

ZESTAW NR 1

1. Konrad G. 25 stycznia 2024 r. o godz. 8:00 przyszedł do stacji krwiodawstwa, żeby pierwszy raz w życiu oddać krew. Gdy wypełniał ankietę o stanie zdrowia okazało się, że miesiąc wcześniej chorował na chorobę zakaźną, co uniemożliwia oddanie krwi przez okres 6 miesięcy od wyleczenia. W związku z tym krew nie została pobrana od pracownika. Stacja krwiodawstwa wystawiła Konradowi G. zaświadczenie o zwolnieniu go od pracy na 3 godziny, ponieważ tyle czasu zajęły mu wszystkie czynności w placówce i dotarcie ze stacji krwiodawstwa do miejsca wykonywania pracy. Tego dnia Konrad G. nie zgłosił się do pracy, bo uważał, że powinien otrzymać cały dzień wolny. Pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym z uwagi na nieobecność nieusprawiedliwioną.

Czy Konrad G. miał prawo do całego dnia wolnego?

Czy pracodawca wskazując przyczynę rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym postąpił słusznie?

Zaproponuj rozstrzygnięcie na wypadek, gdyby Konrad G. odwołał się do Sądu Pracy.

2. Jan M. osiągnął wiek emerytalny 25 lutego 2024 r. Do 31 stycznia 2024 r. był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony, która wskutek upływu czasu, na jaki była zawarta, uległa rozwiązaniu. Jan M. zdecydował się przejść na emeryturę; z tego powodu gdy pracodawca zaproponował mu zawarcie kolejnej umowy, nie zgodził się. W ostatnim dniu pracy złożył wniosek o wypłatę odprawy emerytalnej, bowiem już na początku stycznia 2024 r. złożył w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych wniosek o przejście na emeryturę. Pracodawca odmówił wypłaty odprawy emerytalnej.

Czy pracodawca słusznie odmówił Janowi M. prawa do odprawy emerytalnej?

Czy, a jeżeli tak, to z jakim dniem Jana M. nabył prawo do odprawy emerytalnej?

3. Pracodawca rozwiązał z Anną Z. umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony w trakcie, kiedy była w ciąży, bez wypowiedzenia w trybie art. 52 k.p. Anna odwołała się do Sądu Pracy, który przyznał jej rację. Przywrócił ją do pracy i zasądził wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy. Zanim rozstrzygnięto sprawę i zapadł wyrok, Anna Z. urodziła córkę.

Czy Anna Z. może wystąpić o wypłatę zasiłku macierzyńskiego?

Czy słusznie pracodawca uznał, że Anna Z. nie ma prawa do zasiłku macierzyńskiego, skoro za ten okres uzyskała wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy?

Jaki charakter ma wynagrodzenie zasądzone Annie Z.?

ZESTAW NR 2

1. Stanisław S. osiągnął wiek emerytalny 31 marca 2024 r. Od 6 miesięcy był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony, która wskutek upływu czasu uległa rozwiązaniu 28 lutego 2024 r. Po rozwiązaniu umowy o pracę Stanisław S. zatrudnił się od 1 marca 2024 r. na podstawie 3 kolejno podpisywanych umów zlecenia na łączny okres 3 tygodni. Po zakończeniu ostatniej umowy zlecenia, tj. 1 kwietnia 2024 r. przeszedł na emeryturę i zażądał od pracodawcy, który zatrudniał go jako ostatni, wypłaty odprawy emerytalnej.

Czy pracodawca w takich okolicznościach może odmówić wypłaty odprawy emerytalnej?

Czy odmowa wypłaty odprawy byłaby uzasadniona, gdyby po rozwiązaniu umowy o pracę pracownik do czasu nabycia prawa do emerytury zarejestrował się jako bezrobotny?

2. Halina Z. zatrudnia 20 pracowników na trzech zmianach. Adam K. przebywał na zwolnieniu lekarskim od 1 grudnia 2023 r. do 25 stycznia 2024 r. Halina Z. układając harmonogram pracy na styczeń zaplanowała mu pracę na nocnej zmianie 25 stycznia od godz. 22:00. Adam K. nie zgłosił się do pracy na nocnej zmianie, bo uważał, że pracodawca może zaplanować mu pracę dopiero od 26 stycznia 2024 r., bowiem miał on wystawione zaświadczenie lekarskie do 25 stycznia 2024 r. Halina Z. wskazała, że jej zdaniem nieprawidłowym byłoby, gdyby zaplanowała pracę 25 stycznia na pierwszej zmianie, dlatego uznała, że Adam K. w sposób ciężki naruszył podstawowe obowiązki pracownicze.

Czy stanowisko pracodawcy jest słuszne?

Czy harmonogram ułożony przez Halinę Z. jest prawidłowy?

Czy pracodawca powinien dopuścić Adama K. do pracy w dniu 26 stycznia 2024 r.?

3. Karolina W. była zatrudniona na podstawie umowy na czas nieokreślony w Hurtowni materiałów biurowych, której właścicielem był Henryk O., na stanowisku kasjerki. Urodziła dziecko 1 grudnia 2023 r. i 21 grudnia tego roku złożyła pracodawcy odpis aktu urodzenia syna. Przed porodem przebywała na zwolnieniu lekarskim, w trakcie którego, podczas jednej z wizyt w oddziale kadr zapowiadała, że będzie chciała skorzystać z urlopu macierzyńskiego i zaraz po nim – z urlopu rodzicielskiego.

W jakiej wysokości pracodawca powinien wypłacić Karolinie W. zasiłek macierzyński?

Czy brak wniosku o wypłatę zasiłku macierzyńskiego jednocześnie za okres urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w terminie 21 dni po porodzie, obliguje pracodawcę do wypłaty zasiłku macierzyńskiego w wysokości 100% podstawy wymiaru?

ZESTAW NR 3

1. Irena H. miała wystawione zwolnienie lekarskie od 20 lipca 2023 r. co do 8 września 2023 r. Pracodawca zaproponował jej rozpoczęcie pracy na nocnej zmianie 11 września o godzinie 00.00. Tymczasem z uwagi na zwolnienie lekarskie trwające dłużej niż 30 dni pracodawca skierował Irenę H. na badania kontrolne medycyny pracy. Przychodnia medycyny pracy wskazała jako najszybszy możliwy termin wizyty pracownika 11 września 2023 r. godzinie 14-tej. Irena H. 11 września 2023r.nie zgłosiła się do pracy, bo nie miała jeszcze wystawionego zaświadczenia lekarskiego, choć wiedziała, że nie ma przeciwwskazań do dalszej pracy. Pracodawca potraktował jej nieobecność jako nieusprawiedliwioną.

Czy Irena H. postąpiła słusznie?

Czy pracodawca mógł dopuścić Irenę H. do pracy przed uzyskaniem zaświadczenia o zdolności do pracy ? Uzasadnij swoją wypowiedź.

2. Agnieszka R. była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako księgowa i pracowała od poniedziałku do piątku od godz. 7:00 do 15:00 , dojeżdżając do pracy z miejscowości oddalonej od biura o 35 km. 1 lipca 2023 r. zawnioskowała do pracodawcy

o zastosowanie do niej od 1 października 2023r. ruchomego czasu pracy polegającego na tym, iż pracę będzie rozpoczynała pomiędzy godz. 7:00 a 7:30, co pozwoli jej uniknąć ewentualnych spóźnień do pracy spowodowanych warunkami na drodze. Pracodawca wyraził zgodę.

We wtorek 1 października 2023r. pracę rozpoczęła o godzinie 7:30, a w środę o godz. 7:00, w wyniku czego 0,5 godziny pracy we środę miało miejsce we wtorkowej dobie pracowniczej, która trwała od godz. 7:30 do 7:30 dnia następnego.

Czy Agnieszka R. nabyła prawo do wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych?

Czy pracodawca postąpił prawidłowo pozwalając Agnieszce R. na ruchomy system czasu pracy?

3. Maria K. odwołała się od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych odmawiającej jej prawa do świadczenia rehabilitacyjnego w której organ rentowy wskazał, że z uwagi na schorzenia, na które cierpi, nie rokuje odzyskania zdolności do pracy . Sąd po przeprowadzeniu postępowania dowodowego i na podstawie wydanych w sprawie opinii lekarzy biegłych sądowych o specjalnościach adekwatnych do schorzeń Marii K. wydał wyrok, którym zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał Marii K. prawo do świadczenia rehabilitacyjnego od 10 lipca 2022 r. do 11 lipca 2023 r. Organ rentowy - Zakład Ubezpieczeń Społecznych złożył apelację, w której nie kwestionował ustaleń dokonanych przez biegłych sądowych a jedynie okres za jaki przyznano ubezpieczonej prawo do świadczenia rehabilitacyjnego.

Czy apelacja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych jest uzasadniona, jeżeli tak to na jaki okres sąd powinien przyznać dochodzone świadczenie?

Czy świadczenie rehabilitacyjne przysługuje za każdy dzień niezdolności do pracy, w tym również dni wolne od pracy?

ZESTAW NR 4

1. Tadeusz G. był zatrudniony w podstawowym systemie czasu pracy w wymiarze 1/ 2 etatu. Pracuje od poniedziałku do piątku po 4 godziny. Jego limit godzin ponadwymiarowych ustalono na 30 godzin tygodniowo. W poniedziałek i wtorek został zobowiązany do pozostawania w pracy o dwie godziny dłużej. Tadeusz zwrócił się do pracodawcy o zrekompensowanie mu tych godzin dniem wolnym.

Czy pracodawca może przychylić się do tej prośby?

Uzasadnij swoją odpowiedź i wskaż jak należy wynagrodzić pracownika za pracę w tych dodatkowych 4 godzinach?

2. W wyniku odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę wyrokiem z dnia 1 października 2023 r. Sąd Pracy w I instancji przywrócił Karolinę R. do pracy. Karolina R. złożyła wniosek o nakazanie jej dalszego zatrudnienia do końca procesu. Sąd jednak uznał, że wniosek jest niezasadny i nie uwzględnił go.

Czy aktualny stan prawny umożliwia sądom odrzucenie wniosku pracownika w sprawie wydania orzeczenia o obowiązku pracodawcy jego dalszego zatrudniania do końca procesu?

3. Katarzyna G. pracuje w Agencji reklamowej na podstawie umowy o dzieło od stycznia 2022 r. Po tygodniu pracy przystąpiła do dobrowolnych ubezpieczeń emerytalnych i rentowych, korzystając z możliwości zapisanej w art. 7 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Składki na te ubezpieczenia opłacała od minimalnej podstawy, tj. od kwoty odpowiadającej wynagrodzeniu minimalnemu w wysokości obowiązującej 2022 r. Począwszy od stycznia 2023 r. składki wzrosły i miesięczne obciążenie ubezpieczonej wzrosło o 132 zł, a następny wzrost składek miał miejsce za okres od lipca do grudnia 2023 r.

Czy skoro wzrost składek nastąpił w ciągu roku łącznie o kwotę 162, 37 zł w stosunku do składek za rok 2022 r., to czy Katarzyna G. jest obowiązana uiścić składki w wysokości podwyższonej, czy też takiej, jakie obowiązywały w styczniu 2023 r.?

ZESTAW NR 5

1. Joanna K. była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w Oddziale administracyjnym Urzędu Gminy od 1 stycznia 2022 r. Pod koniec września 2022 r. zawarła z tym samym pracodawcą na okres roku umowę o pracę na czas określony na stanowisku głównego specjalisty, która miała ulec rozwiązaniu 31 października 2023 r. Przed końcem trwania umowy na czas określony Joanna K. zapowiedziała, że zamierza wrócić na poprzednio zajmowane stanowisko. Jej pracodawca z uwagi na liczne skargi na pracę Joanny K. nie chce dalej z nią współpracować.

Czy w tej sytuacji pracodawca musi wypowiedzieć poprzednią umowę o pracę?

Czy w przedmiotowym stanie faktycznym mogło dojść do domniemania wyrażenia woli na rozwiązanie poprzedniej umowy o pracę za porozumieniem stron?

Uzasadnij swoją odpowiedź.

2. Dorota M. była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w sklepie spożywczym należącym do Ryszarda D. Z uwagi na częste absencje chorobowe pracodawca wypowiedział jej umowę o pracę, ale z uwagi na to, że inni pracownicy również chorowali i jej absencja nie dezorganizowała pracy, Sąd Rejonowy przywrócił ją do pracy. Dorota M. złożyła wniosek o nakazanie zatrudnienia jej do końca procesu. Sąd Rejonowy uwzględnił wniosek. Pracodawca złożył apelację, a Sąd Okręgowy uchylił wyrok w całości i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania. W ocenie pracodawcy po wydaniu wyroku przez Sąd Okręgowy nie miał on już obowiązku zatrudniania Doroty M. W jego ocenie nakaz zatrudnienia upadł.

Czy pracodawca słusznie uznaje, że nie ma obowiązku dalszego zatrudnienia Doroty M.?

Czy Sąd Okręgowy mógł uchylić wyrok Sądu I instancji w części i pozostawić w mocy nakaz zatrudnienia?

3. Pracodawca Henryk Z. prowadzący Warsztat Stolarskim w grudniu 2022 r. składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe za zatrudnioną na podstawie umowy o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy Ewę A., przebywającą od sierpnia 2022r. na urlopie wychowawczym odprowadzał składki od podstawy maksymalnej, to jest od kwoty 3553,20 zł. Przeciętne wynagrodzenie Ewy A. wypłacane za 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających urlop wychowawczy wynosiło 4087,10 zł. W styczniu 2023 r. miała miejsce zmiana maksymalnej podstawy i w ocenie organu rentowego pracodawca – płatnik powinien obliczyć ją od wynagrodzenia przeciętnego, ponieważ będzie ono niższe od obowiązującej w 2023 r. podstawy maksymalnej, która wynosiła 4161 zł.

Czy Henryk Z., który przez cały rok 2023 stosował podstawę z poprzedniego roku, to jest 2022, ma obowiązek złożenia stosownych korekt?

ZESTAW NR 6

1. Henryk P. został zwolniony dyscyplinarnie z powodu wykonywania przez niego pracy pod wpływem alkoholu. W dniu otrzymania pisma o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym był w wieku przedemerytalnym. W dniu 11 października 2023 r. Henryk P. odwołał się do Sądu Pracy domagając się przywrócenia do pracy i w pozwie zawarł wnioski o zatrudnienie go do końca procesu.

Czy pracodawca ma prawo oponować przeciwko temu wnioskowi?

Co się stanie, jeśli sąd nakáže go zatrudnić, a pracownik dalej będzie nadużywał w pracy alkoholu naruszając w sposób ciężki obowiązki pracownicze i narażając zdrowie swoje oraz pracowników?

2. Maria T. jest zatrudniona w systemie podstawowym i od poniedziałku do piątku pracuje od godziny 7:00 do 15:00, w ramach jednomiesięcznego okresu rozliczeniowego. Raz w miesiącu pełni 8 godzinny dyżur w sobotę i niedzielę od 7:00 do 15:00 w zakładzie pracy lub od 7:00 do 11:00 w zakładzie pracy i od 11:00 do 15:00 „pod telefonem” w domu. Za czas dyżuru Maria T. otrzymuje czas wolny w wyznaczonych przez siebie dniach.

Czy za czas dyżuru pełniony w wyżej wymienionych dniach wolnych Marii T. przysługuje czas wolny w wymiarze 8 godzin czy też może w wymiarze 12 lub 16 godzin?

Od czego jest uzależniona forma rekompensaty?

3. Kornelia N. jest zatrudniana na 1/4 etatu na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, jej wynagrodzenie zostało określone na kwotę 3400 złotych miesięcznie i zgodnie z regulaminem wynagradzania jest wypłacane do 20 każdego miesiąca. Jest to jej jedyne źródło utrzymania. W związku z tym, że wysokość wynagrodzenia była w grudniu 2022 r. wyższa od obowiązującego wówczas wynagrodzenia minimalnego, pracodawca objął je składkami na Fundusz Pracy oraz na Fundusz Solidarnościowy. Kornelia N. nie zgadzała się z takim postępowaniem, ale pracodawca tłumaczył to tym, że jej przychód jest wyższy od obowiązującego wówczas wynagrodzenia minimalnego. Począwszy od stycznia 2023 r. pracodawca ponownie naliczył Kornelii N. składki na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy. Kornelia N. nie zgodziła się, bowiem uważała, że w styczniu 2023 roku jej przychód był niższy od wynagrodzenia minimalnego.

Czy pracodawca miał obowiązek naliczyć składki na Fundusz Pracy oraz na Fundusz Solidarnościowy?

Jeżeli tak, to za jaki okres?

Uzasadnij swoją wypowiedź.

ZESTAW NR 7

1. Kamil N. jest zatrudniony na podstawie umowy na czas nieokreślony w Hurtowni materiałów biurowych należących do Bogdana G. W październiku 2022 r. pracodawca otrzymał od pracownika wniosek matki jego małoletnich dzieci o potrącenie z wynagrodzenia pracownika świadczeń alimentacyjnych i przesyłanie na wskazany przez nią rachunek bankowy. We wniosku zostało przywołane postanowienie Sądu z sierpnia 2023 r. o zatwierdzeniu i nadaniu klauzuli wykonalności ugodzie mediacyjnej z czerwca 2023 r. w sprawie podwyższenia obowiązku alimentacyjnego i przekazywaniu ustalonej kwoty matce dzieci przez pracownika-ojca dzieci 15-go dnia każdego miesiąca z góry. Obydwa dokumenty zostały załączone do wniosku.

Jak należy potraktować ten wniosek?

Czy koniecznym jest, by pracownik Kamil N. wystąpił o dokonanie potrącenia dobrowolnego?

2. W dniu 11 września 2023 r. pracodawca zatrudnił na czas określony na 12 miesięcy na $\frac{1}{4}$ etatu pracownika z ponad 20-letnim stażem urlopowym, legitymującego się umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. U poprzedniego pracodawcy pracował on do 10 września 2023nr. na $\frac{1}{2}$ etatu i wykorzystał 10 dni urlopu kodeksowego oraz 4 dni urlopu dodatkowego.

Jak ustalić wymiar urlopu przysługującego pracownikowi w aktualnym zatrudnieniu podjętym od 11 września 2023r.?

3. Ewelina R. jest zatrudniana na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w Hurtowni z materiałami budowlanymi, a jednocześnie pracuje na podstawie umowy zlecenia w Sklepie spożywczym jako kasjerka. Ewelina R. jest matką syna w wieku 3 lat i w okresie od 5 lipca do 20 lipca 2023 r. otrzymała zwolnienie od pracy w związku z opieką nad dzieckiem. W tym czasie wykonywała dodatkową pracę na podstawie umowy zlecenia w dniach od 6 do 20 lipca 2023 r. . Gdy wychodziła do pracy w Sklepie Spożywczym, opiekę nad dzieckiem sprawował jej mąż.

W ocenie organu rentowego Ewelina R. utraciła prawo do zasiłku opiekuńczego za cały okres to jest od 5 do 20 lipca 2023 r.

Wskaż w jakich przypadkach przysługuje zasiłek opiekuńczy zwolnionemu od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem.

W jakich przypadkach taki zasiłek opiekuńczy nie przysługuje?

Czy zasiłku opiekuńczego udziela się na godziny pracy czy też na dni pracy?

ZESTAW NR 8

1. Kamila P. jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony 33 miesięcy, od 1 sierpnia 2021 r. do 30 kwietnia 2024 r., w pełnym wymiarze czasu pracy. W lipcu 2023 r. złożyła w banku wniosek o kredyt mieszkaniowy. W trakcie pierwszej rozmowy z pracownicą banku dowiedziała się, że warunkiem otrzymania kredytu jest zatrudnienie na czas nieokreślony.

Czy obowiązujące przepisy prawa pracy przewidują możliwość wystąpienia przez pracownika z wnioskiem o zmianę rodzaju umowy o pracę i czy pracodawca takim wnioskiem jest związany?

Czy pracownikowi przysługuje jakiegokolwiek roszczenie gdy spotka się z odmową pracodawcy?

2. Pracodawca udzielił Ryszardowi P. zaległego oraz bieżącego urlopu wypoczynkowego na okres od 27 marca do 21 kwietnia 2023 r. Pierwszym dniem, w którym Ryszard P. miał świadczyć pracę po urlopie był 24 kwietnia 2023 r. Tego dnia żona Ryszarda P. dostarczyła pracodawcy pismo, z którego wynika że jej mąż 29 marca 2023 r. został tymczasowo aresztowany.

Od jakiej daty należy liczyć termin 3 miesięcy, po upływie których pracodawca ma możliwość przyjęcia, że doszło do wygaśnięcia stosunku pracy – czy od 30 marca tj. od pierwszego dnia po aresztowaniu czy po upływie 3 miesięcy od ostatniego dnia urlopu, który był wcześniej udzielony?

3. Tadeusz S. rozpoczął prace 3 stycznia 2023 r. na podstawie umowy o pracę na dwumiesięczny okres próbny, na stanowisku kierowcy, a już 20 stycznia uległ wypadkowi w drodze do pracy. W wyniku tego wypadku doszło do poważnego uszkodzenia obu kończyn dolnych. Przed podjęciem pracy Tadeusz S. przebywał za granicą, gdzie pomagał swojemu bratu w remoncie domu. Nie był przez niego zatrudniony.

Czy Tadeusz S. nabędzie prawo do zasiłku chorobowego, jeżeli tak, to od którego dnia?

Jeśli leczenie będzie trwało dłużej niż 2 miesiące, a pracodawca nie zdecyduje się na zawarcie z nim umowy o pracy na dalszy okres, to czy Tadeuszowi S. będzie przysługiwał zasiłek chorobowy?

ZESTAW NR 9

1. Andrzej O. jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony i pracuje w równoważnym systemie czasu pracy. 28 kwietnia 2023 r. o godz. 21.00 (po pracy, którą wykonywał w tym dniu od godz. 7:00 do 15:00) został zatrzymany i następnie tymczasowo aresztowany na 3 miesiące. Kolejnym dniem pracy Andrzeja O. miał być 2 maja 2023 r. Andrzej O. nie wykonuje pracy w weekendy oraz święta.

Z jakim dniem dojdzie do wygaśnięcia umowy o pracy wskutek nieobecności związanej z tymczasowym aresztowaniem?

2. Zakład produkcyjny zatrudnia kilku pracowników w dziale utrzymania ruchu, którzy pracują w systemie podstawowym od poniedziałku do piątku, na dwie zmiany w ramach jednomiesięcznego okresu rozliczeniowego. W tym zakładzie produkcja uruchamiana jest również w soboty, dlatego pracodawca wyznacza swoim pracownikom w tych dniach rotacyjnie 8-godzinne dyżury, podczas których pozostają oni w domach pod telefonem, aby w razie awarii stawić się w zakładzie pracy w celu jej usunięcia. W sobotę 22 kwietnia 2023 r. Tomasz Z. podczas dyżuru domowego, który przypadał od godziny 6:00 do 14:00, został wezwany do usunięcia awarii jednej z maszyn co zajęło mu 4 godziny od godz. 10:00 do 14:00.

Czy pracownikowi należy się wynagrodzenie lub jakakolwiek rekompensata za czas dyżuru od godz. 6:00 do godz. 10:00 i czy te godziny wliczają się do czasu pracy?

3. Andrzej G. otrzymał decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych przyznającą mu prawo do emerytury. Z uwagi na to, że nie miał wystarczającego stażu pracy, jego emerytura nie osiągnęła nawet minimalnej wysokości. Andrzej nie osiągnął odpowiedniego stażu pracy z uwagi na jego bardzo trudną sytuację życiową.

Czy ubezpieczony ma szansę na uzyskanie emerytury w minimalnej wysokości w drodze wyjątku?

Kto będzie podejmował decyzję o rozpoznaniu takiego wniosku i czy od decyzji odmawiającej przyznania mu świadczenia w drodze wyjątku będzie mógł się odwołać, a jeżeli tak, to gdzie?

Czy świadczenie przyznawane w drodze wyjątku może pozostawać w zbiegu z prawem do emerytury lub renty przyznawanej w trybie zwykłym, tzn. czy może być dodatkiem do świadczenia „zwykłego”?

ZESTAW NR 10

1. Jerzy S. i Piotr B. byli zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku serwisantów i wykonywali pracę codziennie od godz. 7:00 do 15:00. W dniu 22 stycznia 2024 r. odbyli jednodniową podróż służbową, która trwała od godz. 7:00 do 24:00. W podróż służbową udali się samochodem służbowym prowadzonym przez Jerzego S. Zgodnie z ustaleniami z pracodawcą następnego dnia przyszedli do pracy po 11 godzinnym odpoczynku dobowym, to jest o godz. 11:00.

Czy, a jeżeli tak to jakie wynagrodzenie przysługuje Jerzemu S. i Piotrowi B. za czas przeznaczony na odpoczynek od godz. 7:00 do godz. 11:00?

Jak należy ująć te godziny w ewidencji czasu pracy?

2. Małgorzata K. pracuje od 2 lat jako pracownik socjalny na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. W dniu 20 grudnia 2023 r. złożyła w oddziale kadr wniosek o udzielenie 4 dni urlopu opiekuńczego w celu sprawowania opieki nad chorą matką. Do wniosku nie dołączyła żadnych dokumentów ani zaświadczenia lekarskiego o stanie zdrowia matki.

Czy pracodawca może żądać od Małgorzaty K. by ta uprawdopodobniła, że stan zdrowia matki wymaga jej opieki?

Jest obliczyć wynagrodzenie uzyskiwane w stałej miesięcznej wysokości w przypadków gdy w danym miesiącu pracownik przebywa na urlopie opiekuńczym?

Czy Małgorzata K. będzie miała prawo do urlopu opiekuńczego jeszcze w tym roku kalendarzowym, jeżeli tak, to w jakim wymiarze?

3. Urszula P. otrzymywała wynagrodzenie, na które składało się wynagrodzenie zasadnicze, dodatek stażowy i z uwagi na pełnioną funkcję kierownika działu - dodatek funkcyjny. Dodatek funkcyjny miała przyznany bezterminowo. 20 grudnia 2023 r. urodziła dziecko i pracodawca ustalając wysokość zasiłku macierzyńskiego w podstawie, w oparciu o którą naliczono ten zasiłek, wziął pod uwagę jedynie wynagrodzenie zasadnicze i dodatek stażowy. Nie uwzględnił dodatku funkcyjnego, który został jej wstrzymany z uwagi na urlop macierzyński.

W regulaminie wynagrodzeń nie ma informacji o możliwości otrzymywania dodatku funkcyjnego w trakcie urlopu macierzyńskiego.

Czy pracodawca może zmienić treść regulaminu wynagradzania i zagwarantować możliwość otrzymywania dodatku funkcyjnego w trakcie urlopu macierzyńskiego?

Czy pracodawca słusznie nie uwzględnił dodatku funkcyjnego w podstawie wymiaru zasiłku macierzyńskiego?

ZESTAW NR 11

1. Antoni B. jest właścicielem Warsztatu samochodowego i zatrudnia na podstawie umów o pracę 100 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty. Na dzień 30 listopada 2023 r. 5 z jego byłych pracowników jest emerytami. Pracodawca jednak nie zwiększają odpisu za tych emerytów, a jedynie odprowadza za nich odpis podstawowy. W regulaminie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych pracodawca przewidział zróżnicowaną w zależności od sytuacji socjalnej gospodarstwa domowego pomoc w postaci: dopłat do zorganizowanych form wypoczynku, podwyższonych kwot w ramach tzw. wczasów pod gruszą dla uprawnionych, którzy skorzystali z dwutygodniowego urlopu wypoczynkowego, dopłat do biletów na wybrane wydarzenia kulturalne, bonów w okresach świątecznych, zapomóg w sytuacjach losowych.

Czy tych 5 byłych pracowników, którzy przebywają już na emeryturze, może korzystać na równych prawach ze wszystkich form pomocy z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych?

2. Kazimierz B. jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w połowie wymiaru czasu pracy. Pracuje w podstawowym systemie czasu pracy, to jest po 4 godziny od poniedziałku do piątku . 30 maja 2023r. wniósł o zwolnienie go od pracy z powodu działania siły wyższej. Kazimierz B. nie wskazał czy wnosi o wolny 1 dzień, czy o 4 godziny.

Czy z puli przysługującego mu uprawnienia pracodawca ma odliczyć 1 dzień, czy 4 godziny?

Czy za czas zwolnienia będzie przysługiwało Kazimierzowi B. wynagrodzenie za pracę, a jeżeli tak, w jakiej wysokości?

2. Dariusz B. 1 czerwca 2023 r. zawarł umowę zlecenia z Henrykiem T. prowadzącym Firmę spedycyjną. Zleceniobiorca, który jest płatnikiem zasiłków, zgłosił Dariusza B. do obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnych, rentowych, wypadkowego i ubezpieczenia zdrowotnego. Nie przystąpił do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego. Do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego przystąpił dopiero 1 września 2023 r. Henryk T. zgłoszenie wyrejestrowania i zgłoszenie do chorobowego ubezpieczenia przekazał Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych 20 sierpnia 2023 r., a 15 września 2023 r. Dariusz B. złożył wniosek o wypłatę zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego w wymiarze 9 tygodni. We wniosku Dariusz B. wskazał, że chce korzystać z urlopu macierzyńskiego od 10 października 2023 r.

Czy w takim przypadku obowiązuje 90-dniowy okres wyczekiwania?

Jakie dokumenty powinien złożyć płatnikowi składek Dariusz B.?

ZESTAW NR 12

1. Ewelina M. od 3 lat jest właścicielem Gabinetu kosmetycznego i zatrudnia 5 pracowników na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Gabinet kosmetyczny Eweliny M. współpracuje z producentem bardzo drogich kosmetyków dla kobiet. Od pewnego czasu Ewelina M. zauważyła, że znikają z gabinetu bardzo drogie kremy. Zaczęła obserwować swoje pracownice i była przekonana, że osobą która jest odpowiedzialna za kradzież jest Katarzyna K. W związku z tym rozwiązała z nią umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym i jako przyczynę wskazała kradzież mienia znacznej wartości. Katarzyna K. odwołała się do Sądu Pracy i oprócz przywrócenia do pracy wniosła o zadośćuczynienie z tytułu naruszenia dobra osobistego. Ewelina M. fakt kradzieży zgłosiła do prokuratury, ale w postępowaniu karnym okazało się, że Katarzyna K. nie była sprawcą przestępstwa.

Czy Ewelina M. będzie odpowiadała za naruszenie dóbr osobistych, skoro Katarzyna K. została oczyszczona z zarzutów i została uniewinniona?

Czy brak przesądzenia winy w postępowaniu karnym i brak skazania pracownika jest równoznaczny z wygraniem sprawy o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie?

2. Amelia K. pracuje w firmie farmaceutycznej zajmującej się produkcją leków i suplementów diety. W styczniu 2024 r. zwróciła się do pracodawcy z prośbą o sfinansowanie rocznych studiów podyplomowych z dziedziny marketingu. Kierując swoją prośbę podała, że wiedzę wykorzysta w pracy. Dyrektor firmy uwzględnił prośbę i zawarł z nią umowy o podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Amelia K. pracuje w podstawowym systemie czasu pracy od godziny 8:00 do 16:00 od poniedziałku do piątku, a zajęcia odbywać się miały od godziny 12:00 w piątek oraz w soboty i niedziele.

Czy do czasu pracy Amelii K. należy wliczać czas nauki przypadający na piątek, sobotę i niedzielę zgodnie z harmonogramem zajęć?

3. Małgorzata D. w trakcie urlopu wypoczynkowego trafiła do szpitala 25 czerwca 2023 r. Wypłata wynagrodzenia za czerwiec w całości nastąpiła w termin zapłaty wynagrodzeń u tego pracodawcy, tj. 28 czerwca. Informacja o pobycie w szpitalu Małgorzaty D. dotarła do Oddziału Kadr 30 czerwca 2023 r. Małgorzata D. w związku z tym, że cały czas przebywała w szpitalu nie mogła dostarczyć zwolnienia lekarskiego. Mąż Małgorzaty D. 30 czerwca poinformował pracodawcę, że żona uległa wypadkowi i przewidywany jest długotrwały pobyt w szpitalu.

W jaki sposób pracodawca powinien rozliczyć kwestię wynagrodzenia Małgorzaty K.?

Czy pracodawca może zrobić korektę wynagrodzenia za czerwiec, zanim dostanie zwolnienie lekarskie?

Na kiedy przypada ostateczny termin na wystawienie zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego okres pobytu ubezpieczonego w szpitalu?

ZESTAW NR 13

1. Pracownik Bogdan K. i pracodawca Henryk T. w styczniu 2024 r. podpisali porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron w związku z przejściem pracownika na emeryturę. Zgodnie z tym porozumieniem stosunek pracy zakończy się 31 marca 2024 r. W dacie planowania u pracodawcy urlopów na 2024 r. strony stosunku pracy znalazły datę zakończenia stosunku pracy.

Czy mimo to, mając podpisane stosowne dokumenty w tym zakresie, pracodawca musi podjąć decyzję o zaplanowaniu na krótki czas kiedy pracownik będzie jeszcze zatrudniony 7 dni urlopu wypoczynkowego czy też może udzielić Bogdanowi K. cały wymiar urlopu za rok 2024 r.?

2. W kwietniu 2024 r. pracodawca organizuje jubileusz piętnastolecia powstania firmy. Pracodawca chciałby aby to była dużo uroczystość, na którą chce zaprosić wszystkich pracowników.

Czy pracodawca może zaprosić na taki jubileusz również pracowników przebywających na długotrwałych zwolnieniach lekarskich np. pracownicę chorą na nowotwór czy pracownika przebywającego na zasiłku rehabilitacyjnym. Pracodawca nie chce pominąć kogokolwiek, ale jednocześnie nie chce by pracownicy ci mieli problemy z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, który może wówczas kwestionować ich świadczenia.

Co powinien zrobić zaproszony pracownik, by nie narazić się na utratę świadczenia?

3. Grzegorz K. jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Jego wynagrodzenie składa się z wynagrodzenia zasadniczego, dodatku stażowego i co miesiąc otrzymuje premię regulaminową. Z regulaminu premiowania nie wynika czy premia wypłacana jest w okresie pobierania zasiłku chorobowego w związku ze zwolnieniem lekarskim.

W praktyce pracodawca pomniejszał premię za okres pobierania zasiłku chorobowego, ale od trzech miesięcy wypłaca ją w pełnej wysokości także za miesiące, w których pracownik pobierał zasiłek chorobowy.

Czy w takiej sytuacji, w związku ze zmianą polityki pracodawcy, premie należy wliczać do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego?

ZESTAW NR 14

1. Edward J. był zatrudniony w Urzędzie Gminy w D. od 2020 r. na stanowisku serwisanta urządzeń biurowych. Z uwagi na poważny wypadek komunikacyjny przebywał na zwolnieniu lekarskim i po wyczerpaniu zasiłku chorobowego zostało mu przyznane świadczenie rehabilitacyjne początkowo na okres 3 miesięcy od 15 grudnia 2022 r. a następnie na kolejne 3 miesiące do czerwca 2023 r.

Czy pracodawca mógł rozwiązać z umowę o pracę z Edwardem J. w trybie art. 53 § 1 pkt 1 litera b k.p., a jeżeli tak to od którego dnia miał taką możliwość?

Czy pracodawca ma obowiązek konsultacji decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z zakładową organizacją związkową?

2. Pracownik Karol G. zmarł w styczniu 2019 r. W chwili wygaśnięcia stosunku pracy miał niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 2 lata. W sierpniu 2023 r. zgłosił się do pracodawcy syn Karola G. i złożył wniosek o wypłatę ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Do wniosku dołączył postanowienie o nabycie spadku po zmarłym ojcu. Oświadczył, że nie miał pojęcia, że ojciec miał niewykorzystany urlop i nie wiedział też, że ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy przechodzi na spadkobierców.

Czy pracodawca może zrzec się prawa do korzystania z przedawnienia i wypłacić synowi zmarłego pracownika ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy?

Omów terminy przedawnienia roszczeń pracowniczych.

3. Kornelia H. jest zatrudniona jako ekspedientka w sklepie spożywczym należącym do Jerzego R. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Oprócz wynagrodzenia zasadniczego i dodatku stażowego, co miesiąc otrzymuje nagrody uznaniowe, których wysokość jest uzależniona od uznania pracodawcy. Regulamin wynagradzania obowiązujący u tego pracodawcy nie zawiera postanowień o zachowaniu prawa do nagrody za okresy pobierania zasiłku chorobowego. Jerzy R. nigdy nie wypłacał nagrody za okresy zwolnień lekarskich swoich pracowników.

W związku z tym, że nagroda nie jest pracownikowi wypłacana za okres pobierania zasiłku chorobowego, czy należy uwzględnić ją w podstawie wymiaru tego zasiłku?

Uzasadnij swoją odpowiedź.

ZESTAW NR 15

1. Maciej D. jest właścicielem kawiarni znajdującej się w centrum miasta. Pod koniec kwietnia 2023 r. z uwagi na dużą ilość klientów zatrudnił dorywczo Katarzynę B. jako kelnerkę, która wprowadziła go w błąd co do swojego wieku. W konsekwencji okazało się, że Katarzyna B. nie ma jeszcze ukończonych 15 lat. Maciej D. zlecał jej prace przez cały miesiąc w każdy weekend. Katarzyna B. pracowała od godziny 7 rano do 18 00.

Czy mowa zawarta z Katarzyną B. jest umową ważną?

Czy pracodawca jest zobowiązany do natychmiastowego rozwiązania z Katarzyną B. umowy o pracę?

Czy Katarzyna B. ma prawo do wynagrodzenia za wykonaną pracę w tym dniu, również czy nabyła prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych?

2. Henryk K. jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę w systemie przerywanym i pracuje od poniedziałku do piątku w godzinach od 6:00 do 10:00 i od 14:00 do 18:00. Pracodawca zlecił mu dodatkową pracę we wtorek od godz. 11:00 do 14:00 i w środę od 18:00 do 21:00. W obydwu przypadkach były to nadgodziny dobowe w ramach doby trwającej od 6 jednego dnia do 6 następnego dnia. Henryk K. przepracował łącznie po 11 godzin, czyli o 3 godziny przekroczył normę dobową.

Jakie dodatki do wynagrodzenia przysługują Henrykowi K. oprócz normalnego wynagrodzenia za pracę?

Czy w opisanym stanie faktycznym pracodawca naruszył przysługujący pracownikowi okres dobowego wypoczynku, jeżeli tak, to jak powinien go zrekompensować?

3. Tadeusz R. zachorował w maju 2023 r. i jego okres niezdolności do pracy trwał do 25 września 2023 r. Jest zatrudniony w warsztacie samochodowym należącym do Bogdana G., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Przy zawieraniu umowy o pracę pracownik i pracodawca zgodnie ustalili, że wynagrodzenie Tadeusza R. będzie wynosiło 5000 zł i będzie składało się z wynagrodzenia zasadniczego i miesięcznej premii, która nie będzie przysługiwała za okres pobierania zasiłku chorobowego. Z uwagi na bardzo złe wyniki związane z tym, że w odległości 20 m od warsztatu samochodowego, w którym pracował Tadeusz R. powstał nowy bardziej specjalistyczny warsztat samochodowy, Bogdan G. zlikwidował premie miesięczne od 1 sierpnia 2023 r.

Czy Bogdan G. powinien uwzględnić premię miesięczną w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego za okres od maja do 25 września 2023 r.?

Uzasadnij swoją wypowiedź.

ZESTAW NR 16

1. Kornelia Z. jest właścicielką Pracowni krawieckiej i zatrudnia 30 pracowników na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Wszyscy pracownicy zatrudnieni są na 3 zmiany i pracują w podstawowym czasie pracy od poniedziałku do piątku. W zakładzie pracy obowiązuje miesięczny okres rozliczeniowy, który pokrywał się z miesiącami kalendarzowymi. W maju 2023 r. pierwszym dniem okresu rozliczeniowego był poniedziałek, więc tygodnie w tym okresie rozliczeniowym trwały od godziny 6:00 w poniedziałek do 24:00 w niedzielę. Odpoczynki tygodniowe pracowników powinny przypadać od zakończenia pracy w piątek do godz. 24:00 w niedzielę, gdyż godziny wolne od pracy przypadające do rozpoczęcia pracy w poniedziałek (np. do godz. 6:00 pierwsza zmiana) występują w kolejnym tygodniu okresu rozliczeniowego.

Czy w opisanym stanie faktycznym dopuszczalny jest tryb polecenia pracy w niedzielę harmonogramowo wolne od pracy, ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy?

Od kiedy rozpoczyna się odpoczynek tygodniowy dla pracowników pracujących na drugiej zmianie? Czy pracodawca ma prawo skrócić nieprzerwany odpoczynek tygodniowy do 24 godzin, gdy następuje zmiana pory wykonywania pracy?

2. Maria K. była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 2012 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, do końca grudnia 2023 r. Od 1 stycznia 2024 r. na jej wniosek pracodawca obniżył jej wymiar czasu pracy do 1/2 etatu. W roku 2023 r. Maria B. nie wykorzystała 8 dni urlopu wypoczynkowego.

Czy w związku z obniżeniem etatu od stycznia br. wymiar urlopu zaległego należy obniżyć proporcjonalnie do wymiaru etatu?

3. Karol T. otrzymał decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych odmawiającą prawa do renty rodzinnej po zmarłym ojcu. Karol T. ma 28 lat, nie uczy się i nie pracuje, bo choruje. Jego choroba rozpoczęła się w trakcie studiów, gdy miał 23 lata i wówczas przerwał studia. Zakład Ubezpieczeń Społecznych odmówił prawa do renty rodzinnej z uwagi na to, że w trakcie studiów jedynie rozpoczęła się choroba Karola T., ale nie było wówczas stwierdzonej niezdolności do pracy.

Czy odwołując się od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Karol T. ma szansę na uzyskanie prawa do renty rodzinnej po zmarłym ojcu?

Jakie okoliczności musiałby podnieść w swoim odwołaniu od decyzji zakładu Ubezpieczeń Społecznych?

Jaki organ rozpoznaje odwołania od decyzji ZUS odmawiającej prawa do renty rodzinnej?

ZESTAW NR 17

1. Leon G. otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę z powodu utraty zaufania. W ocenie pracownika przyczyna podana w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę była nieprecyzyjna i niekompletna, ponieważ nie wynikało z niej co doprowadziło do utraty zaufania. Leon G. podniósł również, że nie był wcześniej informowany o przyczynach utraty zaufania przez pracodawcę. W związku z tym odwołał się do Sądu, który podzielił jego stanowisko, pomijając przedstawione w trakcie procesu przez pracodawcę fakty i okoliczności stanowiące źródło utraty zaufania. Sąd nie uwzględnił żądania przywrócenia do pracy, ale przyznał odszkodowanie z tytułu wadliwego zwolnienia w trybie dyscyplinarnym, od którego pracownik również się odwołał. W trakcie wypowiedzenia bowiem pracodawca rozwiązał stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, zarzucając mu ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, czego postępowanie dowodowe nie potwierdziło. Sąd wziął pod uwagę, że w takich okolicznościach ustanie zatrudnienia następuje tylko w wyniku zwolnienia dyscyplinarnego, a wcześniejsze wypowiedzenie zostaje unieczystwione.

Czy rozstrzygnięcie sądu jest słuszne, jeżeli nie - to jaki powinien zapaść wyrok?

2. Franciszek M. jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku dyspozytora. W dniu 2 kwietnia 2023 r. przyszedł do pracy tak jak zwykle na godzinę 7 rano. W tym dniu pracodawca postanowił, że będzie przeprowadzał badania na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu przez wszystkich pracowników pracujących na pierwszej zmianie. Franciszek M. nie chciał poddać się badaniom przez pracodawcę i zażądał, by na teren zakładu pracy przyjechał patrol policji i przebadał go na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu. Pracodawca wezwał policję i odsunął Franciszka M. od pracy. Patrol policji przyjechał po 4 godzinach i po badaniu okazało się, że Franciszek M. jest trzeźwy. Pracodawca nie chciał zapłacić pracownikowi wynagrodzenia za czas nieświadczenia pracy w związku z odsunięciem go od pracy, ponieważ w jego ocenie jeżeli pracownik poddałby się badaniu tak jak inni pracownicy alkomatem znajdującym się na terenie zakładu pracy jego stan trzeźwości byłby stwierdzony w pierwszych minutach od stawienia się na terenie zakładu pracy.

Czy pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas nieświadczenia pracy?

Uzasadnij swoją odpowiedź.

3. Jerzy G. 14 maja 2023 r. uległ wypadkowi, w godzinach wieczornych, kiedy to wykonywał drobne prace wykończeniowe związane z remontem mieszkania swojej dziewczyny. W związku z tym, że od 15 maja do 30 czerwca 2023 r. był niezdolny do pracy z powodu choroby - przebywał na zwolnieniu lekarskim. Do 31 maja 2023 r. był zatrudniony na pełen etat, a od 1 czerwca pracował na 1/4 etatu. Jego niezdolność do pracy nie powstała więc w miesiącu, w którym doszło do zmiany warunków zatrudnienia, ani w okresie bezpośrednio poprzedzającym powstanie tej niezdolności.

Czy zmiana wymiaru czasu pracy ma wpływ na podstawę wymiaru zasiłku chorobowego?

Co stanowi podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego za cały okres niezdolności do pracy?

ZESTAW NR 18

1. Małgorzata M. jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku kasjerki w sklepie spożywczym należącym do Doroty P. Małgorzata M. ma prawo do 26 dni urlopu wypoczynkowego. W roku 2022 r. nie wykorzystwała urlopu wypoczynkowego w wymiarze 20 dni i nie wykorzystwała również tego urlopu do końca września 2023 r. W styczniu 2024 r. wniosła o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego zarówno za rok 2022 jak i za rok 2023. Dorota P. odmówiła udzielenia urlopu wypoczynkowego za rok 2022, ponieważ uznała, że urlop ten przepadł, skoro pracownica nie wykorzystwała zaległego urlopu do 30 września następnego roku kalendarzowego.

Czy Małgorzata M. ma prawo do urlopu wypoczynkowego za rok 2022?

Czy pracownik może zrzec się prawa do urlopu?

Czy pracodawca może wypłacić ekwiwalent za zaległy urlop wypoczynkowy w trakcie trwającego stosunku pracy?

2. Kamil H. zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony w dniu 1 lutego 2024 r. otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę, które miało upłynąć 31 marca 2024 r. Następnego dnia po otrzymaniu wypowiedzenia poinformował pracodawcę, że chciałby wnioskować o zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy na okres od 5 do 28 lutego 2024 r., a od 1 marca 2024 r. chciałby wykorzystać urlop wypoczynkowy przypadających za rok bieżący.

Czy pracodawca może uwzględnić taki wniosek pracownika?

Czy Kamil H. musi najpierw wykorzystać urlop wypoczynkowy, a dopiero później skorzystać ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy?

3. Jan P. był zatrudniony na podstawie umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy to jest na 1/4 etatu do 20 marca 2023 r. Od 14 do 30 marca 2023 r. nabył prawo do zasiłku opiekuńczego na chorą córkę, która wówczas miała 5 lat. Od 21 marca 2023 r. w związku ze zmianą zakresu czynności, którą wcześniej pracodawca zapowiadał Jan P. został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy. W związku ze zmianą warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy Jan P. otrzymał pensję wyższą o 1500 zł.

Jakie wynagrodzenie będzie stanowiło podstawę wymiaru zasiłku opiekuńczego przysługującego Janowi P. za okres od 14 marca do 30 marca 2023 r.?

Pracodawca stoi na stanowisku, że w związku z tym, iż zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy rozpoczęło się w trakcie korzystania z zasiłku opiekuńczego, to był on zobowiązany do zapłaty zasiłku opiekuńczego w wysokości wynagrodzenia otrzymanego do 20 marca 2023 r.

ZESTAW NR 19

1. Alexandra K. jest właścicielem zakładu fryzjerskiego i zatrudnia w nim trzy pracownice. Z uwagi na dużą ilość klientów od września 2023 r. chciałaby zatrudnić dodatkowo fryzjerkę na czas określony wynoszący 9 miesięcy. Kandydatka do pracy Kalina K. złożyła wniosek o zatrudnienie jej na podstawie umowy o pracę na okres próbny wynoszący maksymalnie 2 miesiące. Alexandra K. zaproponowała zawarcie umowy o pracę na okres próbny 3 miesięcy.

Czy w opisanym stanie faktycznym Alexandra K. będzie mogła zawrzeć umowę o pracę na okres próbny 3 miesięcy?

Czy gdy strony dojdą do porozumienia i zawrą umowę o pracę na 2 miesięczny okres próbny, to będzie możliwość wydłużenia tego okresu, jeżeli tak to na jak długo?

2. Henryka D. rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia nie mając do tego żadnych podstaw ani prawnych ani faktycznych. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę przekazał ustnie w oddziale kadr.

Czy oświadczenie woli pracownika rozwiązuje umowę o pracę niezależnie od tego czy wskazane w nim przyczyny są prawdziwe oraz czy pracownik zachował termin i formę rozwiązania umowy?

Czy pracodawca może wyciągnąć jakieś konsekwencje wobec takiej osoby?

Czy pracownika obowiązuje miesięczny termin do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę od dnia wystąpienia okoliczności uzasadniających taką decyzję?

3. Andrzej O. jest zatrudniony w Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością IMPAS w Szczecinie zajmującą się sprzedażą sprzętu komputerowego od 2 lat na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy. Jego wynagrodzenie od dwóch miesięcy wynosi 6000 zł. W maju 2023 r. złożył wniosek o udzielenie 9 tygodni urlopu rodzicielskiego i za ten okres chce otrzymywać zasiłek macierzyński. Dotychczas z urlopu rodzicielskiego korzystała jego żona i wykorzystała go w całości.

Czy przedmiotowy wniosek musi być uzasadniony, a jeżeli tak, to co należy wskazać w uzasadnieniu wniosku?

Czy Andrzej O. ma prawo do urlopu rodzicielskiego, a jeżeli tak, to w jakiej wysokości może otrzymać zasiłek macierzyński?

Czy Andrzej O. powinien złożyć jakieś dodatkowe dokumenty, jeżeli tak to jakie?

ZESTAW NR 20

1. Irena T. jest zatrudniona od 10 stycznia 2024 r. w sferze budżetowej. W dniu 15 stycznia 2024 r. pozwała spółkę, z którą wcześniej współpracowała w latach 2009 – 2016 zawierając ze spółką 10 umów zleceń, o ustalenie, że w tym okresie miała zawarte ze spółką umowy o pracę. Irena T. nie domaga się już roszczeń określonych dla pracownika ze względu na ich przedawnienie. Ustalenie pracowniczego charakteru wcześniej wykonywanej umowy jest jej niezbędne tylko w celu wykazania stażu pracy u aktualnego pracodawcy w związku z ubieganiem się o prawo do nagrody jubileuszowej.

Czy brak zapobiegliwości Ireny T. z wystąpieniem odpowiednio wcześniej ze wszystkimi roszczeniami majątkowymi mogło doprowadzić do tego, że spółka mimo przegranej w procesie o ustalenie charakteru umowy, nie będzie musiała zaspakajać żadnych roszczeń pracownika ze względu na ich przedawnienie?

Wskaż cechy charakterystyczne stosunku pracy.

2. Czy w razie indywidualnego wypowiedzenia zmieniającego, gdy pracownik go nie przyjmie, pracodawca ma obowiązek wypłacenia odprawy ekonomicznej, tj. odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika?

Jeżeli tak, to jakie okoliczności musiałby wykazać pracownik, by uzasadnić swoje prawo do odprawy?

3. Irena P. w dniu 10 czerwca 2023 r. otrzymała decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z 1 czerwca 2023 r., którą to decyzją organ rentowy przeniósł na nią odpowiedzialność za długi składkowe spółki, bowiem była ona prezesem zarządu i zarazem jedynym członkiem zarządu. Decyzja obejmowała składki za lata 2018 - 2019. Irena P. nie kwestionowała faktu, że spółka nie odprowadzała składek i tym samym istniał dług wobec Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. W jej ocenie jednak Zakład Ubezpieczeń Społecznych naruszył termin do wydania decyzji licząc od powstania zadłużenia.

Czy słusznie Irena P. kwestionuje przedmiotową decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych pod względem formalnym?

Jaki termin ma Zakład Ubezpieczeń Społecznych na wydanie decyzji dotyczącej przeniesienia odpowiedzialności na członka zarządu?

Wskaż podstawowe zasady odpowiedzialności członków zarządu spółek kapitałowych za zobowiązania z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne?

ZESTAW NR 21

1. Dagmara K. jest zatrudniona na stanowisku operatora maszyn, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. 20 lipca 2023 r. w wyniku przeprowadzonych badań okresowych przez lekarza medycyny pracy została uznana za osobę niezdolną do pracy na stanowisku wskazanym w skierowaniu pracodawcy. Dagmara K. odwołała się od wydanego orzeczenia, ale bezskutecznie. Ostatecznie pracodawca nie dopuścił jej do wykonywania pracy w dniu 21 lipca 2023 roku. W uzasadnieniu odwołania pracownica podnosiła, że zarówno wstępne, jak i ostatnie badania okresowe były dla niej korzystne, bowiem stwierdzały brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na danym stanowisku.

Pracodawca uznał, że nie dysponuje stanowiskiem pracy, na którym może zatrudnić Dągmare K., w związku z tym wypowiedział jej umowę o pracę. Jako przyczynę wskazał niezdolność do pracy na dotychczasowym stanowisku pracy.

Czy Dagmara K. może dochodzić przywrócenia do pracy w postępowaniu sądowym, a jeżeli tak to na jakie okoliczności powinna się powołać?

2. Apolonia G. sprzątała pomieszczenia biurowe w Urzędzie Miasta w D. przez 10 lat, na podstawie umowy o dzieło. W styczniu 2024 r. wiośła do sądu pozew o ustalenie, że wykonywana umowa o dzieło jest umową o pracę. Sąd przyznał jej rację ustalając, że przez wszystkie lata była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Wyrok uprawomocnił się w lutym 2024 r. Apolonia G. złożyła wniosek o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego za lata wcześniejsze. Pracodawca podniósł zarzut przedawnienia i udzielił urlopu wypoczynkowego jedynie za rok 2023 i urlop proporcjonalny za rok 2024.

Czy mimo stwierdzenia, że Apolonia G. była przez 10 lat zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony może ona utracić prawo do urlopu wypoczynkowego?

Jaki okres wypowiedzenia będzie obowiązywał, gdy pracodawca będzie chciał wypowiedzieć umowę o pracę Apolonii G.?

3. Anna B. prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą od stycznia 2023 r. Od dnia 1 sierpnia 2023 r. podlegała ubezpieczeniu chorobowemu mimo, iż w stosunku do niej było ono dobrowolne. W dniu 1 października 2023 r. urodziła syna. Po porodzie nie zawiesiła działalności gospodarczej i zaprzestała opłacania składek na ubezpieczenie społeczne.

Czy w opisanym stanie faktycznym Anna B. będzie miała prawo do urlopu macierzyńskiego i zasiłku macierzyńskiego?

Czy Anna B. w okresie po porodzie może prowadzić działalność gospodarczą i jednocześnie w pobierać zasiłek macierzyński?

ZESTAW NR 22

1. Pracodawca wyraził zgodę na podnoszenie przez pracownika kwalifikacji zawodowych (w rozumieniu art. 103¹§ 1 k.p. od 1 października 2023 r. Z programu nauczania wynikało, że kończy się on przystąpieniem do egzaminu zawodowego. Pracownik Grzegorz K. już po zdaniu tego egzaminu złożył wniosek o urlop szkoleniowy w wymiarze 6 dni. Pracodawca odmówił udzielenia urlopu. Grzegorz K. wystąpił ze skargą do Państwowej Inspekcji Pracy, w której podniósł, że nie został mu udzielony urlop szkoleniowy, a ponadto, że złożył wniosek o ten urlop po egzaminie, bo pracodawca nie poinformował go, że taki urlop będzie mu przysługiwał.

Czy Grzegorz K. ma prawo do urlopu szkoleniowego?

Czy pracodawca miał obowiązek poinformowania pracownika o urlopie szkoleniowym, skoro wiedział, że jest on zobowiązany do przystąpienia do egzaminu zawodowego?

Jak powinna zareagować PIP?

2. Kazimierz L był zatrudniony na podstawie umowy o pracy na okres próbny 2 miesiące jako operator maszyn do produkcji plastiku. Przed zawarciem umowy pracodawca oświadczył, że po zakończeniu umowy na okres próbny zatrudni Kazimierza L. na umowę o pracę na czas określony 7 miesięcy. W czasie trwania umowy na okres próbny pracodawca zmienił profil produkcji, zakupił nowe maszyny i rozwiązała umowy o pracy z pięcioma pracownikami, którzy pracowali razem z Kazimierzem L. Po zakończeniu umowy na okres próbny zawartej na 2 miesiące pracodawca zaoferował Kazimierzowi L. zawarcie umowy na czas określony 5 miesięcy.

Czy postępowanie pracodawcy jest prawidłowe?

Czy pracodawca jest bezwzględnie związany obietnicą zawarcia umowy po okresie próbnym?

3. Konrad H. jest zatrudniony w Urzędzie Miejskim w S. od 5 lat, na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Od razu po wejściu w życie w 2023 r. nowych przepisów k.p. skorzystał z 2 dni urlopu opiekuńczego, o którym mowa w art. 173(1) k.p. Za drugi dzień tego urlopu opiekuńczego domaga się od pracodawcy wypłaty zasiłku opiekuńczego, bo otrzymał zwolnienie na chore dziecko.

Komu przysługuje urlop opiekuńczy, w jakim wymiarze i w związku z jakimi zdarzeniami?

Kiedy nie przysługuje zasiłek chorobowy?

ZESTAW NR 23

1. W obowiązującym u pracodawcy regulaminie pracy są takie informacje, jak przysługujące pracownikom przerwy w pracy, zasady przechodzenia ze zmiany na zmianę, zasady dotyczące pracy w godzinach nadliczbowych. W związku z tym pracodawca przekazując pracownikowi informację sporządzoną na podstawie art. 29 § 3 k.p. odnośnie tych kwestii, które są w regulaminie, wskazał jedynie na paragraf regulaminu, który tego dotyczy np. „przysługują pani/ panu przerwy w pracy wskazane w § 5 „, albo „zasady dotyczące przechodzenia ze zmiany na zmianę zostały opisane w § 6 regulaminu pracy”.

Czy zgodnie z aktualnie brzmiącym przepisem art. 29 § 3 k.p. taka informacja o warunkach zatrudnienia będzie prawidłowa?

2. Konrad L. zatrudnia w swoim zakładzie pracy 20 pracowników. W związku ze zmianą k.p. chce informować wszystkich pracowników o możliwości zatrudnienia w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy, możliwości awansu i wolnych stanowiskach pracy. W tym celu zamieścił w dedykowanej zakładce w Internecie informację o stałych możliwościach zmiany wymiaru czasu pracy pracowników oraz możliwościach awansu, a ponadto zamierza zamieszczać w tym miejscu ogłoszenia o wolnych stanowiskach pracy, gdy pojawią się wakaty.

Czy takie postępowanie pracodawcy będzie prawidłowe?

Czy pracodawca ma swobodny wybór co do sposobu informowania pracowników o wolnych miejscach pracy?

W jakiej innej formie można przekazywać te informacje?

3. W dniu 14 kwietnia 2023 r. Dorota M. otrzymała decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, z której wynika, że powinna zwrócić zasiłek chorobowy, który pobrała za okres od 14 marca 2019 r. do 30 kwietnia 2019 r. W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że w okresie pobierania zasiłku chorobowego Dorota M. wykonywała pracę zarobkową .

Czy ubezpieczona jest zobowiązana do zwrotu nienależnie pobranego świadczenia z ubezpieczenia społecznego?

Jakie kwoty są uznawane za nienależnie pobrane świadczenia?

W jakim terminie przedawniają się należności z tytułu nienależnie pobranych świadczeń?

ZESTAW NR 24

1. Apolonia W. przeszła na emeryturę w czerwcu 2023 r. W dniu 1 września 2023 r. zatrudniła się na podstawie umowy o pracę na czas określony 2 lat jako sprzedawczyni w kwiaciarni. 30 listopada 2023 r. złożyła wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego za rok 2023. Pracodawca odmówił udzielenia jej urlopu wypoczynkowego, bowiem Apolonia W. nie przyniosła żadnego ze swoich świadectw pracy. W ocenie Apolonii W. pracodawca nie ma prawa żądać od niej świadectwa pracy, bowiem skoro jest emerytką i przekazała pracodawcy kopię legitymacji emeryckiej to powinno wystarczyć, by ustalić jej wymiar urlopu wypoczynkowego.

Czy pracodawca może ustalić staż pracy na potrzeby ustalenia wymiaru urlopu na podstawie legitymacji emeryckiej?

Czy żądanie przedstawienia świadectwa pracy może być uznane za nadmierne zbieranie danych osobowych przez pracodawcę?

2. Tomasz Z. jest od 9 miesięcy niezdolny do pracy z powodu choroby i najprawdopodobniej niezdolność ta będzie trwała jeszcze 2 miesiące. W okresie absencji Tomasza Z. pracodawca zmienił regulamin wynagradzania oraz regulamin premiowania.

Czy pracodawca ma obowiązek przesłania nieobecnemu w pracy pracownikowi dokumenty związane ze zmianami w obowiązującej u pracodawcy polityce wynagrodzeń?

Czy gdyby się okazało, że zmiany które miały miejsce są dla Tomasza Z. niekorzystne, to czy pracodawca powinien przesłać mu wypowiedzenie zmieniające?

Uzasadnij swoją wypowiedź.

3. W styczniu 2024 r. Grzegorz K. złożył wniosek o umorzenie należności z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne, za okres w którym prowadził działalność gospodarczą, tj. od 1 stycznia 2020 r. do 31 grudnia 2023 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych odmówił umorzenia i w uzasadnieniu stwierdził, że co prawda zachodzi całkowita nieściągalność zadłużenia (Naczelnik Urzędu Skarbowego stwierdził brak majątku) , ale jest to stan przejściowy, bowiem z uwagi na otrzymany spadek przez żonę Grzegorza K. organ rentowy dostrzega szansę na poprawę sytuacji finansowej. Grzegorz K. nie zgadza się z taką argumentacją i uważa, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie może prognozować stanu jego finansów, poza tym wskazał, że jego żona nie odziedziczyła żadnego majątku.

Czy Zakład Ubezpieczeń Społecznych może oceniać przyszłą sytuację finansową i w oparciu o tę ocenę odmówić umorzenia składek na ubezpieczenie społeczne?

Jakie warunki musi spełnić płatnik składek, by skutecznie złożyć wniosek o ich umorzenie?

ZESTAW NR 25

1. Maria R. jest właścicielką gabinetu kosmetycznego, w którym zatrudnia 25 pracowników. W zakładzie tym obowiązuje regulamin wynagradzania, zgodnie z którym wysokość odprawy emerytalno - rentowej jest uzależniona od ogólnego stażu pracy. Do czerwca ubiegłego roku Maria R. nie miała żadnych skarg na treść regulaminu i nie było żadnej wątpliwości co do jego treści. Z dniem 1 lipca na emeryturę przeszła Krystyna T., która miała najkrótszy czas pracy w tym gabinecie i otrzymała najwyższą odprawę emerytalno – rentową, bowiem miała najdłuższy ze wszystkich ogólny staż pracy. Irena S., która zamierza przejść na emeryturę w marcu 2024 r. i pracuje u Marii R. od 20 lat zarzuciła pracodawcy nierówne traktowanie w zatrudnieniu bowiem jak ona pójdzie na emeryturę w marcu 2024 r. będzie miała o 2-miesięczne wynagrodzenie niższą odprawę niż Krystyna T., mimo że ta przepracowała u Marii T. tylko 2 lata.

Czy w przedstawionym stanie faktycznym mamy do czynienia z nierównym traktowaniem w zatrudnieniu?

Wskaż różnice i podaj przykłady pomiędzy przesłankami różnicującymi i dyskryminującymi?

2. Andrzej W. ma prawo do 26 dni urlopu wypoczynkowego za 2024 r. Dotychczas wykorzystał 4 dni urlopu w styczniu i 10 dni w lutym br. W planie urlopowym ma zaplanowane w maju br. 4 dni urlopu i w czerwcu br. kolejne 4 dni. Już w grudniu 2023 r. Andrzej W. zapowiedział, że na koniec sierpnia 2024 r. złoży wypowiedzenie, by z końcem września zakończyć u pracodawcy zatrudnienie.

Czy pracodawca ma podstawy do zmiany planu urlopowego?

Czy pracodawca może udzielić pracownikowi zaplanowany wcześniej urlop wypoczynkowy w pełnym wymiarze skoro wie, że pracownik nie będzie świadczył pracy do końca danego roku kalendarzowego?

3. Henryk B. zatrudnia pracowników do wykonywania pracy przy porządkowaniu placów budowy, które są prowadzone przez Jana G. właściciela firmy budowlanej. W styczniu 2024 r. dowiedział się, że od 1 marca 2024 r. otrzyma zlecenie porządkowania aż 15 placów budowy. W związku z tym, że nie dysponuje taką ilością pracowników, 5 lutego 2024 r. podpisał z dziesięcioma pracownikami umowy o pracy, w których wskazał, że dniem rozpoczęcia pracy będzie 1 marzec 2024 r.

Henryk B. nie zgłosił się pracownikom do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych bowiem uznał, że ma obowiązek zgłaszania pracowników do ubezpieczenia społecznego w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych w ciągu 7 dni od rozpoczęcia świadczenia pracy.

Czy Henryk B. słusznie uznaje, że może dokonać zgłoszenia dopiero 7 marca 2024 r.?

Jakie obowiązki spoczywają na pracodawcy występującego w roli płatnika składek?

ZESTAW NR 26

1. Lucjan K. jest zatrudniony na 3/4 etatu na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku dyspozytora. W umowie o pracę ma określony limit godzin ponadwymiarowych na poziomie 7 godzin na dobę, a pora nocna trwa u pracodawcy od 21:00 do 5:00. Zgodnie z obowiązującym harmonogramem w styczniu 2024 r. powinien przepracować w jeden z piątków od godz. 15:00 do 21:00. Jednak z uwagi na niemożność zatrzymania procesu produkcji był zmuszony do pozostania w miejscu pracy do 24:00.

Jak powinna zostać rozliczona dodatkowa praca, tj. ile godzin ponadwymiarowych powinno być wynagradzane bez dodatku, ile godzin z dodatkiem i w jakiej wysokości?

Wyjaśnij z jakiego tytułu pracownikowi będą przysługiwały poszczególne dodatki.

2. Daria R. jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 3 lat w tym samym zakładzie pracy. Jest to jej pierwszy pracodawca i podjęła u niego zatrudnienie bezpośrednio po obronie pracy magisterskiej. W marcu 2023 r. podjęła dodatkowe zatrudnienie na 1/2 etatu u pracodawcy, który zatrudnia ją po godzinach popołudniowych. Pracodawca, który zatrudnia ją na pół etatu uważa, że do okresów pracy, na podstawie których ustala się wymiar urlopu wypoczynkowego nie wlicza się w stażu pracy jednocześnie trwającego.

Czy stanowisko pracodawcy jest słuszne?

W jakim wymiarze urlop wypoczynkowy przysługuje Darii R. w obydwu miejscach zatrudnienia?

Czy udzielając urlopu wypoczynkowego w podstawowe miejscu pracy pracodawca powinien brać pod uwagę termin, w jakim pracownica będzie korzystała z urlopu wypoczynkowego w dodatkowym miejscu pracy?

3. Na w terenie hali produkcyjnej miał miejsce wypadek. W zdarzeniu wzięło udział 3 pracowników. Zdarzenie polegało na zawaleniu jednego z regałów, na których ułożone były ostre narzędzia. Po zdarzeniu pracodawca wezwał na miejsce lekarza, który po oględzinach biorących udział w zdarzeniu pracowników orzekł, że nic im nie dolega i mogą wracać do pracy, mimo że zdarzenie wyglądało na bardzo groźne. Jeden z pracowników biorących udział w zdarzeniu Mariusz P. twierdzi, że sam fakt, że do zdarzenia doszło, powoduje konieczność przeprowadzenia postępowania powypadkowego i wypłaty świadczeń.

Pracodawca odmówił wszczęcia postępowania powypadkowego.

Podaj definicję wypadku przy pracy i omów jej elementy?

Czy zgodnie z definicją wypadku przy pracy tak zwane wypadki bezurazowe, które nie wywołują żadnych negatywnych skutków w stanie zdrowia osoby ubezpieczonej, dają jej prawo do świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego?

ZESTAW NR 27

1. Mariusz Z. jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 31 maja 2024 r. ulegnie rozwiązaniu umowa o pracę. Mariusz Z. legitymuje się sześcioletnim okresem zatrudnienia, a w bieżącym zakładzie pracy zatrudniony jest od 1 marca 2024 r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Od 1 stycznia 2024 r. był zatrudniony na $\frac{3}{4}$ etatu u innego pracodawcy. W świadectwie pracy była informacja, że pracownik wykorzystał 24 godziny urlopu.

Do jakiego wymiaru urlopu pracownik nabył prawo u pierwszego pracodawcy, a w jakim u drugiego pracodawcy?

Co się stanie z urlopem wypoczynkowym za rok 2024, jeżeli pracownik już w tym roku nie podejmie zatrudnienia?

2. Paulina B. 1 marca 2024 r. chce wrócić do pracy po urlopie macierzyńskim. Jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślonym w wymiarze 1/2 etatu i co do zasady świadczy pracę przez 3 dni w tygodniu, odpowiednio 2 dni po 7 godzin 1 dzień po 6 godzin.

Czy Paulinie B. przysługuje przerwa na karmienie dziecka?

Jeśli tak, to w jakim wymiarze?

Czy Paulina B. musi przedstawiać stosowne zaświadczenie o przysługującym jej prawie do przerw na karmienie dziecka?

3. Karolina K. w dniu wejścia w życie ustawy z 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw pobierała zasiłek za okres urlopu macierzyńskiego od 20 lutego 2023 r. w wysokości 100% podstawy wymiaru. Nie złożyła wniosku o dostosowanie wysokości zasiłków. Po upływie urlopu macierzyńskiego zamierza skorzystać z urlopu rodzicielskiego i zasiłku macierzyńskiego za okres korzystania z urlopu rodzicielskiego.

Czy zasiłek za urlop rodzicielski powinien być wypłacony na starych zasadach, czy może z uwagi na to, że zmienia się rodzaj urlopu należy już wypłacić zasiłek wysokości 70% podstawy wymiaru?

ZESTAW NR 28

1. Krzysztof K. jest właścicielem Zakładu budowlanego i zatrudnia 30 pracowników. Zgodnie z regulaminem pracy, kontrola trzeźwości pracowników będzie przeprowadzana tylko przed dopuszczeniem ich do pracy. W dniu 25 stycznia 2024 r. operator żurawia Jan P. rozpoczął pracę o godz. 7:00. W trakcie przerwy śniadaniowej, która trwała od godzinie 11:00, pracodawca poczuł od niego woń alkoholu i nabrał podejrzeń co do jego trzeźwości. W związku z tym wezwał go do swojego gabinetu i chciał przeprowadzić kontrolę trzeźwości. Jan P. odmówił poddania się badaniu, bowiem powołał się na treść regulaminu pracy zgodnie z którym, badanie może odbyć się jedynie przed dopuszczeniem do pracy.

Czy pracodawca w takiej sytuacji ma prawo samodzielnego przeprowadzenia badania trzeźwości tego pracownika, a jeżeli nie to co powinien zrobić?

W jakich dokumentach wewnątrzzakładowych pracodawca ustala grupę lub grupy pracowników objętej kontrolą trzeźwości i sposób przeprowadzenia takiej kontroli?

2. Zgodnie z regulaminem pracy, obowiązującym u pracodawcy zatrudniającego 50 pracowników, głównie na stanowiskach kierowców, każdy nowy pracownik jest zatrudniany na 3 miesięczny okres próbny, później na umowę o pracę na czas określony na 9 miesięcy i kolejną umowę na czas określony na 2 lata (łącznie na podstawie umów na czas określony na 33 miesiące), a następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Czy regulamin wynagradzania jest zgodny z obowiązującymi przepisami prawa, a jeżeli nie, to jak należy skorygować treść regulaminu pracy?

3. Zakład Ubezpieczeń Społecznych decyzją z dnia 5 maja 2023 r. odmówił Krystynie K. prawa do renty rodzinnej po zmarłym mężu z uwagi na to, że odwołująca nie zamieszkiwała z mężem do dnia jego śmierci oraz nie pozostawała z nim we wspólności małżeńskiej. Krystyna K. nie zamieszkiwała ze swoim mężem, ponieważ nadużywał on alkoholu i znęcał się fizycznie i psychicznie nad nią i ich wspólnymi dziećmi. Ubezpieczona nie rozwiodła się z mężem nawet wówczas, gdy Sąd Rejonowy ograniczył ojcu władzę rodzicielską nad małoletnią córką. Nie zamieszkiwała z mężem również dlatego, że Sąd Rejonowy orzekł wobec niego zakaz zbliżania się do żony i zakaz przebywania w okolicy miejsca zamieszkania rodziny.

Czy ustał obowiązek alimentacyjny męża ubezpieczonej na rzecz jego żony?

Na kim spoczywa ciężar dowodu na okoliczność niepozostawania w faktycznej wspólności małżeńskiej?

Czy w sprawach z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych mają zastosowanie zasady współżycia społecznego?

ZESTAW NR 29

1. Zgodnie z obowiązującym od 2019 r. regulaminem pracy pracownicy mają prawo do następujących przerw w pracy: pracownicy, których dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 6 godzin – mają prawo do 25 minut przerwy, pracownicy, których dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 9 godzin mają prawo do 2 przerw po 20 minut, a pracownicy których dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 12 godzin mają prawo do 3 przerw po 25 minut.

Czy taki zapis regulaminu pracy wymaga uaktualnienia zgodnie z nowelizacją Kodeksu pracy, która weszła w życie od 26 kwietnia 2023 r.

2. Kancelaria radcowska jest czynna w godzinach od 10:00 do 18:00 od poniedziałku do piątku i w takich też godzinach świadczą pracę zatrudnieni w niej pracownicy. Zespół radców prawnych zajmujących się w kancelarii sprawami cywilnymi został skierowany przez właściciela kancelarii na trzydniowe szkolenie z zakresu zmian w prawie cywilnym i procedurze cywilnej. Ponieważ wiedza przekazywana na tym szkoleniu jest niezbędna do wykonywania pracy w tym zespole, coroczne szkolenie radców jest wymagane przepisami prawa i regulacjami Krajowej Rady Radców Prawnych, a dodatkowo to pracodawca skierował na nie zatrudnionych u siebie radców.

Czy takie szkolenie musi odbywać się w nominalnym czasie pracy?

Czy pracodawca, gdy nie ma możliwości, aby pracownik wziął udział w szkoleniu w stałych godzinach pracy, może wysłać zatrudnionych pracowników na szkolenie w innym czasie?

3. Maria D. była zatrudniona w oparciu o umowę o pracę na stanowisku prezesa zarządu w jednoosobowym zarządzie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, posiadając jednocześnie ponad 95% udziałów w tej spółce. Pozostali wspólnicy spółki mieli po 2% i 3% udziałów w kapitale zakładowym spółki. Zakład Ubezpieczeń Społecznych na gruncie przepisów z zakresu ubezpieczeń społecznych uznał, że takiego wspólnika należy traktować jak jedynego wspólnika spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, tzn. że podlega on ubezpieczeniom społecznym z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej i powinien sam za siebie odprowadzać składki jako przedsiębiorca. Maria D. nie zgodziła się ze stanowiskiem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i złożyła odwołanie do Sądu od decyzji wyłączającej ją z ubezpieczeń społecznych z tytułu stosunku pracy.

Jaki wyrok powinien zapisać w sądzie i jakie okoliczności w swoim odwołaniu od decyzji zakładu Ubezpieczeń Społecznych może podnosić Maria D., a jakie organ?

ZESTAW NR 30

1. Ryszard B. jest zatrudniony na pełny etat i wykonuje pracę od poniedziałku do piątku w wymiarze 8 godzin na dobę. Na początku 2023 r. miał do wykorzystania 40 dni urlopu (26 i urlopu bieżącego i 14 dni urlopu zaległego). W dniu 18 kwietnia 2022 r. przedłożył orzeczenie lekarskie uprawniające go do pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy, tj. 7/8 etatu. W styczniu 2023 r. Ryszard B. wykorzystał 3 dni urlopu.

Jak należało rozliczyć pozostały urlop, wykorzystywany w ubiegłym roku już po zmianie etatu?

2. Kazimierz P. podczas rutynowej kontroli trzeźwości, która miała miejsce 25 maja 2023 r. miał 0,62 mg alkoholu w 1 dm³ w wydychanego powietrza. W związku z tym nie został tego dnia dopuszczony do pracy. Pracodawca zamieścił w części E akt osobowych informacje o dacie, godzinie i minucie badania oraz jego wyniku, który wskazał na stan nietrzeźwości.

Czy taka informacja może znajdować się w aktach osobowych pracownika, a jeżeli tak to przez jaki okres jeżeli nie, to dlaczego?

3. Zakład Ubezpieczeń Społecznych wydał decyzję o odpowiedzialności członka zarządu za zobowiązania składkowe spółki. Od pewnego czasu Zakład Ubezpieczeń Społecznych prowadził egzekucję wobec spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. Okazała się jednak bezskuteczna z powodu braku majątku. W związku z tym Zakład Ubezpieczeń Społecznych wysłał do członków zarządu tej spółki informację, że będzie prowadził również działania windykacyjne wobec członków zarządu. Członkowie zarządu mają własne nieruchomości w tym jedna z nich jest obciążona hipoteką z tytułu kredytu bankowego.

Czy Zakład Ubezpieczeń Społecznych może podjąć działania wobec majątku członków zarządu i wpisać hipotekę przymusową na nieruchomości obciążanej hipoteką z kredytu bankowego?

ZESTAW NR 31

1. Helena T. jest właścicielką Cukierni. W maju 2023 r. z uwagi na tzw. okres komunijny zatrudniła Małgorzatę C. na zastępstwo i powierzyła jej dekorację tortów okolicznościowych. Zastępowana pracownica miała taki właśnie zakres obowiązków i w czerwcu 2023 r. poinformowała, że będzie korzystała ze świadczenia rehabilitacyjnego z uwagi na wyczerpanie okresu zasiłkowego, ale jej stan zdrowia rokuje poprawę w okresie dalszej rehabilitacji. Z uwagi na to, że Helena T. nie była zadowolona z dotychczasowej pracy Małgorzaty C. zatrudnionej na zastępstwo, powierzyła jej pracę w magazynie. Z końcem września 2023 r. powróciła do pracy pracownica zastępowana przez Małgorzatę C. W związku z tym pracodawca wręczył Małgorzacie C. świadectwo pracy, w którym wskazał, że umowa o pracę rozwiązała się z uwagi na powrót do pracy zastępowanego pracownika. Małgorzata C. odwołała się do Sądu Pracy podnosząc, że z chwilą powierzenia jej pracy w magazynie nawiązała się nowa umowa na czas nieokreślony.

Czy pracodawca może zmienić zakres obowiązków pracowników zatrudnionych na zastępstwo?

Czy w opisanym stanie faktycznym doszło do przekształcenia umowy na zastępstwo w umowę o pracę na czas nieokreślony jeżeli tak, to jakie roszczenia przysługują Małgorzacie C.?

2. W czerwcu 2023 r. spółka z o.o., w której utworzony jest Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych przejęła w trybie art. 23¹ k.p. Zakład Produkcyjny, w którym były wypłacane świadczenia urlopowe. Zarówno w Spółce jak i w Zakładzie Budowlanym zatrudnienie było stabilne. W spółce było zatrudnionych 100 pracowników, a w Zakładzie Budowlanym 10 pracowników - na podstawie umów o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy.

Czy po przejściu do spółki pracownicy Zakładu Produkcyjnego będą mieli prawo do świadczeń z Zakładowego Funduszu Socjalnego obowiązującego w Spółce?

Czy spółka będzie musiała przeliczyć wysokość odpisu?

3. Józef B. na co dzień dojeżdżał do pracy rowerem i wybierał najkrótszą trasę. 12 maja 2023 r. zepsuł mu się rower i skorzystał z komunikacji miejskiej. Wybrał autobus, który jedzie dłuższą drogą, ale bez przesiadek, w związku z czym jest to najwygodniejsze połączenie. Podczas drogi do pracy autobus gwałtownie zahamował i Józef B. upadł na podłogę doznając złamania prawej nogi.

Pracodawca odmówił uznania tego zdarzenia za wypadek w drodze do pracy uzasadniając to tym, że na terenie miasta Józef B. mógł skorzystać z innych połączeń komunikacji miejskiej, które były krótsze. W ocenie pracodawcy brak przesiadek nie usprawiedliwia wybrania dłuższej trasy.

Józef B. odwołał się od decyzji pracodawcy i wystąpił o uznanie zdarzenia za wypadek w drodze do pracy

Podaj definicję wypadku przy pracy i w drodze do pracy.

Czy Józefowi B. będzie przysługiwało jednorazowe odszkodowanie od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych?

ZESTAW NR 32

1. W dniu 1 września 2023 r. Roksana T. będąca właścicielem Agencji reklamowej zatrudniła na podstawie umowy o pracy absolwenta studiów wyższych Andrzeja P., który nigdzie dotychczas nie pracował. Z uwagi na poważne problemy z mieszkaniem 10 grudnia 2023 r. zwrócił się o udzielenie urlopu wypoczynkowego do końca roku.

Czy Andrzej P. w dniu 10 grudnia 2023 r. miał prawo do urlopu wypoczynkowego, jeżeli tak to w jakim wymiarze pracodawca będzie mógł udzielić mu tego urlopu za rok 2023?

Kiedy Andrzej P. nabędzie prawo do urlopu wypoczynkowego w pełnym wymiarze?

2. Antoni M. był zatrudniony w laboratorium i wykonywał prace szczególnie niebezpieczne. W dniu 26 stycznia 2024 r. przybył do laboratorium, ale z uwagi na wyczuwalną od niego woń alkoholu nie został dopuszczony do pracy. Z inicjatywy bezpośredniego przełożonego został poddany badaniu w celu potwierdzenia lub wykluczenia naruszenia zasady trzeźwości w miejscu pracy. W wyniku przeprowadzonego badania okazało się, że ma on 0,4 promila stężenia alkoholu we krwi. Antoni M. przyznał się, że może to być związane ze spożywaniem alkoholu w dniu poprzednim do późnych godzin wieczornych.

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

Czy pracodawca może stworzyć własny katalog przewinień, w którym za nieprzestrzeganie zakładowych zasad BHP pracownik może zostać ukarany karą pieniężną?

3. Katarzyna R. była długotrwale niezdolna do pracy do maja 2023 r. W lipcu 2023 r. po upływie mniej niż 60 dni do pracodawcy wpłynęło jej kolejne zwolnienie lekarskie, z którego wynikało, że jest w ciąży. Pracodawca uznał, że z uwagi na to, że kolejne zwolnienie wpłynęło przed upływem 60 dni, to do tego okresu należy wliczać także okresy poprzednich niezdolności do pracy.

W ocenie ubezpieczonej pracodawca powinien otworzyć nowy okres zasiłkowy, a nie doliczać poprzedni okres zasiłkowy.

Oceń opisany stan faktyczny i zaproponuj rozstrzygnięcie.

ZESTAW NR 33

1. W Firmie sprzątającej pomieszczenia biurowe, której właścicielem jest Amanda K. spośród 20 pracownic, 10 pracownic ma ukończone 60 lat. Z uwagi na bardzo duży spadek zleceń, pracodawca musi ograniczyć zatrudnienie. W ocenie związków zawodowych w pierwszej kolejności powinny zostać zwolnione osoby pobierające świadczenia emerytalne. Pracodawca zwolnił Stanisławę L. urodzoną 17 stycznia 1958 r., ma uprawnienia emerytalne i jest osobą, która najkrócej pracuje w tym zakładzie pracy. Stanisława L. złożyła pozew do Sądu Pracy o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji ze względu na wiek.

Jaki powinien zapaść wyrok? Wskaż różnicę pomiędzy kryteriami dyskryminującymi a kryteriami różnicującymi.

Kiedy można mówić o nierównym traktowaniu w zatrudnieniu?

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

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

3. Małgorzata C. 3 lata temu uległa wypadkowi przy pracy, w wyniku którego doznała złamania obu kończyn dolnych. Po trwającej kilka miesięcy rehabilitacji powróciła do pracy, ale wciąż odczuwała problemy przy chodzeniu. Po 3 latach okazało się, że jej problemy przy chodzeniu są związane z tym, że źle się zrosła złamana kość w prawej nodze. W związku z tym będzie musiała przejść ponowną operację. Aktualnie korzysta ze zwolnienia lekarskiego, w trakcie którego uzyskuje zasiłek chorobowy, który jest wypłacany jako wypadkowy, to jest w wysokości 100% podstawy wymiaru. Małgorzata domaga się również świadczenia rehabilitacyjnego z funduszu wypadkowego, to jest w wysokości 100%. Pracodawca uważał, że świadczenie rehabilitacyjnej z funduszu wypadkowego może być wypłacane tylko bezpośrednio po wypadku.

Czy Małgorzata C. ma prawo do świadczenia rehabilitacyjnego w wysokości 100%?

Czy następstwa wypadku przy pracy, które powstaną po kilku latach od wypadku mają wpływ na wysokość świadczenia rehabilitacyjnego i zasiłku chorobowego?

ZESTAW NR 34

1. Od 1 stycznia 2024 r. w zakładzie pracy, którego właścicielem była Grażyna G. został zamontowany elektroniczny system rejestrujący czas przyścia pracowników do pracy oraz czas opuszczenia. System może działać na zasadzie przyłożenia karty do czytnika lub za pomocą odcisku palca. Pracodawca z własnej inicjatywy wprowadził wymóg odbijania kart, jako potwierdzenie czasu pracy pracowników.

Czy bez zgody pracowników pracodawca mógłby polecić przetwarzanie odcisków palców np. w celu otwierania drzwi na poszczególne piętra, drzwi do księgowości czy też uruchomienie systemu kadrowo-płacowego?

Czy pracownik może z własnej inicjatywy udostępnić pracodawcy inne dane niż te, które są wymienione w art. 22¹ § 1 i 3 k.p.?

2. Aleksander M. 7 lutego 2024 r. o godz. 8:00 przyszedł do stacji krwiodawstwa, żeby pierwszy raz w życiu oddać krew. Gdy wypełniał ankietę o stanie zdrowia okazało się, że miesiąc wcześniej chorował na chorobę zakaźną co uniemożliwia oddanie krwi przez okres 6 miesięcy od wyleczenia. W związku z tym krew nie została pobrana od pracownika. Stacja krwiodawstwa wystawiła Aleksandrowi M. zaświadczenie o zwolnieniu go od pracy na 4 godziny, ponieważ tyle czasu zajęły mu wszystkie czynności w placówce i dotarcie ze stacji krwiodawstwa do miejsca wykonywania pracy. Tego dnia Aleksander M. nie zgłosił się do pracy, bo uważał, że powinien otrzymać cały dzień wolny. Pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym z uwagi na nieobecność nieusprawiedliwioną.

Czy Aleksander M. miał prawo do całego dnia wolnego?

Czy pracodawca wskazując przyczynę rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym postąpił słusznie?

Zaproponuj rozstrzygnięcie na wypadek, gdyby Aleksander M. odwołał się do Sądu Pracy.

3. Zakład Ubezpieczeń Społecznych przyznał Janowi K. prawo do emerytury, ale od razu ją zawiesił, bo ten nie rozwiązał umowy o pracę z ostatnim pracodawcą. Jan K. we wniosku o emeryturę wskazał, że umowa o pracę rozwiąże się za 2 tygodnie. W dacie wydania decyzji Janka K. nie był już pracownikiem ostatniego pracodawcy. W związku z tym złożył wniosek o podjęcie wypłaty emerytury i dołączył świadectwo pracy, ale był to już kolejny miesiąc kalendarzowy. Stracił więc świadczenie za 1 miesiąc.

Czy Zakład Ubezpieczeń Społecznych winien wezwać ubezpieczonego do nadesłania świadectwa pracy, zanim zawiesił świadczenie emerytalne?

Czy Jan K. nabędzie prawo do emerytury za miesiąc w którym złożył wniosek o emeryturę?

ZESTAW NR 35

1. Pracodawca zawarł z pracownikiem Krzysztofem B. umowę o pracę na czas nieokreślony. Ustalono w niej, że Krzysztof B. będzie miał prawo do 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia. Po 8 miesiącach pracy pracodawca chciał wypowiedzieć umowę o pracę z zachowaniem określonego w umowie o pracę 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia. W ocenie pracownika przysługuje mu jednomiesięczny okres wypowiedzenia.

Czy mimo to, że w umowie o pracę ustalono 2-tygodniowy okres wypowiedzenia Krzysztofowi B. będzie przysługiwał jednomiesięczny okres wypowiedzenia po przepracowaniu co najmniej 6 miesięcy?

Czy wypowiadając Krzysztofowi B. umowę o pracę z 2-tygodniowym okresem wypowiedzenia pracodawca narusza jakąkolwiek zasadę prawa pracy, jeżeli tak to jaką?

Jakie znasz zasady prawa pracy?

2. W dniu 15 stycznia 2024 r. pracodawca rozwiązał z Eweliną H. umowę o pracę. Obliczono dla niej ekwiwalent pieniężny za 4 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego. Pracodawca nie wypłacił jednak tego ekwiwalentu w dniu rozwiązania stosunku pracy, to jest w dniu 15 stycznia 2024 r., lecz odłożył jego wypłatę na 10 lutego 2024 r., to jest na dzień, w którym są wypłacane w tym zakładzie pracy wynagrodzenia wszystkim pracownikom.

Czy słusznie Ewelina H. uważa, że pracodawca dopuścił się wykroczenia przeciwko prawom pracownika?

Czy Ewelinie H. będzie przysługiwał ekwiwalent za urlop wraz odsetkami?

Kiedy pracownikowi można wypłacić ekwiwalent za urlop, zamiast udzielenia urlopu wypoczynkowego w naturze?

3. 2 tygodnie temu pracodawca otrzymał decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych przyznającą Henrykowi K. świadczenie rehabilitacyjne za 3 miesiące w wysokości 90% podstawy wymiaru. Niezdolność do pracy Henryka K. jest spowodowana wypadkiem w drodze z pracy, w związku z czym do tej pory wypłacany był zasiłek chorobowy w wysokości 100% podstawy wymiaru. Z decyzją Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Henryk K. nie zgadza się, ponieważ uważa, że świadczenie rehabilitacyjne powinno być kontynuowane w takiej samej wysokości jak zasiłek chorobowy.

Czy Henryk K. ma rację, czy też decyzja zakładu Ubezpieczeń Społecznych jest prawidłowa?

W jakiej wysokości i przez jaki okres pracownik może pobierać świadczenie rehabilitacyjne z tytułu wypadku w drodze do lub z pracy?

ZESTAW NR 36

1. Konrad R. często spóźniał się do pracy, co dezorganizowało pracę w jego brygadzie. Pracodawca przeprowadził z nim rozmowę dyscyplinującą, co spowodowało, że pracownik zaczął punktualnie przychodzić do pracy. Po 6 miesiącach pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę, wskazując na wszczynane konflikty, uniemożliwiające wykonywanie pracy w brygadzie, a także powołując się na występujące w przeszłości spóźnienia.

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

Czy powoływanie się na występujące w przeszłości problemy z pracownikiem, które aktualnie nie mają miejsca, może stanowić przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę?

2. Maria G. 1 września 2023 r. rozpoczęła posyłanie córki do 1 klasy i zwróciła się do pracodawcy o objęcie jej ruchomym rozkładem czasu pracy. Pracodawca zatrudnił kilkunastu pracowników. Jego zakład krawiecki był otwarty od godziny 6:00 do godziny 19:00. Pracodawca zgodził się na ruchomy rozkład czasu pracy i ustalił, że Maria G. będzie rozpoczynała pracę w każdym ośmiogodzinnym dniu, pomiędzy godz. 6:00 a 8:00. W poniedziałek Maria G. pracowała od godziny 7:00 do godziny 15:00, a we wtorek od godziny 6:00 do godziny 14:00. Na koniec okresu rozliczeniowego zwróciła się do pracodawcy o wypłatę wynagrodzenia za pracę ponad 8 godzin w poniedziałek.

Czy pracę w dobie poniedziałkowej, w dziewiątej godzinie można uznać za pracę w godzinach nadliczbowych?

Czy pracodawca może zgodzić się na taki rozkład czasu pracy tylko jednemu pracownikowi?

3. Dorota D. zachorowała w styczniu 2023 r. Do dnia 10 sierpnia 2022 r. przebywała na dwuletnim urlopie wychowawczym, a od 11 do 28 sierpnia przebywała na zwolnieniu lekarskim, w związku z tym w sierpniu 2022 r. pracownica uzyskała wynagrodzenie tylko za 3 dni pracy. Pracodawca ustalając wysokość wynagrodzenia za czas choroby, która miała miejsce w styczniu 2023 r. w podstawie wymiaru tego wynagrodzenia wziął okres od 1 sierpnia do 31 grudnia 2022 r. Dorota D. nie zgadza się z taką interpretacją i uważa, że pracodawca w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego za styczeń 2022 r. powinien uwzględnić jedynie wynagrodzenie uzyskane od września do grudnia 2022 r. i otrzymane wynagrodzenie podzielić przez 4.

Jakie powinno zapaść rozstrzygnięcie w sądzie?

ZESTAW NR 37

1. Jacek B. pracuje zdalnie w firmie informatycznej. Ze względu na problemy rodzinne chce złożyć wniosek o elastyczną organizację pracy, wskazując na chęć pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy na 6 miesięcy. Obecnie pracuje na pełny etat, ale z uwagi na możliwość pracy zdalnej chciałby obniżyć wymiar do 3/4 etatu. W piśmie skierowanym do pracodawcy wskazuje, że elastyczność pracy zdalnej pozwoli na efektywniejsze wykonywanie obowiązków w krótszym czasie i jednocześnie pozwoli mu to zająć się prywatnymi sprawami i spędzać więcej czasu z rodziną. Ponadto podkreślił, że z uwagi na brak nowych kontraktów, pracodawca nie ma potrzeby zatrudniania go w pełnym wymiarze czasu pracy. Pracodawca przychylił się do prośby pracownika i ustalił dla niego elastyczną organizację pracy w obniżonym czasie pracy, na 6 miesięcy.

Czy pracodawca może ograniczyć okres, na który wyraża zgodę na pracę w elastycznej organizacji pracy?

W jakim terminie pracodawca powinien odpowiedzieć pracownikowi jeżeli nie wyraziłby zgody na elastyczną organizację pracy we wskazanym przez pracownika okresie?

2. Czy pracodawca może przeprowadzać kontrole trzeźwości w razie nieuregulowania jej w dokumentacji wewnątrzzakładowej?

W wielkim terminie pracodawca ma obowiązek poinformowania pracowników o wprowadzeniu nowych regulacji dotyczących kontroli trzeźwości?

3. Stanisław T. jest właścicielem zakładu ślusarskiego, który wyposażył w wiele nowoczesnych urządzeń. W ocenie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w tego typu przedsiębiorstwie jest bardzo duże ryzyko wypadkowe, dlatego zawiadomił Stanisława T. o wyższej składce na ubezpieczenie wypadkowe. W ocenie Stanisława T. ustalona przez ZUS składka wypadkowa nie zgadza się z obliczoną przez niego stopą procentową. Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie wydał decyzji, w której potwierdziłby jej wyliczenie tylko uznał, że Stanisław T. jest zobowiązany do opłaty składki w wysokości wskazanej w zawiadomieniu. Stanisław T. uważa, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych powinien wydać decyzję, od której on by się odwołał i wykazał, że wszystkie urządzenia, w które wyposażył swój zakład są nowoczesne i mają maksymalne zabezpieczenia przed wypadkiem.

Czy Zakład Ubezpieczeń Społecznych jest zobowiązany do wydania decyzji, czy też wystarczy zawiadomienie pracodawcy?

Czy okoliczności, które chce podnieść w swoim odwołaniu Stanisław T., mogą uzasadniać niższą składkę wypadkową?

ZESTAW NR 38

1. Katarzyna K. była zatrudniona na stanowisku inspektora do spraw bhp. Do jej obowiązków należało dbanie o bezpieczne i higieniczne warunki pracy. 3 marca 2023 r. pracodawca stwierdził, że Katarzyna K. nie dopełniła swoich obowiązków i nie przeprowadziła szkolenia bhp nowozatrudnionemu pracownikowi, przez co naraziła go na utratę życia, bowiem był on zatrudniony przy obsłudze bardzo niebezpiecznej maszyny. Pracodawca uznał, że Katarzyna K. powinna za to ponieść odpowiedzialność karną. Katarzyna K. nie zgodziła się ze stanowiskiem pracodawcy. W jej ocenie, skoro pracownik nie poniósł szkody, a ona po 5 dniach go przeszkoliła, to nie powinna ponosić odpowiedzialności.

Czy Katarzyna K. może ponieść odpowiedzialność karną za samo niedopełnienie obowiązków, które powoduje powstanie stanu zagrożenia, nawet jeśli pracownik nie poniesie na skutek zaniedbań faktycznej szkody?

2. Amanda G. otrzymała odmowę przyjęcia na staż urzędniczy, ponieważ jest muzułmanką noszącą chustę islamską. Pracodawca swoją odmowę tłumaczył tym, że zgodnie z „polityką neutralności”, takie zasady wprowadził wewnętrznym regulaminem. Podczas rozmowy kwalifikacyjnej Amanda G. odmówiła zdjęcia chusty i podporządkowania się polityce tego Urzędu.

Czy postanowienia regulaminów pracy wprowadzające politykę neutralności i tym samym zakazujące m.in. noszenia symboli religijnych, stanowią przejaw bezpośredniej dyskryminacji i jeżeli takie postanowienia są stosowane w sposób ogólny i bez rozróżnienia?

3. Krystyna Z. jest szewcem i prowadzi własny zakład szewski. Jest to mały zakład szewski, w związku z tym postanowiła samodzielnie opłacać składki na swoje ubezpieczenie chorobowe. Pomyliła się jednak w obliczaniu i wpłacała składki zaniżone o 50 zł. Zakład Ubezpieczeń Społecznych wyłączył ją z ubezpieczenia chorobowego. Nieświadoma sytuacji, gdy ciężko zachorowała i nie mogła pracować przez 4 miesiące dowiedziała się, że nie może otrzymać świadczenia z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, ponieważ nie jest objęta ubezpieczeniem chorobowym. Krystyna Z. uważa, że nie powinno dojść do ustania ubezpieczenia chorobowego, tylko Zakład Ubezpieczeń Społecznych powinien wezwać ją do uiszczenia brakującej części w składki.

Czy opłacanie za niskiej składki na ubezpieczenie chorobowe powoduje ustanie dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego?

Omów obowiązujący stan prawny zarówno do 31 grudnia 2021 r., jak i po 1 stycznia 2022 r.

ZESTAW NR 39

1. Dariusz P. najpierw skorzystał z dofinansowania kosztów nauki na studia licencjackie, a następnie magisterskie. Zobowiązał się, że po uzyskaniu dyplomu przepracuje u pracodawcy co najmniej 3 lata, a jeśli nie, to zwróci pracodawcy poniesione koszty czesnego. W lipcu zaraz po ukończeniu studiów magisterskich pracownik złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za 3 miesięcznym okresem wypowiedzenia. Jednocześnie zwrócił się do pracodawcy o umorzenie kosztów dofinansowania jego nauki. Pracodawca nie zgodził się na umorzenie dofinansowania, a za kolejne 2 miesiące to jest sierpień i wrzesień pracodawca nie wypłacił mu wynagrodzenia w dotychczas ustalonej wysokości, tylko o 2000 zł mniejsze tj. o 50% dokonał bowiem potrącenia na rzecz zwrotu kosztów poniesionych na jego studia. Dariusz P. zwrócił się do pracodawcy o wyrównanie wynagrodzenia, ale kiedy ten odmówił, to pracownik rozwiązał umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, tj. w trybie art. 55 § 1¹ k.p.

Czy jeżeli pracodawca z winy umyślnej nie wypłaci części wynagrodzenia to pracownik może odejść z pracy natychmiast i jeszcze uwolnić się od zwrotu kosztów poniesionych na jego naukę?

2. Trzech pracowników Krzysztof H., Stefan T. i Sebastian R. byli zatrudnieni na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony jako magazynierzy w hurtowni. Przy zawieraniu umowy o pracę podpisali też umowę o współodpowiedzialności materialnej. W treści tej umowy wyrazili zgodę na potrącenie z wynagrodzenia ewentualnego niedoboru ujawnionego w tym magazynie.

Czy taki zapis zawierający zgodę na potrącenie jest ważny?

Czy pracodawca może dokonywać z wynagrodzenia za pracę tylko potrąceń wymienionych w przepisie art. 87 § 1 i 7 k.p., czy też innych, pod warunkiem, że będzie otrzymywał najniższe wynagrodzenie obowiązujące w danym okresie?

3. Patrycja G. była zatrudniona w Sądzie Rejonowym w B. na stanowisku protokolantki przez 15 lat. Z uwagi na przewlekłe schorzenie była często na zwolnieniach lekarskich. W związku z tym, że te absencje dezorganizowały pracę wydziału, w którym pracowała, została z nią rozwiązana umowa o pracę za wypowiedzeniem. Po rozwiązaniu umowy o pracę jeszcze przez 3 miesiące chorowała, a następnie zarejestrowała się jako bezrobotna. Przez pierwszy rok korzystała z zasiłku dla bezrobotnych, a następnie, nie mogąc wciąż znaleźć pracy, była zarejestrowana jako bezrobotna bez prawa do zasiłku. Po zawarciu kolejnej umowy o pracę od 1 lipca 2023 r. Karolina M. w dalszym ciągu źle się czuła.

Od jakiej daty Karolina M. będzie uprawnioną do zasiłku chorobowego?

ZESTAW NR 40

1. Adam Z. był zatrudniony w Zakładzie remontowym w P. na stanowisku monter. Podejmując zatrudnienie otrzymał do wyłącznej swojej dyspozycji wiertarkę i wkrętkarkę. Z uwagi na to, że na pracę wykonywaną przez niego były liczne skargi, pracodawca postanowił rozwiązać z nim umowę o pracę. Wręczając wypowiedzenie umowy o pracę wezwał do zwrotu powierzonego mienia w postaci wiertarki i wkrętkarki. Rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło we wrześniu 2022 r. Na stanowisko zajmowane przez Adama Z. nowy pracownik został zatrudniony w grudniu 2022 r. i wtedy okazało się, że oddany sprzęt jest poważnie uszkodzony. Pracodawca przez wiele miesięcy prowadził rozmowy oraz wymieniał korespondencję dotyczącą stwierdzonego uszkodzenia. Dopiero w grudniu 2023 r. Adam Z. oświadczył, że nie zamierza płacić za naprawę uszkodzonego sprzętu.

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

Czy w tym stanie faktycznym doszło do przedawnienia?

2. Halina G. była właścicielką Żłobka. Obserwując monitoring sali, gdzie dzieci „leżakują”, zauważyła, że jedna z opiekunek Anna W. uderzyła dziecko, które nie chciało spać. W tym czasie opiekunka Anna W. korzystała ze zwolnienia lekarskiego. Halina G. sporządziła pismo o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym i poleciła woźnemu, by zaniósł je na adres zamieszkania Anny W. Woźny z uwagi na to, że nikt mu nie otworzył drzwi, zrobił zdjęcie pisma o rozwiązaniu umowy o pracę i wysłał je na telefon komórkowy Anny W. Anna W. odczytała je tego samego dnia.

Oceń przedstawiony stan faktyczny?

Podaj wymogi formalne pisma o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym?

Czy w przedmiotowej sprawie można przyjąć, że pismo o rozwiązaniu umowy o pracy w trybie dyscyplinarnym zostało prawidłowo doręczone?

3. Maciej K. uległ wypadkowi w trakcie zjazdu na nartach, którego skutki długotrwałe odczuwa do dnia dzisiejszego. Wystąpił do ubezpieczyciela sprawcy wypadku z powództwem cywilnym o rentę. Jak wynika z uzasadnienia wyroku Sąd przy obliczaniu jej wysokości uwzględnił wypłacone przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych świadczenie rehabilitacyjne.

Czy w tego rodzaju sprawach poszkodowany, który jest jednocześnie ubezpieczony w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych, może otrzymać świadczenie z dwóch źródeł, to jest od podmiotu, który ponosił odpowiedzialność cywilną z tytułu wypadku oraz od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, który na zasadach ogólnych wypłaca świadczenia z ubezpieczenia chorobowego z tytułu niezdolności do pracy?

ZESTAW NR 41

1. Pracodawca rozwiązał z Karoliną K. umowę o pracę za wypowiedzeniem, zawartą na czas nieokreślony. W piśmie wypowiadającym umowę jako przyczynę wskazał „utrata zaufania”. O tym co było powodem utraty zaufania, opowiedział się w trakcie cotygodniowego spotkania z kierownikami wydziałów. W spotkaniu wzięła udział Karolina K.

Czy pracodawca prawidłowo sformułował przyczynę wypowiedzenia?

Omów wymogi formalne przy wypowiadaniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

2. Wojciech M. był zatrudniony w Hurtowni materiałów biurowych jako sprzedawca. W wyniku przeprowadzonej inwentaryzacji okazało się, że w Hurtowni brakuje dużej ilości tuszu do drukarek o łącznej wartości 12 000 zł. Analiza dokumentacji doprowadziła do ustalenia, że do nieściśłości w dokumentacji dochodziło w dniach, w których pracował Wojciech M. Pracownik przyznał się do zagarnięcia mienia, w związku z tym pracodawca zwolnił go dyscyplinarnie, ale na wyraźną prośbę pracownika zgodził się na rozwiązanie umowy o pracy za porozumieniem stron. Wojciech M. zgodził się na zrzeczenie się wszelkich roszczeń finansowych wobec pracodawcy, w tym odprawy emerytalnej i nagrody jubileuszowej. Po miesiącu od zawarcia porozumienia Wojciech M. wystąpił do Sądu o zasądzenie nagrody jubileuszowej twierdząc, że porozumienie jest nieważne, ponieważ jako pracownik nie może zrzec się wynagrodzenia.

Czy zawarte porozumienie jest zgodne z obowiązującymi przepisami i czy w związku z tym wywoła określone skutki prawne?

Czy Wojciech M. może skutecznie dochodzić przed sądem nagrody jubileuszowej?

3. Irena P. prowadzi działalność gospodarczą od 6 lat. Z powodu problemów finansowych nie opłaciła w terminie składek na ubezpieczenie społeczne za ostatnie 6 miesięcy. Podmiot zlecający jej pracę, mimo braku jakichkolwiek zastrzeżeń, nie zapłacił wynagrodzenia za prace wykonane. W lutym 2023 r. złożyła wniosek do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o nienaliczanie odsetek, gdyż spóźnienie w ich opłacaniu nie nastąpiło z jej winy.

Jakie stanowisko powinien zająć Zakład Ubezpieczeń Społecznych?

Czy w sytuacji, gdy Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie uwzględni wniosku o nienaliczanie odsetek za zwłokę na zasadach i w wysokości określonej w ordynacji podatkowej Irenie P. przysługuje odwołanie do Sądu?

Jeżeli tak, to jakie argumenty mogłyby podnieść w uzasadnieniu odwołania?

ZESTAW NR 42

1. Stanisław G. był członkiem zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością i był zatrudniony na stanowisku dyrektora ds. finansowych. Ze względu na liczne nieprawidłowości pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę za trzymiesięcznym wypowiedzeniem i jednocześnie został odwołany z zarządu. W toku procesu sądowego zawarta została ugoda, w której ustalono, że umowa o pracę uległa rozwiązaniu na mocy porozumienia stron. Stanisław G. jednocześnie zrzekł się prawa do odprawy, która przysługiwała mu na podstawie umowy o pracę na wypadek odwołania zarządu.

Czy dopuszczalnym jest zawarcie ugody sądowej, na mocy której strony przekształcają rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na rozwiązanie umowy o pracę w drodze porozumienia stron?

Czy pracownik może skutecznie zrzec się prawa do nagrody jubileuszowej?

2. Sandra W. była zatrudniona na podstawie umowy na czas nieokreślony. Po urodzeniu córki przebywała najpierw na urlopie macierzyńskim, następnie na urlopie wychowawczym. Przed zakończeniem urlopu wychowawczego poinformowała swojego pracodawcę, że zamierza wrócić do pracy. W czasie nieobecności Sandry W. pracodawca przeprowadził wiele zmian organizacyjnych w strukturze pracodawcy i stanowisko, na którym była wcześniej zatrudniona, przestało istnieć. Jednocześnie pracodawca zmienił system wynagrodzeń, w wyniku czego wszyscy pracownicy otrzymali systemową podwyżkę.

Jakie działania w zakresie umowy o pracę zawartej z Sandrą W. powinien podjąć pracodawca w związku z jej powrotem do pracy?

3. Marian S. urodził się 20 października 1948 r. Na dzień wydania decyzji przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych miał ukończone 60 lat i posiadał ogólny staż pracy w wymiarze ponad 27 lat, nie pozostawał w zatrudnieniu. Sporne w przedmiotowej sprawie było to, czy Marian S. posiada staż pracy w warunkach szczególnych lub szczególnym charakterze w wymiarze 15 lat, niezbędne do nabycia prawa do emerytury pomostowej. Ubezpieczony pracował jako spawacz w pełnym wymiarze czasu pracy. W ocenie organu rentowego praca spawacza nie jest pracą wymienioną w załączniku do ustawy o emeryturach pomostowych, to jest pracą bezpośrednio wykonywaną w warunkach szczególnych.

Oceń decyzję organu rentowego.

Omów przesłanki do nabycia prawa do emerytury pomostowej.

ZESTAW NR 43

1. Marian M. od 20 lat jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością, zajmującą się sprzątaniami powierzchni biurowych. Wkrótce zamierza przejść na emeryturę. W związku z tym, 31 stycznia 2024 r. wysłał do pracodawcy pismo o następującej treści: „Rozwiązuję umowę o pracę zawartą 1 stycznia 2004 r. z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia”.

Z jakim dniem dojdzie do rozwiązania stosunku pracy?

W jakiej wysokości Marianowi M. będzie przysługiwała odprawa emerytalna?

Czy pracodawca będzie mógł w przyszłości ponownie zatrudnić Mariana M. i czy wówczas również będzie przysługiwała mu odprawa emerytalna?

2. Emil Z. w czerwcu 2023 r. ukończył liceum ogólnokształcące i zdał maturę. 1 września 2023 r. zawarł umowę o pracę na czas określony do 1 maja 2025 r. Wcześniej pracował od 7 czerwca do 6 sierpnia 2023 r. w innym zakładzie i był to jego pierwszy pracodawca. W poprzedniej pracy pracodawca udzielił mu 4,98 dnia urlopu.

Ile urlopu wypoczynkowego przysługuje Marianowi M. w obecnym zakładzie pracy?

Z jakim dniem pracownik nabyte prawo do kolejnych urlopów wypoczynkowych?

Jaką liczbę dni urlopu należy przyjąć za podstawę przy ustalaniu wymiaru urlopu w roku 2024?

3. Inspektor Zakładu Ubezpieczeń Społecznych doręczył zawiadomienie o kontroli osobiście do Warsztatu stolarskiego Jana M. w dniu 1 sierpnia 2023 r. W tym czasie pracownik, który odpowiada za rozliczenie z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, przebywał na urlopie wypoczynkowym do 15 września 2023 r. W związku z tym Jan M. napisał pismo do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z prośbą o rozpoczęcie kontroli dopiero 1 października 2023 r. Inspektor Zakładu Ubezpieczeń Społecznych nie odpowiedział na złożony przez płatnika wniosek, a po telefonicznym kontakcie wskazał, że rozpocznie kontrolę na początku września 2023 r.

Czy inspektor Zakładu Ubezpieczeń Społecznych może rozpocząć kontrolę 1 września 2023 r., jeżeli nie, to jakie czynności powinny być wykonane by kontrola była przeprowadzona zgodnie z prawem?

ZESTAW NR 44

1. Piotr W. zatrudnia 30 pracowników, głównie na stanowiskach kierowców. Z uwagi na częste przypadki stwierdzenia, że pracownicy są pod wpływem alkoholu, chce wprowadzić monitoring wizyjny w pomieszczeniach sanitarnych. Na terenie tego zakładu pracy nie działają związki zawodowe.

Czy Piotr W. decyzję o wprowadzeniu monitoringu wizyjnego w pomieszczeniach sanitarnych musi skonsultować z przedstawicielami pracowników, jeżeli tak, to zgodnie z jaką procedurą powinien tego dokonać?

Jakie inne działania pracodawcy muszą być skonsultowane z przedstawicielami pracowników?

2. Pracodawca prowadzi hurtownię ze słodyczami. Z uwagi na małą ilość osób, które zatrudnia nie ma obowiązku ustalania regulaminu wynagradzania. Wszyscy pracownicy mają wskazane w umowie o pracę, że 15% przysługującego im wynagrodzenia, będzie rozliczane w towarze. Faktyczne rozliczenie wygląda w ten sposób, że pracownicy kupują towar znajdujący się w hurtowni i przedkładają co miesiąc zestawienie pobranego towaru oraz paragon. Pracodawca o kwotę wskazaną na paragonie zmniejsza miesięczne wynagrodzenie danego pracownika.

Czy pracownicy mogą otrzymywać część wynagrodzenia w towarze?

Czy sposób rozliczenia pobranego towaru jest prawidłowy i zgodny z przepisami prawa?

3. Konrad K. z uwagi na przewlekłą chorobę otrzymała od lekarza rodzinnego zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy (e-ZLA). Następnego dnia po wizycie u lekarza zadzwoniła do niego pracownica oddziału kadr i powiedziała, że z uwagi na to, że na zwolnieniu jest błąd, wypłata zasiłku chorobowego nastąpi z opóźnieniem.

W jakim terminie płatnik składek ma obowiązek wypłacić zasiłek chorobowy?

Czy płatnik zasiłków chorobowych ma prawo przeprowadzić weryfikację zaświadczenia lekarskiego?

Jeżeli tak to kogo powinien zawiadomić w przypadku stwierdzenia błędów?

Czy sam ubezpieczony może zawiadomić lekarza o błędzie i poprosić go o jego korektę?

ZESTAW NR 45

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

Jaki powinien zapaść wyrok?

W jakiej formie powinna być zawarta umowa o zakazie konkurencji?

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

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

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

Czy przywłaszczając wodę pracownik dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych?

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

3. Karol M. od 3 lat miał przyznane prawo do renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy na stałe. Po śmierci żony wystąpił z wnioskiem o ustalenie prawa do renty rodzinnej. Organ rentowy przyznał Karolowi M. rentę rodzinną od dnia 27 lutego 2023 r. na stałe. W związku z uzyskaniem uprawnienia do renty rodzinnej Karol M. zrezygnował z pobierania renty z tytułu niezdolności do pracy na rzecz renty rodzinnej. W marcu 2023 r. Karol M. rozpoczął prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej, zgłaszając się do obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego; nie został zgłoszony do ubezpieczeń emerytalnego, rentowych i wypadkowego.

Czy przedsiębiorca mający ustalone prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy oraz do renty rodzinnej, któremu organ rentowy wypłaca rentę rodzinną jako korzystniejsze świadczenie, podlega obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu i wypadkowemu?

ZESTAW NR 46

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

Czy wypowiedzenie umowy o pracę wręczone Antoniemu T. i Ryszardowi W. jest skuteczne?

2. Jadwiga L. była w 3 miesiącu ciąży. Pracodawca zaproponował jej rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, ponieważ nie dysponował pracą odpowiednią dla kobiety w ciąży. Jadwiga L. zgodziła się, bo wcześniej miewała kłopoty z donoszeniem ciąży, więc tym razem chciała temu zapobiec i uniknąć stresu. Niestety, miesiąc po ustaniu stosunku pracy pracownica ponownie poroniła. W związku z tym wystąpiła przeciwko byłemu pracodawcy do Sądu z żądaniem wypłaty odszkodowania, powołując się na działanie pod wpływem strachu i błędu. Sprawę jednak przegrała. Zdaniem sądu I i II instancji, były pracodawca nie straszył jej, nie szantażował, nie groził i jeśli nawet oświadczył, że nie ma miejsca pracy odpowiedniego dla kobiety ciężarnej, to był to jego problem jako pracodawcy, a ona nie musiała przyjmować jego propozycji.

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

3. Dariusz G. zajmując stanowisko brygadzysty, w okresach od 1 stycznia 1978 r. do 28 września 1989 r. oraz od 16 kwietnia 1993 r. do 20 czerwca 1993 r. stale i w pełnym wymiarze czasu pracy pracował w warunkach szczególnych, pełniąc bezpośredni dozór inżyniersko-techniczny na oddziałach i wydziałach, w których wykonywane są jako podstawowe prace wymienione w Wykazie A Dz. XIV poz. 24, tj. prace związane z obróbką surowców włókienniczych i ich przedzenie (wymienione w Wykazie A Dz. VII poz. I). Okres tej pracy wynosi 12 lat i 3 miesiące. Do pracy w szczególnych warunkach sąd pierwszej instancji nie zaliczył jednak okresu od 29 września 1989 r. do 16 kwietnia 1993 r., kiedy to wnioskodawca został zwolniony od pracy na oddziale mieszalni, zachowując jedynie prawo do wynagrodzenia, z uwagi na pełnienie funkcji przewodniczącego Związku Zawodowego. W okresie tym wnioskodawca był zatrudniony, jednakże nie świadczył pracy w szczególnych warunkach.

Czy okres pełnienia funkcji związkowej, w którym pracownik zatrudniony w szczególnych warunkach zwolniony był z obowiązku świadczenia pracy, jest wliczany do okresu pracy w warunkach szczególnych?

ZESTAW NR 47

1. Pracodawca ma zamiar, po umowie na okres próbny, zatrudnić Karola G. na 10 miesięcy, co oznacza, że mógłby zatrudnić go na okres próbny jedynie na 2 miesiące. W ocenie pracodawcy stanowisko na jakim ma być zatrudniony Karol G. i zakres jego obowiązków na tym stanowisku wymagają dłuższego okresu, w którym kwalifikacje pracownika będą weryfikowane.

Czy pracodawca przy zawieraniu umowy o pracę na okres próbny, może od razu przedłużyć okres obowiązywania tej umowy, z tego powodu?

2. Pracodawca od 1 września 2023 r. zatrudnił Amelię B., dla której był to pierwszy rok nauki. Amelia B. ma 15 lat i uważa, że już 29 lutego 2024 r. nabyła prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 12 dni. Dlatego wniosła o urlop wypoczynkowy podczas ferii zimowych przypadających od 29 stycznia do 9 lutego 2024 r. Wniosek dotyczył udzielenia jej zaliczkowo, urlopu wypoczynkowego, w wymiarze 10 dni .

Kiedy młodociany nabywa prawo do urlopu wypoczynkowego?

Czy pracodawca ma obowiązek udzielenia urlopu wypoczynkowego w okresie ferii zimowych przed nabyciem prawa do urlopu wypoczynkowego?

Czy okres urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze młodocianego?

3. Janusz W. jest zatrudniony w Urzędzie Miasta w Sz. Do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych przedłożył zaświadczenie KRUS-u dotyczące podlegania ubezpieczeniom społecznym rolników, okresów podlegających zaliczeniu oraz wysokości opłaconych składek. W okresie zawartym w zaświadczeniu 01.10.2010 r. do 31.12.2013 r. pracował w charakterze domownika w gospodarstwie rolnym rodziców. Nie dostarczył zaświadczenia wydanego przez Urząd Gminy. W KRUS-ie, zaś uzyskał informacje, że zeznania świadków potwierdzające jego pracę w gospodarstwie rolnym odnoszą się do lat, gdy nie były opłacane składki.

Co należy zrobić w takiej sytuacji?

Czy dostarczone zaświadczenie jest wystarczające?

ZESTAW NR 48

1. Karolina K. została zatrudniona w spółce ABC spółce z ograniczoną odpowiedzialnością od 1 grudnia 2023 r. na stanowisku bibliotekarki. W zawartej przez strony umowie o pracę wskazano, że miesięczne wynagrodzenie zasadnicze Karolina K. będzie otrzymywała w kwocie 3900 zł. U pracodawcy obowiązuje regulamin wynagradzania, zgodnie z którym bibliotekarz ma prawo do wynagrodzenia zasadniczego w wysokości od 4100 do 4300 zł. Karolina K. za miesiąc grudzień otrzymała umówione wynagrodzenie, jednakże zwróciła się do pracodawcy o wyrównania jej wynagrodzenia do kwoty przynajmniej 4100 zł. Pracodawca odmówił wskazując, że wypłacił jej wynagrodzenie zgodnie z umową i w związku z tym nie zamierza niczego wyrównywać .

Czy Karolina K. ma uzasadnione roszczenie o wyrównanie wynagrodzenia?

Wymień zasady prawa pracy i wskaż, czy pracodawca naruszył którąkolwiek z nich?

2. Franciszek G. zatrudniał 50 pracowników. W dniu 1 grudnia 2023 r. rozwiązał umowy o pracę z dwoma pracownikami z przyczyn niedotyczących pracownika. Obydwaj pracownicy byli zatrudnieni u tego pracodawcy od 10 lat. W okresie poprzedzającym rozwiązanie umowy o pracy ich wynagrodzenie wynosiło po 15.000 zł netto. W związku z rozwiązaniem umowy o pracy pracodawca wypłacił im odprawę w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia, to jest w kwotach po 30.000 zł.

Czy zwolnionym pracownikom przysługiwała odprawa, jeżeli tak to w jakiej wysokości?

Czy pracownicy mogą zrzec się odprawy z uwagi na dotychczasową bardzo dobrą współpracę z pracodawcą?

3. Tadeusz K. urodził się w 1957 r. będąc jeszcze zatrudnionym na umowę o pracę, złożył wniosek do ZUS o przyznanie prawa do emerytury pomostowej. Na dzień wydania decyzji posiadał ogólny staż ubezpieczenia społecznego wynoszący 42 lat, 3 miesiące i 20 dni, w tym 10 lat, 3 miesiące okresów pracy wykonywanej w warunkach szczególnych przed dniem 1 stycznia 1999 r. Organ rentowy nie uwzględnił wniosku ubezpieczonego i odmówił przyznania prawa do emerytury pomostowej, bowiem ubezpieczony nie rozwiązał umowy o pracę i nie udowodnił wymaganego okresu pracy w warunkach szczególnych. W ocenie Tadeusza K. organ rentowy niesłusznie nie zaliczył mu do stażu pracy w warunkach szczególnych okresu pracy od 12 października 1980 r. do dnia 31 października 1996 r.

Czy słusznym jest stanowisko organu rentowego, że brak jednej z przesłanek do przyznania prawa do emerytury pomostowej pozwala na odstąpienie od weryfikacji pozostałych przesłanek?

Czy słusznym jest domaganie się prowadzenia ustaleń co do charakteru wykonywanej przez ubezpieczonego pracy niejako „na przyszłość”, dla celów ewentualnego kolejnego postępowania?

ZESTAW NR 49

1. Alicja L. była zatrudniona w Sądzie Okręgowym w K. na stanowisku kierownika Oddziału Administracyjnego, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 1 września 2023 r. zobaczyła, że na stronie internetowej sądu pojawiło się ogłoszenie o wolnym stanowisku dyrektora Sądu Okręgowego w K., w którym to dotychczas pracowała. Alicja L. złożyła podanie o zatrudnienie i z dniem 1 października 2023 r. została powołana przez Ministra Sprawiedliwości na stanowisko dyrektora Sądu Okręgowego w K. Po zmianie Ministra Sprawiedliwości w listopadzie 2023 r. nowy Minister, nie podając żadnego powodu odwołał Alicję L. z funkcji Dyrektora Sądu w dniu 1 grudnia 2023 r. z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Stosunek pracy rozwiązał się 31 stycznia 2024 r. i pracodawca wydał Alicji L. świadectwo pracy. Alicja L. uważała, że dalej jest pracownikiem Sądu zatrudnionym na stanowisku kierownika Oddziału Administracyjnego, w związku z tym 1 lutego 2024 r. stawiała się do pracy.

Czy doszło do rozwiązania stosunku pracy, czy też pracodawca powinien dopuścić Alicję L. do pracy na stanowisku kierownika Oddziału Administracyjnego?

2. Pracodawca zatrudnia wszystkich pracowników w systemie podstawowej organizacji czasu pracy to jest od poniedziałku do piątku. W związku z tym, że w 2024 r. Święto Trzech Króli przypadało w sobotę 6 stycznia 2024 r. pracodawca wyznaczył pracownikom dodatkowy dzień wolny we wtorek 2 stycznia 2024 r. U tego pracodawcy obowiązuje 1-miesięczny okres rozliczeniowy. Henryk K. został zatrudniony u tego pracodawcy od 3 stycznia 2024 r.

Czy pracownikowi zatrudnionemu 3 stycznia 2024 r. powinien pracodawca wyznaczyć dodatkowy dzień wolny od pracy w innym terminie?

Uzasadnij swoją wypowiedź.

3. Robert W. urodził się 20 marca 1983 r. W dniu 1 czerwca 2016 r. doznał urazu kręgosłupa. W dniu 5 września 2016 r. wystąpił do ZUS z wnioskiem o rentę z tytułu wypadku przy pracy. Wypełniając wniosek wykazał 5 lat okresów nieskładkowych i 2 lata okresów składkowych. Lekarz Orzecznik Zakładu Ubezpieczeń Społecznych uznał ubezpieczonego za zdolnego do pracy. W wyniku zakwestionowania orzeczenia Lekarza Orzecznika Komisja lekarska ZUS uznała Robert W. za częściowo niezdolnego do pracy w związku z wypadkiem przy pracy od 1 czerwca 2016 r.

Czy Robert W. spełnia warunki do przyznania prawa do renty z tytułu wypadku przy pracy?

Jeżeli tak, to w jakim okresie?

ZESTAW NR 50

1. Zdzisław S. zasnął przy obsłudze maszyny do wyrobu uszczeltek gumowych. W rezultacie doszło do zniszczenia 3 metrów materiału, z którego były wyrabiane uszczelki. Do awarii doszło w skutek niezadziałania automatycznego wyłączania bezpieczeństwa, a nadto doszło do spalenia maszyny, na której pracował Zdzisław S. Pracodawca wezwał Zdzisława S. do zapłaty za zniszczony materiał do wyrobu uszczeltek oraz koszt zużytej energii, a także za zniszczenie maszyny, która uległa spaleniu.

Jaką odpowiedzialność będzie ponosił Zdzisław S., a w szczególności, czy będzie odpowiadał za spalenie maszyny wskutek niezadziałania automatycznego systemu bezpieczeństwa?

2. Pracodawca w dniu 26 lutego 2024 r. wręczył Annie K. wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Następnego dnia po wręczeniu wypowiedzenia umowy o pracę, rozpoczął poszukiwania mające na celu zatrudnienie nowej osoby. Ku jego zdziwieniu, już po tygodniu znalazł pracownika, który posiadał wszystkie niezbędne atuty do zatrudnienia go na stanowisku dotychczas zajmowanym przez Annę K. W związku z tym, umowę o pracę na okres próbny z nowym pracownikiem podpisał jeszcze w marcu 2024 r. wskazując datę rozpoczęcia pracy na 1 kwietnia 2024 r. Następnie pracodawca zdecydował się zwolnić Annę K. ze świadczenia pracy w pozostałym okresie wypowiedzenia.

Czy pracodawca mógł tak postąpić?

Czy pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia jedynie w części dobowego wymiaru czasu pracy pracownika?

Czy Anna K. w związku ze zwolnieniem jej z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia będzie miała prawo do wynagrodzenia?

3. Jolanta F. często przebywała na zwolnieniach. Od dnia 5 sierpnia 2022 r. rozpoczęła pozarolniczą działalność gospodarczą jako osoba fizyczna - jednoosobowo. Wcześniej nigdy nie prowadziła takiej działalności. Tego samego dnia złożyła w oddziale Zakładu Ubezpieczeń Społecznych pisemne oświadczenie, że nie będzie płaciła składek na ubezpieczenie społeczne, z tego powodu, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie gwarantuje godziwej emerytury ani renty z tytułu niezdolności do pracy. Podała, że często choruje i musi leczyć się prywatnie, rezygnuje więc z przystąpienia do ubezpieczenia emerytalnego, rentowego, wypadkowego i zdrowotnego.

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

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

ZESTAW NR 51

1. Konrad G. 25 stycznia 2024 r. o godz. 8:00 przyszedł do stacji krwiodawstwa, żeby pierwszy raz w życiu oddać krew. Gdy wypełniał ankietę o stanie zdrowia okazało się, że miesiąc wcześniej chorował na chorobę zakaźną, co uniemożliwia oddanie krwi przez okres 6 miesięcy od wyleczenia. W związku z tym krew nie została pobrana od pracownika. Stacja krwiodawstwa wystawiła Konradowi G. zaświadczenie o zwolnieniu go od pracy na 3 godziny, ponieważ tyle czasu zajęły mu wszystkie czynności w placówce i dotarcie ze stacji krwiodawstwa do miejsca wykonywania pracy. Tego dnia Konrad G. nie zgłosił się do pracy, bo uważał, że powinien otrzymać cały dzień wolny. Pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym z uwagi na nieobecność nieusprawiedliwioną.

Czy Konrad G. miał prawo do całego dnia wolnego?

Czy pracodawca wskazując przyczynę rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym postąpił słusznie?

Zaproponuj rozstrzygnięcie na wypadek, gdyby Konrad G. odwołał się do Sądu Pracy.

2. Stanisław S. osiągnął wiek emerytalny 31 marca 2024 r. Od 6 miesięcy był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony, która wskutek upływu czasu uległa rozwiązaniu 28 lutego 2024 r. Po rozwiązaniu umowy o pracę Stanisław S. zatrudnił się od 1 marca 2024 r. na podstawie 3 kolejno podpisywanych umów zlecenia na łączny okres 3 tygodni. Po zakończeniu ostatniej umowy zlecenia, tj. 1 kwietnia 2024 r. przeszedł na emeryturę i zażądał od pracodawcy, który zatrudniał go jako ostatni, wypłaty odprawy emerytalnej.

Czy pracodawca w takich okolicznościach może odmówić wypłaty odprawy emerytalnej?

Czy odmowa wypłaty odprawy byłaby uzasadniona, gdyby po rozwiązaniu umowy o pracę pracownik do czasu nabycia prawa do emerytury zarejestrował się jako bezrobotny?

3. Karolina W. była zatrudniona na podstawie umowy na czas nieokreślony w Hurtowni materiałów biurowych, której właścicielem był Henryk O., na stanowisku kasjerki. Urodziła dziecko 1 grudnia 2023 r. i 21 grudnia tego roku złożyła pracodawcy odpis aktu urodzenia syna. Przed porodem przebywała na zwolnieniu lekarskim, w trakcie którego, podczas jednej z wizyt w oddziale kadr zapowiadała, że będzie chciała skorzystać z urlopu macierzyńskiego i zaraz po nim – z urlopu rodzicielskiego.

W jakiej wysokości pracodawca powinien wypłacić Karolinie W. zasiłek macierzyński?

Czy brak wniosku o wypłatę zasiłku macierzyńskiego jednocześnie za okres urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w terminie 21 dni po porodzie, obliguje pracodawcę do wypłaty zasiłku macierzyńskiego w wysokości 100% podstawy wymiaru?

ZESTAW NR 52

1. Jan M. osiągnął wiek emerytalny 25 lutego 2024 r. Do 31 stycznia 2024 r. był zatrudniony na podstawie umowy o pracy na czas określony, która wskutek upływu czasu, na jaki była zawarta, uległa rozwiązaniu. Jan M. zdecydował się przejść na emeryturę; z tego powodu gdy pracodawca zaproponował mu zawarcie kolejnej umowy, nie zgodził się. W ostatnim dniu pracy złożył wniosek o wypłatę odprawy emerytalnej, bowiem już na początku stycznia 2024 r. złożył w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych wniosek o przejście na emeryturę. Pracodawca odmówił wypłaty odprawy emerytalnej.

Czy pracodawca słusznie odmówił Janowi M. prawa do odprawy emerytalnej?

Czy, a jeżeli tak, to z jakim dniem Jana M. nabył prawo do odprawy emerytalnej?

2. Halina Z. zatrudnia 20 pracowników na trzech zmianach. Adam K. przebywał na zwolnieniu lekarskim od 1 grudnia 2023 r. do 25 stycznia 2024 r. Halina Z. układając harmonogram pracy na styczeń zaplanowała mu pracę na nocnej zmianie 25 stycznia od godz. 22:00. Adam K. nie zgłosił się do pracy na nocnej zmianie, bo uważał, że pracodawca może zaplanować mu pracę dopiero od 26 stycznia 2024 r., bowiem miał on wystawione zaświadczenie lekarskie do 25 stycznia 2024 r. Halina Z. wskazała, że jej zdaniem nieprawidłowym byłoby, gdyby zaplanowała pracę 25 stycznia na pierwszej zmianie, dlatego uznała, że Adam K. w sposób ciężki naruszył podstawowe obowiązki pracownicze.

Czy stanowisko pracodawcy jest słuszne?

Czy harmonogram ułożony przez Halinę Z. jest prawidłowy?

Czy pracodawca powinien dopuścić Adama K. do pracy w dniu 26 stycznia 2024 r.?

3. Maria K. odwołała się od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych odmawiającej jej prawa do świadczenia rehabilitacyjnego w której organ rentowy wskazał, że z uwagi na schorzenia, na które cierpi, nie rokuje odzyskania zdolności do pracy. Sąd po przeprowadzeniu postępowania dowodowego i na podstawie wydanych w sprawie opinii lekarzy biegłych sądowych o specjalnościach adekwatnych do schorzeń Marii K. wydał wyrok, którym zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał Marii K. prawo do świadczenia rehabilitacyjnego od 10 lipca 2022 r. do 11 lipca 2023 r. Organ rentowy - Zakład Ubezpieczeń Społecznych złożył apelację, w której nie kwestionował ustaleń dokonanych przez biegłych sądowych a jedynie okres za jaki przyznano ubezpieczonej prawo do świadczenia rehabilitacyjnego.

Czy apelacja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych jest uzasadniona, jeżeli tak to na jaki okres sąd powinien przyznać dochodzone świadczenie?

Czy świadczenie rehabilitacyjne przysługuje za każdy dzień niezdolności do pracy, w tym również dni wolne od pracy?

ZESTAW NR 53

1. Agnieszka R. była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako księgowa i pracowała od poniedziałku do piątku od godz. 7:00 do 15:00, dojeżdżając do pracy z miejscowości oddalonej od biura o 35 km. 1 lipca 2023 r. zawnioskowała do pracodawcy

o zastosowanie do niej od 1 października 2023r. ruchomego czasu pracy polegającego na tym, iż pracę będzie rozpoczynała pomiędzy godz. 7:00 a 7:30, co pozwoli jej uniknąć ewentualnych spóźnień do pracy spowodowanych warunkami na drodze. Pracodawca wyraził zgodę.

We wtorek 1 października 2023r. pracę rozpoczęła o godzinie 7:30, a w środę o godz. 7:00, w wyniku czego 0,5 godziny pracy we środę miało miejsce we wtorkowej dobie pracowniczej, która trwała od godz. 7:30 do 7:30 dnia następnego.

Czy Agnieszka R. nabyła prawo do wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych?

Czy pracodawca postąpił prawidłowo pozwalając Agnieszce R. na ruchomy system czasu pracy?

2. Irena H. miała wystawione zwolnienie lekarskie od 20 lipca 2023 r. co do 8 września 2023 r. Pracodawca zaproponował jej rozpoczęcie pracy na nocnej zmianie 11 września o godzinie 00.00. Tymczasem z uwagi na zwolnienie lekarskie trwające dłużej niż 30 dni pracodawca skierował Irenę H. na badania kontrolne medycyny pracy. Przychodnia medycyny pracy wskazała jako najszybszy możliwy termin wizyty pracownika 11 września 2023 r. godzinie 14-tej. Irena H. 11 września 2023r. nie zgłosiła się do pracy, bo nie miała jeszcze wystawionego zaświadczenia lekarskiego, choć wiedziała, że nie ma przeciwwskazań do dalszej pracy. Pracodawca potraktował jej nieobecność jako nieusprawiedliwioną.

Czy Irena H. postąpiła słusznie?

Czy pracodawca mógł dopuścić Irenę H. do pracy przed uzyskaniem zaświadczenia o zdolności do pracy? Uzasadnij swoją wypowiedź.

3. Pracodawca rozwiązał z Anną Z. umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony w trakcie, kiedy była w ciąży, bez wypowiedzenia w trybie art. 52 k.p. Anna odwołała się do Sądu Pracy, który przyznał jej rację. Przywrócił ją do pracy i zasądził wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy. Zanim rozstrzygnięto sprawę i zapadł wyrok, Anna Z. urodziła córkę.

Czy Anna Z. może wystąpić o wypłatę zasiłku macierzyńskiego?

Czy słusznie pracodawca uznał, że Anna Z. nie ma prawa do zasiłku macierzyńskiego, skoro za ten okres uzyskała wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy?

Jaki charakter ma wynagrodzenie zasądzone Annie Z.?

ZESTAW NR 54

1. Dorota M. była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w sklepie spożywczym należącym do Ryszarda D. Z uwagi na częste absencje chorobowe pracodawca wypowiedział jej umowę o pracę, ale z uwagi na to, że inni pracownicy również chorowali i jej absencja nie dezorganizowała pracy, Sąd Rejonowy przywrócił ją do pracy. Dorota M. złożyła wniosek o nakazanie zatrudnienia jej do końca procesu. Sąd Rejonowy uwzględnił wniosek. Pracodawca złożył apelację, a Sąd Okręgowy uchylił wyrok w całości i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania. W ocenie pracodawcy po wydaniu wyroku przez Sąd Okręgowy nie miał on już obowiązku zatrudniania Doroty M. W jego ocenie nakaz zatrudnienia upadł.

Czy pracodawca słusznie uznaje, że nie ma obowiązku dalszego zatrudnienia Doroty M.?

Czy Sąd Okręgowy mógł uchylić wyrok Sądu I instancji w części i pozostawić w mocy nakaz zatrudnienia?

2. Maria T. jest zatrudniona w systemie podstawowym i od poniedziałku do piątku pracuje od godziny 7:00 do 15:00, w ramach jednomiesięcznego okresu rozliczeniowego. Raz w miesiącu pełni 8 godzinny dyżur w sobotę i niedzielę od 7:00 do 15:00 w zakładzie pracy lub od 7:00 do 11:00 w zakładzie pracy i od 11:00 do 15:00 „pod telefonem” w domu. Za czas dyżuru Maria T. otrzymuje czas wolny w wyznaczonych przez siebie dniach.

Czy za czas dyżuru pełniony w wyżej wymienionych dniach wolnych Marii T. przysługuje czas wolny w wymiarze 8 godzin czy też może w wymiarze 12 lub 16 godzin?

Od czego jest uzależniona forma rekompensaty?

3. Katarzyna G. pracuje w Agencji reklamowej na podstawie umowy o dzieło od stycznia 2022 r. Po tygodniu pracy przystąpiła do dobrowolnych ubezpieczeń emerytalnych i rentowych, korzystając z możliwości zapisanej w art. 7 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Składki na te ubezpieczenia opłacała od minimalnej podstawy, tj. od kwoty odpowiadającej wynagrodzeniu minimalnemu w wysokości obowiązującej 2022 r. Począwszy od stycznia 2023 r. składki wzrosły i miesięczne obciążenie ubezpieczonej wzrosło o 132 zł, a następny wzrost składek miał miejsce za okres od lipca do grudnia 2023 r.

Czy skoro wzrost składek nastąpił w ciągu roku łącznie o kwotę 162, 37 zł w stosunku do składek za rok 2022 r., to czy Katarzyna G. jest obowiązana uiścić składki w wysokości podwyższonej, czy też takiej, jakie obowiązywały w styczniu 2023 r.?

ZESTAW NR 55

1. Kamil N. jest zatrudniony na podstawie umowy na czas nieokreślony w Hurtowni materiałów biurowych należących do Bogdana G. W październiku 2022 r. pracodawca otrzymał od pracownika wniosek matki jego małoletnich dzieci o potrącenie z wynagrodzenia pracownika świadczeń alimentacyjnych i przesyłanie na wskazany przez nią rachunek bankowy. We wniosku zostało przywołane postanowienie Sądu z sierpnia 2023 r. o zatwierdzeniu i nadaniu klauzuli wykonalności ugodzie mediacyjnej z czerwca 2023 r. w sprawie podwyższenia obowiązku alimentacyjnego i przekazywaniu ustalonej kwoty matce dzieci przez pracownika-ojca dzieci 15-go dnia każdego miesiąca z góry. Obydwa dokumenty zostały załączone do wniosku.

Jak należy potraktować ten wniosek?

Czy koniecznym jest, by pracownik Kamil N. wystąpił o dokonanie potrącenia dobrowolnego?

2. Zakład produkcyjny zatrudnia kilku pracowników w dziale utrzymania ruchu, którzy pracują w systemie podstawowym od poniedziałku do piątku, na dwie zmiany w ramach jednomiesięcznego okresu rozliczeniowego. W tym zakładzie produkcja uruchamiana jest również w soboty, dlatego pracodawca wyznacza swoim pracownikom w tych dniach rotacyjnie 8-godzinne dyżury, podczas których pozostają oni w domach pod telefonem, aby w razie awarii stawić się w zakładzie pracy w celu jej usunięcia. W sobotę 22 kwietnia 2023 r. Tomasz Z. podczas dyżuru domowego, który przypadał od godziny 6:00 do 14:00, został wezwany do usunięcia awarii jednej z maszyn co zajęło mu 4 godziny od godz. 10:00 do 14:00.

Czy pracownikowi należy się wynagrodzenie lub jakakolwiek rekompensata za czas dyżuru od godz. 6:00 do godz. 10:00 i czy te godziny wliczają się do czasu pracy?

3. Kornelia N. jest zatrudniana na 1/4 etatu na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, jej wynagrodzenie zostało określone na kwotę 3400 złotych miesięcznie i zgodnie z regulaminem wynagradzania jest wypłacane do 20 każdego miesiąca. Jest to jej jedyne źródło utrzymania. W związku z tym, że wysokość wynagrodzenia była w grudniu 2022 r. wyższa od obowiązującego wówczas wynagrodzenia minimalnego, pracodawca objął je składkami na Fundusz Pracy oraz na Fundusz Solidarnościowy. Kornelia N. nie zgadzała się z takim postępowaniem, ale pracodawca tłumaczył to tym, że jej przychód jest wyższy od obowiązującego wówczas wynagrodzenia minimalnego. Począwszy od stycznia 2023 r. pracodawca ponownie naliczył Kornelii N. składki na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy. Kornelia N. nie zgodziła się, bowiem uważała, że w styczniu 2023 roku jej przychód był niższy od wynagrodzenia minimalnego.

Czy pracodawca miał obowiązek naliczyć składki na Fundusz Pracy oraz na Fundusz Solidarnościowy?

Jeżeli tak, to za jaki okres?

Uzasadnij swoją wypowiedź.

ZESTAW NR 56

1. Jerzy S. i Piotr B. byli zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku serwisantów i wykonywali pracę codziennie od godz. 7:00 do 15:00. W dniu 22 stycznia 2024 r. odbyli jednodniową podróż służbową, która trwała od godz. 7:00 do 24:00. W podróż służbową udali się samochodem służbowym prowadzonym przez Jerzego S. Zgodnie z ustaleniami z pracodawcą następnego dnia przyszli do pracy po 11 godzinnym odpoczynku dobowym, to jest o godz. 11:00.

Czy, a jeżeli tak to jakie wynagrodzenie przysługuje Jerzemu S. i Piotrowi B. za czas przeznaczony na odpoczynek od godz. 7:00 do godz. 11:00?

Jak należy ująć te godziny w ewidencji czasu pracy?

2. Ewelina M. od 3 lat jest właścicielem Gabinetu kosmetycznego i zatrudnia 5 pracowników na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Gabinet kosmetyczny Eweliny M. współpracuje z producentem bardzo drogich kosmetyków dla kobiet. Od pewnego czasu Ewelina M. zauważyła, że znikają z gabinetu bardzo drogie kremy. Zaczęła obserwować swoje pracownice i była przekonana, że osobą która jest odpowiedzialna za kradzież jest Katarzyna K. W związku z tym rozwiązała z nią umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym i jako przyczynę wskazała kradzież mienia znacznej wartości. Katarzyna K. odwołała się do Sądu Pracy i oprócz przywrócenia do pracy wniosła o zadośćuczynienie z tytułu naruszenia dobra osobistego. Ewelina M. fakt kradzieży zgłosiła do prokuratury, ale w postępowaniu karnym okazało się, że Katarzyna K. nie była sprawcą przestępstwa.

Czy Ewelina M. będzie odpowiadała za naruszenie dóbr osobistych, skoro Katarzyna K. została oczyszczona z zarzutów i została uniewinniona?

Czy brak przesądzenia winy w postępowaniu karnym i brak skazania pracownika jest równoznaczny z wygraniem sprawy o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie?

3. Tadeusz S. rozpoczął pracę 3 stycznia 2023 r. na podstawie umowy o pracę na dwumiesięczny okres próbny, na stanowisku kierowcy, a już 20 stycznia uległ wypadkowi w drodze do pracy. W wyniku tego wypadku doszło do poważnego uszkodzenia obu kończyn dolnych. Przed podjęciem pracy Tadeusz S. przebywał za granicą, gdzie pomagał swojemu bratu w remoncie domu. Nie był przez niego zatrudniony.

Czy Tadeusz S. nabędzie prawo do zasiłku chorobowego, jeżeli tak, to od którego dnia?

Jeśli leczenie będzie trwało dłużej niż 2 miesiące, a pracodawca nie zdecyduje się na zawarcie z nim umowy o pracę na dalszy okres, to czy Tadeuszowi S. będzie przysługiwał zasiłek chorobowy?

ZESTAW NR 57

1. Kornelia Z. jest właścicielką Pracowni krawieckiej i zatrudnia 30 pracowników na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Wszyscy pracownicy zatrudnieni są na 3 zmiany i pracują w podstawowym czasie pracy od poniedziałku do piątku. W zakładzie pracy obowiązuje miesięczny okres rozliczeniowy, który pokrywał się z miesiącami kalendarzowymi. W maju 2023 r. pierwszym dniem okresu rozliczeniowego był poniedziałek, więc tygodnie w tym okresie rozliczeniowym trwały od godziny 6:00 w poniedziałek do 24:00 w niedzielę. Odpoczynki tygodniowe pracowników powinny przypadać od zakończenia pracy w piątek do godz. 24:00 w niedzielę, gdyż godziny wolne od pracy przypadające do rozpoczęcia pracy w poniedziałek (np. do godz. 6:00 pierwsza zmiana) występują w kolejnym tygodniu okresu rozliczeniowego.

Czy w opisanym stanie faktycznym dopuszczalny jest tryb polecenia pracy w niedzielę harmonogramowo wolne od pracy, ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy?

Od kiedy rozpoczyna się odpoczynek tygodniowy dla pracowników pracujących na drugiej zmianie? Czy pracodawca ma prawo skrócić nieprzerwany odpoczynek tygodniowy do 24 godzin, gdy następuje zmiana pory wykonywania pracy?

2. Franciszek M. jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku dyspozytora. W dniu 2 kwietnia 2023 r. przyszedł do pracy tak jak zwykle na godzinę 7 rano. W tym dniu pracodawca postanowił, że będzie przeprowadzał badania na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu przez wszystkich pracowników pracujących na pierwszej zmianie. Franciszek M. nie chciał poddać się badaniom przez pracodawcę i zażądał, by na teren zakładu pracy przyjechał patrol policji i przebadał go na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu. Pracodawca wezwał policję i odsunął Franciszka M. od pracy. Patrol policji przyjechał po 4 godzinach i po badaniu okazało się, że Franciszek M. jest trzeźwy. Pracodawca nie chciał zapłacić pracownikowi wynagrodzenia za czas nieświadczenia pracy w związku z odsunięciem go od pracy, ponieważ w jego ocenie jeżeli pracownik poddałby się badaniu tak jak inni pracownicy alkomatem znajdującym się na terenie zakładu pracy jego stan trzeźwości byłby stwierdzony w pierwszych minutach od stawienia się na terenie zakładu pracy.

Czy pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas nieświadczenia pracy?

Uzasadnij swoją odpowiedź.

3. Urszula P. otrzymywała wynagrodzenie, na które składało się wynagrodzenie zasadnicze, dodatek stażowy i z uwagi na pełnioną funkcję kierownika działu - dodatek funkcyjny. Dodatek funkcyjny miała przyznany bezterminowo. 20 grudnia 2023 r. urodziła dziecko i pracodawca ustalając wysokość zasiłku macierzyńskiego w podstawie, w oparciu o którą naliczono ten zasiłek, wziął pod uwagę jedynie wynagrodzenie zasadnicze i dodatek stażowy. Nie uwzględnił dodatku funkcyjnego, który został jej wstrzymany z uwagi na urlop macierzyński.

W regulaminie wynagrodzeń nie ma informacji o możliwości otrzymywania dodatku funkcyjnego w trakcie urlopu macierzyńskiego.

Czy pracodawca może zmienić treść regulaminu wynagradzania i zagwarantować możliwość otrzymywania dodatku funkcyjnego w trakcie urlopu macierzyńskiego?

Czy pracodawca słusznie nie uwzględnił dodatku funkcyjnego w podstawie wymiaru zasiłku macierzyńskiego?

ZESTAW NR 58

1. Henryka D. rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia nie mając do tego żadnych podstaw ani prawnych ani faktycznych. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę przekazał ustnie w oddziale kadr.

Czy oświadczenie woli pracownika rozwiązuje umowę o pracę niezależnie od tego czy wskazane w nim przyczyny są prawdziwe oraz czy pracownik zachował termin i formę rozwiązania umowy?

Czy pracodawca może wyciągnąć jakieś konsekwencje wobec takiej osoby?

Czy pracownika obowiązuje miesięczny termin do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę od dnia wystąpienia okoliczności uzasadniających taką decyzję?

2. Małgorzata M. jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku kasjerki w sklepie spożywczym należącym do Doroty P. Małgorzata M. ma prawo do 26 dni urlopu wypoczynkowego. W roku 2022 r. nie wykorzystowała urlopu wypoczynkowego w wymiarze 20 dni i nie wykorzystowała również tego urlopu do końca września 2023 r. W styczniu 2024 r. wniosła o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego zarówno za rok 2022 jak i za rok 2023. Dorota P. odmówiła udzielenia urlopu wypoczynkowego za rok 2022, ponieważ uznała, że urlop ten przepadł, skoro pracownica nie wykorzystowała zaległego urlopu do 30 września następnego roku kalendarzowego.

Czy Małgorzata M. ma prawo do urlopu wypoczynkowego za rok 2022?

Czy pracownik może zrzec się prawa do urlopu?

Czy pracodawca może wypłacić ekwiwalent za zaległy urlop wypoczynkowy w trakcie trwającego stosunku pracy?

3. Małgorzata D. w trakcie urlopu wypoczynkowego trafiła do szpitala 25 czerwca 2023 r. Wypłata wynagrodzenia za czerwiec w całości nastąpiła w termin zapłaty wynagrodzeń u tego pracodawcy, tj. 28 czerwca. Informacja o pobycie w szpitalu Małgorzaty D. dotarła do Oddziału Kadr 30 czerwca 2023 r. Małgorzata D. w związku z tym, że cały czas przebywała w szpitalu nie mogła dostarczyć zwolnienia lekarskiego. Mąż Małgorzaty D. 30 czerwca poinformował pracodawcę, że żona uległa wypadkowi i przewidywany jest długotrwały pobyt w szpitalu.

W jaki sposób pracodawca powinien rozliczyć kwestię wynagrodzenia Małgorzaty K.?

Czy pracodawca może zrobić korektę wynagrodzenia za czerwiec, zanim dostanie zwolnienie lekarskie?

Na kiedy przypada ostateczny termin na wystawienie zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego okres pobytu ubezpieczonego w szpitalu?

ZESTAW NR 59

1. Maciej D. jest właścicielem kawiarni znajdującej się w centrum miasta. Pod koniec kwietnia 2023 r. z uwagi na dużą ilość klientów zatrudnił dorywczo Katarzynę B. jako kelnerkę, która wprowadziła go w błąd co do swojego wieku. W konsekwencji okazało się, że Katarzyna B. nie ma jeszcze ukończonych 15 lat. Maciej D. zlecał jej prace przez cały miesiąc w każdy weekend. Katarzyna B. pracowała od godziny 7 rano do 18 00.

Czy mowa zawarta z Katarzyną B. jest umową ważną?

Czy pracodawca jest zobowiązany do natychmiastowego rozwiązania z Katarzyną B. umowy o pracę?

Czy Katarzyna B. ma prawo do wynagrodzenia za wykonaną pracę w tym dniu, również czy nabyła prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych?

2. Apolonia W. przeszła na emeryturę w czerwcu 2023 r. W dniu 1 września 2023 r. zatrudniła się na podstawie umowy o pracę na czas określony 2 lat jako sprzedawczyni w kwaciarni. 30 listopada 2023 r. złożyła wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego za rok 2023. Pracodawca odmówił udzielenia jej urlopu wypoczynkowego, bowiem Apolonia W. nie przyniosła żadnego ze swoich świadectw pracy. W ocenie Apolonii W. pracodawca nie ma prawa żądać od niej świadectwa pracy, bowiem skoro jest emerytką i przekazała pracodawcy kopię legitymacji emeryckiej to powinno wystarczyć, by ustalić jej wymiar urlopu wypoczynkowego.

Czy pracodawca może ustalić staż pracy na potrzeby ustalenia wymiaru urlopu na podstawie legitymacji emeryckiej?

Czy żądanie przedstawienia świadectwa pracy może być uznane za nadmierne zbieranie danych osobowych przez pracodawcę?

3. Kornelia H. jest zatrudniona jako ekspedientka w sklepie spożywczym należącym do Jerzego R. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Oprócz wynagrodzenia zasadniczego i dodatku stażowego, co miesiąc otrzymuje nagrody uznaniowe, których wysokość jest uzależniona od uznania pracodawcy. Regulamin wynagradzania obowiązujący u tego pracodawcy nie zawiera postanowień o zachowaniu prawa do nagrody za okresy pobierania zasiłku chorobowego. Jerzy R. nigdy nie wypłacał nagrody za okresy zwolnień lekarskich swoich pracowników.

W związku z tym, że nagroda nie jest pracownikowi wypłacana za okres pobierania zasiłku chorobowego, czy należy uwzględnić ją w podstawie wymiaru tego zasiłku?

Uzasadnij swoją odpowiedź.

ZESTAW NR 60

1. Daria R. jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 3 lat w tym samym zakładzie pracy. Jest to jej pierwszy pracodawca i podjęła u niego zatrudnienie bezpośrednio po obronie pracy magisterskiej. W marcu 2023 r. podjęła dodatkowe zatrudnienie na 1/2 etatu u pracodawcy, który zatrudnia ją po godzinach popołudniowych. Pracodawca, który zatrudnia ją na pół etatu uważa, że do okresów pracy, na podstawie których ustala się wymiar urlopu wypoczynkowego nie wlicza się w stażu pracy jednocześnie trwającego.

Czy stanowisko pracodawcy jest słuszne?

W jakim wymiarze urlop wypoczynkowy przysługuje Darii R. w obydwu miejscach zatrudnienia?

Czy udzielając urlopu wypoczynkowego w podstawowe miejscu pracy pracodawca powinien brać pod uwagę termin, w jakim pracownica będzie korzystała z urlopu wypoczynkowego w dodatkowym miejscu pracy?

2. Maria R. jest właścicielką gabinetu kosmetycznego, w którym zatrudnia 25 pracowników. W zakładzie tym obowiązuje regulamin wynagradzania, zgodnie z którym wysokość odprawy emerytalno - rentowej jest uzależniona od ogólnego stażu pracy. Do czerwca ubiegłego roku Maria R. nie miała żadnych skarg na treść regulaminu i nie było żadnej wątpliwości co do jego treści. Z dniem 1 lipca na emeryturę przeszła Krystyna T., która miała najkrótszy czas pracy w tym gabinecie i otrzymała najwyższą odprawę emerytalno – rentową, bowiem miała najdłuższy ze wszystkich ogólny staż pracy. Irena S., która zamierza przejść na emeryturę w marcu 2024 r. i pracuje u Marii R. od 20 lat zarzuciła pracodawcy nierówne traktowanie w zatrudnieniu bowiem jak ona pójdzie na emeryturę w marcu 2024 r. będzie miała o 2-miesięczne wynagrodzenie niższą odprawę niż Krystyna T., mimo że ta przepracowała u Marii T. tylko 2 lata.

Czy w przedstawionym stanie faktycznym mamy do czynienia z nierównym traktowaniem w zatrudnieniu?

Wskaż różnice i podaj przykłady pomiędzy przesłankami różnicującymi i dyskryminującymi?

3. Karol T. otrzymał decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych odmawiającą prawa do renty rodzinnej po zmarłym ojcu. Karol T. ma 28 lat, nie uczy się i nie pracuje, bo choruje. Jego choroba rozpoczęła się w trakcie studiów, gdy miał 23 lata i wówczas przerwał studia. Zakład Ubezpieczeń Społecznych odmówił prawa do renty rodzinnej z uwagi na to, że w trakcie studiów jedynie rozpoczęła się choroba Karola T., ale nie było wówczas stwierdzonej niezdolności do pracy.

Czy odwołując się od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Karol T. ma szansę na uzyskanie prawa do renty rodzinnej po zmarłym ojcu?

Jakie okoliczności musiałby podnieść w swoim odwołaniu od decyzji zakładu Ubezpieczeń Społecznych?

Jaki organ rozpoznaje odwołania od decyzji ZUS odmawiającej prawa do renty rodzinnej?

ZESTAW NR 61

1. W dniu 15 stycznia 2024 r. pracodawca rozwiązał z Eweliną H. umowę o pracę. Obliczono dla niej ekwiwalent pieniężny za 4 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego. Pracodawca nie wypłacił jednak tego ekwiwalentu w dniu rozwiązania stosunku pracy, to jest w dniu 15 stycznia 2024 r., lecz odłożył jego wypłatę na 10 lutego 2024 r., to jest na dzień, w którym są wypłacane w tym zakładzie pracy wynagrodzenia wszystkim pracownikom.

Czy słusznie Ewelina H. uważa, że pracodawca dopuścił się wykroczenia przeciwko prawom pracownika?

Czy Ewelinie H. będzie przysługiwał ekwiwalent za urlop wraz odsetkami?

Kiedy pracownikowi można wypłacić ekwiwalent za urlop, zamiast udzielenia urlopu wypoczynkowego w naturze?

2. Maria G. 1 września 2023 r. rozpoczęła posyłanie córki do 1 klasy i zwróciła się do pracodawcy o objęcie jej ruchomym rozkładem czasu pracy. Pracodawca zatrudniał kilkunastu pracowników. Jego zakład krawiecki był otwarty od godziny 6:00 do godziny 19:00. Pracodawca zgodził się na ruchomy rozkład czasu pracy i ustalił, że Maria G. będzie rozpoczynała pracę w każdym ośmiogodzinnym dniu, pomiędzy godz. 6:00 a 8:00. W poniedziałek Maria G. pracowała od godziny 7:00 do godziny 15:00, a we wtorek od godziny 6:00 do godziny 14:00. Na koniec okresu rozliczeniowego zwróciła się do pracodawcy o wypłatę wynagrodzenia za pracę ponad 8 godzin w poniedziałek.

Czy pracę w dobie poniedziałkowej, w dziewiątej godzinie można uznać za pracę w godzinach nadliczbowych?

Czy pracodawca może zgodzić się na taki rozkład czasu pracy tylko jednemu pracownikowi?

3. Jan P. był zatrudniony na podstawie umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy to jest na 1/4 etatu do 20 marca 2023 r. Od 14 do 30 marca 2023 r. nabył prawo do zasiłku opiekuńczego na chorą córkę, która wówczas miała 5 lat. Od 21 marca 2023 r. w związku ze zmianą zakresu czynności, którą wcześniej pracodawca zapowiadał Jan P. został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy. W związku ze zmianą warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy Jan P. otrzymał pensję wyższą o 1500 zł.

Jakie wynagrodzenie będzie stanowiło podstawę wymiaru zasiłku opiekuńczego przysługującego Janowi P. za okres od 14 marca do 30 marca 2023 r.?

Pracodawca stoi na stanowisku, że w związku z tym, iż zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy rozpoczęło się w trakcie korzystania z zasiłku opiekuńczego, to był on zobowiązany do zapłaty zasiłku opiekuńczego w wysokości wynagrodzenia otrzymanego do 20 marca 2023 r.

ZESTAW NR 62

1. Amanda G. otrzymała odmowę przyjęcia na staż urzędniczy, ponieważ jest muzułmanką noszącą chustę islamską. Pracodawca swoją odmowę tłumaczył tym, że zgodnie z „polityką neutralności”, takie zasady wprowadził wewnętrznym regulaminem. Podczas rozmowy kwalifikacyjnej Amanda G. odmówiła zdjęcia chusty i podporządkowania się polityce tego Urzędu.

Czy postanowienia regulaminów pracy wprowadzające politykę neutralności i tym samym zakazujące m.in. noszenia symboli religijnych, stanowią przejaw bezpośredniej dyskryminacji i jeżeli takie postanowienia są stosowane w sposób ogólny i bez rozróżnienia?

2. Katarzyna K. była zatrudniona na stanowisku inspektora do spraw bhp. Do jej obowiązków należało dbanie o bezpieczne i higieniczne warunki pracy. 3 marca 2023 r. pracodawca stwierdził, że Katarzyna K. nie dopełniła swoich obowiązków i nie przeprowadziła szkolenia bhp nowozatrudnionemu pracownikowi, przez co naraziła go na utratę życia, bowiem był on zatrudniony przy obsłudze bardzo niebezpiecznej maszyny. Pracodawca uznał, że Katarzyna K. powinna za to ponieść odpowiedzialność karną. Katarzyna K. nie zgodziła się ze stanowiskiem pracodawcy. W jej ocenie, skoro pracownik nie poniósł szkody, a ona po 5 dniach go przeszkoliła, to nie powinna ponosić odpowiedzialności.

Czy Katarzyna K. może ponieść odpowiedzialność karną za samo niedopełnienie obowiązków, które powoduje powstanie stanu zagrożenia, nawet jeśli pracownik nie poniesie na skutek zaniedbań faktycznej szkody?

3. Irena P. w dniu 10 czerwca 2023 r. otrzymała decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z 1 czerwca 2023 r., którą to decyzją organ rentowy przeniósł na nią odpowiedzialność za długi składowe spółki, bowiem była ona prezesem zarządu i zarazem jedynym członkiem zarządu. Decyzja obejmowała składki za lata 2018 - 2019. Irena P. nie kwestionowała faktu, że spółka nie odprowadzała składek i tym samym istniał dług wobec Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. W jej ocenie jednak Zakład Ubezpieczeń Społecznych naruszył termin do wydania decyzji licząc od powstania zadłużenia.

Czy słusznie Irena P. kwestionuje przedmiotową decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych pod względem formalnym?

Jaki termin ma Zakład Ubezpieczeń Społecznych na wydanie decyzji dotyczącej przeniesienia odpowiedzialności na członka zarządu?

Wskaż podstawowe zasady odpowiedzialności członków zarządu spółek kapitałowych za zobowiązania z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne?

ZESTAW NR 63

1. Adam Z. był zatrudniony w Zakładzie remontowym w P. na stanowisku monter. Podejmując zatrudnienie otrzymał do wyłącznej swojej dyspozycji wiertarkę i wkrętkarkę. Z uwagi na to, że na pracę wykonywaną przez niego były liczne skargi, pracodawca postanowił rozwiązać z nim umowę o pracę. Wręczając wypowiedzenie umowy o pracę wezwał do zwrotu powierzonego mienia w postaci wiertarki i wkrętkarki. Rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło we wrześniu 2022 r. Na stanowisko zajmowane przez Adama Z. nowy pracownik został zatrudniony w grudniu 2022 r. i wtedy okazało się, że oddany sprzęt jest poważnie uszkodzony. Pracodawca przez wiele miesięcy prowadził rozmowy oraz wymieniał korespondencję dotyczącą stwierdzonego uszkodzenia. Dopiero w grudniu 2023 r. Adam Z. oświadczył, że nie zamierza płacić za naprawę uszkodzonego sprzętu.

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

Czy w tym stanie faktycznym doszło do przedawnienia?

2. Dariusz P. najpierw skorzystał z dofinansowania kosztów nauki na studia licencjackie, a następnie magisterskie. Zobowiązał się, że po uzyskaniu dyplomu przepracuje u pracodawcy co najmniej 3 lata, a jeśli nie, to zwróci pracodawcy poniesione koszty czesnego. W lipcu zaraz po ukończeniu studiów magisterskich pracownik złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za 3 miesięcznym okresem wypowiedzenia. Jednocześnie zwrócił się do pracodawcy o umorzenie kosztów dofinansowania jego nauki. Pracodawca nie zgodził się na umorzenie dofinansowania, a za kolejne 2 miesiące to jest sierpień i wrzesień pracodawca nie wypłacił mu wynagrodzenia w dotychczas ustalonej wysokości, tylko o 2000 zł mniejsze tj. o 50% dokonał bowiem potrącenia na rzecz zwrotu kosztów poniesionych na jego studia. Dariusz P. zwrócił się do pracodawcy o wyrównanie wynagrodzenia, ale kiedy ten odmówił, to pracownik rozwiązał umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, tj. w trybie art. 55 § 1¹ k.p.

Czy jeżeli pracodawca z winy umyślnej nie wypłaci części wynagrodzenia to pracownik może odejść z pracy natychmiast i jeszcze uwolnić się od zwrotu kosztów poniesionych na jego naukę?

3. Konrad H. jest zatrudniony w Urzędzie Miejskim w S. od 5 lat, na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Od razu po wejściu w życie w 2023 r. nowych przepisów k.p. skorzystał z 2 dni urlopu opiekuńczego, o którym mowa w art. 173(1) k.p. Za drugi dzień tego urlopu opiekuńczego domaga się od pracodawcy wypłaty zasiłku opiekuńczego, bo otrzymał zwolnienie na chore dziecko.

Komu przysługuje urlop opiekuńczy, w jakim wymiarze i w związku z jakimi zdarzeniami?

Kiedy nie przysługuje zasiłek chorobowy?

ZESTAW NR 64

1. Wojciech M. był zatrudniony w Hurtowni materiałów biurowych jako sprzedawca. W wyniku przeprowadzonej inwentaryzacji okazało się, że w Hurtowni brakuje dużej ilości tuszu do drukarek o łącznej wartości 12 000 zł. Analiza dokumentacji doprowadziła do ustalenia, że do nieścisłości w dokumentacji dochodziło w dniach, w których pracował Wojciech M. Pracownik przyznał się do zagarnięcia mienia, w związku z tym pracodawca zwolnił go dyscyplinarnie, ale na wyraźną prośbę pracownika zgodził się na rozwiązanie umowy o pracy za porozumieniem stron. Wojciech M. zgodził się na zrzeczenie się wszelkich roszczeń finansowych wobec pracodawcy, w tym odprawy emerytalnej i nagrody jubileuszowej. Po miesiącu od zawarcia porozumienia Wojciech M. wystąpił do Sądu o zasądzenie nagrody jubileuszowej twierdząc, że porozumienie jest nieważne, ponieważ jako pracownik nie może zrzec się wynagrodzenia.

Czy zawarte porozumienie jest zgodne z obowiązującymi przepisami i czy w związku z tym wywoła określone skutki prawne?

Czy Wojciech M. może skutecznie dochodzić przed sądem nagrody jubileuszowej?

2. Sandra W. była zatrudniona na podstawie umowy na czas nieokreślony. Po urodzeniu córki przebywała najpierw na urlopie macierzyńskim, następnie na urlopie wychowawczym. Przed zakończeniem urlopu wychowawczego poinformowała swojego pracodawcę, że zamierza wrócić do pracy. W czasie nieobecności Sandry W. pracodawca przeprowadził wiele zmian organizacyjnych w strukturze pracodawcy i stanowisko, na którym była wcześniej zatrudniona, przestało istnieć. Jednocześnie pracodawca zmienił system wynagrodzeń, w wyniku czego wszyscy pracownicy otrzymali systemową podwyżkę.

Jakie działania w zakresie umowy o pracę zawartej z Sandrą W. powinien podjąć pracodawca w związku z jej powrotem do pracy?

3. Henryk B. zatrudnia pracowników do wykonywania pracy przy porządkowaniu placów budowy, które są prowadzone przez Jana G. właściciela firmy budowlanej. W styczniu 2024 r. dowiedział się, że od 1 marca 2024 r. otrzyma zlecenie porządkowania aż 15 placów budowy. W związku z tym, że nie dysponuje taką ilością pracowników, 5 lutego 2024 r. podpisał z dziesięcioma pracownikami umowy o pracy, w których wskazał, że dniem rozpoczęcia pracy będzie 1 marzec 2024 r.

Henryk B. nie zgłosił się pracownikom do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych bowiem uznał, że ma obowiązek zgłaszania pracowników do ubezpieczenia społecznego w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych w ciągu 7 dni od rozpoczęcie świadczenia pracy.

Czy Henryk B. słusznie uznaje, że może dokonać zgłoszenia dopiero 7 marca 2024 r.?

Jakie obowiązki spoczywają na pracodawcy występującego w roli płatnika składek?

ZESTAW NR 65

1. Emil Z. w czerwcu 2023 r. ukończył liceum ogólnokształcące i zdał maturę. 1 września 2023 r. zawarł umowę o pracę na czas określony do 1 maja 2025 r. Wcześniej pracował od 7 czerwca do 6 sierpnia 2023 r. w innym zakładzie i był to jego pierwszy pracodawca. W poprzedniej pracy pracodawca udzielił mu 4,98 dnia urlopu.

Ile urlopu wypoczynkowego przysługuje Marianowi M. w obecnym zakładzie pracy?

Z jakim dniem pracownik nabędzie prawo do kolejnych urlopów wypoczynkowych?

Jaką liczbę dni urlopu należy przyjąć za podstawę przy ustalaniu wymiaru urlopu w roku 2024?

2. Marian M. od 20 lat jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością, zajmującą się sprzątnięciem powierzchni biurowych. Wkrótce zamierza przejść na emeryturę. W związku z tym, 31 stycznia 2024 r. wysłał do pracodawcy pismo o następującej treści: „Rozwiązuję umowę o pracę zawartą 1 stycznia 2004 r. z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia”.

Z jakim dniem dojdzie do rozwiązania stosunku pracy?

W jakiej wysokości Marianowi M. będzie przysługiwała odprawa emerytalna?

Czy pracodawca będzie mógł w przyszłości ponownie zatrudnić Mariana M. i czy wówczas również będzie przysługiwała mu odprawa emerytalna?

3. Karolina K. w dniu wejścia w życie ustawy z 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw pobierała zasiłek za okres urlopu macierzyńskiego od 20 lutego 2023 r. w wysokości 100% podstawy wymiaru. Nie złożyła wniosku o dostosowanie wysokości zasiłków. Po upływie urlopu macierzyńskiego zamierza skorzystać z urlopu rodzicielskiego i zasiłku macierzyńskiego za okres korzystania z urlopu rodzicielskiego.

Czy zasiłek za urlop rodzicielski powinien być wypłacony na starych zasadach, czy może z uwagi na to, że zmienia się rodzaj urlopu należy już wypłacić zasiłek wysokości 70% podstawy wymiaru?

ZESTAW NR 66

1. Pracodawca prowadzi hurtownię ze słodyczami. Z uwagi na małą ilość osób, które zatrudnia nie ma obowiązku ustalania regulaminu wynagradzania. Wszyscy pracownicy mają wskazane w umowie o pracę, że 15% przysługującego im wynagrodzenia, będzie rozliczane w towarze. Faktyczne rozliczenie wygląda w ten sposób, że pracownicy kupują towar znajdujący się w hurtowni i przedkładają co miesiąc zestawienie pobranego towaru oraz paragon. Pracodawca o kwotę wskazaną na paragonie zmniejsza miesięczne wynagrodzenie danego pracownika.

Czy pracownicy mogą otrzymywać część wynagrodzenia w towarze?

Czy sposób rozliczenia pobranego towaru jest prawidłowy i zgodny z przepisami prawa?

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

Jaki powinien zapaść wyrok?

W jakiej formie powinna być zawarta umowa o zakazie konkurencji?

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

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

3. Zakład Ubezpieczeń Społecznych przyznał Janowi K. prawo do emerytury, ale od razu ją zawiesił, bo ten nie rozwiązał umowy o pracę z ostatnim pracodawcą. Jan K. we wniosku o emeryturę wskazał, że umowa o pracę rozwiąże się za 2 tygodnie. W dacie wydania decyzji Janka K. nie był już pracownikiem ostatniego pracodawcy. W związku z tym złożył wniosek o podjęcie wypłaty emerytury i dołączył świadectwo pracy, ale był to już kolejny miesiąc kalendarzowy. Stracił więc świadczenie za 1 miesiąc.

Czy Zakład Ubezpieczeń Społecznych winien wezwać ubezpieczonego do nadesłania świadectwa pracy, zanim zawiesił świadczenie emerytalne?

Czy Jan K. nabędzie prawo do emerytury za miesiąc w którym złożył wniosek o emeryturę?

ZESTAW NR 67

1. Jadwiga L. była w 3 miesiącu ciąży. Pracodawca zaproponował jej rozwiązanie umowy o pracy za porozumieniem stron, ponieważ nie dysponował pracą odpowiednią dla kobiety w ciąży. Jadwiga L. zgodziła się, bo wcześniej miała kłopoty z donoszeniem ciąży, więc tym razem chciała temu zapobiec i uniknąć stresu. Niestety, miesiąc po ustaniu stosunku pracy pracownica ponownie poroniła. W związku z tym wystąpiła przeciwko byłemu pracodawcy do Sądu z żądaniem wypłaty odszkodowania, powołując się na działanie pod wpływem strachu i błędu. Sprawę jednak przegrała. Zdaniem sądu I i II instancji, były pracodawca nie straszył jej, nie szantażował, nie groził i jeśli nawet oświadczył, że nie ma miejsca pracy odpowiedniego dla kobiety ciężarnej, to był to jego problem jako pracodawcy, a ona nie musiała przyjmować jego propozycji .

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

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

Czy wypowiedzenie umowy o pracę wręczone Antoniemu T. i Ryszardowi W. jest skuteczne?

3. Dorota D. zachorowała w styczniu 2023 r. Do dnia 10 sierpnia 2022 r. przebywała na dwuletnim urlopie wychowawczym, a od 11 do 28 sierpnia przebywała na zwolnieniu lekarskim, w związku z tym w sierpniu 2022 r. pracownica uzyskała wynagrodzenie tylko za 3 dni pracy. Pracodawca ustalając wysokość wynagrodzenia za czas choroby, która miała miejsce w styczniu 2023 r. w podstawie wymiaru tego wynagrodzenia wziął okres od 1 sierpnia do 31 grudnia 2022 r. Dorota D. nie zgadza się z taką interpretacją i uważa, że pracodawca w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego za styczeń 2022 r. powinien uwzględnić jedynie wynagrodzenie uzyskane od września do grudnia 2022 r. i otrzymane wynagrodzenie podzielić przez 4.

Jakie powinno zapasć rozstrzygnięcie w sądzie?

ZESTAW NR 68

1. Franciszek G. zatrudniał 50 pracowników. W dniu 1 grudnia 2023 r. rozwiązał umowy o pracę z dwoma pracownikami z przyczyn niedotyczących pracownika. Obydwaj pracownicy byli zatrudnieni u tego pracodawcy od 10 lat. W okresie poprzedzającym rozwiązanie umowy o pracy ich wynagrodzenie wynosiło po 15.000 zł netto. W związku z rozwiązaniem umowy o pracy pracodawca wypłacił im odprawę w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia, to jest w kwotach po 30.000 zł.

Czy zwolnionym pracownikom przysługiwała odprawa, jeżeli tak to w jakiej wysokości?

Czy pracownicy mogą zrzec się odprawy z uwagi na dotychczasową bardzo dobrą współpracę z pracodawcą?

2. Karolina K. została zatrudniona w spółce ABC spółce z ograniczoną odpowiedzialnością od 1 grudnia 2023 r. na stanowisku bibliotekarki. W zawartej przez strony umowie o pracę wskazano, że miesięczne wynagrodzenie zasadnicze Karolina K. będzie otrzymywała w kwocie 3900 zł. U pracodawcy obowiązuje regulamin wynagradzania, zgodnie z którym bibliotekarz ma prawo do wynagrodzenia zasadniczego w wysokości od 4100 do 4300 zł. Karolina K. za miesiąc grudzień otrzymała umówione wynagrodzenie, jednakże zwróciła się do pracodawcy o wyrównania jej wynagrodzenia do kwoty przynajmniej 4100 zł. Pracodawca odmówił wskazując, że wypłacił jej wynagrodzenie zgodnie z umową i w związku z tym nie zamierza niczego wyrównywać .

Czy Karolina K. ma uzasadnione roszczenie o wyrównanie wynagrodzenia?

Wymień zasady prawa pracy i wskaż, czy pracodawca naruszył którąkolwiek z nich?

3. Krystyna Z. jest szewcem i prowadzi własny zakład szewski. Jest to mały zakład szewski, w związku z tym postanowiła samodzielnie opłacać składki na swoje ubezpieczenie chorobowe. Pomyliła się jednak w obliczaniu i wpłacała składki zaniżone o 50 zł. Zakład Ubezpieczeń Społecznych wyłączył ją z ubezpieczenia chorobowego. Nieświadoma sytuacji, gdy ciężko zachorowała i nie mogła pracować przez 4 miesiące dowiedziała się, że nie może otrzymać świadczenia z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, ponieważ nie jest objęta ubezpieczeniem chorobowym. Krystyna Z. uważa, że nie powinno dojść do ustania ubezpieczenia chorobowego, tylko Zakład Ubezpieczeń Społecznych powinien wezwać ją do uiszczenia brakującej części w składki.

Czy opłacanie za niskiej składki na ubezpieczenie chorobowe powoduje ustanie dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego?

Omów obowiązujący stan prawny zarówno do 31 grudnia 2021 r., jak i po 1 stycznia 2022 r.

ZESTAW NR 69

1. Zdzisław S. zasnął przy obsłudze maszyny do wyrobu uszczelki gumowych. W rezultacie doszło do zniszczenia 3 metrów materiału, z którego były wyrabiane uszczelki. Do awarii doszło w skutek niezadziałania automatycznego wyłączania bezpieczeństwa, a nadto doszło do spalenia maszyny, na której pracował Zdzisław S. Pracodawca wezwał Zdzisława S. do zapłaty za zniszczony materiał do wyrobu uszczelki oraz koszt zużytej energii, a także za zniszczenie maszyny, która uległa spaleni.

Jaką odpowiedzialność będzie ponosił Zdzisław S., a w szczególności, czy będzie odpowiadał za spalenie maszyny wskutek niezadziałania automatycznego systemu bezpieczeństwa?

2. Alicja L. była zatrudniona w Sądzie Okręgowym w K. na stanowisku kierownika Oddziału Administracyjnego, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 1 września 2023 r. zobaczyła, że na stronie internetowej sądu pojawiło się ogłoszenie o wolnym stanowisku dyrektora Sądu Okręgowego w K., w którym to dotychczas pracowała. Alicja L. złożyła podanie o zatrudnienie i z dniem 1 października 2023 r. została powołana przez Ministra Sprawiedliwości na stanowisko dyrektora Sądu Okręgowego w K. Po zmianie Ministra Sprawiedliwości w listopadzie 2023 r. nowy Minister, nie podając żadnego powodu odwołał Alicję L. z funkcji Dyrektora Sądu w dniu 1 grudnia 2023 r. z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Stosunek pracy rozwiązał się 31 stycznia 2024 r. i pracodawca wydał Alicji L. świadectwo pracy. Alicja L. uważała, że dalej jest pracownikiem Sądu zatrudnionym na stanowisku kierownika Oddziału Administracyjnego, w związku z tym 1 lutego 2024 r. stawiała się do pracy.

Czy doszło do rozwiązania stosunku pracy, czy też pracodawca powinien dopuścić Alicję L. do pracy na stanowisku kierownika Oddziału Administracyjnego?

3. Patrycja G. była zatrudniona w Sądzie Rejonowym w B. na stanowisku protokolantki przez 15 lat. Z uwagi na przewlekłe schorzenie była często na zwolnieniach lekarskich. W związku z tym, że te absencje dezorganizowały pracę wydziału, w którym pracowała, została z nią rozwiązana umowa o pracę za wypowiedzeniem. Po rozwiązaniu umowy o pracę jeszcze przez 3 miesiące chorowała, a następnie zarejestrowała się jako bezrobotna. Przez pierwszy rok korzystała z zasiłku dla bezrobotnych, a następnie, nie mogąc wciąż znaleźć pracy, była zarejestrowana jako bezrobotna bez prawa do zasiłku. Po zawarciu kolejnej umowy o pracę od 1 lipca 2023 r. Karolina M. w dalszym ciągu źle się czuła.

Od jakiej daty Karolina M. będzie uprawnioną do zasiłku chorobowego?

ZESTAW NR 70

1. Pracodawca w dniu 26 lutego 2024 r. wręczył Annie K. wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Następnego dnia po wręczeniu wypowiedzenia umowy o pracę, rozpoczął poszukiwania mające na celu zatrudnienie nowej osoby. Ku jego zdziwieniu, już po tygodniu znalazł pracownika, który posiadał wszystkie niezbędne atuty do zatrudnienia go na stanowisku dotychczas zajmowanym przez Annę K. W związku z tym, umowę o pracę na okres próbny z nowym pracownikiem podpisał jeszcze w marcu 2024 r. wskazując datę rozpoczęcia pracy na 1 kwietnia 2024 r. Następnie pracodawca zdecydował się zwolnić Annę K. ze świadczenia pracy w pozostałym okresie wypowiedzenia.

Czy pracodawca mógł tak postąpić?

Czy pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia jedynie w części dobowego wymiaru czasu pracy pracownika?

Czy Anna K. w związku ze zwolnieniem jej z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia będzie miała prawo do wynagrodzenia?

2. Pracodawca zatrudnia wszystkich pracowników w systemie podstawowej organizacji czasu pracy to jest od poniedziałku do piątku. W związku z tym, że w 2024 r. Święto Trzech Króli przypadało w sobotę 6 stycznia 2024 r. pracodawca wyznaczył pracownikom dodatkowy dzień wolny we wtorek 2 stycznia 2024 r. U tego pracodawcy obowiązuje 1-miesięczny okres rozliczeniowy. Henryk K. został zatrudniony u tego pracodawcy od 3 stycznia 2024 r.

Czy pracownikowi zatrudnionemu 3 stycznia 2024 r. powinien pracodawca wyznaczyć dodatkowy dzień wolny od pracy w innym terminie?

Uzasadnij swoją wypowiedź.

3. Konrad K. z uwagi na przewlekłą chorobę otrzymała od lekarza rodzinnego zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy (e-ZLA). Następnego dnia po wizycie u lekarza zadzwoniła do niego pracownica oddziału kadr i powiedziała, że z uwagi na to, że na zwolnieniu jest błąd, wypłata zasiłku chorobowego nastąpi z opóźnieniem.

W jakim terminie płatnik składek ma obowiązek wypłacić zasiłek chorobowy?

Czy płatnik zasiłków chorobowych ma prawo przeprowadzić weryfikację zaświadczenia lekarskiego?

Jeżeli tak to kogo powinien zawiadomić w przypadku stwierdzenia błędów?

Czy sam ubezpieczony może zawiadomić lekarza o błędzie i poprosić go o jego korektę?