zgodnie z jego kwalifikacjami i aktualnym stanem jego zdrowia.

Proszę podać, czy w związku z powyższym spółka X. może wypowiedzieć Jackowi N. umowę o pracę, a jeżeli tak, to jaką przyczynę wypowiedzenia może podać w piśmie wypowiadającym umowę o pracę i czy spółka X. powinna o zamiarze wypowiedzenia Jackowi N. umowy o pracę zawiadomić na piśmie zakładową organizację związkową, do której należy 30 pracowników spółki, ale Jacek N. nie jest członkiem tej organizacji? Czy jeżeli spółka X. nie dopuści Jacka N. do pracy na stanowisku spawacza i nie powierzy mu innej pracy, a zdecyduje się na wypowiedzenie mu umowy o pracę, to czy za okres wypowiedzenia umowy o pracę, kiedy nie świadczył on pracy, przysługiwać mu będzie prawo do wynagrodzenia? Czy w razie rozwiązania z Jackiem N. umowy o pracę w drodze wypowiedzenia z powodu przeciwwskazania do pracy na stanowisku spawacza, przysługuje mu prawo do odprawy pieniężnej?

2. Jerzy N. jest zatrudniony od 1 lipca 2000 r. w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 24 czerwca 2019 r. pracodawca udzielił Jerzemu N. urlop wypoczynkowy za 2019 r. od 1 lipca 2019 r. do 31 lipca 2019 r. W dniu 2 lipca 2019 r. do spółki X. wpłynęło elektroniczne zaświadczenie lekarskie Jerzego N. o jego czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby od 2 lipca 2019 r. do 12 lipca 2019 r. Jerzy N. nie chcąc skorzystać ze zwolnienia lekarskiego, gdyż spowoduje to zmniejszenie jego premii kwartalnej, wniósł do pracodawcy, aby w okresie od 2 lipca 2019 r. do 12 lipca 2019 r. mógł skorzystać z udzielonego mu urlopu wypoczynkowego. Natomiast od 1 sierpnia 2019 r. do 14 sierpnia 2019 r. Jerzy N. miał udzielony urlop ojcowski, ale od 5 sierpnia 2019 r. do 12 sierpnia 2019 r. był niezdolny do pracy z powodu choroby i na powyższy okres wpłynęło do spółki X. elektroniczne zaświadczenie lekarskie Jerzego N. o powyższej niezdolności do pracy. W tej sytuacji Jerzy N. zwrócił się do pracodawcy, aby nie wykorzystany urlop ojcowski z powodu czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby, mógł wykorzystać od 13 sierpnia 2019 r., lub, aby pracodawca wypłacił mu ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop ojcowski.

Proszę ocenić zasadność wniosków Jerzego N. do pracodawcy.

3. Ewa N. od 1 stycznia 2018 r. jest zatrudniona w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 1 stycznia 2019 r. urodziła syna i od tego dnia korzysta z 20 tygodniowego urlopu macierzyńskiego, będąc uprawniona do zasiłku macierzyńskiego. Ewa N. samotnie stale opiekowała się synem, gdyż ojcostwo dziecka nie zostało ustalone. Od 1 lutego 2019 r. do 2 maja 2019 r. przebywała w szpitalu ze względu na rozpoznaną chorobę nowotworową. W tym okresie stałą osobistą opiekę nad synem Ewy N. objął jej ojciec i dziadek dziecka Jan N., który przerwał prowadzoną od 20 lat pozarolniczą działalność gospodarczą, aby opiekować się wnukiem.

Proszę podać, czy Jan N. miał w okresie od 1 lutego 2019 r. do 2 maja 2019 r. prawo do jakiegoś świadczenia pieniężnego z ubezpieczenia społecznego?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 6

1. Spółka X. prowadzi działalność gospodarczą na terenie Polski w zakresie szycia odzieży męskiej, zatrudniając na podstawie umów o pracę 8 krawców męskich, w tym Jerzego N., urodzonego 1 grudnia 1964 r., zatrudnionego w spółce od 1 stycznia 2015 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy i osiągającego od 1 stycznia 2019 r. wynagrodzenie miesięczne w wysokości 4000 zł, oraz w zakresie usług informatycznych, zatrudniając na podstawie umów o pracę 8 informatyków. Jerzy N. od 1 lutego 1988 r. do 31 grudnia 2014 r. był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy w kopalni węgla brunatnego, spełniając od 1 grudnia 2019 r. wymogi do uzyskania emerytury górniczej, o której mowa w art. 50a ustawy „o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych”. Z dniem 30 czerwca 2019 r. spółka X. zamierzała zlikwidować działalność w zakresie szycia odzieży męskiej, ze względu na jej nierentowność i rozwiązać umowy o pracę z 8 krawcami męskimi, kontynuując działalność w zakresie usług informatycznych. W związku z powyższym prezes zarządu spółki X. zwrócił się 4 lutego 2019 r. do rady prawnej o opinię, czy z krawcem męskim Jerzym N. można w dniu 30 czerwca 2019 r. rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem z powodu likwidacji jego stanowiska pracy, czy ewentualnie można mu wypowiedzieć warunki pracy i płacy i po okresie wypowiedzenia zaproponować mu stanowiska portiera za minimalnym wynagrodzeniem w wysokości 2 250 zł, a jeżeli odmówi on przyjęcia nowych warunków pracy i płacy, to czy umowa rozwiąże się z upływem okresu wypowiedzenia, a jeżeli tak, to czy należy wypłacić mu odprawę w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Proszę podać, jaka powinna być treść opinii rady prawnej?

2. Piotr L. jest zatrudniony w spółce X. od 1 lutego 2018 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, mając ustalony 1-miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy, pracując w podstawowym systemie czasu pracy, od poniedziałku do piątku, od godziny 7:00 do godziny 15:00. Pora nocna w spółce obejmuje 8 godzin, między godziną 21:00 a 5:00. Wynagrodzenie Piotra L. wynosi 20 zł za godzinę pracy. Ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy, wyjątkowo w środę 8 maja 2019 roku, Piotr L. świadczył pracę od 14:00 do 22:00, zamiast od 7:00 do 15:00, a następnie wrócił do swojego systemu czasu pracy i w czwartek 9 maja 2019 r. świadczył pracę od 7:00 do 15:00.

Proszę podać, czy spółka X., zobowiązując Piotra L. do pracy w środę 8 maja 2019 r. od godziny 14:00 do 22:00 i w czwartek 9 maja 2019 r. od godziny 7:00 do 15:00 naruszyła przepisy kodeksu pracy odnośnie czasu pracy? Czy Piotr L. w środę 8 maja 2019 r. bądź w czwartek 9 maja 2019 r. wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych, a jeżeli tak, to w jaki sposób pracodawca może zrekompensować mu powyższą pracę w godzinach nadliczbowych?

3. Ewa N., urodzona 1 lutego 1960 r., od dnia 1 stycznia 2019 r. pobiera rentę rodzinną, natomiast od 1 czerwca 2019 r. rozpoczęła jako osoba fizyczna prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej na podstawie ustawy z dnia 6 marca 2018 roku „Prawo przedsiębiorców”. Pomimo, iż z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej Ewa N. zgłosiła się tylko do obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego, Zakład Ubezpieczeń Społecznych decyzją z dnia 13 sierpnia 2019 r. objął Ewę N. obowiązkowym ubezpieczeniem emerytalnym, rentowym, i wypadkowym z tytułu prowadzonej pozarolniczej działalności gospodarczej, począwszy od 1 czerwca 2019 r.

Proszę podać, czy decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych jest zasadna?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 7

1. Jerzy N. od 10 lat jest zatrudniony w spółce X. jako murarz, mając zawartą umowę o pracę na czas nieokreślony. Od 1 kwietnia do 21 kwietnia 2019 r. był niezdolny do pracy w związku ze schorzeniami kręgosłupa, przedstawiając pracodawcy stosowne zaświadczenie lekarskie z adnotacją „może chodzić”. 5 sierpnia 2019 r. prezes zarządu spółki X. ustalił, iż Jerzy N. w czasie zwolnienia lekarskiego wykonywał prace budowlane w konkurencyjnej spółce Y. Dnia 6 września 2019 r. spółka X. przesała Jerzemu N. za pośrednictwem poczty pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy z dniem 6 września 2019 r., wskazując jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę jedynie ciężkie naruszenie przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych, nie precyzując jakie obowiązki naruszył, z prawidłowym pouczeniem o możliwości odwołania się od tego rozwiązania umowy o pracę do sądu pracy, które to oświadczenie Jerzy N. odebrał 10 września 2019 r. Po otrzymaniu tego oświadczenia Jerzy N. udał się do lekarza psychiatry, otrzymując zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy od 10 września 2019 r. do wtorku 1 października 2019 r. z powodu depresji. Jerzy N. w czwartek 10 października 2019 r. odwołał się do sądu pracy od rozwiązania umowy o pracę, domagając się przywrócenia do pracy w spółce X., zarzucając pracodawcy, iż dokonując rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia naruszył przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. Jednocześnie wniósł o przywrócenie mu terminu do złożenia żądania przywrócenia go do pracy ze względu na jego chorobę. Pracodawca w odpowiedzi na pozew, wniósł o oddalenie powództwa, podnosząc zarzut przekroczenia przez Jerzego N. 21 dniowego terminu do wniesienia odwołania od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Proszę ocenić zasadność roszczenia Jerzego N. przy uwzględnieniu stanowiska pracodawcy. Czy spółka X. przy rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy Jerzego N. dopuściła się naruszenia przepisów k.p., a jeżeli tak - to jakich?

2. Jacek N. jest zatrudniony od 1 stycznia 2019 r. w spółce X. na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy jako hydraulik, pracując w podstawowym systemie czasu pracy, od poniedziałku do piątku od godziny 7:00 do 15:00, mając ustalony 1 miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy. Jego wynagrodzenie wynosi 20 zł za godzinę pracy. W sobotę 1 czerwca 2019 roku pełnił on dyżur w domu od godziny 7:00 do 15:00, ale w czasie tego dyżuru usuwał awarię u strategicznego klienta spółki od godziny 13:00 do 15:00. W niedzielę 2 czerwca 2019 r. Jacek N. pracował przy usunięciu awarii sieci wodociągowej spółki X. od godziny 7:00 do 16:00.

Proszę podać, w jaki sposób pracodawca powinien zrekompensować dyżur domowy i pracę Jacka N. w sobotę 1 czerwca i jego pracę w niedzielę 2 czerwca 2019 r.?

3. Anna S. urodzona 1 stycznia 1990 r., w dniu 31 stycznia 2019 r. złożyła do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wnioski o przyznanie jej prawa do renty socjalnej oraz prawa do dodatku pielęgnacyjnego. W czerwcu 2006 r. ukończyła gimnazjum, od 1 września 2006 r. do czerwca 2009 r. uczęszczała do liceum ogólnokształcącego, od 1 października 2009 r. do czerwca 2014 r. była studentką prawa i uzyskała tytuł magister prawa. Po ukończeniu studiów nie podlegała żadnemu ubezpieczeniu społecznemu. Komisja lekarska ZUS, orzeczeniem z dnia 4 marca 2019 r., ustaliła, iż Ewa N. od 1 października 2018 r. jest całkowicie niezdolna do pracy oraz niezdolna do samodzielnej egzystencji na okres 4 lat z powodu reumatoidalnego zapalenia stawów, na które to schorzenie cierpi od 2002 r., a które uległo zaostrzeniu od października 2018 r.

Proszę podać, czy Ewa N. spełnia przesłanki do przyznania prawa renty socjalnej i dodatku pielęgnacyjnego, a jeżeli tak, to od kiedy?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 8

1. Ewa N. urodzona 1 lutego 1985 r. jest zatrudniona od 1 lutego 2008 r. w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Od 1 stycznia 2018 r. do 1 maja 2019 r. była niezdolna do pracy wskutek schorzeń neurologicznych, pobierając w tym czasie wynagrodzenie chorobowe, zasiłek chorobowy i świadczenie rehabilitacyjne. W dniu 6 maja 2019 r., na wniosek Ewy N., umowa o pracę uległa rozwiązaniu na podstawie porozumienia stron, ale 31 maja 2019 r. Ewa N. zorientowała się, iż jest w 8 tygodniu ciąży, nie wiedząc o tym fakcie w momencie rozwiązywania umowy o pracę. W dniu 3 czerwca 2019 r. Ewa N. złożyła do spółki X. pisemne oświadczenie, iż uchyła się od skutków prawnych swego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę na podstawie porozumienia stron, przedkładając zaświadczenie lekarskie, iż jest w 8 tygodniu ciąży i o czasowej niezdolności do pracy wskutek powikłań ciążowych od 3 czerwca 2019 r. do 2 lipca 2019 r. Jednocześnie wniosła o przywrócenie jej do pracy w spółce X. i o wypłacenie jej wynagrodzenia za pracę od 7 maja 2019 r. do 2 czerwca 2019 r., wynagrodzenia chorobowego od 3 czerwca 2019 r. do 2 lipca 2019 r., udzielenia urlopu wypoczynkowego za 2019 r. w wymiarze 16 dni począwszy od 3 lipca 2019 r. Spółka X. odmówiła ponownego zatrudnienia Ewy N. podnosząc, iż na jej miejscu jest zatrudniona inna osoba na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, a błąd odnośnie jej stanu ciąży nie został wywołany przez spółkę X.

Proszę ocenić zasadność żądań Ewy N. przy uwzględnieniu stanowiska spółki X.

2. Jacek N., Jerzy N., Piotr L., Józef K. są zatrudnieni w spółce X. na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy jako sprzedawcy w sklepie radiowo-telewizyjnym. Mają oni podpisaną od 1 lutego 2019 r. umowę o wspólnej odpowiedzialności materialnej, po prawidłowym powierzeniu im mienia znajdującego się w sklepie. Zgodnie z zawartą umową, za szkody w mieniu im powierzonym, wyżej wymienieni pracownicy odpowiadają w częściach równych. Ich wynagrodzenie za pracę wynosi 3000 zł miesięcznie. W dniu 3 czerwca 2019 r. Piotr L., wbrew ustalonym przez pracodawcę regułom udzielania rabatu, udzielił rabatu dla swojego brata w kwocie 1000 zł przy zakupie telewizora. W dniu 4 czerwca 2019 r. nieznanymi sprawcami w godzinach otwarcia sklepu, pomimo monitoringu skradł telefon komórkowy o wartości 3000 zł. W dniu 5 czerwca 2019 r. Jacek N. i Józef K. podczas przenoszenia telewizora o wartości 15 000 zł z wystawy sklepowej na skutek nieuwagi doprowadzili do jego całkowitego zniszczenia. Natomiast Jerzy N. w dniu 6 czerwca 2019 r. dopuścił się kradzieży tabletu graficznego o wartości 3000 zł. Inwentaryzacja z dnia 28 czerwca 2019 r. wykazała niedobór w wysokości 30 000 zł.

Proszę podać, jak powinna wyglądać odpowiedzialność materialna Piotra L., Jerzego N., Jacka N. i Józefa K.?

3. Jan O. jest zatrudniony od 1 stycznia 1980 r. w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako mechanik samochodowy w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 8 lutego 2019 r. podczas normalnego wykonywania swoich obowiązków pracowniczych, bez nadmiernego wysiłku, podczas naprawy samochodu ciężarowego nagle zasłabł, po czym został przewieziony do szpitala, gdzie zmarł. Sekcja zwłok wykazała, że przyczyną śmierci Jana O. był udar krwotoczny mózgu spowodowany nieleczonym nadciśnieniem tętniczym. Jan O. został dopuszczony do pracy w dniu śmierci, pomimo braku aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy w charakterze mechanika samochodowego, które było ważne do 1 lutego 2019 r. Mimo, że 15 stycznia 2019 r. Jan O. otrzymał od pracodawcy skierowanie na okresowe badania lekarskie w dniu 31 stycznia 2019 r., nie udał się na powyższe badania z powodu zwykłego niedbalstwa.

Proszę podać, czy zdarzenie Jana O. z dnia 8 lutego 2019 r. jest wypadkiem przy pracy?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH ZESTAW NR 9

1. Mgr inż. budownictwa Jerzy N. urodzony 1 lutego 1955 r. jest zatrudniony od 1 stycznia 1980 r. w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy jako kierownik budowy, któremu podlega 50 pracowników. W dniu 17 czerwca 2019 r. spółka X. otrzymała od prokuratury informację o skierowaniu przeciwko Jerzemu N. aktu oskarżenia za popełnienie przestępstwa z art. 178a §1 k.k., to jest prowadzenia w niedzielę 14 kwietnia 2019 r. prywatnego samochodu osobowego w ruchu lądowym pod wpływem środka odurzającego. W tej sytuacji prezes zarządu spółki X. zastanawiał się w dniu 18 czerwca 2019 r., czy w związku z powyższym można wręczyć Jerzemu N. w dniu 28 czerwca 2019 r. oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy z powodu oczywistości popełnienia przestępstwa z art. 178a §1 k.k., które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, czy też należy poczekać do czasu prawomocnego skazania Jerzego N., czy ewentualnie, można tego dnia wręczyć Jerzemu N. pismo o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za 3 miesięcznym okresem wypowiedzenia również z powodu oczywistości popełnienia przestępstwa z art. 178a §1 k.k. w czasie trwania umowy o pracę, czy ewentualnie z tej samej przyczyny można wypowiedzieć mu warunki pracy i płacy, a po upływie okresu wypowiedzenia zaproponować pracę murarza.

Proszę udzielić odpowiedzi na wątpliwości prezesa zarządu spółki X.

2. Ewa N. i Anna S. są zatrudnione od 1 lutego 2019 r. w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, świadcząc swoją pracę od poniedziałku do piątku od godziny 7:00 do 15:00, mając ustalony 1 miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy, przy czym Ewa N. pracuje jako główna księgowa, a Anna S. jako księgowa. Pracodawca zobowiązał Ewę N. i Annę S. do obowiązkowego udziału w szkoleniu w zakresie nowych przepisów podatkowych w siedzibie spółki w piątek 5 kwietnia 2019 r. od godziny 14:00 do 18:00 oraz w sobotę 6 kwietnia 2019 r. od godziny 10:00 do 14:00. Kierownik działu kadr spółki X. zastanawiał się, czy czas szkolenia jest czasem pracy, a jeżeli tak to w jaki sposób należy zrekompensować udział Ewy N. i Anny S. w obowiązkowym szkoleniu.

Proszę udzielić odpowiedzi na wątpliwości kierownika działu kadr spółki X.

3. Jan O. jest zatrudniony od 1 stycznia 2019 r. w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy jako monter. Przeszedł przeszkolenie w zakresie przepisów bhp, w tym o obowiązku zakładania szelek zabezpieczających przed upadkiem przy pracach na wysokości, a także uzyskał orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do pracy na wysokości na stanowisku monter, ważne do dnia 31 grudnia 2020 r. W dniu 1 lutego 2019 r. Jan O. wykonywał pracę na wysokości 20 metrów przy montażu płyt dachowych na budowanej hali magazynowej. Pomimo, iż był wyposażony w kask oraz szelki zabezpieczające przed upadkiem, to w tym dniu nie miał założonych szelek, a sytuację taką stale tolerował jego bezpośredni przełożony - kierownik budowy. Pod koniec pracy w tym dniu, podczas schodzenia z dachu na skutek nagłego, niespodziewanego podmuchu wiatru Jan O. upadł na posadzkę hali, doznając skomplikowanego złamania ręki, w wyniku czego ustalono u niego stały 20 % uszczerbku na zdrowiu. W chwili upadku stężenie alkoholu we krwi Jana O. wynosiło 0,65 promila. Od 1 lutego 2019 r. do 31 maja 2019 r. Jan O. był niezdolny do pracy otrzymując od lekarza zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy na powyższy okres.

Proszę podać, czy Janowi O. przysługują jakieś świadczenia z jego ubezpieczenia wypadkowego w związku ze zdarzeniem z dnia 1 lutego 2019 r.?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 10

1. Ewa N., urodzona 1 lutego 1960 r., jest zatrudniona od dnia 1 stycznia 1980 r. w spółce X., w której zatrudnionych jest 15 pracowników, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy jako sprzątaczką. Jej wynagrodzenie od 1 stycznia 2019 r. wynosi 2 500 zł miesięcznie. W dniu 31 stycznia 2019 r. Ewa N. otrzymała od pracodawcy pismo o wypowiedzeniu jej warunków pracy i płacy z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 30 kwietnia 2019 r. Po okresie wypowiedzenia spółka X. zaproponowała Ewie N. pracę pomocy kuchennej w połowie pełnego wymiaru czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2020 r., za wynagrodzeniem w wysokości 1 250 zł. W piśmie tym pouczone Ewę N., że jeżeli przed upływem połowy okresu wypowiedzenia, czyli do 15 marca 2019 r., nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę, będzie to jednoznaczne z wyrażeniem zgody na proponowaną zmianę warunków umowy. Jednocześnie pracodawca poinformował ją, iż w razie odmowy przyjęcia nowych warunków umowy o pracę, umowa rozwiąże się z upływem okresu wypowiedzenia tj. 30 kwietnia 2019 r. Spółka X. w powyższym piśmie nie podała przyczyn wypowiedzenia Ewie N. warunków umowy o pracę. Ewa N. nie zamierza składać oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy i płacy, ale 4 lutego 2019 r. złożyła pozew do sądu pracy, wnosząc o zasądzenie odszkodowania w wysokości 7 500 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia spółce X. odpisu pozwu, podnosząc w nim, iż pracodawca wypowiadając jej warunki pracy i płacy naruszył przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę.

Proszę ocenić zasadność powództwa Ewy N. Czy spółka X. wypowiadając warunki pracy i płacy Ewie N. naruszyła przepisy prawa pracy, a jeżeli tak, to jakie?

2. Jacek N. jest zatrudniony od 1 stycznia 2019 r. w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Pracuje on w równoważnym ruchomym czasie pracy, od poniedziałku do niedzieli, w systemie pracy zmianowej, mając ustalony 1-miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy. Jacek N. cały tydzień, od poniedziałku 1 lipca do piątku 5 lipca 2019 r., pracował od godziny 23:00 do godziny 7:00. Ze względu na szczególne potrzeby, pracodawca zobowiązał Jacka N. do pracy w sobotę 6 lipca 2019 r., od godziny 23:00 do godziny 7:00 następnego dnia. W spółce X. za pracę w niedzielę uważa się pracę wykonywaną między godziną 6:00 w tym dniu a godziną 6:00 następnego dnia. Jacek N. w zamian za pracę rozpoczętą w sobotę 6 lipca 2019 r. domaga się od pracodawcy 2 dni wolnego od 8 do 9 lipca 2019 r.

Proszę podać, czy żądanie Jacka N. jest zasadne?

3. Jan O., urodzony 1 lutego 1964 r., był zatrudniony od 1 stycznia 1984 r. do 31 grudnia 2007 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy jako rybak morski w Przedsiębiorstwie Połowów Dalekomorskich. Od 1 stycznia 2008 r. do 31 grudnia 2015 r. Jan O. był zatrudniony na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy w spółce X. jako rybak śródlądowy. Od 1 lutego 2016 r. prowadzi on jako osoba fizyczna pozarolniczą działalność gospodarczą w zakresie połowów ryb morskich na Morzu Bałtyckim, podlegając z tego tytułu ubezpieczeniu społecznemu, a podstawa wymiaru jego składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe wynosi 60% prognozowanego, przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia. W dniu 31 maja 2019 r. Jan O. złożył wniosek o przyznanie emerytury pomostowej, nadal prowadząc pozarolniczą działalność gospodarczą.

Proszę podać, czy Jan O. spełnia przesłanki do przyznania emerytury pomostowej, a jeżeli tak, to od kiedy? Czy w razie przyznania Janowi O. emerytury pomostowej, to czy emerytura ta będzie podlegała zawieszeniu?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 11

1. Eryk K. był zatrudniony w spółce X. od 1 lipca 2016 r. do 30 września 2016 r. na podstawie umowy o pracę na okres próbny jako ślusarz. Następnie od 1 października 2016 r. do 31 marca 2017 r. miał zawartą umowę o pracę na czas określony ze spółką X. jako pomocnik murarza. Od 1 kwietnia 2017 r. do 30 września 2017 r. miał on zawartą umowę o pracę na czas nieokreślony ze spółką Y. jako pracownik gospodarczy. Od 1 października 2017 r. do 31 grudnia 2017 r. był on ponownie zatrudniony w spółce X. na podstawie umowy o pracę na okres próbny jako spawacz, a od 1 stycznia 2018 r. do 30 kwietnia 2018 r. Eryka K. wiązała ze spółką X. umowa o pracę na czas określony na stanowisku spawacza, ale w dniu 27 kwietnia 2018 r. na podstawie aneksu strony przedłużyły tą ostatnią umowę o pracę na czas określony do dnia 30 czerwca 2018 r. Od 1 lipca 2018 r. do 31 stycznia 2019 r. Eryk K. był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w spółce Z. jako murarz. Od 1 lutego 2019 r. do 31 marca 2019 r. Eryk K. ponownie był zatrudniony w spółce X. na podstawie umowy o pracę na okres próbny jako kierowca. W dniu 1 kwietnia 2019 r. Eryk K. zawarł ze spółką X. umowę o pracę na czas określony od 8 kwietnia 2019 r. do 31 grudnia 2019 r. Zgodnie z ostatnią zawartą umową o pracę na czas określony z dnia 1 kwietnia 2019 r. miał on wykonywać pracę portiera w połowie pełnego wymiaru czasu pracy.
Proszę podać, czy spółka X. mogła zawrzeć w dniu 1 kwietnia 2019 r. umowę o pracę na czas określony z Erykiem K. od 8 kwietnia 2019 r do 31 grudnia 2019 r.

2. Paweł N. jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w spółce X., która prowadzi markety spożywcze. Pracuje on w podstawowym systemie czasu pracy, od poniedziałku do piątku od godziny 7:00 do 15:00, mając ustalony jednomiesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy. W jednym z tych marketów Paweł N. pełni funkcję kierownika. W markecie tym oprócz Pawła N. zatrudnionych jest 15 innych sprzedawców. W związku ze zwiększonym ruchem przedświątecznym i chorobą 3 sprzedawców, w piątek 12 kwietnia 2019 r. pracował on dodatkowo od godziny 15:00 do godziny 18:00, w sobotę 13 kwietnia 2019 r. od godziny 7:00 do 15:00 r. i w niedzielę handlową 14 kwietnia 2019 r. od godziny 10:00 do 14:00. Paweł N. w tych dniach wspólnie z pozostałymi pracownikami sklepu spożywczego pracował jako sprzedawca, obsługując klientów. Pracodawca udzielił Pawłowi N. bez jego wniosku, w zamian za pracę w niedzielę, 4 godziny czasu wolnego we wtorek 16 kwietnia 2019 r., natomiast odmówił jakiegokolwiek rekompensaty za jego dodatkową pracę w piątek i sobotę, podnosząc, iż jako kierownikowi wyodrębnionej komórki organizacyjnej spółki, tj. marketu spożywczego nie przysługuje mu żadna rekompensata.
Proszę ocenić stanowisko pracodawcy z punktu widzenia przepisów o czasie pracy.

3. Ewa N., urodzona 1 maja 1959 r., mając udowodniony 26-letni okres składkowy z tytułu zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy w spółce X., od 1 stycznia 2010 r. ma przyznane na stałe prawo do renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy. Od 1 stycznia 2018 r. jest ona zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w połowie pełnego wymiaru czasu pracy w zakładzie pracy chronionej Y.
Proszę podać, czy Zakład Ubezpieczeń Społecznych mógł przyznać Ewie N. emeryturę z urzędu, a jeżeli tak, to od kiedy i czy może ona pobierać zarówno emeryturę, jak i rentę w pełnej wysokości? Czy Zakład Ubezpieczeń Społecznych, w razie przyznania Ewie N. emerytury z urzędu, to czy prawo do tej emerytury powinien zawiesić ze względu na brak rozwiązania umowy o pracę z zakładem pracy chronionej Y.?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH ZESTAW NR 12

1. Ewa N. jest zatrudniona w spółce X. zatrudniającej 30 pracowników w Kaliszu na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1 stycznia 2019 r. do 31 grudnia 2019 r. w pełnym wymiarze czasu pracy jako kasjerka w sklepie spożywczym, przy czym pracuje ona w równoważnym systemie czasu pracy, od poniedziałku do czwartku, od godziny 8:00 do 18:00, a piątki dla niej są dniami wolnymi od pracy. W piątek 28 czerwca 2019 r. umówiła się telefonicznie o godzinie 10:00 na wizytę lekarską na godzinę 16:30. O godzinie 11:00 tego dnia pracodawca skontaktował się z Ewą N. telefonicznie, prosząc ją o przyjazd do sklepu o godzinie 13:00 na krótką rozmowę. Po przybyciu do sklepu pracodawca wręczył Ewie N. pismo o rozwiązaniu z nią umowy o pracę za 2-tygodniowym okresem wypowiedzenia. W piśmie tym pracodawca nie wskazał przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy, nie zawarł pouczenia o przysługującym jej prawie do odwołania się od tego wypowiedzenia do sądu pracy. Jeszcze tego samego dnia Ewa N. otrzymała od lekarza zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby serca na okres od 28 czerwca do 15 lipca 2019 r., które tego samego dnia zostało dostarczone spółce X. W dniu 31 lipca 2019 r. Ewa N. złożyła odwołanie od rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, wnosząc o zasądzenie odszkodowania w wysokości jej 6-miesięcznego wynagrodzenia, gdyż jej zdaniem spółka X. naruszyła przepisy o wypowiedzaniu umowy o pracę, zawartej na czas określony. Ponadto wniosła o przywrócenie jej terminu do wniesienia odwołania. Wniosła również o zasądzenie wynagrodzenia za okres od 15 lipca do 31 lipca 2019 r. i zasądzenie odprawy w wysokości jej 1 miesięcznego wynagrodzenia, gdyż jej zdaniem rozwiązano z nią umowę o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników.

Proszę ocenić zasadność powództwa Ewy N.

2. Jerzy N. jest zatrudniony od 10 lat w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Jego wynagrodzenie wynosi 5 000 zł miesięcznie. Z jego wynagrodzenia za pracę są egzekwowane, na podstawie tytułów wykonawczych, świadczenia alimentacyjne na jego czwórkę dzieci w wysokości 5 000 zł miesięcznie, ale potrącenia te są ograniczone do 3/5 wynagrodzenia. W dniu 31 stycznia 2019 r. Jerzy N. rozwiązał ze spółką X. umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu niewypłacania mu wynagrodzenia za pracę za 3 ostatnie miesiące w związku z kłopotami finansowymi spółki X. W dniu 8 maja 2019 r. sąd pracy zasądził od spółki X. na rzecz Jerzego N. odszkodowanie w wysokości 15 000 zł na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. Jerzy N. po zasądzeniu tego odszkodowania zwrócił się do swojego brata, aplikanta sądowego, o opinię, czy zasądzone odszkodowanie w całości może być zajęte przez komornika sądowego na poczet jego zaległych świadczeń alimentacyjnych.

Proszę podać, jaka powinna być opinia prawna brata Jerzego N.

3. Anna S., urodzona 1 stycznia 1980 r., od 1 stycznia 2008 r. do 7 stycznia 2019 r. była zatrudniona w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, przy czym od 1 stycznia 2010 r. do 31 grudnia 2012 r. i od 1 stycznia 2015 r. do 31 grudnia 2017 r. przebywała na urlopie wychowawczym. Zatrudnienie w spółce X. jest jej pierwszym tytułem do ubezpieczenia społecznego. Od 3 lipca 2018 r. do 31 grudnia 2018 r., to jest przez 182 dni, była niezdolna do pracy z powodu choroby, pobierając wynagrodzenie chorobowe i zasiłek chorobowy. Była to jej pierwsza niezdolność do pracy z powodu choroby w spółce X. W dniu 1 lutego 2019 r. złożyła wniosek o przyznanie jej prawa renty z tytułu niezdolności do pracy. Komisja lekarska ZUS, orzeczeniem z 15 marca 2019 r., ustaliła, iż Anna S. od 1 stycznia 2019 r. jest częściowo niezdolna do pracy na okres lat 3.

Proszę podać, czy Anna S. spełnia przesłanki do przyznania renty z tytułu niezdolności do pracy?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 14

1. Ewa N., z zawodu technik handlowiec, jest zatrudniona w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako kierownik magazynu artykułów spożywczych w Kaliszu. Ze względu na długotrwałe absencje chorobowe Ewy N., w dniu 2 lipca 2018 r. spółka X. wypowiedziała jej umowę o pracę, ale wyrokiem sądu rejonowego z dnia 29 marca 2019 r., który uprawomocnił się w dniu 6 maja 2019 r., Ewa N. została przywrócona do pracy w spółce X. na poprzednich warunkach pracy i płacy ze względu na naruszenie przez pracodawcę art. 38 i 41 k.p. Przywracając Ewę N. do pracy sąd rejonowy nie badał merytorycznie zasadności wypowiedzenia jej umowy o pracę. Gdy Ewa N., w dniu 7 maja 2019 r. stawiała się do pracy, to prezes zarządu spółki X. zastanawiał się, czy w związku z tym, iż na stanowisku kierownika magazynu artykułów spożywczych jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony inny pracownik, to czy może zatrudnić Ewę N. na stanowisku sprzedawcy w sklepie spożywczym, prowadzonym przez spółkę w Kaliszu, przy zachowaniu jej dotychczasowego wynagrodzenia, czy może Ewie N. wypowiedzieć ponownie umowę o pracę lub wypowiedzieć jej warunki pracy i płacy z powołaniem się na te same przyczyny wypowiedzenia jak przy wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 2 lipca 2018 r., ewentualnie, czy może powierzyć jej pracę sprzątaczką na okres 3 miesięcy z zachowaniem prawa do dotychczasowego wynagrodzenia.

Proszę udzielić odpowiedzi na wątpliwości prezesa zarządu spółki X.

2. Anna S. jest zatrudniona od 1 stycznia 2000 r. w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Od 1 stycznia 2013 r. do 4 lutego 2013 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, pobierając wynagrodzenie chorobowe i zasiłek chorobowy, od 5 lutego 2013 r. do 5 sierpnia 2013 r. – na urlopie macierzyńskim, od 6 sierpnia 2013 r. do 3 lutego 2014 r. – na urlopie rodzicielskim, od 4 lutego 2014 r. do 8 stycznia 2015 r. – na urlopie wychowawczym, od 9 stycznia 2015 r. do 9 lipca 2015 r. do – na urlopie macierzyńskim, od 10 lipca 2015 r. do 7 stycznia 2016 r. – na urlopie rodzicielskim, od 8 stycznia 2016 r. do 7 stycznia 2019 r. – na urlopie wychowawczym. Od 8 stycznia 2019 r. do 5 lutego 2019 r. świadczyła ona pracę. W dniu 6 lutego 2019 r. spółka X. rozwiązała z Anną S. umowę o pracę bez wypowiedzenia z jej winy.

Proszę podać, za ile dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego spółka X. powinna wypłacić Annie S. ekwiwalent za okres zatrudnienia od 1 stycznia 2013 r. do 26 lutego 2019 r.? Czy prawo do urlopu Anny S. nie uległo przedawnieniu za niektóre okresy?

3. Jan O., urodzony 1 stycznia 1950 r., od 1 maja 2018 r. pobiera emeryturę rolniczą w najniższej wysokości, nie mając od tego dnia żadnego tytułu do podlegania ubezpieczeniu społecznemu. W dniu 1 lipca 2018 r. Jan O. został wybrany na stanowisko sołtysa wsi Krępa na 3-letnią kadencję. W dniu 15 grudnia 2018 r. prowadził zebranie wiejskie we wsi Krępa, podczas którego doszło do ostrej wymiany zdań pomiędzy Janem O., a mieszkańcem wsi Krępa Piotrem L., który nagle uderzył Jana O. w głowę, w wyniku czego ten przewrócił się i upadając uderzył głową o krawędź stołu, doznając poważnego urazu czaszkowo-mózgowego. W rezultacie doznanych obrażeń w dniu 17 czerwca 2019 r. został on uznany przez komisję lekarską ZUS za osobę całkowicie niezdolną do pracy od 15 czerwca 2019 r. na stałe, na skutek zdarzenia z dnia 15 grudnia 2018 r. Komisja lekarska ZUS ustaliła również, iż w wyniku powyższego zdarzenia Jan O. doznał stałego uszczerbku na zdrowiu, a procentowy uszczerbek wyniósł 30%.

Proszę podać, czy Jan O. spełnia przesłanki do jednorazowego odszkodowania w związku z doznaniem stałego uszczerbku na zdrowiu związanym ze zdarzeniem z dnia 15 grudnia 2018 r.?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 15

1. Jerzy N. urodzony 1 lutego 1980 r., od 1 września 2016 r. do 31 sierpnia 2017 r., a następnie od 1 września 2017 r. do 31 sierpnia 2018 r. był zatrudniony w spółce X. na podstawie umów o pracę na czas określony. W dniu 30 sierpnia 2018 r. spółka X. zawarła z Jerzym N. kolejną umowę o pracę na czas określony od 1 września 2018 r. do 31 sierpnia 2019 r. W dniu 28 czerwca 2019 r. Jerzy N. otrzymał od pracodawcy pisemne oświadczenie iż z dniem 31 lipca 2019 r. rozwiązuje z nim umowę o pracę za 1 miesięcznym okresem wypowiedzenia. W piśmie tym spółka X. nie podała przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę, ani wcześniej nie zawiadomiła zakładowej organizacji związkowej do której należy 50 pracowników spółki, w tym Jerzy N., o zamiarze wypowiedzenia mu umowy o pracę. Jerzy N. odwołał się od powyższego wypowiedzenia umowy o pracę 15 lipca 2019 r. do sądu pracy, wnosząc o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, a jeżeli upłynie okres wypowiedzenia o przywrócenie go do pracy w spółce X. Ponadto wniósł o zasądzenie wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy, w razie przywrócenia go do pracy w spółce X.

Proszę ocenić zasadność powództwa Jerzego N.

2. Jacek N. jest zatrudniony w spółce X. od 1 lutego 2019 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako pracownik ochrony, mając w zakresie swoich obowiązków między innymi również ochronę przed kradzieżą samochodów spółki zaparkowanych na terenie zakładowego parkingu. Jego wynagrodzenie miesięczne wynosi 3 000 zł. W dniu 31 grudnia 2018 r. chciał on uniemożliwić złodziejowi, dokonanie z terenu tego parkingu kradzieży nowego samochodu ciężarowego o wartości 400 000 zł i zastawił przejazd przez bramę wyjazdową samochodem osobowym spółki X. o wartości 21 000 zł. Pomimo tego złodziej staranował przejazd skradzionym samochodem ciężarowym, niszcząc całkowicie samochód osobowy. Sprawcy kradzieży samochodu ciężarowego nie ustalono. Spółka X. domaga się od Jacka N. naprawienia szkody na skutek całkowitego zniszczenia samochodu osobowego, przy czym wartość odszkodowania ograniczyła do wysokości jego 3 miesięcznego wynagrodzenia, czyli do kwoty 9 000 zł.

Proszę podać, czy roszczenie to jest zasadne?

3. Jan O., urodzony 1 lutego 1971 r., jest zatrudniony w spółce X. od 1 stycznia 2000 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, jako kierowca samochodu ciężarowego. Na okres od 1 stycznia 2018 r. do 30 listopada 2018 r. spółka X. udzieliła Janowi O. urlop bezpłatny. Od 25 listopada 2018 r. do 31 grudnia 2018 r. był on czasowo niezdolny do pracy w związku z chorobą płuc, przedstawiając pracodawcy zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy na ten okres, a następnie przedstawiał kolejne zaświadczenia lekarskie na okres od 1 stycznia 2019 r. do 28 lutego 2019 r. z powodu tej samej choroby. Po odzyskaniu zdolności do pracy od 1 marca 2019 r. do 31 marca 2019 r. świadczył on normalnie pracę. W poniedziałek 1 kwietnia 2019 r. Jan O., w czasie godzin pracy, kierując samochodem ciężarowym, będąc w stanie znacznej nietrzeźwości (2,6 promila alkoholu), spowodował z własnej winy kolizję z innym pojazdem, doznając obrażeń ciała i przez okres od 1 kwietnia 2019 r. do 15 maja 2019 r. był niezdolny do pracy z powodu odniesionych obrażeń, przedstawiając pracodawcy zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy za ten okres. Za spowodowanie wypadku komunikacyjnego w stanie nietrzeźwości został prawomocnie skazany wyrokiem z dnia 28 czerwca 2019 r.

Proszę podać, czy Janowi O., w okresie niezdolności do pracy z powodu choroby przysługiwało wynagrodzenie chorobowe i zasiłek chorobowy, a jeżeli tak, to za jakie okresy i ile wynosiła podstawa wymiaru tych świadczeń ?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 16

1. Ewa N. od 1 stycznia 2010 r. jest zatrudniona na szpitalnym oddziale ratunkowym szpitala w Kaliszu, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, jako pielęgniarka. Jako miejsce jej pracy wskazano szpital w Kaliszu. Od 1 czerwca 2016 r. do 31 maja 2019 r. przebywała ona na urlopie wychowawczym. Jej wynagrodzenie miesięczne przed udaniem się na urlop wychowawczy wynosiło 4 500 zł. Gdy 1 czerwca 2019 r. Ewa N. wróciła do pracy, dyrektor szpitala zwrócił się do radcy prawnego o opinię prawną, czy na podstawie ustnego polecenia służbowego może skierować Ewę N. do pracy jako pielęgniarkę na oddziale neurologicznym szpitala, gdzie od kilku miesięcy nie jest obsadzone stanowisko pielęgniarki, a na szpitalnym oddziale ratunkowym obecnie jest wystarczająca ilość zatrudnionych pielęgniarek, a jeżeli tak, to jakie powinien ustalić wynagrodzenie dla Ewy N., gdyż obecnie pielęgniarkom zatrudnionym w szpitalnym oddziale ratunkowym przysługuje wynagrodzenie w wysokości 5 500 zł miesięcznie, a na oddziale neurologicznym – 4 000 zł miesięcznie, ze względu na mniej uciążliwy rodzaj pracy, czy też powinien Ewie N. wypowiedzieć warunki pracy i płacy i dopiero po upływie okresu wypowiedzenia przenieść ją na oddział neurologii szpitala za wynagrodzeniem 4 000 zł.

Proszę podać, jaka powinna być treść opinii radcy prawnego?

2. Jerzy N., urodzony 1 lutego 1956 r., jest zatrudniony od 1 stycznia 1980 r. w spółce X., zatrudniającej 100 pracowników, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, jako księgowy. W dniu 31 grudnia 2018 r. spółka X. rozwiązała z Jerzym N. umowę o pracę za wcześniejszym 1-miesięcznym okresem wypowiedzenia z przyczyn nie dotyczących pracowników, przy czym wypowiedzając umowę o pracę spółka X. skróciła Jerzemu N. okres wypowiedzenia umowy o pracę o 2 miesiące na podstawie art. 36¹ k.p. Jerzy N. otrzymał w związku z rozwiązaniem umowy o pracę odszkodowanie w wysokości jego 2-miesięcznego wynagrodzenia i 3-miesięczną odprawę pieniężną. Wyrokiem sądu rejonowego z 31 maja 2019 r., który uprawomocnił się 2 lipca 2019 r., Jerzy N. został przywrócony do pracy w spółce X. na poprzednich warunkach, oraz zasądzono na jego rzecz wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia pracy. Od 4 lipca 2019 r. Jerzy N. ponownie podjął pracę w spółce X.

Proszę podać, ile dni urlopu wypoczynkowego będzie przysługiwało Jerzemu N. za 2019 rok, jeżeli do 31 grudnia 2019 r. będzie on normalnie świadczył pracę w spółce X.? Czy spółka X, na poczet zasądzonego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, może zaliczyć wypłacone Jerzemu N. odszkodowanie i odprawę? Czy okres pozostawania bez pracy Jerzego N. od 1 stycznia 2019 r. do 3 lipca 2019 r. zalicza się do okresu zatrudnienia przy ustalaniu jego prawa do nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy?

3. Jan O., urodzony 1 stycznia 1990 r., podlega od 1 stycznia 2010 r. ubezpieczeniu społecznemu rolników z tytułu prowadzenia działalności rolniczej we własnym gospodarstwie rolnym o pow. 10,25 ha przeliczeniowego. W dniu 1 lipca 2019 r. zawarł on umowę o świadczenie usług na rzecz spółki X. na okres 6 miesięcy. Z tytułu zawartej umowy Jan O. będzie uzyskiwał przychód w rozliczeniu miesięcznym w wysokości 2 000 zł.

Proszę podać, czy w związku z zawartą umową o świadczenie usług na rzecz spółki X. Jan O. będzie podlegał obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu i zdrowotnemu z tego tytułu? Czy Jan O. w związku z zawartą umową o świadczenie usług nadal może podlegać ubezpieczeniu społecznemu rolników z tytułu prowadzenia działalności rolniczej we własnym gospodarstwie o pow. 10,25 ha przeliczeniowego?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 17

1. Ewa N., urodzona 31 grudnia 2001 r., w dniu 31 sierpnia 2017 r. zawarła ze spółką X. umowę o pracę na czas nieokreślony, w celu przygotowania zawodowego. Nauka zawodu miała trwać od 1 września 2017 r. do 31 sierpnia 2019 r. i kończyć się egzaminem. W okresie nauki zawodu spółka X. zobowiązała się zwalniać Ewę N. na zajęcia teoretyczne w zasadniczej szkole zawodowej. W dniu 5 maja 2019 r. Ewa N. przedłożyła spółce X. zaświadczenie lekarskie, iż jest w 3 miesiącu ciąży. Od 1 lutego 2019 r. do 30 kwietnia 2019 r. Ewa N. nie uczestniczyła w zajęciach teoretycznych w zasadniczej szkole zawodowej, pomimo stosowania wobec niej 4-krotnie środków wychowawczych.

Proszę podać, czy w tej sytuacji spółka X. mogła w dniu 31 maja 2019 r. wręczyć Ewie N. pismo o rozwiązaniu z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem z powodu niewypełnienia przez nią obowiązkowego doksztalcania się teoretycznego w zasadniczej szkole zawodowej, pomimo stosowania wobec niej środków wychowawczych? Do ilu dni urlopu wypoczynkowego nabyła prawo Ewa N. w 2018 r.?

2. Jacek N. jest zatrudniony od 10 lat w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w połowie pełnego wymiaru czasu pracy, pracując od poniedziałku do piątku, od godziny 8:00 do 12:00, mając ustalony 1-miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy. W umowie o pracę ustalono, iż przekroczenie 10 godzin pracy na dobę oraz 50 godzin tygodniowo, uprawnia Jacka N. do wynagrodzenia wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych. Jego wynagrodzenie wynosi 20 zł za godzinę pracy. Pracodawca, wobec jego szczególnych potrzeb, zobowiązał Jacka N. do świadczenia pracy w sobotę 29 czerwca 2019 r. od godziny 8:00 do 18:00, a była to jego pierwsza praca w tym miesiącu ponad ustalony w umowie o pracę wymiar czasu pracy. Jacek N. otrzymał od pracodawcy normalne wynagrodzenie za pracę w sobotę 29 czerwca 2019 r., ale uważa on iż pracodawca wypłacając mu tylko normalne wynagrodzenie za pracę w sobotę 29 czerwca 2019 r. dopuścił się w stosunku do jego osoby dyskryminacji w zatrudnieniu, ze względu na jego zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, a ponadto uważa, iż za pracę tego dnia oprócz normalnego wynagrodzenia, za każdą godzinę pracy, powinien otrzymać 100% dodatek.

Proszę ustosunkować się do stanowiska Jacka N.

3. Anna S., urodzona 1 czerwca 1959 r., od 1 stycznia 1979 r. do 31 grudnia 2015 r. podlegała ubezpieczeniu społecznemu z tytułu zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy spółce X. Od 1 stycznia 2016 r. podlega ubezpieczeniu społecznemu rolników w pełnym zakresie, z tytułu prowadzenia działalności rolniczej we własnym gospodarstwie rolnym o pow. 10,25 ha przeliczeniowego. W dniu 28 czerwca 2019 r. złożyła wniosek do ZUS o przyznanie prawa do emerytury, a decyzją z dnia 31 lipca 2019 r. organ ten przyznał Annie S. prawo do emerytury począwszy od 1 czerwca 2019 r. Na wniosek Anny S. ZUS zawiesił jej prawo do emerytury począwszy od 1 sierpnia 2019 r. Decyzją z 30 sierpnia 2019 r. Prezes KRUS stwierdził ustanie począwszy od 1 czerwca 2019 r. u Anny S. ubezpieczenia emerytalno-rentowego, wypadkowego, chorobowego i macierzyńskiego rolników oraz przyjął, iż ustał obowiązek opłacania składek na powyższe ubezpieczenia od tego dnia. Anna S. odwołała się od powyższej decyzji, podnosząc, iż skoro od 1 sierpnia 2019 r. ma ona zawieszony prawo do emerytury, to od tego dnia powinna nadal podlegać ubezpieczeniu społecznemu rolników w pełnym zakresie z tytułu prowadzenia działalności rolniczej we własnym gospodarstwie rolnym, o pow. 10,25 ha przeliczeniowego, a ponadto dodatkowo podniosła, iż skoro decyzja o przyznaniu jej prawa do emerytury została wydana 31 lipca 2019r., to do 1 sierpnia 2019 r. powinna nadal podlegać ubezpieczeniu społecznemu rolników.

Proszę ocenić zasadność decyzji Prezesa KRUS jak i zasadność odwołania Anny S.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 18

1. Jerzy N. urodzony 17 lutego 1975 r., od 1 stycznia 1996 r. jest zatrudniony w kopalni węgla kamiennego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, stale jako górnik przodkowy pod ziemią. Nie jest członkiem otwartego funduszu emerytalnego. Od 1 stycznia 2019 r. do 1 lipca 2019 r., to jest przez okres 182 dni, był niezdolny do pracy z powodu choroby zawodowej, pobierając w tym okresie zasiłek chorobowy. W dniu 2 lipca 2019 r. stawił się do pracy i po kontrolnych badaniach lekarskich uzyskał orzeczenie o zdolności do pracy na dotychczasowym stanowisku. Od 3 lipca 2019 r. do 31 sierpnia 2019 r. otrzymał zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy w związku z obłożną chorobą 11 miesięcznego syna i koniecznością sprawowania osobistej opieki nad nim, dostarczając powyższe zaświadczenie pracodawcy w dniu 4 lipca 2019 r. W tej sytuacji dyrektor kopalni zwrócił się 4 sierpnia 2019 r. do radcy prawnego o opinię, czy z Jerzym N. można rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, bez winy pracownika w dniu 16 sierpnia 2019 r., z powodu kolejnej nieobecności w pracy trwającej powyżej 30 dni, ewentualnie czy z powodu długotrwałej usprawiedliwionej nieobecności w pracy Jerzego N. która dezorganizuje pracę w jego brygadzie, można rozwiązać z nim umowę o pracę za 3 miesięcznym okresem wypowiedzenia.

Proszę podać, jakiej treści powinna być opinia radcy prawnego?

2. Jacek N. jest zatrudniony w spółce X. od 1 lutego 2010 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, jako hydraulik. Pracuje w podstawowym systemie czasu pracy od poniedziałku do piątku od godziny 7:00 do godziny 15:00, mając ustalony 1 miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy. Jego wynagrodzenie za pracę wynosi 20 zł za godzinę pracy. Pora nocna w spółce X. obejmuje 8 godzin od godziny 22:00 do 6:00. W środę 31 lipca 2019 r. Jacek N. po przepracowaniu 8 godzin od godziny 7:00 do godziny 15:00 został zobowiązany przez pracodawcę do pracy od godziny 20:00 w celu usunięcia awarii sieci wodociągowej. Awarię usuwał do godziny 24:00 tego dnia.

Proszę podać, o której godzinie powinien rozpocząć pracę Jacek N. w czwartek 1 sierpnia 2019 r. i jakie wynagrodzenie za pracę tego dnia powinien otrzymać? Jak pracodawca powinien zrekompensować pracę Jacka N. w godzinach od 20:00 do 24:00 w środę 31 lipca 2019 r.

3. Jan O., urodzony 1 lutego 1965 r., od 1 stycznia 2017 r. ma przyznaną na okres 4 lat rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy. W decyzji przyznającej prawo do renty, organ rentowy poinformował go o obowiązku zawiadamiania organu o osiąganym przychodzie, między innymi z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej w poszczególnych miesiącach roku i za dany rok kalendarzowy do 28 lutego następnego roku. Od 1 stycznia 2018 r. Jan O. jako osoba fizyczna, rozpoczął prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej zgodnie z ustawą z dnia 6 marca 2018 r. „Prawo przedsiębiorców”, zawiadamiając o tym ZUS i zgłaszając się do obowiązkowego ubezpieczenia społecznego z tego tytułu, informując organ rentowy, że jego zamiarem nie jest osiągnięcie dochodów powodujących zawieszenie lub zmniejszenie świadczenia rentowego. Jako podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe zadeklarował kwotę 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia, o którym mowa w art. 18 ust.8 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych i od tej kwoty odprowadzał składki na powyższe ubezpieczenia. 1 lutego 2019 r. poinformował organ rentowy, iż z tytułu działalności gospodarczej w 2018 r. osiągnął przychód w wysokości 300 000 zł. ZUS, w związku z osiągniętym przez Jana O. przychodem, zobowiązał go do zwrotu całości pobranej renty za 2018 rok.

Proszę podać, czy decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych jest zasadna?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 19

1. Jacek N. urodzony 1 lutego 1957 r. jest zatrudniony od 5 lipca 1979 r. w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. W spółce X. obowiązuje od 10 lat układ zbiorowy pracy, który przewiduje między innymi prawo do nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy w spółce. Spółka X. w całości została od 1 lipca 2018 r. przejęta przez spółkę Y. W umowie o pracę między spółką X. a Jackiem N. zawarta była klauzula odsyłająca do układu zbiorowego pracy obowiązującego w spółce X. odnośnie prawa Jacka N. do nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy. Natomiast w spółce Y. w obowiązującym tam układzie zbiorowym pracy nie ustalono prawa do nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy. W dniu 22 lutego 2019 r. zarząd spółki Y. zwrócił się do radcy prawnego o opinię, że w związku z tym, iż nagrody jubileuszowe nie mają charakteru motywacyjnego to, czy można w dniu 29 marca 2019 r. wypowiedzieć Jackowi N. warunki płacy w części dotyczącej jego prawa do nagrody jubileuszowej i czy w związku z powyższym wypowiedzeniem zamieniającym nie będzie obowiązku wypłacenia Jackowi N. nagrody jubileuszowej.

Proszę podać, jaka powinna być treść opinii radcy prawnego?

2. Jerzy N. jest zatrudniony od 1 stycznia 2010 r. w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, otrzymując miesięcznie wynagrodzenie w wysokości 5 000 zł. W związku z tym, iż z dniem 31 sierpnia 2019 r. z Jerzym N. miała być rozwiązana umowa o pracę, pracodawca bez jego zgody, z wynagrodzenia za sierpień 2019 r., potrącił kwotę 500 zł tytułem wypłaconego, zawyżonego na skutek błędu pracownika działu księgowości wynagrodzenia za lipiec 2019 r., kwotę 1 000 zł tytułem szkody jaką wyrządził Jerzy N. uszkadzając w stanie nietrzeźwym w dniu 20 sierpnia 2019 r. w czasie pracy przenośny klimatyzator pracodawcy, kwotę 500 zł z mocy tytułu wykonawczego na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych, oraz kwotę 100 zł kary porządkowej za stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwym w dniu 20 sierpnia 2019 r. i kwotę 500 zł tytułem nierozliczonej zaliczki na koszty podróży służbowej.

Proszę ocenić zasadność powyższych potrąceń.

3. Jan O. jest zatrudniony od 5 lipca 2018 r. w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy jako ślusarz, świadcząc pracę od poniedziałku do piątku od godziny 7:00 do godziny 15:00. We wtorek 30 kwietnia 2019 r. o godzinie 12:00 brał on dobrowolnie z akceptacją pracodawcy udział w turnieju piłki nożnej organizowanego przez spółkę X. Każdy wydział spółki X. wyznaczył swoich przedstawicieli na turniej, który miał wyłonić reprezentację spółki na zawody ogólnopolskie. Na czas trwania turnieju Jan O. został zwolniony przez pracodawcę z obowiązku świadczenia pracy z zaliczeniem czasu trwania turnieju do czasu pracy. O godzinie 13:00 podczas meczu piłkarskiego na hali sportowej Jan O. poślizgnął się na parkiecie, upadł, doznając urazu prawej ręki. Pracodawca uznał zdarzenie Jana O. za wypadek przy pracy, ale ZUS odmówił uznania tego zdarzenia za wypadek przy pracy, jak i odmówił wypłaty zasiłku chorobowego z ubezpieczenia wypadkowego w wysokości 100% podstawy wymiaru, pomimo iż w związku ze zdarzeniem z 30 kwietnia 2019 r. był on czasowo niezdolny do pracy od dnia doznania urazu ręki do 30 czerwca 2019r., otrzymując na ten okres stosowne zaświadczenia lekarskie o czasowej niezdolności do pracy.

Proszę podać, czy decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych jest zasadna?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 20

1. Jerzy N. urodzony 30 czerwca 1959 r. z zawodu kierowca mechanik jest zatrudniony od 1 stycznia 1985 r. w spółce X. zatrudniającej 300 pracowników na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy jako kierowca autobusu w transporcie publicznym. W związku z koniecznością zmniejszenia zatrudnienia począwszy od 1 lipca 2019 r. w grupie kierowców autobusów o 5 pracowników wyłącznie z powodu zmniejszenia liczby przewożonych pasażerów, w dniu 14 lutego 2019 r. zarząd spółki X. zwrócił się do radcy prawnego o opinię, czy z Jerzym N. można rozwiązać w dniu 30 czerwca 2019 r. umowę o pracę za wcześniejszym 3 miesięcznym okresem wypowiedzenia z powodu konieczności redukcji zatrudnienia w grupie kierowców autobusów w transporcie publicznym, a jeżeli nie, to czy możliwe jest wypowiedzenie mu warunków pracy i płacy i po okresie wypowiedzenia można mu zaproponować pracę mechanika za wynagrodzeniem o 1000 zł niższym niż obecnie jakie otrzymuje jako kierowca, a jeżeli tak, to czy będzie mu przysługiwał dodatek wyrównawczy i przez jaki okres, a jeżeli Jerzy N. nie przyjmie nowych warunków pracy i płacy i dojdzie do rozwiązania umowy o pracę, to czy należy mu wypłacić odprawę, czy Jerzy N. spełnia wymagane przesłanki do przyznania emerytury pomostowej, a jeśli tak, to czy jeżeli po rozwiązaniu umowy o pracę uzyska on prawo do emerytury pomostowej, to należy wypłacić mu odprawę emerytalną.

Proszę podać, jakiej treści powinna być opinia radcy prawnego?

2. Jacek N. Jest zatrudniony w spółce X. na podstawie umowy o pracę jako montażysta okien. W dniu 5 października 2018 r. Jacek N. dokonał na polecenie pracodawcy montażu 6 okien w szklarni należącej do Józefa K. Na skutek niewłaściwego montażu okien spowodowanego stanem nietrzeźwości Jacka N. w tym dniu, co spowodowało użycie niewłaściwego spoiwa przy montażu okien, w czasie zimy doszło do rozszczelnienia zamontowanych okien, skutkiem czego wymarły sadzonki kwiatów. W wyniku tego Józef K. poniósł szkodę w wysokości 10 000 zł. W dniu 2 maja 2019 r. Jacek N. na polecenie pracodawcy wykonywał regulację okien w mieszkaniu Pawła G. Podczas regulacji okien uszkodził on parapet, a szkoda z tego tytułu wyniosła 300 zł. Dodatkowo Jacek N. został poproszony przez Pawła G. o zamontowanie mu baterii łazienkowej za dodatkową opłatą na jego rzecz. Na skutek złego montażu baterii łazienkowej doszło do zalania łazienki Pawła G. i łazienki sąsiada Eryka N. a szkody w wyniku zalania łazienek wyniosły po 2000 zł.

Proszę podać, kto powinien naprawić szkodę Józefowi K., Pawłowi G. i Erykowi N.?

Czy Jacek N. poniesie odpowiedzialność materialną, a jeżeli tak, to w jakim zakresie?

3. Jan O., urodzony dnia 1 stycznia 1966 r., prowadzący gospodarstwo rolne o pow. 10.25 ha przeliczeniowego od 1 stycznia 1984 r. i podlegający z tego tytułu ubezpieczeniu społecznemu rolników, w dniu 30 kwietnia 2010 r. przekazał gospodarstwo rolne swojemu synowi Jerzemu O. Od dnia 1 maja 2010 r. do dnia 31 grudnia 2016 r. pobierał rentę rolniczą z tytułu całkowitej niezdolności do pracy w gospodarstwie rolnym. Organ rentowy odmówił mu renty na dalszy okres ze względu na odzyskanie przez niego zdolności do pracy w gospodarstwie rolnym. Od 1 stycznia 2017 r. Jan O. podlegał ubezpieczeniu społecznemu rolników jako domownik, pracując w gospodarstwie rolnym syna. W dniu 1 marca 2019 r. Jan O. złożył wniosek o przyznanie renty rolniczej. Komisja lekarska KRUS uznała Jana O. za osobę całkowicie niezdolną do pracy w gospodarstwie rolnym począwszy od 1 marca 2019 r. na okres lat 5, ale pomimo wykazania na dzień złożenia wniosku o rentę ponad 28-letniego okresu ubezpieczenia społecznego rolników i ubezpieczenia społecznego rolników indywidualnych Prezes KRUS odmówił Janowi O. przyznania prawa do renty rolniczej.

Proszę ocenić zasadność decyzji Prezesa KRUS.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 21

1. Jacek N., na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 28 grudnia 2015 r. na czas nieokreślony, jest zatrudniony w spółce X. począwszy od 1 stycznia 2016 r., jako ślusarz. W powyższej umowie o pracę, po negocjacjach, na wyraźny wniosek Jacka N., który miał duże problemy w znalezieniu pracy w zawodzie ślusarza, strony uzgodniły 6-miesięczny okres wypowiedzenia tej umowy. W dniu 15 maja 2019 r. Jacek N. otrzymał korzystniejszą finansowo ofertę pracy u innego pracodawcy i postanowił wypowiedzieć dotychczasową umowę o pracę. Kierując wypowiedzenie do pracodawcy wskazał, że okresy wypowiedzenia umów o pracę mają charakter sztywny i nie mogą być modyfikowane przez strony, a kodeks pracy przewiduje maksymalnie 3-miesięczny okres wypowiedzenia, dlatego taki okres wypowiedzenia winien znaleźć zastosowanie w jego sprawie. Pracodawca podkreślał, że strony umowy wiąże uzgodniony umownie okres wypowiedzenia umowy o pracę.

Proszę dokonać analizy prawnej opisanego stanu faktycznego i ocenić zasadność żądania Jacka N.

2. Edyta N. od 1 stycznia 2019 r. jest zatrudniona u Anny S. prowadzącej sklep jubilerski na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, otrzymując wynagrodzenie miesięczne w wysokości 3 000 zł miesięcznie. Do jej obowiązków należy między innymi prezentowanie klientom wyrobów jubilerskich i ich sprzedaż oraz ich zabezpieczenie przed kradzieżą. Nie ma ona zawartej umowy o odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie. Dnia 8 maja 2019 r. Edyta N., zdenerwowana, iż tego dnia za spóźnienie się do pracy o 30 minut, po jej uprzednim wysłuchaniu otrzymała od pracodawcy karę nagany i karę pieniężną w wysokości jej dwudniowego wynagrodzenia, celowo nie zamknęła jednej z gablot z wyrobami jubilerskimi, co spowodowało że nieznanemu sprawcy skradł pierścionek z brylantem o wartości 15 000 zł. Następnego dnia, to jest 9 maja 2019 r. Edyta N. przyjmowała od klienta gotówkę za sprzedany zegarek, ale 3 banknoty o nominałach 500 zł okazały się banknotami fałszywymi, bardzo dobrze podrobionymi. Anna S. zażądała od Edyty N. naprawienia szkody i zwrócenia kwoty 15 000 zł za skradziony pierścionek i kwoty 1 500 zł za przyjęcie 3 fałszywych banknotów po 500 zł, pod rygorem potrącenia z jej wynagrodzenia za pracę kwot po 2 000 zł miesięcznie, aż do naprawienia powyższej szkody.

Proszę podać, czy żądanie Anny S. jest zasadne? Czy Anna S. zgodnie z prawem mogła wymierzyć Edycie N. karę nagany i karę pieniężną, jak i potrącać z jej wynagrodzenia kwoty po 2 000 zł, pomimo iż Edyta N. nie wyrażała zgody na powyższe potrącenia?

3. Anna K. urodzona 1 lutego 1957 r., pobiera od 1 grudnia 2017 r. emeryturę przyznaną na podstawie artykułu 24 „ustawy o emeryturach i rentach z FUS”. Od 1 stycznia 2018 r. jest zatrudniona w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w połowie pełnego wymiaru czasu pracy za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 3 000 zł, a od 1 stycznia 2019 r. za wynagrodzeniem w wysokości 12 000 zł. W dniu 3 stycznia 2019 r. Anna K. udała się do biura obsługi klienta Zakładu Ubezpieczeń Społecznych celem uzyskania informacji, czy uzasadniony będzie jej wniosek o ponowne ustalenie wysokości jej emerytury przy uwzględnieniu składek na ubezpieczenie emerytalne jakie odprowadziła od 1 stycznia 2018 r. spółka X. w związku z jej zatrudnieniem, czy jej prawo do emerytury w 2019 r. nie ulegnie zawieszeniu ze względu na jej nowe wynagrodzenie, a ponadto poprosiła o udzielenie informacji, czy w razie podjęcia przez nią dodatkowo pozarolniczej działalności gospodarczej na podstawie przepisów ustawy z dnia 6 marca 2018 r. „Prawo przedsiębiorców” będzie z tego tytułu podlegać obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu.

Proszę podać, jakiej informacji powinien udzielić pracownik ZUS?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 22

1. Ewa N. mgr ekonomii, od 1 lutego 2010 r. jest zatrudniona w spółce X. zatrudniającej 15 pracowników na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy jako księgowa, a jej wynagrodzenie miesięczne od 1 stycznia 2017 r. wynosiło 8 000 zł. Od 1 grudnia 2017 r. do 31 stycznia 2019 r. była ona nieprzerwanie nieobecna w pracy w związku z niezdolnością do pracy z powodu choroby, urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego a od 1 lutego 2019 r. do 2 kwietnia 2019 r. przebywała na urlopie wypoczynkowym. W lipcu 2018 r. pracodawca ustalił, iż przed 1 grudnia 2017 r. Ewa N. dopuściła się wielu błędów księgowych co spowodowało ujemne wielotysięczne konsekwencje dla spółki. Od 1 stycznia 2019 r. zlikwidowano stanowisko Ewy N. gdyż prowadzenie spraw księgowych spółki X. zlecono podmiotowi zewnętrznemu. W dniu 1 lutego 2019 r. Ewa N. będąc uprawniona do urlopu wychowawczego złożyła do pracodawcy wniosek o obniżenie jej od 3 kwietnia 2019 r. wymiaru czasu pracy jako księgowej do połowy pełnego wymiaru czasu pracy przez okres 1 roku. W tej sytuacji zarząd spółki X. w dniu 3 lutego 2019 r. zastanawiał się, czy w związku z likwidacją stanowiska pracy Ewy N., po jej powrocie z urlopu wypoczynkowego można wypowiedzieć jej umowę o pracę, ewentualnie można jej wypowiedzieć warunki pracy i płacy i po okresie wypowiedzenia zaproponować jej pracę pracownika administracyjnego ds. kadrowych w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem w wysokości 3 000 zł miesięcznie, czy można z nią rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy Ewy N z powodu błędów jakich dopuściła się w pracy przed 1 grudnia 2017 r. i czy spółka X. jest zobowiązana uwzględnić wniosek Ewy N. o pracę w połowie pełnego wymiaru czasu pracy jako księgowej.
Proszę udzielić odpowiedzi na wątpliwości zarządu spółki X.

2. W spółce X. zatrudniającej 100 pracowników od 12 lat na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy jest zatrudniony Jerzy N. Wobec braku zamówień na wytwarzane produkty spółka X. skierowała Jerzego N. od 1 lutego 2019 r. do 28 lutego 2019 r. na urlop bezpłatny, pomimo braku jego wniosku o taki urlop, jak i jego gotowości do pracy. Na pisemny wniosek Jerzego N. spółka X. udzieliła mu urlopu bezpłatnego od 1 marca 2019 r. do 29 marca 2019 r. W okresie od 19 lutego 2019 r. do 25 lutego 2019 r. i od 19 marca 2019 r. do 23 marca 2019 r. Jan O. był niezdolny do pracy z powodu choroby, przedstawiając pracodawcy zaświadczenia lekarskie o czasowej niezdolności do pracy na powyższe okresy. W dniu 24 czerwca 2019 r. Jerzy N. wystąpił do pracodawcy o udzielenie mu całego przysługującego urlopu wypoczynkowego w naturze za 2019 r. z którego dotychczas nie korzystał począwszy od 1 lipca 2019 r. zgodnie z planem urlopów.

Proszę podać, czy Jerzemu N. przysługuje wynagrodzenie chorobowe? W jakim wymiarze przysługuje mu urlop wypoczynkowy za 2019 r.? Czy w czasie urlopu bezpłatnego udzielonego na pisemny wniosek Jerzego N. gdyby trwał on 2 miesiące spółka X. mogła rozwiązać z nim umowę o pracę w trybie tzw. zwolnień grupowych?

3. Anna S. jest zatrudniona od 1 stycznia 2010 r. w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w połowie pełnego wymiaru czasu pracy jako księgowa, a od 1 stycznia 2019 r. jej wynagrodzenie wynosiło 2 000 zł miesięcznie. Od 1 marca 2019 r. przebywała ona na 20-tygodniowym urlopie macierzyńskim, pobierając zasiłek macierzyński. Na okres od 1 maja do 31 maja 2019 r. Anna S. zawarła ze spółką Y. umowę zlecenia, a z tytułu zawartej umowy osiągnęła ona wynagrodzenie w wysokości 2 500 zł.

Proszę podać, czy z tytułu zawartej umowy zlecenia Anna S. podlegała obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu i zdrowotnemu?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 23

1. Jerzy N. z zawodu ślusarz-spawacz, jest zatrudniony od 1 stycznia 2019 r. w spółce X. zajmującej się produkcją i montażem konstrukcji stalowych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy jako spawacz konstrukcji stalowych, pracując od poniedziałku do piątku od godziny 6:00 do 14:00. W dniu 30 kwietnia 2019 r. spółka X. zawarła z Jerzym N. drugą umowę o pracę na czas określony od 1 maja 2019 r. do 31 października 2019 r. w $\frac{3}{4}$ pełnego wymiaru czasu pracy na stanowisku montera konstrukcji stalowych. Jerzy N. pracę montera konstrukcji stalowych miał wykonywać od poniedziałku do piątku od godziny 14:00 do 18:00 oraz w soboty od godziny 10:00 do 18:00.

Proszę podać, czy spółka X. mogła zawrzeć z Jerzym N. drugą umowę o pracę w charakterze montera konstrukcji stalowych? Czy zawarcie takiej umowy narusza przepisy kodeksu pracy, a jeżeli tak, to jakie?

2. Ewa N. jest zatrudniona od 1 stycznia 2010 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako główny technolog produkcji majonezu. Z racji dysponowania przez nią szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić spółkę X. na szkodę 1 lutego 2011 r. spółka X. zawarła z Ewą N. pisemną umowę o zakazie konkurencji w czasie trwania umowy o pracę, jak i na okres 3 lat po zakończeniu stosunku pracy. W umowie tej nie zawarto postanowienia o możliwości jej wypowiedzenia. Z tytułu powstrzymywania się przez Ewę N. z prowadzenia działalności konkurencyjnej w okresie trwania umowy o pracę przysługiwało jej co miesiąc odszkodowanie w wysokości 25% jej aktualnego wynagrodzenia, a po ustaniu stosunku pracy w wysokości 25% ostatnio otrzymanego wynagrodzenia przez okres 3 lat. W dniu 1 lipca 2019 r. spółka X. w trybie artykułu 23¹k.p. w całości została przejęta przez spółkę Y. Gdy Ewa N. stała się pracownikiem tej spółki zastanawiała się, czy zawarte umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania umowy o pracę, jak i po ustaniu stosunku pracy, są wiążące wobec nowego pracodawcy spółki Y.

Proszę udzielić odpowiedzi na wątpliwości Ewy N.

3. Jan O. prowadzi działalność rolniczą we własnym gospodarstwie rolnym o powierzchni 20 ha przeliczeniowych od 1 stycznia 2000 r., podlegając z tego tytułu ubezpieczeniu społecznemu rolników w pełnym zakresie, opłacając w terminie stosowne składki na to ubezpieczenie. Jego brat Piotr O. po sąsiedzku prowadzi gospodarstwo rolne o powierzchni 50 ha przeliczeniowych, podlegając z tego tytułu ubezpieczeniu społecznemu rolników. W ramach pomocy sąsiedzkiej i rodzinnej 25 grudnia 2018 r. w związku z wyjazdem Piotra O. na ślub córki, Jan O. w godzinach popołudniowych pracował przy obrządki inwentarza żywego w gospodarstwie brata. Po wsypaniu paszy do koryta byka, który był trzymany na krótkiej uwięzi, nagle ten kopnął Jana O. tylną nogą w kolano, w wyniku czego Jan O. doznał zwichnięcia stawu kolanowego, skutkiem którego doszło do zwapnienia okołostawowego oraz zmian zwyrodnieniowych i konieczności noszenia ortezy. W chwili tego zdarzenia u Jana O. stwierdzono 0,6 promila alkoholu we krwi. Prezes Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego odmówił przyznania Janowi O. prawa do jednorazowego odszkodowania, pomimo ustalenia u niego trwałego uszczerbku na zdrowiu w wysokości 10%, gdyż zdarzenie Jana O. nie nastąpiło na terenie jego gospodarstwa rolnego, a ponadto stwierdzono u niego stan nietrzeźwości w chwili wypadku.

Proszę ocenić zasadność decyzji Prezesa Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 24

1. Jacek N. 2 stycznia 2019 r. zawarł umowę o pracę ze spółką X. na czas określony do 31 grudnia 2019 r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Od 17 czerwca 2019 r. do 31 sierpnia 2019 r. spółka X. udzieliła Jackowi N. na jego wniosek urlop bezpłatny. W piątek 9 sierpnia 2019 r. Jacek N. otrzymał od pracodawcy pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za 2 tygodniowym okresem wypowiedzenia. W piśmie wypowiadającym umowę o pracę nie podano przyczyny uzasadniającej powyższe wypowiedzenie. O zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę Jackowi N. pracodawca nie zawiadomił zakładowej organizacji związkowej, do której należy 30 pracowników spółki, a której członkiem jest Jacek N. W dniu 30 sierpnia 2019 r. Jacek N. odwołał się od powyższego wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy, domagając się przywrócenia do pracy w spółce X. na poprzednich warunkach pracy i płacy, a z ostrożności procesowej, ewentualnie wniósł o zasądzenie odszkodowania w wysokości jego wynagrodzenia za pracę za okres od 25 sierpnia 2019 r. do 31 grudnia 2019 r. za naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów terminowych, a także wniósł o zasądzenie wynagrodzenia za okres od 25 sierpnia 2019 r. do 30 września 2019 r. za zastosowanie okresu wypowiedzenia przez pracodawcę krótszego niż ustalony w k.p.

Proszę podać, czy żądania Jacka N. są zasadne? Czy spółka X. wypowiadając Jackowi N. umowę o pracę naruszyła przepisy o wypowiedzaniu umów terminowych, a jeżeli tak, to jakie przepisy kodeksu pracy?

2. Ewa N. jest zatrudniona od 1 stycznia 2010 r. w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy jako główna księgowa. Jej wynagrodzenie od 1 stycznia 2019 r. wynosi 5 000 zł miesięcznie. W dniu 28 września 2018 r. Ewa N. doręczyła pracodawcy pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za 3 miesięcznym okresem wypowiedzenia, nie podając przyczyny tego wypowiedzenia. W dniu 2 kwietnia 2019 r. spółka X. wystąpiła przeciwko Ewie N. z pozwem o zapłatę odszkodowania w wysokości jej 3 miesięcznego wynagrodzenia, to jest o zasądzenie kwoty 15 000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu, podnosząc iż na skutek rozwiązania przez Ewę N. umowy o pracę, nie zatrudniła ona na miejsce Ewy N. innego pracownika, ze względu na brak chętnych do pracy w spółce na tym stanowisku, wskutek czego doszło w lutym 2019 roku do błędnego rozliczenia podatkowego za powyższy miesiąc, co skutkowało karą grzywny dla spółki w wysokości 15 000 zł. Swoje roszczenie spółka X. oparła na art. 114 k.p., podnosząc, iż z powodu rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem bez podania przyczyn, Ewa N. wyrządziła spółce X. szkodę.

Proszę ocenić zasadność powództwa spółki X.

3. Jan O. urodzony 1 czerwca 1954 r., od 1 czerwca 2007 r. jest zatrudniony w spółce X. i spółce Y. na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony w połowie pełnego wymiaru czasu pracy. Ponadto ma udowodniony jedynie 5 letni okres nauki w szkole wyższej na jednym kierunku, którą ukończył zgodnie z programem studiów, oraz 6 letni okres ubezpieczenia społecznego rolników, za który to okres opłacił przewidziane w odrębnych przepisach stosowne składki. W dniu 28 czerwca 2019 r. Jan O. złożył wniosek o przyznanie prawa do emerytury.

Proszę podać, czy Jan O. spełnia przesłanki, aby uzyskać prawo do emerytury, a jeżeli tak, to czy, aby powyższa emerytura mogła mu być wypłacana, powinien on rozwiązać umowę o pracę ze spółką X i Y? Czy będzie miał prawo, do emerytury w co najmniej najniższej wysokości? Czy okres ubezpieczenia społecznego rolników będzie brany pod uwagę przy ustalaniu prawa do emerytury i obliczaniu jej wysokości?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 25

1. Jerzy N. jest zatrudniony od 1 lutego 2010 r. w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 31 sierpnia 2018 r. spółka X. rozwiązała z Jerzym N. umowę o pracę za 3 miesięcznym okresem wypowiedzenia, ale wyrokiem sądu rejonowego z dnia 31 maja 2019 r. który uprawomocnił się w piątek 28 czerwca 2019 r., Jerzy N. został przywrócony do pracy w spółce X. W dniu 8 lipca 2019 r. telefonicznie poinformował on prezesa zarządu spółki X., iż dopiero zgłasza gotowość niezwłocznego podjęcia pracy w spółce, gdyż w tym dniu dowiedział się od swojego pełnomocnika o uprawomocnieniu się wyroku z 31 maja 2019 r, a ponadto poinformował go, iż od 1 lipca 2019 r. przebywa w stacjonarnym zakładzie leczenia odwykowego w celu leczenia uzależnienia alkoholowego, a jego pobyt jest przewidziany do 31 lipca 2019 r. i dlatego zgłosił się do pracy 1 sierpnia 2019 r. Gdy w dniu 1 sierpnia 2019 r. Jerzy N. zgłosił się do pracy w spółce X. przedkładając zaświadczenie lekarskie o niemożności wykonywania pracy od 1 lipca do 31 lipca 2019 r. z powodu przebywania w zakładzie leczenia odwykowego, to prezes zarządu spółki X. odmówił jego ponownego zatrudnienia, podnosząc iż skoro nie zgłosił się do pracy do dnia 5 lipca 2019 r. to jego stosunek pracy ze spółką X. wygasł zgodnie z art 63 k.p.

Proszę podać, czy stanowisko prezesa zarządu spółki X. jest zasadne, a jeżeli nie, to jakie uzasadnione działania powinien podjąć Jerzy N., aby doszło do wykonania prawomocnego orzeczenia przywracającego go do pracy?

2. Jacek N. jest zatrudniony od 1 lutego 2019 r. w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy jako tokarz, osiągając wynagrodzenie miesięczne w wysokości 4 000 zł brutto (2 854 zł netto). Nie ma on zawartej z pracodawcą umowy o odpowiedzialności materialnej. Na skutek nieuwagi i nieprawidłowego użytkowania tokarki niezgodnie z instrukcją obsługi, z którą był zapoznany, uszkodził on w dniu 2 maja 2019 r. podczas wykonywania swoich obowiązków pracowniczych tokarkę, a koszt jej naprawy wyniósł 30 000 zł. Natomiast 2 lipca 2019 r. Jacek N. po zakończeniu pracy bez wiedzy i akceptacji pracodawcy dla dodatkowego prywatnego dochodu wykonywał dla sąsiada na tokarce gwinty na śrubach. Na skutek niewłaściwego użytkowania tokarki, niezgodnie z instrukcją obsługi, ponownie ją uszkodził, a koszt jej naprawy wyniósł 20 000 zł. Pracodawca wezwał Jacka N. do zapłaty kwoty 50 000 zł, pod rygorem potrącenia z jego wynagrodzenia za pracę co miesiąc kwoty po 2 000 zł. Jacek N. na piśmie wyraził zgodę na potrącenie z jego wynagrodzenia za pracę co miesiąc kwoty 2 000 zł na poczet żądanej kwoty 50 000zł.

Proszę ocenić zasadność żądania spółki X, jak i ocenić możliwość potrącenia z wynagrodzenia za pracę Jacka N. co miesiąc kwoty 2000 zł.

3. Jan O. urodzony 8 lutego 1954 r., ma ustalone prawo do emerytury od 1 marca 2019 r. Ma udowodniony okres składkowy z tytułu zatrudnienia w spółce X. na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy od 1 stycznia 1977 r. do 31 grudnia 2016 r. oraz okres pracy w gospodarstwie rolnym rodziców o powierzchni 10,25 ha przeliczeniowego od 8 lutego 1970 r. do 31 grudnia 1974 r., okres zasadniczej służby wojskowej od 2 stycznia 1975 r. do 28 grudnia 1976 r. oraz okres podlegania ubezpieczeniu społecznemu rolników od 1 stycznia 2017 r. do 31 grudnia 2018 r. Przy obliczaniu kapitału początkowego Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie uwzględnił Janowi O. okresu pracy w gospodarstwie rolnym rodziców, okresu ubezpieczenia społecznego rolników oraz okresu zasadniczej służby wojskowej.

Proszę ocenić zasadność decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 26

1. Ewa N. urodzona 14 kwietnia 1970 r., jest zatrudniona od 1 stycznia 1995r. w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, jako księgowa, a jej wynagrodzenie od 1 stycznia 2018 r. wynosi 5 000 zł miesięcznie. W dniu 31 maja 2018 r. spółka X. rozwiązała z Ewą N. umowę o pracę za uprzednim 3 miesięcznym okresem wypowiedzenia, który biegł od 1 marca 2018 r., ale wyrokiem sądu rejonowego z 20 grudnia 2018 r. Ewa N. została przywrócona do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy z powodu naruszenia przez spółkę X. wyłącznie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę to jest art.41k.p. i art. 38 k.p. Ponadto powyższym wyrokiem zasądzono na rzecz Ewy N. wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w wysokości jej 1 miesięcznego wynagrodzenia. Wyrok ten uprawomocnił się 29 stycznia 2019 r. i Ewa N. ponownie podjęła pracę w spółce X. na poprzednich warunkach pracy i płacy od 1 lutego 2019 r. Od 1 czerwca 2018 r. do 31 stycznia 2019 r. Ewa N. pozostawała bez pracy. W dniu 1 marca 2019 r. Ewa N. wystąpiła z pozwem przeciwko spółce X. o zapłatę kwoty 35 000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu tytułem odszkodowania za czas pozostawania bez pracy od 1 lipca 2018 r. do 31 stycznia 2019 r. wskutek niezgodnego z prawem wypowiedzenia jej umowy o pracę. Jako podstawę prawną swoich roszczeń wskazała ona art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Proszę podać, czy powództwo Ewy N. jest zasadne?

2. Anna S. jest zatrudniona od 1 lutego 2010 r. w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy jako sprzątaczką, pracując w podstawowym systemie czasu pracy od poniedziałku do piątku od godziny 13:00 do 21:00, mając ustalony 1 miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy. Od 1 lipca 2019 r. do 31 lipca 2019 r. pracodawca udzielił jej urlopu wypoczynkowego za 2019 r. W dniu 24 czerwca 2019 r. spółka X. zawarła z Anna S. umowę o świadczenie usług w zakresie sprzątania pomieszczeń spółki na okres od 1 lipca 2019 r. do 31 lipca 2019 r. we wszystkie dni robocze w tym miesiącu. W ramach podpisanej umowy o świadczeniu usług miała ona w tym okresie sprzątać te same pomieszczenia co w ramach obowiązków pracowniczych, od poniedziałku do piątku począwszy od godziny 13:00.

Proszę podać, czy spółka X. zawierając z Ewą N. umowę o świadczenie usług naruszyła przepisy kodeksu pracy, a jeżeli tak to jakie ?

3. Justyna R. od 1 stycznia 2019 r. jako osoba fizyczna prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą na podstawie ustawy z dnia 6 marca 2018 r. „Prawo przedsiębiorców”, opłacając w terminie i odpowiedniej wysokości składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe i wypadkowe. Nie zgłosiła się ona do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego. Jest to jej pierwszy tytuł do objęcia ją ubezpieczeniem społecznym. Jej mąż Eryk R. podlega ubezpieczeniu społecznemu z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy w spółce X. począwszy od 1 stycznia 2019 r. W związku z urodzeniem dziecka w dniu 19 lipca 2019 r. Justyna R. od tego dnia zaprzestała prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej i rozpoczęła sprawowanie osobistej opieki nad urodzonym dzieckiem.

Proszę podać, czy Justyna R. z tytułu sprawowania osobistej opieki nad urodzonym dzieckiem będzie podlegała obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, a jeżeli tak, to przez jaki maksymalnie okres i kto finansuje te składki? Czy Justyna R. w okresie sprawowania opieki nad urodzonym dzieckiem może podlegać dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu ?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 28

1. Jacek N. jest zatrudniony od 1 stycznia 2017 r. w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Zgodnie z regulaminem pracy wynagrodzenie dla pracowników wypłaca się w ostatnim dniu roboczym danego miesiąca za dany miesiąc. W piątek 1 marca 2019 r. pracodawca przesłał Jackowi N. e-maila, którym poinformował go, iż wyjątkowo jego wynagrodzenie za miesiąc luty 2019 r. zostanie wypłacone 8 marca 2019 r. Było to pierwsze opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia od początku zatrudnienia Jacka N. Zdenerwowany tym faktem Jacek N. 5 marca 2019 r. przesłał pracodawcy e-maila, który został odebrany tego samego dnia, że rozwiązuje ze spółką X. umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków w stosunku do niego jako pracownika, poprzez nie wypłacenie mu wynagrodzenia za pracę za miesiąc luty 2019 r. w terminie i zażądał od pracodawcy odszkodowania w wysokości jego 3 miesięcznego wynagrodzenia.

Proszę podać, czy niezachowanie przez Jacka N. formy pisemnej oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, powoduje iż takie rozwiązanie umowy o pracę jest nieważne? Czy spółka X. powinna wypłacić Jackowi N. odszkodowanie, a jeżeli tak to w jakie wysokości? Czy ewentualnie spółka X. może się domagać od Jacka N. odszkodowania, jeżeli rozwiązanie przez niego umowy o pracę było nieuzasadnione na podstawie przepisów prawa pracy, ewentualnie czy taką podstawą prawną może być przepis art.471 k.c. w związku z art. 300 k.p., czy też na innej podstawie prawnej?

2. Jerzy N. urodzony 31 grudnia 1958 r. jest zatrudniony od 30 lat w spółce X. jako kierowca autobusu w transporcie publicznym w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W regulaminie wynagradzania spółki X. wprowadzono zapis, iż pracownicy którzy wypowiedzieli umowę o pracę, to nie przysługuje im prawo do premii kwartalnej, jeżeli na dzień wypłaty tej premii nie są pracownikami spółki, jak i wprowadzono zapis, iż pracownik nabywa prawo do odprawy emerytalnej jedynie, gdy ukończy powszechny wiek emerytalny to jest 60 lat kobieta i 65 lat mężczyzna. Jerzy N. rozwiązał w dniu 31 grudnia 2018 r. umowę o pracę ze spółką X., a od 1 stycznia 2019 r. uzyskał prawo do emerytury pomostowej. Spółka X. odmówiła wypłaty Jerzemu N. premii regulaminowej za IV kwartał 2018 r., pomimo iż przepracował cały ten kwartał jak i wypłaty odprawy emerytalnej, pomimo przedstawienia decyzji z dnia 30 stycznia 2019 r. o przyznaniu mu prawa do emerytury pomostowej, powołując się na zapisy w regulaminie. Jerzy N. uważa, iż takie zachowanie jego byłego pracodawcy jest sprzeczne z prawem pracy, ponadto narusza zasadę równego traktowania w zatrudnieniu co winno skutkować wypłaceniem przez spółkę X. odszkodowania w wysokości co najmniej jego 3 miesięcznego wynagrodzenia za pracę.

Proszę ocenić zasadność odmowy wypłaty Jerzemu N. premii kwartalnej i odprawy emerytalnej, jak i odnieść się do zarzutów i żądania Jerzego N.

3. Z będącą w 3 miesiącu ciąży Ewą W., która od 2 lat ma zawartą ze spółką X. umowę o pracę na czas nieokreślony, pracodawca w dniu 31 marca 2019 r. rozwiązał umowę o pracę z powodu likwidacji spółki, nie mogąc zapewnić jej innego zatrudnienia. W okresie od 14 kwietnia 2019 r. do 14 czerwca 2019 r. Ewa W. była tymczasowo aresztowana, nie wykonując w tym okresie odpłatnej pracy. W dniu 1 września 2019 r. Ewa W. urodziła dziecko. Od dnia rozwiązania umowy o pracę ze spółką X. Ewa W. nie posiadała żadnego tytułu do ubezpieczenia społecznego.

Proszę podać, czy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, Ewie W. przysługiwały do dnia porodu i po porodzie świadczenia z ubezpieczenia społecznego, a jeżeli tak to jakie i za jaki okres?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH ZESTAW NR 29

1. W dniu 1 lipca 2019 r. inspektor pracy Państwowej Inspekcji Pracy wystąpił z pozwem do sądu pracy domagając się ustalenia, że łącząca Jacka N. umowa zlecenia od 1 stycznia 2019 r. do 31 grudnia 2019 r. z Erykiem S. prowadzącym pozarolniczą działalność gospodarczą jako osoba fizyczna jest w rzeczywistości umową o pracę na czas określony, jak i wniósł o zasądzenie na rzecz Jacka N. wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 1 stycznia 2019 r. do 30 czerwca 2019r., pomimo iż nie uzyskał od niego zgody na wytoczenie powództwa. Sąd pracy w toku postępowania ustalił, iż Jacek N. wykonywał naprawę sprzętu AGD, nie tylko w siedzibie zakładu Eryka S. ale także w miejscu zamieszkania klientów przez 10 godzin dziennie od wtorku do soboty, przy czym pracę swoją rozpoczynał między godziną 8:00 a 10:00, za co otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 15 zł za godzinę pracy, niezależnie od ilości naprawionego sprzętu. Jacek N. wykonywał jedynie czynności zlecone mu przez Eryka S., który pozostawiał jego uznaniu sposób dokonywania napraw, kolejność napraw oraz potrzebę zakupu części zamiennych.

Proszę podać, jakie powinno być rozstrzygnięcie sądu pracy?

2. Eryk P., Piotr L., Paweł K. są zatrudnieni od 1 stycznia 1999 r. w spółce X. na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracę, świadcząc pracę od poniedziałku do piątku od godziny 7:00 do 15:00, mając ustalony 1 miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy. Ich wynagrodzenie wynosi 20 zł za godzinę pracy plus dodatek za wysługę lat w wysokości 720 zł miesięcznie. W piątek 21 czerwca 2019 r. ze względu na planowane wyłączenie energii elektrycznej pracodawca udzielił Erykowi P. urlop bezpłatny pomimo braku wniosku z jego strony o taki urlop i jego gotowości do pracy, Piotra L. zwolnił w tym dniu od świadczenia pracy z obowiązkiem odpracowania 8 godzin pracy w sobotę 22 czerwca 2019 r. i faktycznie świadczył on pracę tego dnia od godziny 7:00 do 15:00, a Pawła K. skierował do prac porządkowych od godziny 7:00 do godziny 15:00. Erykowi P. pracodawca nie wypłacił wynagrodzenia za dzień 21 czerwca 2019r., Piotr L. za pracę w sobotę 22 czerwca 2019 r. otrzymał normalne wynagrodzenie, a Paweł K. za pracę 21 czerwca 2019 r. otrzymał tylko wynagrodzenie w wysokości 15 zł za godzinę pracy, tak jak pracownicy spółki, którzy wykonują prace porządkowe.

Proszę ocenić postępowanie spółki w stosunku do Eryka P., Piotra L. i Pawła K. w kontekście zgodności tego postępowania z przepisami prawa pracy.

3. Ewa O. urodzona 1 grudnia 1959 r. od 1 lutego 2019 r. prowadzi jako osoba fizyczna pozarolniczą działalność gospodarczą na podstawie ustawy z dnia 6 marca 2018 r. „Prawo przedsiębiorców”, podlegając z tego tytułu ubezpieczeniu społecznemu. Dnia 1 maja 2019 r. zmarł były mąż Ewy O. Jan O. pobierający od 1 stycznia 2016 r. emeryturę w wysokości 8000 zł. miesięcznie. Pomimo orzeczonego w 2010 r. rozwodu z wyłącznej winy Jana O., od 1 stycznia 2015 r. Ewa O. zamieszkiwała razem z byłym mężem prowadząc z nim wspólne gospodarstwo domowe. Ewa O. nie miała ustalonych alimentów od zmarłego, byłego męża ani wyrokiem sądowym, ani ugodą sadową, ale Jan O. na podstawie pisemnej ugody pozasądowej dobrowolnie od 1 lutego 2015 r. do chwili śmierci na rzecz Ewy O. co miesiąc uiszczał alimenty w wysokości 1 000 zł miesięcznie. W dniu 28 czerwca 2019 r. Ewa O. złożyła wniosek o przyznanie jej renty rodzinnej.

Proszę podać, czy Ewa O. spełnia przesłanki do przyznania jej prawa do renty rodzinnej po zmarłym Janie O.? Czy w sytuacji, gdyby Ewie O. przyznano prawo do renty rodzinnej, to czy nadal będzie podlegać obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu i wypadkowemu z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej ?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 30

1. Jerzy N. od 10 lat jest zatrudniony w publicznym w szpitalu Y. jako lekarz neurolog, piastując jednocześnie funkcję kierownika oddziału neurologicznego. Oprócz pracy na oddziale pracuje również w przychodni neurologicznej szpitala. W dniu 2 stycznia 2019 r. Jerzy N. zawarł dodatkową umowę o pracę z niepublicznym zakładem opieki zdrowotnej X., który prowadzi własną poradnię neurologiczną, mając zawarty kontrakt z NFZ. Jerzy N. miał przyjmować pacjentów niepublicznego zakładu opieki zdrowotnej X. w poradni neurologicznej dwa razy w tygodniu po 3 godziny, a praca ta w żaden sposób nie kolidowała z pracą w szpitalu. Gdy dyrektor szpitala ustalił, iż Jerzy N. pracuje poza szpitalem stwierdził, iż na jakiegokolwiek dodatkowe zatrudnienie powinien mieć zgodę szpitala, a więc powinien rozwiązać umowę o pracę z zakładem opieki zdrowotnej X. i zaproponował mu podpisanie umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy. Gdy Jerzy N. odmówił podpisania tej umowy, jak i rozwiązania umowy o pracę, dyrektor wypowiedział mu umowę o pracę, podając jako przyczynę wypowiedzenia odmowę podpisania umowy o zakazie konkurencji jak i odmowę rozwiązania umowy o pracę z zakładem opieki zdrowotnej X.

Proszę podać, czy powyższe wypowiedzenie umowy o pracę Jerzemu N. z podanych wyżej przyczyn jest uzasadnione?

2. Jacek N. jest zatrudniony od 1 stycznia 1990r. w sądzie okręgowym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako kierowca. W dniu 1 lutego 2019 r. Jacek N. zmarł. Nabył on prawo do nagrody rocznej za 2018 r. która nie została mu wypłacona. Jacek N. przed śmiercią zamieszkiwał i prowadził wspólne gospodarstwo domowe z drugą żoną Ewą N. urodzoną 1 lutego 1970 roku. Ponadto zmarły miał 23 letniego syna z pierwszego małżeństwa, studenta IV roku medycyny Pawła N., na rzecz którego systematycznie regulował ustalone wyrokiem sądowym alimenty. Ponadto od 2 lat przed śmiercią Jacek N. przyczyniał się dobrowolnie do utrzymania samotnie zamieszkującego ojca Jana N. urodzonego w 1930 r., który był w niedostatku, a któremu dobrowolnie przekazywał kwotę 500 zł miesięcznie.

Proszę podać, czy w związku ze śmiercią Jacka N. sąd okręgowy powinien wydać świadectwo pracy Ewie N., Pawłowi N. i Janowi N. na ich wniosek? Czy sąd okręgowy jest zobowiązany do wypłaty nagrody rocznej, która przysługiwała zmarłemu Jackowi N. oraz odprawy pośmiertnej, a jeżeli tak to komu?

3. Anna S. jest zatrudniona od 10 lat w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, mając ustalone wynagrodzenie w wysokości 2500 zł miesięcznie. Jednocześnie ma ona zawartą umowę zlecenia ze spółką Y. na okres od 1 stycznia 2019 r. do 31 grudnia 2019 r. osiągając z tego tytułu wynagrodzenie w wysokości 1000 zł miesięcznie. W związku z koniecznością opieki nad chorym synem w wieku 1 roku i 8 miesięcy, na czas od 2 maja 2019 r. do 30 czerwca 2019 r. otrzymała od lekarza zaświadczenie lekarskie o zwolnieniu od wykonywania pracy z powodu konieczności opieki nad chorym synem. Z tego tytułu otrzymała prawo do zasiłku opiekuńczego w wyżej podanym okresie. Pomimo otrzymanego zaświadczenia lekarskiego Anna S. w okresie od 2 maja 2019 r. do 30 czerwca 2019 r. wykonywała pracę na rzecz spółki Y. Decyzją z 22 lipca 2019 r., ZUS po ustaleniu, iż Anna S. w okresie pobierania zasiłku opiekuńczego wykonywała prace na rzecz spółki Y, wydał decyzję o obowiązku zwrotu przez nią pobranego zasiłku opiekuńczego za okres od 2 maja do 30 czerwca 2019 r.

Proszę podać, czy decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych jest zasadna? Czy Anna S. z tytułu zawartej umowy zlecenia podlegała obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu i zdrowotnemu?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH ZESTAW NR 31

1. Jacek N., Piotr L., Eryk S., są zatrudnieni od 1 lutego 2010 r. w spółce X. na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony jako kierowcy, przy czym od 1 stycznia 2018 r. są wybrani na 4 letnią kadencję do zarządu zakładowej organizacji związkowej, do której należy 150 pracowników spółki X. Jednocześnie uchwałą zarządu tej organizacji są upoważnieni przez okres ich kadencji do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy. Jacek N od 3 lipca 2018 r. do 31 grudnia 2018 r. był niezdolny do pracy z powodu choroby pobierając zasiłek chorobowy, a od 1 stycznia 2019 r. ma przyznane prawo do świadczenia rehabilitacyjnego na okres 12 miesięcy. W poniedziałek 2 lipca 2019 r. Piotr L. podczas spotkania zarządu zakładowej organizacji związkowej z prezesem zarządu spółki X. Jerzym N., będąc w stanie nietrzeźwym zarzucił mu łamanie praw pracowniczych pracowników spółki X, choć kontrola Państwowej Inspekcji Pracy w maju 2019 r. nie wykazała takich faktów, a ponadto nazwał go „chamem i idiotą”. Natomiast Eryk S. w dniu 4 czerwca 2019 r. kierując samochodem ciężarowym na terenie zabudowanym przekroczył dozwoloną prędkość o 60 km/h, skutkiem czego zatrzymano mu prawo jazdy na okres 3 miesięcy.

Proszę podać, czy w sytuacji, gdy zarząd zakładowej organizacji związkowej nie wyraził zgody na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy Piotra L. na podstawie art. 52§1 pkt 1 k.p. i z winy Eryka S. na podstawie art. 52 §1 pkt.3 k.p., i na rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 53§1 pkt 1 lit. b. k.p. z Jackiem N. a pomimo tego spółka X. rozwiązała w dniu 31 lipca 2019 r. z nimi umowy o pracę w podanym trybie, to czy w razie odwołania się powyższych osób od powyższych rozwiązań umów o pracę z żądaniem przywrócenia ich do pracy, to jakie mogą być rozstrzygnięcia sądu pracy?

2. Ksawery N., urodzony 1 stycznia 1999 r., w miesiącu czerwcu 2019 r. ukończył technikum budowlane. W dniu 28 czerwca 2019 r. zawarł on ze spółką X. umowę o pracę na czas określony od 15 lipca do 31 grudnia 2019 r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Zgodnie z zawartą umową miał wykonywać prace murarza, pracując w podstawowym systemie czasu pracy, od poniedziałku do piątku, od godziny 7:00 do godziny 15:00. Dla Ksawerego N. była to jego pierwsza w życiu praca na podstawie umowy o pracę. W dniu 9 września 2019 r. spółka X. rozwiązała z Ksawerym N. umowę o pracę na podstawie art. 52 k.p. Do dnia rozwiązania umowy o pracę spółka X. nie udzielała Jerzemu N. urlopu wypoczynkowego.

Proszę podać, czy spółka X, w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z Ksawerym N., powinna mu wypłacić ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, a jeżeli tak, to w jakim wymiarze?

3. Jan O. urodzony 1 lutego 1970 r. był zatrudniony od 1 stycznia 2000 r. do 31 października 2018 r. w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Od 1 stycznia 2018 r. do 31 października 2018 r. podstawa jego wymiaru składek na jego ubezpieczenie emerytalne i rentowe wyniosła 133 290 zł, czyli odpowiadała 30 krotności prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej za 2018 rok określonego w ustawie budżetowej. Od 1 listopada 2018 r. Jan O. rozpoczął jako osoba fizyczna prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej na podstawie ustawy z dnia 6 maja 2018 r. „Prawo przedsiębiorców”.

Proszę podać, czy Jan O. do końca 2018 roku powinien opłacać składki na obowiązkowe ubezpieczenie emerytalne, rentowe, wypadkowe, zdrowotne z tytułu prowadzonej pozarolniczej działalności gospodarczej? Czy od 1 listopada 2018 r. Jan O. mógł przystąpić do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW 32

1. Jerzy N. od 10 lat jest zatrudniony w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako księgowy. Od 1 grudnia 2018 r. do 31 grudnia 2018 r. miał udzielony urlop wypoczynkowy. 31 grudnia 2018 r. Jerzy N., po wcześniejszym odwołaniu go z urlopu, zaraz po przyjsciu do pracy, otrzymał od pracodawcy pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za 3 miesięcznym okresem wypowiedzenia z powodu przedstawienia w dniu 3 grudnia 2018 r. w czasie zebrania pracowników spółki prezesowi zarządu spółki bezpodstawnych zarzutów popełnienia przestępstwa na szkodę spółki X., czego nie potwierdziło prowadzone wcześniej postępowanie przygotowawcze. Pomiędzy Jerzym N. a prezesem zarządu spółki X. istnieje poważny konflikt wywołany bezpodstawnymi zarzutami Jerzego N. odnośnie popełnienia przez prezesa zarządu spółki przestępstwa na szkodę spółki. Przed podjęciem decyzji o rozwiązaniu z Jerzym N. umowy o pracę, prezes zarządu spółki w czwartek 27 grudnia 2018 r. zawiadomił reprezentującą Jerzego N. zakładową organizację związkową, do której należy 50 pracowników spółki, o zamiarze wypowiedzenia mu umowy o pracę z powyższych przyczyn, ale organizacja ta do dnia 31 grudnia 2018 r. nie zajęła stanowiska w sprawie. Jerzy N. po otrzymaniu oświadczenia o wypowiedzeniu mu umowy o pracę, gdzie zawarto pouczenie o możliwości odwołania się od tego wypowiedzenia w terminie 21 dni do sądu pracy, udał się do lekarza, otrzymując zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy na okres od 31 grudnia 2018 r. do 31 stycznia 2019 r. z adnotacją „może chodzić”. W czwartek 7 lutego 2019 r. Jerzy N. odwołał się od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy, domagając się uznania go za bezskuteczne, wnosząc jednocześnie o przywrócenie mu terminu do złożenia odwołania z powodu choroby.

Czy spółka X. dopuściła się naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, a jeżeli tak – to jakich i czy roszczenie Jerzego N. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne jest uzasadnione? Proszę sformułować treść wyroku sądu pracy.

2. Anna N. była zatrudniona w spółce X. od 1 stycznia 2010 r. do 31 lipca 2019 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracownik działu kadr spółki X. przygotowywał świadectwo pracy dla Anny N. i zastanawiał się czy w świadectwie tym należy umieścić informację, iż Anna N. w dniu 1 lutego 2019 r. otrzymała karę nagany od pracodawcy, informację iż w dniu 24 czerwca 2019 r. była ona nieobecna w pracy, nie usprawiedliwiając swojej nieobecności, informację iż od 3 czerwca do 7 czerwca 2019 r. miała udzielony urlop bezpłatny, a od 7 stycznia do 11 stycznia 2019 r. pobierała wynagrodzenie chorobowe w związku z czasową niezdolnością do pracy, oraz czy należy umieścić informację o przyczynach wypowiedzenia jej umowy o pracę.

Proszę udzielić odpowiedzi na wątpliwości pracownika działu kadr spółki X.

3. Ewa N. urodzona 30 marca 1999 r., od 1 października 2018 r. jest studentką w systemie zaocznym pierwszego roku prawa, mając ustalone nadal od tego dnia, prawo do renty rodzinnej do czasu ukończenia studiów. Od 2 października 2018 r. była zatrudniona w spółce X. na podstawie umowy o pracę na okres próbny do 16 listopada 2018 r. Powyższe zatrudnienie jest jej pierwszym tytułem do objęcia ją ubezpieczeniem społecznym. W sobotę 3 listopada 2018 r. na dyskotecę, będąc po wpływie środków odurzających, upadła na parkiet, doznając przy tym urazu ręki i od tego dnia do 30 grudnia 2018 r. była niezdolna do pracy, przedstawiając pracodawcy zaświadczenia lekarskie o czasowej niezdolności do pracy na powyższy okres, przy czym od 3 listopada do 20 listopada 2018r. przebywała w szpitalu.

Proszę podać, czy Ewa N. ma prawo do wynagrodzenia chorobowego i zasiłku chorobowego, a jeżeli tak, to od kiedy do kiedy i ile wynosi podstawa wymiaru tych świadczeń?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 33

1. Jacek N. urodzony 1 lutego 1956 r. jest zatrudniony od 1 stycznia 1980 r. w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 16 marca 2019 r. otrzymał od pracodawcy pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę z dniem 30 czerwca 2019 r. za 3 miesięcznym okresem wypowiedzenia z powodu uzyskania od 1 marca 2019 r. decyzją ZUS z dnia 9 marca 2019 r. prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy do czasu osiągnięcia wieku emerytalnego. Na podstawie art. 36² k.p. od 16 marca 2019 r. do 30 czerwca 2019 r. pracodawca zwolnił go z obowiązku świadczenia pracy. Dnia 1 kwietnia 2019 r. Jacek N. otrzymał od spółki X. kolejne pismo, iż jest zobowiązany w okresie od 1 czerwca 2019 r. do 30 czerwca 2019 r. do wykorzystania zaległego urlopu wypoczynkowego za 2018 r. w wymiarze 6 dni oraz do wykorzystania bieżącego urlopu wypoczynkowego za 2019 r. w wymiarze 13 dni. W okresie od 1 kwietnia 2019 r. do 30 czerwca 2019 r. Jacek N. był zatrudniony w zakładzie pracy chronionej Y. na stanowisku dostosowanym do jego stanu zdrowia na podstawie umowy o pracę w połowie pełnego wymiaru czasu pracy.

Proszę podać, czy spółka X. wypowiadając umowę o pracę Jackowi N. naruszyła przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę? Czy spółka X. mogła zobowiązać Jacka N. w okresie wypowiedzenia umowy o pracę do wykorzystania zaległego i bieżącego urlopu wypoczynkowego? Czy w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w spółce X. Jacek N. mógł bez zgody dotychczasowego pracodawcy podjąć pracę w zakładzie pracy chronionej Y. i czy w związku z podjęciem tej pracy Jackowi N. będzie przysługiwało wynagrodzenie w spółce X. od 1 kwietnia 2019 r. do 30 czerwca 2019 r.?

2. Jerzy N. urodzony 1 maja 1997 r., ukończył 28 czerwca 2017 r. technikum ekonomiczne, a od 3 lipca 2017 r. miał zawartą umowę o pracę ze spółką X. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Była to jego pierwsza umowa o pracę w życiu. Spółka X. prawidłowo powierzyła mu 1 sierpnia 2017 r. nowy telefon komórkowy o wartości 2000 zł, z obowiązkiem zwrotu, a Jerzy N. podpisał umowę o odpowiedzialności materialnej za powierzony telefon. Do 31 stycznia 2018 r. Jacek N. normalnie świadczył pracę, ale 1 lutego 2018 r. porzucił pracę w spółce X. Spółka X. rozwiązała umowę o pracę z Jerzym N. bez wypowiedzenia z jego winy 8 maja 2018 r. Od 1 lutego 2018 r. do 7 maja 2018 r. Jerzy N. miał wpisywane nieusprawiedliwione nieobecności w pracy. W trakcie zatrudnienia w spółce X. Jerzy N. nie korzystał z urlopu wypoczynkowego. Dopiero w dniu 1 lipca 2019 r. spółka X. zażądała od Jacka N. zwrotu telefonu komórkowego bądź jego równowartości.

Proszę podać, czy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę spółka X. powinna wypłacić Jerzemu N. ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, a jeżeli tak, to za ile dni? Jaki zarzut może podnieść Jerzy N. w związku z żądaniem zwrotu przez spółkę X. telefonu komórkowego?

3. Anna S. jako osoba fizyczna od 10 lat prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą zatrudniając 5 pracowników. W dniu 3 czerwca 2019 r. Anna S. zwróciła się do rady prawnego o opinię prawną, czy może ona zatrudnić na podstawie umowy o pracę w celu współpracy i pomocy przy prowadzeniu działalności gospodarczej swoją matkę Ewę N., urodzoną 1 lutego 1959 r., która od 1 marca 2019 r. pobiera emeryturę, zamieszkuje z nią i prowadzi wspólne gospodarstwo domowe i czy z tego tytułu będzie podlegać ubezpieczeniu społecznemu jako pracownik, czy jako osoba współpracująca i czy będzie z tego tytułu podlegała obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu i zdrowotnemu i czy w razie ustalenia dla Ewy N. wynagrodzenia w wysokości 10 000 zł miesięcznie, nie spowoduje to zawieszenia jej prawa do emerytury.

Proszę podać, jaka powinna być treść opinii prawnej rady prawnego?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 34

1. Sąd rejonowy wyrokiem z dnia 1 marca 2019r. przywrócił Jerzego N. z zawodu technik ekonomista do pracy w spółce X. na poprzednich warunkach to jest na stanowisku księgowego, jednocześnie zasądzając warunkowo na jego rzecz 2-miesięczne wynagrodzenie w wysokości 10 000 zł za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy w spółce X. W ciągu 3 dni od uprawomocnienia się wyroku Jerzy N. stanął się u pracodawcy, zgłaszając gotowość niezwłocznego podjęcia pracy, ale zażądał podpisania nowej umowy o pracę na lepszych pod względem finansowym warunkach. Spółka odmówiła podpisania nowej umowy, ale jednocześnie w związku z likwidacją stanowiska pracy Jerzego N. po raz pierwszy od chwili jego zatrudnienia na okres 3 miesięcy powierzyła mu wykonywanie pracy portiera, obniżając mu dotychczasowe wynagrodzenia o 1000 zł. Jednocześnie spółka X. wypowiedziała mu dotychczasowe warunki płacy i pracy za 3-miesięcznym okresem wypowiedzenia w związku z likwidacją jego stanowiska pracy, proponując mu po okresie wypowiedzenia pracę portiera za wynagrodzeniem minimalnym, odmawiając także wypłaty zasądzonego warunkowo wynagrodzenia, bowiem wcześniej ustaliła, iż przez cały okres pozostawania bez pracy w spółce X. Jerzy N. faktycznie pracował w spółce Y.

Proszę ocenić zasadność żądania Jerzego N. odnośnie podpisania nowej umowy o pracę, jak i zgodność postępowania z prawem spółki X. wobec Jerzego N.

2. Jacek N. jest zatrudniony w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako operator dźwigu otrzymując wynagrodzenie w wysokości 5 000 zł miesięcznie. W dniu 2 stycznia 2019 r. podczas prac remontowych autostrady A4 na skutek nieuwagi Jacek N. upuścił przenoszony dźwigiem ładunek uszkadzając samochód ciężarowy spółki X, oraz przejeżdżający samochód spółki Y. Obrażenia ciała w wyniku tego zdarzenia odniósł pracownik spółki X. Eryk P. kierujący samochodem ciężarowym oraz pracownik spółki Y., Paweł N. Szkoda w pojeździe spółki X. wynosiła 20 000 zł, a w pojeździe spółki Y. 25 000 zł a koszty leczenia Eryka P. wyniosły 25 000 zł, a Pawła N. 30 000 zł.

Proszę podać, kto i w jakiej wysokości odpowiada za szkody w pojeździe spółki X. i spółki Y. oraz za szkodę na osobach Eryka P. i Pawła N.? Czy Jacek N. poniesie odpowiedzialność materialną, a jeżeli tak, to w jakiej wysokości?

3. Jan O. wdowiec urodzony 1 kwietnia 1954 r., w dniu 2 kwietnia 2019 r. złożył wniosek o przyznanie prawa do emerytury rolniczej. Na dzień złożenia wniosku udowodnił okres składkowy z tytułu zatrudnienia w spółce X. na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy od 1 stycznia 1980r. do 31 grudnia 1990r., okres podlegania ubezpieczeniu społecznemu rolników z tytułu prowadzenia osobiście i na własny rachunek działalności rolniczej we własnym gospodarstwie rolnym o powierzchni 10,25 ha przeliczeniowego od 1 stycznia 1991 r. do 31 grudnia 2018r., za który to okres opłacił wymagane składki na powyższe ubezpieczenie społeczne. W dniu 1 stycznia 2019 r. na podstawie pisemnej umowy wydzierżawił całe swoje gospodarstwo rolne sąsiadowi Lechowi O. na okres od 1 stycznia 2019 r. do 31 grudnia 2025 r. zaprzestając od tego dnia całkowicie prowadzenia działalności rolniczej, ale powyższej umowy nie zgłosił do ewidencji gruntów i budynków. W dniu 3 kwietnia 2019 r. wyjechał na stałe do syna w Argentynie.

Proszę podać, czy Jan O. spełniał przesłanki do przyznania prawa do emerytury rolniczej, a jeżeli tak, to czy emerytura ta ulegnie częściowemu zawieszeniu? Czy okres składkowy z tytułu zatrudnienia w spółce X. będzie miał wpływ na wysokość emerytury rolniczej Jana O.?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 35

1. Anna S. jest zatrudniona od 1 lipca 2016 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako szwaczka w spółce X., zatrudniającej 18 szwaczek na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony, a od 1 września 2018 r. dodatkowo zatrudniającej 4 pracowników młodocianych na podstawie umów o pracę w celu przygotowania zawodowego, które mają trwać 24 miesiące. 28 czerwca 2019 r. Anna S. otrzymała od pracodawcy pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę za 1 miesięcznym okresem wypowiedzenia. Jako przyczyny wypowiedzenia wskazano: po pierwsze likwidację jej stanowiska pracy, a po drugie najniższą wydajność pracy Anny S. w grupie szwaczek sięgającej jedynie 70% średniej wydajności, a były to przyczyny prawdziwe. Jako kryterium doboru Anny S. do zwolnienia wskazano drugą przyczynę wypowiedzenia. Spółka X. nie pouczyła Anny S. o przysługującym jej prawie odwołania się do sądu pracy od powyższego wypowiedzenia.

Proszę podać, czy wypowiedzenie Annie S. umowy o pracę jest uzasadnione? Czy spółka X. wypowiedzając umowę o pracę Annie S. naruszyła przepisy kodeksu pracy? Czy Annie S. powinna być wypłacona odprawa?

2. Małżonkowie Jerzy N. i Ewa N. są zatrudnieni od 1 stycznia 2010 r. w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, przy czym Ewa N. pracuje w podstawowym systemie czasu pracy, od poniedziałku do piątku, od godziny 7:00 do godziny 15:00, a Jerzy N. pracuje w równoważnym systemie czasu pracy, wykonując pracę od poniedziałku do czwartku, od godziny 7:00 do 17:00. Pracodawca, na ich pisemny wniosek, udzielił im zwolnienia od pracy w poniedziałek 6 maja 2019 r., od godziny 7:00 do 11:00, w celu załatwienia pilnych spraw osobistych, jednocześnie zobowiązał Jerzego N. do odpracowania powyższych 4 godzin w piątek 10 maja 2019 r. od godziny 7:00 do 11:00, a Ewę N. w sobotę 11 maja 2019 r., od godziny 10:00 do 14:00. Jerzy N. i Ewa N. odpracowali powyższe zwolnienia od pracy w terminach wskazanych przez pracodawcę.

Proszę podać, czy praca Jerzego N. w piątek 10 maja 2019 r. i Ewy N. w sobotę 11 maja 2019 r. stanowiła pracę w godzinach nadliczbowych?

3. Justyna R. była zatrudniona w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas określony w pełnym wymiarze czasu pracy od 1 stycznia 2018 r. do 31 maja 2019 r. ale umowa ta ze względu na jej ciężę została przedłużona do dnia porodu. W dniu 1 lipca 2019 r. Justyna R. urodziła dziecko i od tego dnia była uprawniona do zasiłku macierzyńskiego przez okres 20 tygodni. Od 1 sierpnia 2019 r. do 31 sierpnia 2019 r. Justyna R. była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na okres próbny w pełnym wymiarze czasu pracy w spółce Y. za wynagrodzeniem w wysokości 5000 zł. Decyzją z dnia 30 września 2019 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych po ustaleniu faktu zatrudnienia Justyny R. w spółce Y. w miesiącu sierpniu 2019 r. odmówił przyznania jej zasiłku macierzyńskiego za miesiąc sierpień 2019 r. i zobowiązał ją do zwrotu pobranego zasiłku macierzyńskiego za ten miesiąc wraz z odsetkami. W uzasadnieniu tej decyzji podniesiono iż skoro w miesiącu sierpniu 2019 r. wykonywała ona pracę zarobkową, to traci prawo do zasiłku macierzyńskiego za powyższy miesiąc,

Proszę podać, czy decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych jest zasadna?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 36

1. Jacek N. zawarł 1 lutego 2014 r. umowę o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy ze spółką X. na stanowisku spawacza. Jego wynagrodzenie w umowie o pracę ustalono w wysokości minimalnego wynagrodzenia w danym roku, pomimo iż obowiązujący regulamin wynagradzania w spółce X. przewidywał dla zatrudnianych spawaczy wynagrodzenie w wysokości co najmniej średniego wynagrodzenia w Polsce za poprzedni rok. Jacek N. w chwili podpisywania umowy o pracę był świadomy różnicy wynagrodzenia wynikającej z umowy o pracę i z regulaminu wynagradzania. Ponadto w umowie o pracę zawarto klauzulę upoważniającą strony tej umowy do rozwiązania powyższej umowy ze skutkiem natychmiastowym bez podania przyczyn na zasadzie porozumienia stron. W dniu 1 lipca 2019r. r. Jacek N. wystąpił do sądu pracy z żądaniem zasądzenia na jego rzecz wyrównania wynagrodzenia do średniego wynagrodzenia za okres od 1 lutego 2014 r. do 30 czerwca 2019r. Pozwana spółka w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa, podnosząc iż ustalone wynagrodzenie za pracę w umowie o pracę są wiążące dla stron umowy o pracę.

Proszę podać, jakie powinno być rozstrzygnięcie sądu pracy i jaki zarzut może jeszcze podnieść pozwana spółka X.? Czy zawarta klauzula w umowie o pracę odnośnie rozwiązania umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym jest zgodna z prawem?

2. Jerzy N., magister farmacji, jest zatrudniony od 1 stycznia 2010 r. przez Annę S. prowadzącą aptekę, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracuje on jako kierownik apteki w podstawowym systemie czasu pracy, od poniedziałku do piątku, od godziny 10:00 do 18:00, mając ustalony 1-miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy, zgodnie z miesiącami kalendarzowymi. W myśl regulaminu pracy przyjętego w aptecę, pora nocna ustalona jest od godziny 21:00 do 5:00 następnego dnia. Wynagrodzenie Jerzego N. wynosi 40 zł za godzinę pracy. W związku z nieprzewidzianą chorobą pracownika apteki, pracodawca zobowiązał Jerzego N. do pracy w aptecę w niedzielę 30 grudnia 2018 r., od godziny 16:00 do godziny 24:00 przy bezpośredniej obsłudze klientów.

Proszę podać, jak pracodawca powinien zrekompensować dodatkową pracę Jerzego N. w dniu 30 grudnia 2018 r.?

3. Ewa N., urodzona 1 stycznia 1991 r., od 1 stycznia 2018 r. prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą, podlegając z tego tytułu ubezpieczeniu społecznemu, w tym dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu, opłacając w terminie i odpowiedniej wysokości składki na swoje ubezpieczenie społeczne. Jako podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe Ewa N. wskazała kwotę 11 107,50 zł, czyli 250% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia w 2018 r. Powyższa działalność jest jej pierwszym tytułem do objęcia ją ubezpieczeniem społecznym. Od 1 maja 2018 r. do 30 września 2018 r., przez okres 153 dni, Ewa N. była niezdolna do pracy z powodu schorzeń neurologicznych, otrzymując stosowne zaświadczenia lekarskie o czasowej niezdolności do pracy. Na czas od 1 października 2018 r. do 31 marca 2019 r., czyli na okres 152 dni, otrzymała ona od lekarza ginekologa zaświadczenia o czasowej niezdolności do pracy w związku z powikłaniami ciążowymi. W dniu 1 kwietnia 2019 r. Ewa N. urodziła córkę.

Proszę podać, czy Ewa N. przez cały okres niezdolności do pracy związany ze schorzeniem neurologicznym i powikłaniami ciążowymi, będzie miała prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego, a jeśli tak, to jakich i ile wynosi podstawa wymiaru tych świadczeń? Czy Ewa N. spełnia przesłanki do przyznania zasiłku macierzyńskiego? Czy ZUS może kwestionować kwotę zadeklarowaną przez Ewę N. jako podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 37

1. Józef K. prowadzący firmę informatyczną w Kaliszu, zamierzał od 1 lipca 2019 r. zaangażować do pracy dwóch nowych informatyków, zamieszczając odpowiednie ogłoszenie na portalach internetowych i dlatego zwrócił się w dniu 2 maja 2019 r. do radcy prawnego o opinię, czy w ogłoszeniu tym może zamieścić informację, iż poszukuje do pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony informatyków, obywateli Polski, bezdzietnych kawalerów w wieku do 35 lat, o co najmniej 3-letnim doświadczeniu zawodowym i pozytywnymi referencjami od poprzedniego pracodawcy, energicznych, nie karanych sądownie, bez nałogów, dyspozycyjnych, narodowości polskiej, katolików o prawicowych poglądach, zamieszkałych na terenie miasta Kalisza i powiatu kaliskiego, absolwentów Politechniki Poznańskiej, ze znajomością języka angielskiego, rosyjskiego.

Proszę podać, jaka powinna być treść opinii radcy prawnego?

2. Jerzy N., urodzony 1 stycznia 1955 r., jest zatrudniony od 1 stycznia 1974 r. w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, jako spawacz. W dniu 31 lipca 2018 r. spółka X. rozwiązała z Jerzym N. umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, wystawiając mu w tym dniu świadectwo pracy, gdzie wskazano powyższy sposób rozwiązania umowy o pracę. Wyrokiem z dnia 1 marca 2019 r., który uprawomocnił się w dniu 30 marca 2019 r., sąd pracy zasądził od spółki X. na rzecz Jerzego N. odszkodowanie w wysokości jego 3-miesięcznego wynagrodzenia za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy. Jerzy N. od 1 sierpnia 2018 r. do 31 marca 2019 r. pozostawał bez pracy, gdyż na skutek wskazania w świadectwie pracy z dnia 31 lipca 2018 r., że jego stosunek pracy został rozwiązany na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., ośmiu potencjalnych pracodawców odmówiło jego zatrudnienia. W dniu 3 kwietnia 2019 r. Jerzy N. zwrócił się do radcy prawnego o opinię, czy w związku z uprawomocnieniem się wyroku z dnia 1 marca 2019 r. pracodawca powinien mu wydać z mocy prawa, bez jego wniosku, nowe świadectwo pracy, a jeżeli tak, to jaka informacja powinna znajdować się na tym świadectwie pracy, czy w razie przyjęcia, iż pracodawca wydał mu w dniu 31 lipca 2018 r. niewłaściwe świadectwo pracy, to czy przysługuje mu jakieś odszkodowanie na podstawie kodeksu pracy i w jakiej wysokości, i czy na podstawie prawa cywilnego może dochodzić od pracodawcy naprawienia szkody wyrządzonej wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy, innej niż utrata zarobków w związku z pozostawaniem bez pracy.

Proszę podać, jaka powinna być treść opinii radcy prawnego?

3. Jan O. pracownik spółki X. zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 stycznia 2010 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, pracując w dniu 15 marca 2019 r. przy robotach budowlanych na wysokości, łamiąc podstawowe zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, nie stosując żadnych zabezpieczeń przed upadkiem z wysokości, pomimo ciągłych uwag kierownika budowy spadł z tego rusztowania i w wyniku poniesionych obrażeń zmarł. O jednorazowe odszkodowanie po zmarłym Janie O. wystąpiła jego żona Ewa O., która pozostawała ze zmarłym w separacji faktycznej od 5 lat, ale nie miała orzeczonej separacji orzeczeniem sądu, syn Jarosław O. student, który w chwili śmierci miał ukończone 25 lat, ale był na ostatnim VI roku medycyny oraz konkubina zmarłego Marzena J., która ze zmarłym prowadziła wspólne gospodarstwo domowe. ZUS odmówił wnioskodawcom prawa do jednorazowego odszkodowania, podnosząc, iż prawo to im nie przysługuje, gdyż wypadek Jana O. nastąpił z powodu naruszenia przez niego podstawowych zasad bhp, przez co możemy mówić o jego rażącym niedbalstwie, a ponadto wnioskodawcy nie są osobami uprawnionymi do tego świadczenia.

Proszę ocenić zasadność decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 38

1. Józef K. jest zatrudniony od 1 stycznia 2010 r. w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, jako kierownik produkcji balsamów do ciała, pracując w systemie zmianowym. We wtorek 7 maja 2019 r. świadczył on pracę od godziny 22:00 do godziny 6:00 w środę 8 maja 2019 r. Po zakończeniu pracy o godzinie 6:00 pracodawca ze względu na szczególne potrzeby związane z niespodziewanym zamówieniem stałego kontrahenta, zobowiązał Józefa K. do pracy w godzinach nadliczbowych, w celu przygotowania do transportu wyprodukowanej partii balsamów do ciała, ale odmówił on wykonania tego polecenia, mając zastrzeżenia co do zaniżonej ceny jednostkowej sprzedawanego balsamu do ciała, gdyż jego zdaniem powyższa sprzedaż, po tak zaniżonej cenie, jest sprzeczna z dobrem zakładu pracy, a ponadto pracodawca nie może mu zlecić pracy w godzinach nadliczbowych, bezpośrednio po zakończeniu przez niego nocnej zmiany. W tej sytuacji pracodawca wręczył Józefowi K. w dniu 31 maja 2019 r., przy spełnieniu wszystkich wymogów formalnych, pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za 3-miesięcznym okresem wypowiedzenia z powodu odmowy pracy w godzinach nadliczbowych w dniu 8 maja 2018 r. oraz odmowy wykonania w tym dniu polecenia przygotowania do transportu partii balsamu do ciała.

Proszę ocenić zasadność wypowiedzenia Józefowi K. umowy o pracę.

2. Piotr L. jest zatrudniony od 1 stycznia 2010 r. w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, jako operator maszyn na hali produkcyjnej, pracując w podstawowym systemie czasu pracy od poniedziałku do piątku, od godziny 7:00 do godziny 15:00, otrzymując wynagrodzenie w wysokości 20 zł za godzinę pracy. W poniedziałek 12 sierpnia 2019 r. ze względu na utrzymujące się upały, pracodawca skrócił Piotrowi L. czas pracy do godziny 13:00. W środę 14 sierpnia 2019 r., w związku ewakuacją z hali produkcyjnej zarządzaną przez straż pożarną ze względu na zagrożenie wybuchem gazu w sąsiedniej posesji, pracował jedynie od godziny 7:00 do godziny 13:00, a w piątek 16 sierpnia 2018 r., ze względu na niespodziewany brak prądu elektrycznego w związku z uszkodzeniem transformatora przez piorun, świadczył on pracę od godziny 7:00 do godziny 11:00. Za nieprzepracowane łącznie 8 godzin w dniach 12, 14 i 16 sierpnia 2019 r. pracodawca nie wypłacił Piotrowi L. wynagrodzenia, stwierdzając iż zgodnie z kodeksem pracy wynagrodzenie przysługuje tylko za wykonaną pracę, a niewykonywanie pracy przez Piotra L. w tych godzinach nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracodawcy.

Proszę ocenić zasadność odmowy wypłaty wynagrodzenia Piotrowi L.

3. Jan O. prowadzący gospodarstwo rolne o pow. 10,25 ha przeliczeniowego i podlegający z tego tytułu ubezpieczeniu społecznemu rolników w pełnym zakresie, w dniu 22 czerwca 2019 r. zawarł z Jackiem N., obywatelem polskim, urodzonym 1 stycznia 1997 r., studentem III roku prawa, umowę o pomocy przy zbiorach czereśni, śliwek, moreli, gruszek i jabłek na okres od 1 lipca 2019 r. do 31 sierpnia 2019 r. we wszystkie dni oprócz niedzieli i świąt. Po zawarciu tej umowy Jan O. zwrócił się do swojego syna Janusza O., aplikanta sądowego, o opinię, czy z tytułu zawartej umowy Jacek N. jako student, będzie podlegał obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu i macierzyńskiemu i zdrowotnemu.

Proszę podać, jaka powinna być treść opinii Janusza O.?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 39

1. Jacek N. prowadzący jako osoba fizyczna pozarolniczą działalność gospodarczą umówił się z Zenonem K. urodzonym 1 lutego 1980 r., że zatrudni go od 1 czerwca 2019 r. na stanowisku dozorca. Strony ustaliły, że pisemna umowa o pracę zostanie sporządzona w terminie późniejszym, ale nie określiły rodzaju umowy. Zenon K. rozpoczął pracę w umówionym terminie i choć nalegał na sporządzenie umowy na piśmie, umowa nie została sporządzona przez pracodawcę. Od 29 lipca 2019 r. do 15 sierpnia 2019 r. Zenon K. był niezdolny do pracy z powodu choroby, a pracodawca otrzymał stosowne zaświadczenie lekarskie o tej niezdolności na powyższy okres. Kiedy Zenon K. wrócił do pracy w dniu 16 sierpnia 2019 r. Jacek N. przedłożył mu do podpisania umowę o pracę na czas określony do 31 lipca 2019 r. Zenon K. odmówił podpisania umowy, stwierdzając, że pracodawca obiecał mu pracę na stałe, a ponadto zawiadomił inspektora pracy, że kierownik zakładu zwlekał ze sporządzeniem umowy na piśmie.

Proszę podać, jaki rodzaj umowy o pracę łączyła Jacka N. z Zenonem K.? Czy Jacek N. dopuścił się uchybień w zawarciu umowy o pracę z Zenonem K., a jeżeli tak to jakich i jakie może on ponieść konsekwencje po kontroli inspektora pracy? Z jakimi roszczeniami może wystąpić Zenon K. przeciwko Jackowi N.?

2. Jerzy N. jest zatrudniony w spółce X. od 1 stycznia 2010 r. na podstawie umowy o pracę, na czas nieokreślony. Każdy z pracowników spółki ma przydzieloną szafkę znajdującą się w szatni, oraz miejsce parkingowe na prywatny samochód na parkingu zakładowym. W szatni na ścianie wywieszona jest informacja, iż pracodawca nie ponosi odpowiedzialności za rzeczy pozostawione w szatni. W środę 29 maja 2019 r. Jerzy N., w swojej szafce zamykanej na klucz, zostawił ubranie, telefon komórkowy, zegarek oraz zakupiony w tym dniu dla żony pierścionek z brylantem wartości 10 000 zł, a na parkingu zakładowym pozostawił swój samochód osobowy. Pomimo zamknięcia szafki, nieustalony sprawca skradł z szafki Jerzego N. jego telefon komórkowy, zegarek, pierścionek, a spadający konar z drzewa rosnącego na parkingu zakładowym na skutek huraganu uszkodził mu jego samochód, którego koszt naprawy wyniósł 2 000 zł. Jerzy N. domaga się od pracodawcy zwrotu równowartości skradzionego telefonu komórkowego, zegarka oraz pierścionka, a także zapłaty odszkodowania za uszkodzenie samochodu.

Proszę podać, czy roszczenia Jerzego N. są zasadne?

3. Jan O. urodzony 1 stycznia 1998 r., w dniu 1 lutego 2019 r. złożył wniosek o przyznanie prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy. Na dzień złożenia wniosku udowodnił on okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy od 1 lipca 2016 r. do 31 grudnia 2017 r., okres pobierania zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego od 1 stycznia 2018 r. do 1 stycznia 2019 r. Komisja lekarska ZUS orzeczeniem z dnia 28 lutego 2019 r. uznała Jana O. za zdolnego do pracy, dysponując jego pełną dokumentacją medyczną. Decyzją z dnia 6 marca 2019 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych odmówił Janowi O. przyznania prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy. Jan O. działający za pośrednictwem pełnomocnika adwokata Lecha O. odwołał się w terminie od decyzji z dnia 6 marca 2019 r., domagając się przyznania prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy i zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego. W toku postępowania sądowego biegli lekarze kardiolog i chirurg naczyniowy w opinii z dnia 31 maja 2019 r. opierając się na tej samej dokumentacji medycznej co komisja lekarska ZUS, ustalili, iż Jan O jest całkowicie niezdolny do pracy od 2 stycznia 2019 r. na okres 3 lat. Opinia ta nie była kwestionowana przez strony postępowania, a sąd okręgowy uznał ją za wiarygodną i miarodajną.

Proszę sformułować treść wyroku sądu okręgowego.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 40

1. Anna S. jest zatrudniona od 10 lat w spółce X., zatrudniającej 300 pracowników, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, jako szwaczka. W spółce X. nie działa zakładowa organizacja związkowa. W dniu 31 stycznia 2019 r. pracodawca wypowiedział jej umowę o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników, przy czym skrócił okres wypowiedzenia umowy o pracę z trzech miesięcy do jednego miesiąca. Za pozostałe dwa miesiące okresu wypowiedzenia to jest za miesiąc marzec i kwiecień 2019 r. wypłacił jej odszkodowanie. W dniu 8 maja 2019 r. Anna S. zgłosiła się do spółki X., przedkładając zaświadczenie lekarskie z dnia 7 maja 2019 r., z którego wynikało iż od miesiąca marca 2019 r. jest w ciąży, o czym dowiedziała się właśnie 29 kwietnia 2019 r. i domaga się przywrócenia do pracy w spółce X. na dotychczasowych warunkach.

Proszę podać, czy w tej sytuacji spółka X. powinna ponownie zatrudnić Annę S. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony?

2. Piotr L. jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę u Józefa K. prowadzącego pozarolniczą działalność gospodarczą w Kaliszu, jako kierowca samochodu osobowego. Jego wynagrodzenie wynosi 2 500 zł miesięcznie. W dniu 1 marca 2019 r. Józef K. polecił Piotrowi L. dostarczenie samochodem osobowym laptopa, o wartości 10 000 zł, który był własnością przedsiębiorcy Romualda K., zamieszkałego w Poznaniu. Józef K. przekazał Piotrowi L. powyższy laptop, po czym Piotr L. udał się samochodem do Poznania. Po przejechaniu 50 km Piotr L. zatrzymał się na 15 minut na parkingu stacji benzynowej, celem zakupu śniadania. Po powrocie do samochodu stwierdził, iż dokonano włamania do samochodu i skradziono laptop znajdujący się w bagażniku, pomimo, iż samochód był zamknięty i odpowiednio zabezpieczony. Prowadzone przez policję dochodzenie zostało umorzone z powodu niewykrycia sprawcy. Józef K. zwrócił Romualdowi K. równowartość skradzionego laptopa, a od Piotra L. domaga się zwrotu kwoty 10 000 zł, który odmawia zwrotu powyższej kwoty, podnosząc, iż nie wyrażał zgody na przyjęcie odpowiedzialności materialnej za powierzony mu laptop, a zgodnie z prawem musi być taka zgoda i to w formie pisemnej, ponadto skradziony laptop nie był własnością pracodawcy, co powoduje, iż nie ma on prawa do roszczenia odszkodowawczego. Piotr L. uważa, iż co najwyżej może on odpowiadać do wartości jego 3-miesięcznego wynagrodzenia.

Proszę ocenić zasadność stanowiska Piotra L.

3. Jan O., urodzony 1 stycznia 1990 r., od 1 stycznia 2011 r. do 31 grudnia 2018 r. był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w spółce X., zatrudniającej 10 pracowników. Prowadzi on również od 1 grudnia 2018 r. osobiście i na własny rachunek, działalność rolniczą we własnym gospodarstwie rolnym o powierzchni 10,25 ha przeliczeniowego. Od 1 stycznia 2018 r. do 2 lutego 2018 r. pobierał on wynagrodzenie chorobowe w związku z czasową niezdolnością do pracy. W okresie od 27 grudnia 2018 r. do 31 stycznia 2019 r. był chory, otrzymując zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy na powyższy okres. ZUS odmówił wypłaty Janowi O. zasiłku chorobowego za okres od 1 stycznia 2019 r. do 31 stycznia 2019 r., podnosząc w decyzji, iż od 1 stycznia 2019 r. Jan O. podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu rolników, co powoduje, iż to z tego tytułu powinien otrzymać stosowny zasiłek chorobowy.

Proszę ocenić zasadność decyzji ZUS.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 41

1. W dniu 3 stycznia 2018 r. Ewa N. zawarła ze spółką X. umowę o pracę na czas nieokreślony, przy czym strony zastrzegły w tej umowie, iż okres wypowiedzenia będzie wynosił 6 miesięcy z rygorem przyznania odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za wydłużony okres wypowiedzenia. Bezpośrednia przełożona Ewy N. - kierownik działu Monika K. - od dnia 1 września 2018 r. stosowała wobec niej mobbing, o którym nie wiedział zarząd spółki. Ewa N. w dniu 30 grudnia 2018 r. złożyła pracodawcy pisemne oświadczenie, iż rozwiązuje z tym dniem umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu stosowanego przez Monikę K. mobbingu, a 2 stycznia 2019 r. wystąpiła z powództwem przeciwko spółce X. o zasądzenie zryczałtowanego odszkodowania w wysokości 6-miesięcznego wynagrodzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., odszkodowania w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia na podstawie art. 471 k.c w związku z art.300 k.p. z tytułu szkody jaką poniosła w związku z rozwiązaniem umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. i odszkodowania w wysokości 6-miesięcznego minimalnego wynagrodzenia na podstawie art. 94³ § 4 k.p. Spółka X. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa, podnosząc, że nie może ponosić odpowiedzialności za mobbing stosowany przez Monikę K., o którym nic nie wiedziała. Spółka podkreśliła, iż nie można jej zarzucić, że dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec Ewy N., wskazała ponadto, iż odszkodowanie z art. 55 § 1¹ k.p. nie powinno być wyższe niż wynagrodzenie powódki za 1 miesiąc, bo tyle wynosi jej okres wypowiedzenia zgodnie z art. 36 § 1 k.p., a ustawowe okresy wypowiedzenia mają charakter sztywny i nie mogą być modyfikowane przez strony, a odszkodowanie to rekompensuje całość szkody powódki.

Proszę ocenić zasadność powództwa Ewy N. z uwzględnieniem stanowiska spółki X.

2. Piotr L. jest zatrudniony od 1 stycznia 2010 r. w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy jako konserwator, mając ustalony jednomiesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy, pracując od poniedziałku do piątku i ma ustalone ruchome godziny rozpoczęcia czasu pracy, pomiędzy godziną 8:00 a godziną 11:00. Jego wynagrodzenie za pracę wynosi 20 zł za godzinę pracy. W czwartek 9 maja 2019 r. Piotr L. świadczył pracę od godziny 11:00 do godziny 19:00, ale ze względu na szczególne potrzeby pracodawca zobowiązał Piotra L. do pracy w piątek 10 maja 2019 r. od godziny 7:00 do godziny 20:00, a w sobotę 11 maja 2019 r. – od godziny 10:00 do godziny 12:00.

Proszę podać, jak pracodawca może zrekompensować Piotrowi L. jego pracę w piątek 10 maja 2019 r. i sobotę 11 maja 2019 roku?

3. Jan O., urodzony 31 grudnia 1993 r., od dnia 1 października 2018 r. jest studentem ostatniego VI roku medycyny. Jednocześnie na okres od 1 listopada 2018 r. do 31 grudnia 2019 r. zawarł umowę zlecenia ze spółką X. i z tego tytułu osiąga wynagrodzenie miesięczne w wysokości 10 000 zł. Dnia 31 października 2018 r. zmarł nagle ojciec Jana O. urodzony 31 października 1957 r., który w dniu śmierci miał udowodniony jedynie okres składkowy z tytułu zatrudnienia w spółce X. od dnia 31 października 1978 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. W dniu 13 listopada 2018 r. Jan O. złożył wniosek o przyznanie mu prawa do renty rodzinnej. **Proszę podać, czy Jan O. spełniał przesłanki do przyznania renty rodzinnej, a jeżeli tak, to od kiedy i na jaki okres to świadczenie powinno mu być przyznane? Czy Jan O. z tytułu zawartej umowy zlecenia podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu i zdrowotnemu? Jeżeli zostanie mu przyznane prawo do renty rodzinnej, to czy prawo do powyższej renty ulegnie zawieszeniu ze względu na wysokość uzyskiwanego przez Jana O. wynagrodzenia z tytułu zawartej umowy zlecenia?**

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 42

1. Katarzyna M. jest od dnia 1 lutego 2015 r. zatrudniona przez Lecha O. prowadzącego pozarolniczą działalność gospodarczą na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako kierownik apteki. Katarzyna M. w dniu 2 stycznia 2019 r. wystąpiła z wnioskiem do pracodawcy o rozwiązanie z nią umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 31 stycznia 2019 r. Pracodawca nie wyraził zgody na powyższe, do czasu znalezienia zastępstwa na stanowisku kierownika apteki. Katarzyna M. w kolejnym piśmie poinformowała pracodawcę, że rozwiązuje umowę o pracę z dniem 31 stycznia 2019 r. z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków pracowniczych. Pracodawca wystąpił do Sądu o zasądzenie od Katarzyny M. odszkodowania z powodu bezzasadnego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd rejonowy oddalił powództwo, wskazując, że pracodawca nie udowodnił poniesienia szkody w wyniku rozwiązania stosunku pracy, a ponadto żądanie zapłaty odszkodowania przez pracodawcę może być uznane za nadużycie prawa (art. 8 k.p.), szczególnie z tego względu, że pracodawca wcześniej odmówił przyjęcia oferty Katarzyny M. rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron.

Proszę podać, czy stanowisko sądu rejonowego jest prawidłowe?

2. Erykowi O. pracownikowi spółki X., zgodnie z planem urlopów, pracodawca udzielił urlopu wypoczynkowego od 1 marca 2019 r. do 19 kwietnia 2019 r. W dniu 4 marca 2019 r. Eryk O. odbywał jednodniowe ćwiczenia wojskowe. Na okres od 5 marca 2019 r. do 15 marca 2019 r. Eryk O. otrzymał zaświadczenie lekarskie o zwolnieniu go od wykonywania pracy z powodu konieczności sprawowania osobistej opieki nad chorym 6 miesięcznym synem. Natomiast od dnia 16 marca 2019 r. został tymczasowo aresztowany na okres 3 miesięcy. Po upływie 2 miesięcy areszt wobec Jana O. uchylono i postępowanie karne zostało wobec niego umorzone. Wrócił do pracy w spółce X. w dniu 17 maja 2019 r. i domagał się aby część urlopu niewykorzystanego od 4 marca do 19 kwietnia 2019 r. z powodu konieczności opieki nad chorym synem, ćwiczeń wojskowych i z powodu tymczasowego aresztowania pracodawca udzielił mu w miesiącu sierpniu 2019 r.

Proszę podać, czy żądanie Jana O. jest zasadne?

3. Anna S. urodzona 23 grudnia 1959 r., w dniu 1 lutego 2019 r. złożyła wniosek o przyznanie prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy. Na dzień złożenia wniosku o rentę udowodniła ona okres pracy w gospodarstwie rolnym rodziców o powierzchni 15 ha przeliczeniowych od 1 stycznia 1976 r. do 12 grudnia 1981 r., okres interweniowania na podstawie art. 42 dekretu z dnia 12 grudnia 1981 r. „o stanie wojennym” od 13 grudnia 1981 r. do 30 grudnia 1982 r., 3 letni okres niewykonywania pracy od 1 stycznia 1983 r. do 31 grudnia 1985 r. z powodu prześladowań politycznych, okres zatrudnienia w połowie pełnego wymiaru czasu pracy w przedsiębiorstwie X. od 1 stycznia 1986 r. do 31 grudnia 1990 r. za który została opłacona składka na ubezpieczenie społeczne, okres zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy od 1 stycznia 1991 r. do 31 grudnia 2013 r., w spółce Y. przy czym z powodu trudności finansowych za okres od 1 stycznia 2010 r. do 31 grudnia 2010 r. spółka Y. nie opłaciła za Annę S. składek za ubezpieczenia społeczne. W dniu 19 marca 2019 r. komisja lekarska ZUS uznała, iż Anna S. jest całkowicie niezdolna do pracy od 1 lutego 2019 r. do dnia osiągnięcia wieku emerytalnego.

Proszę podać, czy Anna S. spełnia przesłanki do przyznania renty z tytułu niezdolności do pracy, a jeżeli tak, to czy przy ustalaniu prawa do wysokości powyższej renty będą brane pod uwagę wszystkie okresy podane przez Annę S.? Czy Anna S. spełnia przesłanki do przyznania emerytury, a jeżeli tak, to od kiedy może być jej to świadczenie przyznane?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 43

1. Jacek N. od 10 lat jest zatrudniony przez Piotra L., który prowadzi działalność gospodarczą, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, jako sprzedawca w sklepie radiowo-telewizyjnym, otrzymując wynagrodzenie w wysokości 3000 zł miesięcznie, nie mając zawartej umowy o odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie. W dniu 1 marca 2019 r. Jacek N. zgodził się, aby klient zapłacił za telewizor o wartości 15 000 zł w formie przelewu za 14 dni, bez uzgodnienia tego z Piotrem L., pomimo takiego obowiązku przy sprzedaży o wartości powyżej 10 000 zł. Klient nie zapłacił za zakupiony telewizor, a obecnie nie ma możliwości wyegzekwowania od niego kwoty 15 000 zł. Piotr L. w dniu 30 kwietnia 2019 r. wręczył Jackowi N. pismo o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za 3-miesięcznym okresem wypowiedzenia. Przed tym faktem zwrócił się on 15 kwietnia 2019 r. do jedynej zakładowej organizacji związkowej do której należy 30 pracowników Piotra L. o informację o pracownikach korzystających z jej obrony, ale organizacja ta do 29 kwietnia 2019 r. nie udzieliła takiej informacji. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano działanie Jacka N. na szkodę pracodawcy, poprzez wyrażenie zgody na zapłatę za telewizor o wartości 15 000 zł w formie przelewu, bez akceptacji pracodawcy, co było wymagane, przez co doprowadził do powstania szkody w tej wysokości. Ponadto Piotr L. zażądał od Jacka N. zwrotu kwoty 15 000 zł z tytułu nieuregulowanej należności za sprzedany telewizor.

Czy wypowiedzenie umowy o pracę Jackowi N jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę? Czy żądanie zwrotu kwoty 15 000 zł jest zasadne?

2. Jerzy N. jest zatrudniony od 1 stycznia 2019 r. w spółce X. jako kucharz na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, przy czym pracuje w przerywanym systemie czasu pracy od poniedziałku do piątku od godziny 6:00 do godziny 10:00 i od godziny 15:00 do godziny 19:00, otrzymując wynagrodzenie w wysokości 20 zł za godzinę pracy, mając ustalony 1-miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy. W czwartek 28 marca 2019 r. pracodawca, wobec szczególnych jego potrzeb, zobowiązał Jerzego N. do świadczenia pracy nieprzerwanie od godziny 6:00 do godziny 20:00, a we środę 24 kwietnia 2019 r., wobec konieczności usunięcia awarii szafy chłodniczej i patelni elektrycznej, zobowiązał go do dodatkowej pracy od godziny 19:00 do godziny 21:00.

Proszę podać, czy pracodawca zobowiązując Jerzego N. do wykonywania pracy w dniu 28 marca 2019 r. od godziny 6:00 do godziny 20:00 i w dniu 24 kwietnia 2019 r. dodatkowo od godziny 19:00 do godziny 21:00 naruszył przepisy o czasie pracy, a jeżeli tak, to jakie? Jak pracodawca powinien ewentualnie zrekompensować Jerzemu N. powyższą dodatkową pracę w tych dniach?

3. Jan O. pobierający od 5 lat emeryturę zmarł 30 maja 2019 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych w dniu 31 maja 2019 r. przekazał Janowi O. emeryturę w wysokości 3000 zł na jego rachunek bankowy za miesiąc czerwiec 2019 r. Bank po wpłynięciu powyższej emerytury zaliczył ją do wysokości 1500 zł na poczet obciążenia figurującego na rachunku Jana O. (debet). Zakład Ubezpieczeń Społecznych zwrócił się o zwrot całej przekazanej emerytury Jana O. do banku, ale bank zwrócił jedynie kwotę 1500 zł, odmawiając zwrotu pozostałej kwoty przekazanej kwoty emerytury. W tej sytuacji Zakład Ubezpieczeń Społecznych wydał decyzję zobowiązując bank do zwrotu pozostałej części emerytury Jana O. w wysokości 1500 zł. Odwołanie od tej decyzji wniósł bank, podnosząc iż kwotę 1500 zł zaliczył na poczet debetu jaki miał zmarły Jan O. na rachunku bankowym.

Proszę podać, jakie powinno być rozstrzygnięcie sądu?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 44

1. W spółce X., zatrudniającej 1 000 pracowników, obowiązuje regulamin premiowania, który jest częścią układu zbiorowego pracy, obowiązującego w spółce. Zgodnie z regulaminem premiowania, pracownikom spółki, którzy pracują przy wykańczaniu produktu i osiągają odpowiednie wyniki, wypłacana jest tak zwana „premia akordowa”. Pracodawca, ze względu na niesprawiedliwość w stosunku do innych pracowników, którzy pracują na całość wytworzonego produktu, a takiej premii nie otrzymują, zamierza tę premię zlikwidować i dlatego zwrócił się do radcy prawnego o opinię, czy można, jedynie z pracownikami, którzy otrzymują tę premię, zawrzeć porozumienie stron w sprawie jej likwidacji, czy ewentualnie trzeba im wypowiedzieć warunki płacy, jeżeli do takiego porozumienia nie dojdzie, czy wymagana jest zmiana układu zbiorowego pracy, a jeżeli tak, to w jaki sposób powinno się tego dokonać.

Proszę podać, jaka powinna być treść opinii radcy prawnego?

2. Piotr L., emeryt-urodzony 1 stycznia 1950 r., był zatrudniony w spółce X. z siedzibą w Poznaniu, zatrudniającej 300 pracowników, na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1 stycznia 2018 r. do 30 czerwca 2019 r., przy czym pracę swą świadczy w oddziale spółki w Kaliszu, gdzie jest zatrudnionych 35 pracowników. W związku z likwidacją z dniem 30 czerwca 2019 r. oddziału spółki X. w Kaliszu w ramach zwolnień grupowych, zostały wypowiedziane umowy o pracę pracownikom tego oddziału, tak, że dzień 30 czerwca 2019 r. był ostatnim dniem ich pracy. Wszystkim 34 pracownikom oddziału spółki w Kaliszu, zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony i którym wypowiedziano umowę o pracę, wypłacono stosowne odprawy na podstawie ustawy „o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników”, z wyjątkiem Piotra L., któremu nie wypowiedziano umowy o pracę, a powyższa umowa rozwiązała się z upływem czasu na jaki została zawarta. Piotr L. uważa, iż spółka X. powinna mu wypłacić odprawę w wysokości jego 1-miesięcznego wynagrodzenia, a brak wypłaty tej odprawy świadczy, iż spółka dopuściła się wobec niego dyskryminacji ze względu na jego wiek, a ponadto naruszyła zasadę równego traktowania pracowników w zatrudnieniu ze względu na zatrudnienie na czas określony.

Proszę ustosunkować się do stanowiska Piotra L.

3. Jan O. urodzony 30 listopada 1954 r., mający udowodniony 30 letni okres składkowy z tytułu zatrudnienia w spółce X., od 1 stycznia 2005 r. pobiera rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy w związku z wypadkiem przy pracy przyznaną na stałe. Od 1 stycznia 2019 r. jest zatrudniony w spółce Y. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w $\frac{1}{4}$ pełnego wymiaru czasu pracy, osiągając wynagrodzenie w wysokości 600 zł miesięcznie. Od dnia 1 lipca 2019 r. na okres 6 miesięcy zamierzał zawrzeć dodatkowo umowę zlecenia ze spółką A. za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 5 000 zł miesięcznie.

Proszę podać, czy w razie zawarcia powyższej umowy zlecenia, Jan O. będzie podlegać z tego tytułu obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu, chorobowemu i zdrowotnemu? Czy w razie przyznania prawa do emerytury Jan O. będzie miał prawo do pobierania w pełnej wysokości dwóch świadczeń to jest emerytury i renty? Czy Jan O. będzie zobowiązany rozwiązać umowę o pracę ze spółką Y., aby świadczenie emerytalne mogło być mu wypłacane? Czy pobierana renta z tytułu częściowej niezdolności do pracy w związku z wypadkiem przy pracy ulegnie zmniejszeniu w razie osiągnięcia przychodu z tytułu zawartej umowy o pracę i umowy zlecenia w wysokości 5 600 zł miesięcznie?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 45

1. Piotr W. urodzony 1 stycznia 1954 r. jest zatrudniony w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 lutego 1980 r. jako księgowy. Jego ostatnie wynagrodzenie miesięcznie wynosiło 5000 zł. Pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy w dniu 31 lipca 2018 r. Pozwem z dnia 1 sierpnia 2018 r. Piotr W. domagał się przywrócenia do pracy w spółce X. i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. W toku procesu przyznał, że od 1 sierpnia 2018 r. do 30 września 2018 r. pobierał zasiłek chorobowy, od 1 października 2018 r. do 31 grudnia 2018 r. był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy w spółce Y., a od 1 stycznia 2019 r. pobiera emeryturę. Sąd uwzględnił powództwo i wyrokiem z 1 kwietnia 2019 r. przywrócił powoda do pracy w spółce X. z powodu naruszenia przez spółkę X. art. 52 § 2 i 3 k.p. i zasądził na jego rzecz wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy od 1 sierpnia 2018 r. do dnia podjęcia pracy przez powoda, przy przyjęciu, że miesięczne wynagrodzenie powoda wynosi 5000 zł, pod warunkiem podjęcia pracy.

Proszę ocenić prawidłowość powyższego orzeczenia.

2. Eryk K. jest zatrudniony w spółce X. z siedzibą w Poznaniu na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy jako główny księgowy. W dniu 1 lipca 2019 r. zwrócił się on do pracodawcy o udzielenie mu od wtorku 2 lipca 2019 r. do piątku 5 lipca 2019 r. urlopu na żądanie w związku z niezaplanowanym wyjazdem z żoną i dwójką małoletnich dzieci do Krakowa, gdzie żona zarezerwowała i opłaciła hotel. Prezes zarządu spółki X. zastanawiał się 1 lipca 2019 r., czy jest związany wnioskiem Eryka K. o udzielenie mu urlopu na żądanie, czy może odmówić mu tego urlopu, a jeżeli tak to w jakich okolicznościach, czy w razie udzielenia mu urlopu na żądanie, można go z tego urlopu odwołać w razie niespodziewanej kontroli pracownika ZUS, a jego obecność w pracy w związku z tym będzie niezbędna, czy spółka X. może ponieść koszty utraconego pobytu Eryka K. i jego rodziny w hotelu i czy odmowa powrotu Eryka K. z urlopu na żądanie do pracy może być podstawą do rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy.

Proszę udzielić odpowiedzi na wątpliwości prezesa zarządu spółki X.

3. Jan O. urodzony 30 listopada 1964 r. pobiera od 1 stycznia 2011 r. rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy przyznaną na stałe. Ma udowodniony okres składkowy z tytułu zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy na odkrywce kopalni węgla brunatnego, przy zmechanizowanym ładowaniu tego złoża od 1 stycznia 1975 r. do 31 grudnia 1985 r., okres składkowy z tytułu zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy jako technik górnictwa w urzędzie górniczym przy wykonywaniu czynności inspekcyjno-technicznych w kopalni węgla brunatnego na odkrywce węgla brunatnego od 1 stycznia 1986 r. do 31 grudnia 2001 r., oraz okres składkowy z tytułu zatrudnienia w spółce X. od 1 stycznia 2002 r. do 31 lipca 2009 r., okres nieskładkowy od 1 sierpnia 2009 r. do 31 grudnia 2010 r. z tytułu pobierania wynagrodzenia chorobowego, zasiłku chorobowego oraz świadczenia rehabilitacyjnego. Jan O. nie przystąpił do otwartego funduszu emerytalnego.

Proszę podać, kiedy Jan O. spełni, lub spełnił warunki do przyznania prawa do emerytury i czy emeryturę tę organ rentowy może przyznać z urzędu?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 46

1. Spółka X. zawarła 2 stycznia 2018 r. z Ewą N. umowę o pracę na czas określony, celem zastępstwa nieobecnego pracownika Z. na okres od 3 stycznia 2018 r. do 30 czerwca 2018 r. Następnie Ewa N. miała zawarte umowy o pracę na czas określony ze spółką X. w celu zastępstwa nieobecnych pracowników A. i B. od 1 lipca 2018 r. do 30 września 2018 r. i od 1 października 2018 r. do 31 grudnia 2018 r. W dniu 29 grudnia 2018 r. spółka X. zawarła z nią kolejną umowę o pracę na czas określony w celu zastępstwa nieobecnego pracownika P. na okres od 1 stycznia 2019 r. do 30 czerwca 2019 r. Pomimo powrotu do pracy pracownika P. w poniedziałek 1 lipca 2019 r. Ewa N. nadal świadczyła pracę w dotychczasowym charakterze na rzecz spółki X. za akceptacją pracodawcy, przez cały lipiec 2019 r. W dniu 16 sierpnia 2019 r. przedstawiła spółce X. zaświadczenie lekarskie, iż jest w czwartym miesiącu ciąży oraz zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy od 16 do 30 sierpnia 2019 r. W tej sytuacji zarząd spółki X. natychmiast zwrócił się do radcy prawnego o opinię, czy umowa o pracę z dnia 29 grudnia 2018 r. z Ewą N. rozwiązała się z upływem czasu, na jaki została zawarta i należy jej wydać świadectwo pracy, czy zawarta umowa o pracę na czas określony w celu zastępstwa pracownika P. w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności przekształciła się w umowę na czas nieokreślony, czy ewentualnie spółkę X. wiąże z Ewą N. umowa o pracę na czas nieokreślony, a jeżeli tak, to czy można tę umowę rozwiązać z dniem 30 września 2019 r. za jednomiesięcznym okresem wypowiedzenia i czy Ewie N. należy wypłacić wynagrodzenie chorobowe za okres jej niezdolności do pracy.

Proszę podać, jaka powinna być treść opinii radcy prawnego?

2. Jerzy N. jest zatrudniony od 15 lat w spółce X. w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracodawca wypłacił Jerzemu N. ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 2018 r. w wymiarze 26 dni, pomimo trwania nadal stosunku pracy, po podpisaniu umowy w dniu 3 stycznia 2019 r., na podstawie której Jerzy N. zrzekł się prawa do urlopu za 2018 r. w zamian za wypłatę stosownego ekwiwalentu pieniężnego. W dniu 29 marca 2019 r. pracodawca wręczył Jerzemu N. pismo o rozwiązaniu z nim umowy o pracę z 3 miesięcznym okresem wypowiedzenia, jednocześnie zwalniając Jerzego N. z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia. Po rozwiązaniu umowy o pracę, pomimo żądania Jerzego N., spółka X. odmówiła mu wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy za 2018 r., podnosząc, iż otrzymał już stosowny ekwiwalent za ten urlop, natomiast odnośnie ekwiwalentu za 13 dni urlopu wypoczynkowego za 2019 r., zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę jest jednoznaczne z udzieleniem urlopu wypoczynkowego.

Proszę ocenić zasadność stanowiska spółki X. w kwestii wypłaty Jerzemu N. ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 2018 r. i 2019 r.

3. Jan O. urodzony 1 lutego 1948 r., od 1 lipca 2009 r. pobiera emeryturę w niższym wieku emerytalnym z tytułu pracy w szczególnych warunkach, mając udowodniony 40 letni okres składkowy. Po przyznaniu prawa do emerytury, posiada on ponadto okres składkowy z tytułu zatrudnienia od 1 stycznia 2010 r. do 31 grudnia 2018 r. W związku z tym, iż z dniem 1 lutego 2019 r. przekroczył znacznie powszechny wiek emerytalny, zastanawia się w tym dniu, czy może wystąpić do ZUS o przyznanie emerytury z tytułu ukończenia powszechnego wieku emerytalnego i obliczenia emerytury według nowych zasad tj. czy ma prawo do emerytury kapitałowej, czy podstawa obliczenia nowej emerytury będzie pomniejszona o sumę kwot pobranych przez niego emerytur w wysokości przed obliczeniem zaliczki na podatek dochody od osób fizycznych i składki na ubezpieczenie zdrowotne.

Proszę udzielić odpowiedzi na wątpliwości Jana O.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 47

1. Ewa N. jest zatrudniona w spółce X., zatrudniającej 15 pracowników, na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1 stycznia 2018 r. do 31 grudnia 2019 r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Jej wynagrodzenie w umowie o pracę ustalono w wysokości 3 000 zł miesięcznie. Od 1 lutego 2019 r., na okres 11 miesięcy, Ewa N. będąc uprawniona do urlopu wychowawczego, ma obniżony wymiar czasu pracy do połowy pełnego wymiaru, otrzymując wynagrodzenie w wysokości 1 500 zł miesięcznie. W dniu 28 czerwca 2019 r. pracodawca wręczył Ewie N. pismo o rozwiązaniu z nią umowy o pracę za jednomiesięcznym okresem wypowiedzenia, nie podając przyczyny wypowiedzenia uzasadniającej to wypowiedzenie. Ewa N. w terminie odwołała się od otrzymanego wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy, domagając się uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, a jeżeli umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu, przywrócenia jej do pracy w spółce X. na poprzednich warunkach i zasądzenie wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, a w razie nieuwzględnienia tego żądania wniosła o zasądzenie odszkodowania w wysokości 7500 zł, czyli odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa o pracę miała trwać.

Proszę ocenić zasadność powództwa Ewy N.

2. Piotr L. jest zatrudniony w spółce X. od 10 lat na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, jako kierownik budowy, pracując w podstawowym systemie czasu pracy, od poniedziałku do piątku, od godziny 7:00 do 15:00, mając ustalony miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy. Jego praca polega wyłącznie na organizowaniu pracy na budowie, nadzorowaniu i kontroli podwładnych pracowników. Ma on ustalone wynagrodzenie w wysokości 30 zł za godzinę pracy. Wobec szczególnych potrzeb pracodawcy, Piotr L. został zobowiązany do pracy od poniedziałku 22 lipca 2019 r. do piątku 26 lipca 2019 r. od godziny 7:00 do godziny 17:00, w sobotę 27 lipca 2019 r. od godziny 7:00 do 17:00, a ponadto w niedzielę 28 lipca 2019 r. od godziny 8:00 do 20:00 uczestniczył w akcji ratowniczej w związku z pożarem magazynu spółki X. na terenie budowy, którą prowadził. W zamian za dodatkową pracę od poniedziałku 22 lipca do soboty 27 lipca 2019 r. w wymiarze 20 godzin i pracę w wymiarze 12 godzin w niedzielę 28 lipca 2019 r. Piotr L. domaga się od pracodawcy 4 dni wolnych od pracy od 30 lipca 2019 r. do 2 sierpnia 2019 r., albo za 10 godzin dodatkowej pracy od poniedziałku do piątku wynagrodzenia w wysokości 45 zł za godzinę pracy, a za pracę w sobotę i niedzielę – wynagrodzenia w wysokości 60 zł za godzinę pracy.

Proszę podać, czy roszczenia Piotra L. są zasadne?

3. Anna S. urodzona 1 stycznia 1959 r. złożyła 28 lutego 2019 r. wniosek o przyznanie prawa do emerytury. Na dzień złożenia wniosku udowodniła okres składkowy z tytułu zatrudnienia w spółce X. od 1 września 1983 r. do 31 stycznia 2019 r., przy czym od 1 stycznia 1990 r. do 31 grudnia 2006 r. pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy jako motorniczy tramwajów, a tego rodzaju praca jest pracą w szczególnych warunkach w rozumieniu artykułu 32 ustawy o emeryturach i rentach z FUS. W trakcie pracy w spółce X. od 1 stycznia 1992 r. do 31 grudnia 1994 r. przebywała ona na urlopie wychowawczym. Wraz z wnioskiem o prawo do emerytury na podstawie artykułu 24 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, złożyła wniosek o przyznanie prawa do rekompensaty z tytułu pracy w szczególnych warunkach w formie dodatku do kapitału początkowego.

Proszę ocenić zasadność wniosku Anny S. o przyznanie jej prawa do emerytury, jak i prawa do rekompensaty.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 48

1. Eryk P. był zatrudniony w spółce X. zatrudniającej 300 pracowników na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 stycznia 2010 r. jako murarz, natomiast Piotr L. był zatrudniony w spółce X. od 1 czerwca 2018 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2020 r. również jako murarz. Ostatnie wynagrodzenie za pracę każdego z nich wynosiło 5 000 zł miesięcznie. Z Erykiem P. spółka X. rozwiązała umowę o pracę w trybie indywidualnym wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracowników w dniu 30 czerwca 2018 r., a z Piotrem L. w dniu 31 grudnia 2018 r. w ramach zwolnienia grupowego z przyczyn niedotyczących pracowników. Eryk P. i Piotr L. w dniu 28 lutego 2019 r. ustnie zgłosili byłemu pracodawcy - spółce X. zamiar podjęcia zatrudnienia w razie naboru do pracy w charakterze pracowników budowlanych. W dniu 1 czerwca 2019 r. spółka X. zatrudniająca obecnie 100 pracowników zatrudniła na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony 5 tynkarzy, którzy dotychczas nie byli pracownikami spółki X. a odmówiła zatrudnienia Eryka P. i Piotra L. podnosząc iż nie ma takiego obowiązku.

Proszę podać, czy spółka X. powinna ponownie zatrudnić Eryka P. i Piotra L. na podstawie umów o pracę, na stanowiskach tynkarzy za wynagrodzeniem nie niższym niż 5 000 zł miesięcznie? Czy Erykowi P. i Piotrowi L. przysługuje roszczenie o ponowne zatrudnienie w spółce X. i czy ewentualnie przysługuje im prawo do odszkodowania na podstawie przepisów prawa cywilnego za odmowę ponownego zatrudnienia?

2. Anna S. urodzona 14 lutego 1960 r., mająca udowodniony 30 letni okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy w spółce Y., od 1 stycznia 2016 r. jest zatrudniona w spółce z o.o. X. zatrudniającej 200 pracowników na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Od 1 czerwca 2017 r. do 31 grudnia 2020 r. spółka X. na pisemny wniosek Anny S. udzieliła jej urlopu bezpłatnego. W dniu 8 maja 2019 r. uprawomocniło się orzeczenie o rozwiązaniu spółki X. przez sąd. W tej sytuacji Anna S. zastanawiała się 9 maja 2019 r. czy likwidator spółki X. może wypowiedzieć jej 31 maja 2019 r. umowę o pracę z powodu likwidacji spółki X., a jeżeli tak to jaki powinien zastosować okres wypowiedzenia, czy należy się jej odprawa w razie rozwiązania z nią umowy o pracę, a jeżeli tak to w jakiej wysokości, czy w jej świadectwie pracy będzie umieszczona informacja o korzystaniu przez nią z urlopu bezpłatnego i czy okres urlopu bezpłatnego będzie brany pod uwagę przy ustalaniu wysokości jej emerytury.

Proszę udzielić odpowiedzi na wątpliwości Anny S.

3. Jan O. urodzony 3 stycznia 1958 r., złożył 28 lutego 2019 r. wniosek o przyznanie prawa do emerytury w niższym wieku emerytalnym z tytułu pracy w szczególnych warunkach. Posiada on udowodniony okres składkowy z tytułu zatrudnienia w spółce X. w pełnym wymiarze czasu pracy od 1 września 1973 r. do 31 stycznia 2003 r., a w tym 20 lat pracy w pełnym wymiarze czasu pracy w szczególnych warunkach jako spawacz od 1 stycznia 1980 r. do 31 grudnia 1999 r., okres nieskładkowy z tytułu pobierania zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego od 1 lutego 2003 r. do 31 grudnia 2003 r., okres pobierania renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy w związku z wypadkiem przy pracy od 1 stycznia 2004 r. do 31 grudnia 2008 r., oraz okres podlegania ubezpieczeniu społecznemu rolników od 1 stycznia 2009 r. do 31 grudnia 2018 r., za który to okres opłacono stosowne składki na to ubezpieczenie, Nie był członkiem otwartego funduszu emerytalnego.

Proszę podać, czy Jan O. spełnia przesłanki do przyznania mu prawa do emerytury, a jeżeli tak, to od kiedy to świadczenie powinno mu być przyznane? Czy przy ustalaniu prawa do emerytury i jej wysokości powinny być brane wszystkie wymienione wyżej okresy?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH ZESTAW NR 49

1. Józef K. prowadzi od 10 lat pozarolniczą działalność gospodarczą jako osoba fizyczna, zatrudniając 30 pracowników na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w tym Piotra L., który jest zatrudniony od 1 stycznia 2009 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, pracując od poniedziałku do piątku od godziny 7:00 do godziny 15:00 jako spawacz, mając ustalone od dnia 1 stycznia 2019 r. wynagrodzenie w wysokości 5 000 zł miesięcznie. Józef K. od 5 lat stale zleca swoim pracownikom wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych, ale nie rekompensuje tej pracy dodatkowym wynagrodzeniem, ani czasem wolnym od pracy. Gdy 10 maja 2018 r. Józef K., ze względu na szczególne potrzeby, polecił Piotrowi L. wykonanie pracy w godzinach nadliczbowych w sobotę 11 maja 2019 r., od godziny 7:00 do 17:00, to Piotr L. odmówił wykonania tej pracy, podnosząc, iż od 5 lat pracodawca nie rekompensuje mu jego dodatkowej pracy w godzinach nadliczbowych. Wobec powyższego Józef K., przy zachowaniu wszystkich wymogów formalnych, rozwiązał z dniem 31 maja 2018 r. z Piotrem L. umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, z powodu odmowy pracy w godzinach nadliczbowych w dniu 11 maja 2019 r. W tej sytuacji Piotr L. pozewem z dnia 4 czerwca 2019 r. wniósł o zasądzenie od Józefa K. odszkodowania w wysokości jego 3-miesięcznego wynagrodzenia za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, jak i wniósł o zasądzenie odprawy w wysokości jego 3-miesięcznego wynagrodzenia na podstawie ustawy „o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników” i wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za ostatnie 5 lat.

Proszę ocenić zasadność powództwa Piotra L. Jakie zarzuty może podnieść Józef K.?

2. Paweł K. jest zatrudniony u Eryka N., prowadzącego pozarolniczą działalność gospodarczą, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, jako instalator pieców gazowych. W dniu 2 maja 2019 r. od godziny 8:00 do godziny 16:00 dokonał on na polecenie pracodawcy montażu pieca gazowego u klienta Adama K. W dniu 2 września 2019 r. Adam K. dokonał reklamacji montażu pieca gazowego. Reklamacja była uzasadniona, gdyż montaż z winy Pawła K. został wykonany wadliwie. W tej sytuacji Eryk N. w dniu 3 września 2019 r. zastanawiał się, czy za nieprawidłowy montaż może udzielić Pawłowi K. kary nagany, czy z jego wynagrodzenia za pracę za wrzesień może potrącić mu bez jego zgody wynagrodzenie za 8 godzin pracy, które zapłacił za miesiąc maj, gdyż za wadliwe wykonanie z winy pracownika usługi, wynagrodzenie zgodnie z kodeksem pracy, nie przysługuje, czy też musi posiadać tytuł wykonawczy, aby takie potrącenie dokonać, czy Paweł K. może ponieść odpowiedzialność materialną za wadliwe wykonanie montażu, i czy Paweł K. może zobowiązać Eryka N. do prawidłowego montażu pieca bez wynagrodzenia za czas montażu.

Proszę udzielić odpowiedzi na wątpliwości Eryka N.

3. Jan O. od 1 października 2016 r. jest studentem Uniwersytetu im. A. Mickiewicza w Poznaniu, a od 1 stycznia 2017 r. pobiera rentę rodzinną. Otrzymując decyzję o przyznaniu prawa do renty rodzinnej został pouczony o obowiązku zawiadomienia organu rentowego o fakcie przerwania nauki w szkole wyższej. W dniu 31 stycznia 2018 r. został skreślony z listy studentów, o czym 1 lutego 2018 r. zawiadomił organ rentowy. Pomimo zawiadomienia, organ rentowy wypłacał Janowi O. rentę rodzinną do dnia 31 lipca 2019 r. Decyzją z dnia 14 sierpnia 2019 r. organ rentowy wstrzymał wypłatę renty rodzinnej Janowi O. i zażądał od niego zwrotu pobranej renty rodzinnej od dnia 1 lutego 2018 r. do dnia 31 lipca 2019 r. wraz z odsetkami.

Proszę podać, czy decyzja organu rentowego jest zasadna?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 50

1. Jerzy N. jest zatrudniony od 1 stycznia 2010 r. w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako spawacz. W dniu 1 marca 2019 r. kamery zakładowego monitoringu zarejestrowały jak Jerzy N. skradł innemu pracownikowi spółki, Jackowi N. zegarek, który został przez niego zostawiony przez przypadek na parapecie okna w szatni zakładowej. Skradziony zegarek było wartości 100 zł. O fakcie tym dowiedział się zarząd spółki X. w dniu 5 marca 2019 r. i dlatego w dniu 6 marca 2019 r. prezes zarządu spółki X. zwrócił się do radcy prawnego o opinię, czy w sytuacji, gdy Jerzy N. dopuścił się kradzieży zegarka o wartości 100 zł innego pracownika spółki, do której to kradzieży przyznał się, to czy można z nim rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy.

Proszę podać, jakiej treści powinna być opinia radcy prawnego?

2. Jacek N. jest zatrudniony od 10 lat w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, pracując od poniedziałku do piątku od godziny 7:00 do 15:00, mając ustalony 1 miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy. Pracuje on na obrabiarce przy produkcji tralek do schodów, a jego wynagrodzenie wynosi 20 zł za godzinę pracy. W poniedziałek 3 czerwca 2019 r. Jacek N. obsługując obrabiarke, chcąc przyspieszyć sobie pracę niezgodnie z instrukcją obsługi zastosował zbyt grube drzewo, uszkodził obrabiarke która została unieruchomiona na okres 6 godzin. Przez ten czas Jacek N. nie świadczył pracy. Od poniedziałku 10 czerwca do wtorku 11 czerwca 2019 r. Jacek N. nie świadczył pracy z powodu przerwy w dostawie prądu elektrycznego, a w środę 12 czerwca 2019 r. świadczył on pracę jedynie od godziny 7:00 do 13:00 ze względu na utrzymujące się upały i pracodawca podjął decyzję o skróceniu pracy o 2 godziny. Wobec powyższego pracodawca zobowiązał Jacka N. do odpracowania 6 godzin pracy z 3 czerwca 2019 r. w czwartek 5 czerwca 2019 r. od godziny 15:00 do 21:00, 16 godzin pracy z 10 i 11 czerwca 2019 w soboty 15 i 22 czerwca 2019 r. od godziny 7:00 do 15:00, a 2 godziny skrócenia czasu pracy z 12 czerwca 2019 r. w niedzielę 23 czerwca 2019 r. od godziny 12:00 do 14:00.

Proszę podać, czy Jackowi N. przysługuje wynagrodzenie za pracę 5 czerwca 2019 r. od godziny 15:00 do 21:00 ? Czy spółka X. mogła zobowiązać Jacka N. do odpracowania 16 godzin nie świadczenia pracy z powodu braku dostawy prądu elektrycznego i 2 godzin z powodu upałów? Czy praca Jacka N. w sobotę 15 i 22 czerwca 2019 r. i niedzielę 23 czerwca 2019 r. była pracą w godzinach nadliczbowych, jeżeli tak, to w jaki sposób powinna ona być zrekompensowana przez pracodawcę?

3. Jan O. urodzony 30 maja 1999 r. z zawodu cukiernik, w dniu 2 lipca 2019 r. złożył wniosek o przyznanie prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy. Na dzień złożenia wniosku udowodnił jedynie okres składkowy z tytułu zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy w spółce X. jako cukiernik od 20 czerwca 2017 r. do 31 grudnia 2018 r. oraz okres pobierania wynagrodzenia chorobowego i zasiłku chorobowego od 1 stycznia 2019 r. do 1 lipca 2019 r. Komisja lekarska ZUS orzeczeniem z 31 lipca 2019 r. ustaliła, iż od 2 lipca 2019 r. na okres 3 lat Jan O. jest częściowo niezdolny do pracy, gdyż w znacznym stopniu utracił zdolność do pracy zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami cukiernika ze względu na uczulenie na mąkę, które wywołało u niego astmę oskrzelową, ale istnieje celowość jego przekwalifikowania zawodowego.

Proszę podać, jaką decyzję w tej sytuacji powinien wydać Zakład Ubezpieczeń Społecznych?