

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 1

1. Mirosław R. złożył odwołanie od decyzji ZUS wskazując, że organ niezasadnie odmówił mu prawa do emerytury pomostowej na podstawie przepisów ustawy z 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych z tej przyczyny, że nie wykonywał on pracy w szczególnych warunkach po dniu 31.12.2008 r. Mirosław R. ukończył 60 rok życia miesiąc przed złożeniem wniosku, posiadał wówczas już ponad 30-letni staż pracy zaliczany do emerytury. Nadto organ nie kwestionował posiadanego przez niego okresu pracy w szczególnych warunkach w wymiarze 13 lat i 6 miesięcy. Mirosław R. podnosił, że organ niezasadnie nie zaliczył mu okresu pracy od 1.01.2004 r. do 15.08.2009 r. kiedy to pracował stale i w pełnym wymiarze czasu pracy w Naftobazie przy przepompowywaniu, przeładunku i dystrybucji ropy naftowej i jej produktów na stanowisku operatora pomp, sprzężarek.

Czy jest możliwe nabycie prawa do emerytury pomostowej przez osobę, która nie pracowała w szczególnych warunkach po 31.12.2008 r.?

Czy Mirosław R. ma szanse nabycia prawa do emerytury pomostowej, od czego to zależy?

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

Jaki jest termin przedawnienia roszczeń pracodawcy w stosunku do pracownika z tytułu uszkodzenia powierzonego mienia?

Czy w tym stanie faktycznym doszło do przedawnienia?

3. Mirosław 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 Mirosław G. miał prawo do całego dnia wolnego?

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

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 2

1. 61-letni Eugeniusz T. zaskarżył decyzję organu rentowego odmawiającą mu prawa do emerytury pomostowej, z uwagi na brak wystarczającego okresu pracy (15 lat) w warunkach szczególnych. Organ ustalił, że Eugeniusz T. pracował w warunkach szczególnych ponad 9 lat i 3 miesiące (01.01.1978-31.03.1986) jako kierowca samochodu ciężarowego powyżej 3,5 tony (Wykaz A dział VIII pkt 2), w latach 2009-2012; przez 3 lata 6 miesięcy pracował jako funkcjonariusz straży ochrony kolei (pkt 7 załącznika Nr 2 do ustawy o emeryturach pomostowych). Organ nie zaliczył mu natomiast okresu pracy w warunkach szczególnych od 2 sierpnia 1973 r. do 30 września 1977 r. i w Spółdzielni Usług Rolniczych w R., kiedy to w pełnym wymiarze czasu pracy pracował jako traktorzysta wykonując głównie prace polowe. Niezaliczenie mu tego okresu jest szczególnie krzywdzące, bo kilka lat temu jego wszyscy koledzy - traktorzyści z tej samej spółdzielni mieli zaliczone takie okresy swojej pracy do emerytury z tytułu pracy w szczególnych warunkach, ale on był wówczas za młody by być emerytem, a teraz został na lodzie. Dodał, że stał się pośmiewiskiem tych kolegów.

Jakie są przesłanki nabycia prawa do emerytury pomostowej?

Czy słusznie odmówiono zaliczenia mu okresu pracy traktorzysty do okresu pracy wykonywanej w szczególnych warunkach?

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

Czy w opisanym stanie faktycznym do śmierci Pawła R. doszło wskutek wypadku przy pracy i od kogo przysługuje jednorazowe odszkodowanie?

3. Mirosław 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 Mirosław 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 zatrudnił 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?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 3

1. Janusz W. wystąpił o przyznanie mu emerytury w związku osiągnięciem wieku emerytalnego (65 lat) wraz z prawem do rekompensaty, o której mowa w art. 21 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 164 z późn. zm.). Podniósł, że posiada okres 15 lat pracy w warunkach szczególnych (był w latach 1973-1979 kierowcą samochodu ciężarowego powyżej 3,5 tony), ale nie dochodził emerytury wcześniejszej, bo nie był świadomy tego, że nabyłby prawo do emerytury wcześniejszej. Organ rentowy wydał w dniu 20 grudnia 2023 r. decyzję odmowną, podnosząc, że w orzecznictwie sądowym przyjęto, że taka rekompensata nie służy osobie, która spełnia warunki do nabycia emerytury wcześniejszej ale o nią nie wystąpiła w stosowanym czasie. Świadczenia w polskim systemie nabywa się bowiem z mocy prawa, a wniosek służy tylko do uzyskania wypłaty.

Jakie są przesłanki nabycia prawa do rekompensaty?

Czy Janusz W. nabył do niej prawo?

2. Agnieszka P. była zatrudniona w sieci handlowej na stanowisku sprzedawcy w pełnym wymiarze czasu pracy. Zgodnie z obowiązującą ją umową o pracę ma zaplanowaną pracę w poniedziałek od godziny 14.00. do 23.00. Niedziela w przypadku placówek handlowych ma sztywne ramy i zawsze kończy się o godz. 24.00. Pracodawca zlecił jej dodatkową pracę w poniedziałek od godziny 10.00 do 14.00.

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

3. Julia H. miała wystawione zwolnienie lekarskie od 20 lipca 2023 r. 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 Julię H. na badania kontrolne medycyny pracy. Przychodnia medycyny pracy wskazała jako najszybszy możliwy termin wizyty pracownika 11 września 2023 r. godzinie 14-tej. Julia H. 11 września 2023 r. 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 Julia H. postąpiła słusznie?

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

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 4

1. Grzegorz R. pobierający od 2019 r. wcześniejszą emeryturę z tytułu pracy w warunkach szczególnych wystąpił o przyznanie mu prawa do rekompensaty, o której mowa w art. 21 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 164 z późn. zm.) za okres 3 lat wstecz, bowiem jej nieprzyznanie było błędem organu rentowego. Organ rentowy wydał w grudniu 2023 r. decyzję odmowną, uznając że nie doszło do żadnego błędu organ rentowego?

Na czym polega błąd organu rentowego?

Czy w niniejszej sprawie doszło do błędu organu rentowego?

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

Jaki powinien zapaść wyrok?

Wskaż różnicę pomiędzy kryteriami dyskryminującymi, a kryteriami różnicującymi.

3. Grzegorz G. był zatrudniony w podstawowym systemie czasu pracy w wymiarze 1/ 2 etatu. Pracuje od poniedziałku do piątku po 4 godziny. Jego limit godzin nadwymiarowych 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?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 5

1. Grzegorz Sz. decyzją Zakładu z dnia 3 stycznia 2024 r. uzyskał do emerytury na podstawie art. 24 ustawy emerytalnej, jako że z dniem 14.12.2023 r. ukończył 65 rok życia. Tą samą decyzją odmówiono mu jednak prawa do ekwiwalentu za deputat węglowy. Decyzja ta go zaskoczyła, bowiem w okresie 10 marca 1975 r. do 31 grudnia 2001 r. pracował w Telekomunikacji Kolejowej jako specjalista technik. Przez cały okres tego zatrudnienia pobierał ekwiwalent pieniężny za węgiel. W jego ocenie art. 74 ustawy z dnia 8 września 2000 r. o komercjalizacji i restrukturyzacji przedsiębiorstwa państwowego "Polskie Koleje Państwowe" gwarantuje mu prawo tego ekwiwalentu.

Komu przysługuje deputat węglowy?

Czy Grzegorzowi Sz. służy prawo do tego świadczenia?

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

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

3. Alina 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 Alina K. zapowiedziała, że zamierza wrócić na poprzednio zajmowane stanowisko. Jej pracodawca z uwagi na liczne skargi na pracę Aliny 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?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 6

1. Adam Ł., urodzony w 1954 r., w okresie od 1 sierpnia 1973 r. do 20 lutego 2007 r. pełnił służbę w Wojsku Polskim. Decyzją wojskowego organu emerytalnego z 22 marca 2007 r. przyznano wnioskodawcy prawo do emerytury wojskowej od 21 lutego 2007 r. Do wysokości świadczenia uwzględniony został okres służby wojskowej wynoszący 33 lata 6 miesięcy i 20 dni. Ustalono wwpw na 88,10% i ograniczono go do 75%. Emerytura nie została zwiększona o okresy pracy poza służbą. Adam Ł., po zakończeniu służby wojskowej pozostawał w zatrudnieniu w Agencji Mienia Wojskowego w okresie od 21 lutego 2007 r. do 30 września 2016 r. W dniu 19 listopada 2019 r. złożył wniosek o emeryturę powszechną. Decyzją z 29 listopada 2022 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych ustalił wnioskodawcy prawo do emerytury na podstawie art. 24 - art. 26 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Do wysokości świadczenia przyjęto kwotę składek zaewidencjonowanych na koncie ubezpieczonego z uwzględnieniem waloryzacji wynoszącą 307.226,91 zł oraz średnie dalsze trwanie życia 217,10 miesięcy. Wnioskodawca z uwagi na brak przebytych okresów podlegania ubezpieczeniom społecznym w systemie powszechnym nie miał ustalonego kapitału początkowego. Wysokość emerytury wyniosła 1.415,14 zł. Organ rentowy zawiesił jej wypłatę z uwagi na zbieg prawa do więcej niż jednego świadczenia. Adam Ł. nie zgodził się z tą decyzją i wniósł odwołanie.

Czy Adam Ł. ma szansę pobierać obie emerytury?

Omów podstawowe zasady zbiegu świadczeń?

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

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

Jeżeli tak to w jakiej wysokości?

3. Hubert 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. Hubert P. odwołał się do Sądu Pracy domagając się przywrócenia do pracy i w pozwie zawarł wniosek o zatrudnienie go do końca procesu.

Czy pracodawca ma prawo oponować przeciwko temu wnioskowi?

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

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 7

1. Zygmunt L. przez wiele lat pobierał rentę z tytułu niezdolności do pracy w związku z chorobą zawodową, a w dniu 3 stycznia 2024 r. organ przyznał mu prawo do emerytury. Zygmunt L. liczył na to, że będzie pobierać oba świadczenia. Jednak w decyzji przyznającej emeryturę zawieszono mu jednocześnie jej wypłatę w połowie. Zygmunt L. we wniesionym odwołaniu domagał się wypłaty obu świadczeń w pełnej wysokości, a nadto podniósł, że pobierana emerytura była wyższa i organ jeżeli już zawieszał świadczenie to powinien zawiesić wypłatę połowy renty, byłoby to bowiem dla niego korzystniejsze.

Czy Zygmunt L. może pobierać oba świadczenia w całości?

Jakie są podstawowe zasady zbiegu świadczeń?

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

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

3. Krzysztof N. jest zatrudniony na podstawie umowy na czas nieokreślony w Hurtowni materiałów biurowych (spółka z o.o.). 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 Krzysztof N. wystąpił o dokonanie potrącenia dobrowolnego?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 8

1. Adriana A., urodzona 23 stycznia 1989 r., posiadająca wyższe wykształcenie (licencjat z administracji), od 2012 r. nie pracująca, pierwszy wniosek o prawo do renty socjalnej złożyła w dniu 9 stycznia 2007 r. Decyzją z 13 marca 2007 r. organ rentowy przyznał wnioskodawczyni prawo do renty socjalnej do 28 lutego 2009 r., a potem ją przedłużał aż do 2015 r., kiedy to w kolejnym badaniu nie stwierdzono całkowitej niezdolności do pracy. W kolejnym postępowaniu na skutek wniosku z dnia 13 stycznia 2023 r. organ odmówił prawa do renty socjalnej, mimo że stwierdził ponowne powstanie całkowitej niezdolności do pracy od 1 listopada 2022 r. Lekarz orzecznik ZUS stwierdził u Adrianie A. wrodzoną wadę serca pod postacią ubytku przegrody międzykomorowej, czynnościowo pojedynczej przegrody komory typu lewego, skompensowanej transpozycją wielkich naczyń, która aktualnie ponownie powoduje całkowitą niezdolność do pracy. Zdaniem organu wniosek o rentę socjalną jest niezasadny, bowiem całkowita niezdolność, która ponownie powstała, powstała po upływie okresów, o których mowa w art. 4 ust. 1 ustawy o rencie socjalnej. Adriana A. wywiodła odwołanie od tej decyzji.

Czy odwołanie ma szanse powodzenia?

Jakie są przesłanki nabycia renty socjalnej?

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

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

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

3. Pracodawca udzielił Kamilowi P. zaległego oraz bieżącego urlopu wypoczynkowego na okres od 27 marca do 21 kwietnia 2023 r. Pierwszym dniem, w którym Kamil P. miał świadczyć pracę po urlopie był 24 kwietnia 2023 r. Tego dnia żona Kamila 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?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 9

1. Kamila Sz. miała przyznane prawo do renty socjalnej na okres od dnia 01.01.2019 r. do dnia 30.04.2023 r. Wobec niestwierdzenia istnienia dalszej całkowitej niezdolności do pracy organ rentowy wydał decyzję odmowną co do prawa do renty socjalnej na dalszy okres. Kamila Sz. wywiodła odwołanie do Sądu Okręgowego, który ustalił, że Kamila Sz. urodziła się w dniu 17.03.1987 r. W okresie od 01.09.2005 r. do 28.04.2006 r. uczęszczała do Liceum Profilowanego w W. o profilu usługowo-gospodarczym, które ukończyła bez matury i egzaminu zawodowego. W tym czasie pojawiły się u niej zaburzenia obsesyjno-kompulsywne, znacznie nasilone, z komponentą urojeniową oraz cechy osobowości zależnej. Decyzją z dnia 08.08.2006 r. organ rentowy przyznał ubezpieczonej prawo do renty socjalnej na okres od 01.06.2006 r. do 31.08.2008 r., a kolejnymi decyzjami prawo to przedłużał aż do 30.04.2023 r. Biegli lekarze sądowi w wydanej opinii uznali, że Kamila Sz. nadal jest całkowicie osobą niezdolną z powodu schorzeń mających swój początek w dzieciństwie. W toku postępowania przed sądem, w wypadku samochodowym zginęli jej rodzice, wskutek czego stała się ona wraz z bratem Henrykiem współwłaścicielem gospodarstwa rolnego o powierzchni 15 ha przeliczeniowych.

Jakie są przesłanki nabycia renty socjalnej?

Czy Sąd przyzna rentę socjalną Kamili Sz.?

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

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

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

3. 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. Tadeusz 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?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 10

1. Janusz D. był uprawniony do renty z tytułu niezdolności do pracy do dnia 31 stycznia 2022 r., a następnie niezdolność ta ustała. W czerwcu 2023 r. Janusz D. wystąpił ponownie z wnioskiem o rentę, jednakże lekarz orzecznik i komisja ZUS nie stwierdzili niezdolności do pracy, co skutkowało wydaniem przez organ decyzji odmownej. W postępowaniu sądowym wszczętym odwołaniem od decyzji odmownej biegli lekarze sądowi stwierdzili, że odwołujący jest częściowo niezdolny do pracy, bowiem nastąpiło pogorszenie stanu jego zdrowia i stał się ponownie niezdolny do pracy od dnia 30.12.2023 r. po utracie renty odwołujący nie posiadał żadnego tytułu do ubezpieczenia.

Jakie są stopnie niezdolności do pracy?

Czy w okolicznościach wyżej wskazanych Sąd Okręgowy będzie mógł przyznać prawo do renty?

Czy sąd może przyznać prawo do renty, jeżeli niezdolność powstała po wydaniu decyzji w toku postępowania?

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

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

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

3. Maria 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 Marii K. by ta uprawdopodobniła, że stan zdrowia matki wymaga jej opieki?

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

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

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 11

1. Renata D. wystąpiła z wnioskiem o rentę z tytułu niezdolności do pracy, jednakże organ rentowy odmówił jej prawa do renty decyzją z dnia 10.01.2024 r. Organ rentowy ustalił, że Renata D. jest wprawdzie częściowo niezdolna do pracy od 1 września 2023 r., jednakże w tej dacie miała ona 33 lata, co oznacza, że aby uzyskać prawo do renty musiała się legitymować co najmniej 5-letnim okresem składkowym i nieskładkowym w okresie 10 lat poprzedzających złożenie wniosku lub powstanie niezdolności do pracy (art. 57 ust 1 pkt 2 w zw. art. 58 ust.1 pkt 5 i ust. 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych). Renata D. posiadała jedynie 4 lata i 8 miesięcy takich okresów, stąd decyzja odmowna. W odwołaniu od tej decyzji Renata D. podniosła, że w 2022 roku pracowała w restauracji NOWA PAELLA w Bydgoszczy od maja do października, a okresu tego organ nie zaliczył jej do zatrudnienia. W odpowiedzi na odwołanie organ podniósł, iż restauracja nie zgłosiła jej do ubezpieczenia i nie opłacała składek.

Jakie są przesłanki nabycia prawa do renty?

Czy Renata D. może liczyć na zaliczenie okresu pracy w restauracji i nabyć prawo do renty?

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

Jakie rozstrzygnięcie powinno zapaść w tej sprawie?

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

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

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

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

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 12

1. 57-letni Wiktor S. po zwolnieniu dyscyplinarnym ze sklepu MARS pl., w którym pracował 9 miesięcy, z uwagi na pojawianie się w pracy pod wpływem alkoholu, wystąpił z wnioskiem o rentę z tytułu niezdolności do pracy. Organ rentowy odmówił mu prawa do renty decyzją z dnia 17.01.2024 r. Organ rentowy ustalił, że Wiktor jest wprawdzie całkowicie niezdolny do pracy od 1 grudnia 2023 r., jednakże nie legitymuje się co najmniej 5-letnim okresem składkowym i nieskładkowym w okresie 10 lat poprzedzających złożenie wniosku lub powstanie niezdolności do pracy (art. 57 ust 1 pkt 2 w zw. art. 58 ust.1 pkt 5 i ust. 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych). Wiktor S. posiadał jedynie 4 lata takich okresów, stąd decyzja odmowna. W odwołaniu od tej decyzji Wiktor S. podniósł, że w swoim życiu pracował u 23 pracodawców i ma ponad 30 lat okresów zatrudnienia. W odpowiedzi na odwołanie organ podniósł, iż ustalono mu 28 lat okresów składkowych, przy czym nie zaliczono mu okresu 2,5 roku pracy w zakładzie szewskim „Tępy But”, bowiem nie zgłoszono go do ubezpieczenia i nie opłacono za niego składek.

Jakie są przesłanki nabycia prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności?

Czy okres bez opłacania składek może być zaliczony do renty?

Czy Wiktor S. ma szansę nabyć prawo renty, w jakim przypadku?

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. Regina 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 umowę o podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Regina 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 Reginy K. należy wliczać czas nauki przypadający na piątek, sobotę i niedzielę zgodnie z harmonogramem zajęć?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 13

1. 67 - letni Jakub P. wystąpił do ZUS w dniu 8 lutego 2022 r. z wnioskiem o ustalenie prawa do dodatku pielęgnacyjnego. Na skutek powyższego wniosku, po poddaniu się procedurze orzeczniczo-lekarskiej przed organem rentowym, po rozpoznaniu: cukrzycy typu 1 - powikłaną angio i polineuropatią, stanu po amputacji kończyny dolnej prawej na wysokości uda, owrzodzenia podudzia lewego, przewlekłej niewydolności serca NYHA II, przewlekłej choroby nerek stadium 3b, miażdżycy tętnic dolnych, przykurczu Dupuytrena palców rąk, orzeczeniem komisji lekarskiej ZUS z dnia 24 marca 2022 r., nie został uznany za osobę niezdolną do samodzielnej egzystencji. Na tej podstawie Zakład wydał decyzję, odmawiającą ubezpieczonemu prawa do dodatku pielęgnacyjnego. Sąd Okręgowy dopuścił dowód z opinii kilku biegłych, ale tylko jedna opinia biegłego nefrologa wskazała na to, że Jakub P. stał się osobą niezdolną do całkowitej egzystencji. Sąd Okręgowy opierając się na tej opinii przyznał mu prawo do dodatku pielęgnacyjnego na stałe. Organ rentowy zaskarżył powyższy wyrok apelacją, jednakże Sąd Apelacyjny stwierdził, że Jakub P. zmarł. Udział w sprawie zgłosiły jego żona Jadwiga i córka Halina, z którymi pozostawał we wspólnym gospodarstwie domowym.

Komu wedle ustawy emerytalnej przysługuje dodatek pielęgnacyjny?

Czy sąd mógł co do zasady oprzeć się tylko na jednej opinii?

Czy żona i córka zmarłego mają szansę uzyskać prawo do świadczenia należnego Jakubowi P., jeżeli tak to na jakiej podstawie i za jaki okres?

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

Jaki wyrok powinien zapisać w sądzie pracy?

3. Pracownik Juliusz K. i jego pracodawca 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 znały 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 Juliuszowi K. cały wymiar urlopu za rok 2024 r.?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 14

1. Ryszard D. wystąpił z wnioskiem o rentę z tytułu niezdolności do pracy, jednakże organ rentowy odmówił mu prawa do renty decyzją z dnia 10.01.2024 r. Organ rentowy ustalił, że Ryszard D. jest wprawdzie częściowo niezdolny do pracy od 1 września 2023 r., jednakże w tej dacie miał on 45 lat, co oznacza że aby uzyskać prawo do renty musiał się legitymować co najmniej 5-letnim okresem składkowym i nieskładkowym w okresie 10 lat poprzedzających złożenie wniosku lub powstanie niezdolności do pracy (art. 57 ust 1 pkt 2 w zw. art. 58 ust. 1 pkt 5 i ust. 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych). Ryszard D. posiadał jedynie 4 lata i 6 miesięcy takich okresów, stąd decyzja odmowna. W odwołaniu od tej decyzji Ryszard D. podniósł, że od 2022 roku objął gospodarstwo rodziców o powierzchni ponad 4 ha przeliczeniowych i ten okres powinien mu zostać doliczony jako okres uzupełniający. W toku postępowania fakt ten się potwierdził, z tym że wg KRUS Ryszard D. nie opłacił jeszcze żadnej składki na ubezpieczenie rolnicze, któremu powinien podlegać z ustawy.

Co to są okresy uzupełniające?

Czy Ryszardowi D. można uwzględnić ten okres do renty z tytułu niezdolności w systemie powszechnym?

2. Anna K. podjęła swoją pierwszą pracę na czas określony od 19 lutego do 30 kwietnia 2022 r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Kolejną pracę w tym samym roku, na podstawie umowy o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy podjęła u nowego pracodawcy od 5 maja 2022 r. Kiedy nabyła prawo do urlopu wypoczynkowego u pierwszego pracodawcy i w jakim wymiarze?

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

Kiedy nabędzie prawo do pełnego wymiaru urlopu wypoczynkowego?

3. Pracownik Grzegorz G. zmarł w styczniu 2020 r. W chwili wygaśnięcia stosunku pracy miał niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 2 lata. W sierpniu 2023 r. zgłosił się do pracodawcy syn Grzegorza 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.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 15

1. Powódka Halina L. zajmowała stanowisko dyrektora pozwanej Szkoły (Centrum Kształcenia Ustawicznego w K.). Uchwałą Zarządu Powiatu w K. z dnia 22 kwietnia 2018 r. powódka została odwołana z tego stanowiska. W dniu 2 czerwca 2018 r. Wojewoda Ł. stwierdził nieważność tej uchwały, ale kolejną uchwałą Zarządu Powiatu w K. z dnia 17 czerwca 2018 r. powódka została ponownie odwołana ze stanowiska dyrektora z przyczyn określonych w art. 52 § 1 k.p. Do dnia odwołania powódka otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze, dodatek funkcyjny oraz do końca grudnia 2017 r. dodatek motywacyjny, a po odwołaniu wynagrodzenie zasadnicze oraz wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Prawomocnym wyrokiem z dnia 10 grudnia 2018 r. Wojewódzki Sąd Administracyjny w Ł. (WSA) stwierdził nieważność uchwały z dnia 17 czerwca 2018 r. odwołującej powódkę ze stanowiska dyrektora. W związku z tym powódka pismem z 12 grudnia 2018 r. skierowanym do Starosty Powiatowego zgłosiła gotowość do pełnienia funkcji dyrektora, rozmawiała też o tym z nowym dyrektorem szkoły. W odpowiedzi powódka została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy na stanowisku dyrektora szkoły do czasu wyczerpania wszystkich możliwości prawnych zaskarżenia wyroku WSA z dnia 10 grudnia 2018 r. Zwolnione stanowisko zostało obsadzone w wyniku przeprowadzonego konkursu przez Włodzimierza P. Na wezwanie powódki z 5 stycznia 2019 r. do wykonania wyroku WSA z dnia 10 grudnia 2018 r. Starosta K. odpowiedział, że wyrok ten dotyczy stwierdzenia nieważności uchwały Zarządu Powiatu jako aktu administracyjnego i nie wywiera skutków w sferze prawa pracy oraz nie oznacza nieważności odwołania ze stanowiska kierowniczego ani obowiązku dopuszczenia do wykonywania funkcji dyrektora, która została powierzona i jest wykonywana przez inną osobę. Po odwołaniu do chwili obecnej powódka wykonuje obowiązki nauczyciela w pozwanej szkole, ale z jej strony nie było żadnych faktycznych przeszkód do pełnienia funkcji dyrektora. W pozwie powódka oprócz innych roszczeń zgłosiła, żądanie ustalenia, że jest dyrektorem pozwanej Szkoły.

Czy powództwo ma szanse powodzenia?

Jaka się przekłada rozstrzygnięcie WSA na dochodzenie roszczeń przez powódkę, w szczególności czy przysługuje powódce roszczenie o wynagrodzenie za gotowość do wykonywania pracy na stanowisku dyrektora?

2. Grażyna K. prowadziła Zakład Diagnostyczny i zatrudniała 40 osób. Z uwagi na to, że naprzeciwko jej zakładu powstała nowa, olbrzymia, bardzo nowoczesna stacja diagnostyczna jest zmuszona do przeprowadzenia zwolnienia grupowego.

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

3. Remigiusz 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. Remigiusz D. zlecał jej prace przez cały miesiąc w każdy weekend. Katarzyna B. pracowała od godziny 7 rano do 18 00.

Czy umowa zawarta z Katarzyną B. jest ważna?

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

Czy Katarzyna B. ma prawo do wynagrodzenia za wykonaną pracę i czy nabyła prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 16

1. 46-letni Kazimierz R. wystąpił z wnioskiem o rentę z tytułu niezdolności do pracy. Lekarz Orzecznik ZUS stwierdził, że jest on częściowo niezdolny do pracy od dnia 1 grudnia 2023 r. Od tego orzeczenia mimo właściwego pouczenia Kazimierz R. nie wniósł sprzeciwu do komisji lekarskiej ZUS uznając, że skoro jest niezdolny do pracy to nabędzie prawo do renty. Decyzją z dnia 2.01.2024 r. organ rentowy odmówił jednak przyznania mu prawa do renty ustalając, że Kazimierz R. ma w okresie 10 lat poprzedzających złożenie wniosku tylko 4 lata i 7 miesięcy okresów składkowych i nieskładkowych, a licząc od dnia powstania niezdolności 4 lata i 6 miesięcy takich okresów i nie spełnia w konsekwencji jednej z koniecznych przesłanek nabycia prawa do renty. Kazimierz R. odwołał się od tej decyzji podnosząc, że jest niezdolny do pracy co najmniej od 5 lat, a ponadto w latach 2015-2016 pracował sezonowo po 3 miesiące na czarno. Sąd Okręgowy odrzucił odwołanie powołując się na treść art. 477⁹ § 3¹. k.p.c.

Jaki jest tryb postępowania przed organem rentowym w sprawach o rentę?

Czy sąd jest związany w tej sprawie ustaloną datą powstania niezdolności?

Czy odrzucenie odwołania było zasadne?

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

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

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

3. Daria 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. Daria B. nie wykorzystała 8 dni urlopu wypoczynkowego.

Czy w związku z obniżeniem etatu od stycznia 2024 r. wymiar urlopu zaległego należy obniżyć proporcjonalnie do wymiaru etatu?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 17

1. Krystyna Z. wystąpiła z wnioskiem o rentę rodzinną po zmarłym w dniu 7 kwietnia 2023 r. mężu Ryszardzie Z. Organ rentowy odmówił jej prawa do tego świadczenia, ustalając, że małżonkowie zawarli małżeństwo dnia 20 listopada 1976 r. Małżonkowie od około 20 lat nie mieszkali jednak wspólnie, zmarły Ryszard Z. zamieszkiwał wprawdzie w tym samym miasteczku ale na ul. Goździkowskiej, natomiast wnioskodawczyni na ulicy Sosnowej. Z oświadczenia brata zmarłego z dnia 9 maja 2023 r. złożonego przy ubieganiu się o wypłatę świadczenia niezrealizowanego po zmarłym wynika, że to on przyczyniał się do utrzymania brata Ryszarda. Przynosił opał, robił zakupy oraz przynosił gotowe posiłki. Dodatkowo wykonywał prace niezbędne w domu oraz zajął się pochówkiem po jego śmierci. Zmarłemu pomagał też drugi brat. Dokumenty zawarte w dołączonych aktach Centrum Usług Społecznych w Ł. potwierdzają, że Ryszard Z. od lat mieszkał samotnie i pozostawał bez źródła utrzymania (*do czasu nabycia emerytury*), korzystając z pomocy ośrodka lub braci.

Jakie są przesłanki nabycia prawa do renty rodzinnej przez małżonka?

Czy Krystyna Z. nabędzie prawo do renty rodzinnej po mężu?

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

Czy Tomasz K. ma prawo do nagrody jubileuszowej za 15 lat pracy?

Czy Jan G. mógł zawrzeć takie porozumienie?

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

3. Lucjusz 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. Lucjusz 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 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 unicestwione.

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

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 18

1. Krzysztof K. (ur. 24.07.1958 r.) wystąpił z wnioskiem o rentę rodzinną po swoim ojcu zmarłym 27.06.2022 r. Organ rentowy ustalił, że Krzysztof K. ukończył Zasadniczą Szkołę Zawodową w W. w 1976 r. Od 13.08.1976 r. podjął zatrudnienie w Fabryce Mebli jako tokarz. Pracując kontynuował naukę w Zaocznym Technikum Samochodowym, które ukończył w grudniu 1979 r. Ostatnie zatrudnienie podjął w Zakładzie Doskonalenia Zawodowego Oddział w W. w okresie od 08.04.1988 r. do 10.06.1988 r. jako tokarz. Odwołujący po raz pierwszy był konsultowany psychiatrycznie w PZP w 1988. Zaobserwowano u odwołującego znaczne napięcie afektywne i sztywność reakcji emocjonalnych. W 1999 r. ubezpieczony sam zgłosił się do szpitala psychiatrycznego. Po hospitalizacji psychiatrycznej rozpoznano u ubezpieczonego reakcje paranoiczno-pieniacze i osobowość nieprawidłową. Następnie Krzysztof K. był wielokrotnie hospitalizowany psychiatrycznie z rozpoznaniem schizofrenii w różnych ośrodkach. W związku z wnioskiem o rentę stan zdrowia Krzysztofa K. oceniany był przez Lekarza Orzecznika ZUS, który stwierdził w orzeczeniu z dnia 14.12.2022 r., że jest on trwale całkowicie niezdolny do pracy, całkowita niezdolność do pracy powstała 01.08.1999 r. Ponadto lekarz orzecznik stwierdził, że brak jest podstaw by stwierdzić, że całkowita niezdolność do pracy powstała przed 24.07.1974 r., tj. do ukończenia 16 roku życia, ani w okresie nauki. Do podobnych wniosków doszli biegli sądowi w sprawie toczącej się na skutek odwołania od decyzji odmownej w przedmiocie renty rodzinnej, którzy ustalili, że całkowita niezdolność Krzysztofa K. do pracy powstała w dacie wskazanej przez ZUS w zaskarżonej decyzji.

Jakie są przesłanki nabycia prawa do renty rodzinnej przez dziecko po rodzicu?

Czy Krzysztof K. ma szansę nabyć prawo do renty rodzinnej?

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

Czy pracownik może odmówić wykonania pracy w godzinach nadliczbowych i do kogo należy ocena czy zachodzą przesłanki szczególnych potrzeb pracodawcy?

Czy odmowa wykonania pracy w godzinach nadliczbowych może być traktowana jako przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia?

Czy przesłuchiwanie pracowników którzy odmówili pracy w godzinach nadliczbowych nosi co do zasady znamiona mobbingu?

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

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 19

1. Jolanta J. wystąpiła z wnioskiem prawo do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego od 1 listopada 2022 r. Organ rentowy po rozpoznaniu wniosku wydał jeszcze w listopadzie decyzję odmowną wskazując, że z dniem 31 sierpnia 2022 r. Jolanta J. rozwiązała stosunek pracy, natomiast 2 września 2022 r. nawiązała ponownie stosunek pracy w charakterze nauczyciela. Decyzja ta nie została zaskarżona i jest prawomocna. Określa ona jednocześnie datę powstania prawa do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego w zakresie przesłanki rozwiązania stosunku pracy. 3 lutego 2023 r. Jolanta J. ponownie złożyła wniosek o nauczycielskie świadczenie kompensacyjne, załączając zaświadczenie ze Szkoły Podstawowej w P., w którym stwierdzono, że na podstawie umowy o pracę zawartej 2 września 2022 r. została ona zatrudniona, jako pracownik obsługi, na stanowisku opiekuna w autobusie szkolnym. Dyrektor Szkoły Podstawowej w przedmiotowym zaświadczeniu wskazał, że wnioskodawczyni nie pozostawała w zatrudnieniu w charakterze nauczyciela. Zakład Ubezpieczeń Społecznych, przy niespornym spełnieniu pozostałych przesłanek uzyskania świadczenia, wydał decyzję odmowną, od której odwołała się skarżąca. Organ rentowy uznał, że podjęcie zatrudnienia jako opiekun w autobusie szkolnym od 2 września 2022 r. eliminuje odwołującą z osób uprawnionych do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego, gdyż nie jest nauczycielem, a tym samym nie spełniła warunków do przyznania świadczenia.

Komu przysługuje nauczycielskie świadczenia kompensacyjne?

Czy Jolanta J. nabyła prawo do tego świadczenia?

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

Jaki powinien zapaść wyrok sądu?

3. Justyna 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. Justyna K. zaproponowała zawarcie umowy o pracę na okres próbny 3 miesięcy.

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

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

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 20

1. Decyzją z 18 lipca 2020 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych stwierdził, że Janusz Z. podlegał obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu u płatnika składek - A. Sp. z o.o. (płatnik) z siedzibą w W. jako osoba wykonująca pracę na podstawie umowy zlecenia od 1 stycznia 2019 r. do 2 marca 2019 r. Odwołanie od tej decyzji złożył płatnik, zaskarżając ją w części dotyczącej uznania, że ubezpieczony podlegał obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu i wypadkowemu jako osoba wykonująca pracę na podstawie umowy zlecenia. Sąd Okręgowy w W., wyrokiem z dnia 19 stycznia 2021 r., oddalił odwołanie. W sprawie ustalono, że Spółka została zarejestrowana w 2012 r., a przedmiotem jej działalności jest ochrona. W dniu 1 stycznia 2019 r. płatnik zawarł z ubezpieczonym umowę zlecenia na okres od 1 stycznia 2019 r. do 2 marca 2019 r. Na jej podstawie zleceniobiorca zobowiązał się do zapewnienia wspólnie z innymi zleceniobiorcami ochrony konkretnego obiektu. Z postanowień umowy wynikało, że po wykonaniu zlecenia, zleceniodawca zobowiązał się wypłacić zleceniobiorcy należność w wysokości wynikającej z ustalonej stawki godzinowej (7,26 zł za godzinę) i liczby godzin pełnionej ochrony. Przy zawieraniu umowy ubezpieczony złożył oświadczenie, że jest zatrudniony w innym przedsiębiorstwie na podstawie umowy, od której odprowadzane są składki na ubezpieczenie społeczne, a osiąganego wynagrodzenie brutto z tytułu tego zatrudnienia wynosi nie mniej niż minimalne ustawowe wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę. Jednocześnie ubezpieczony wskazał, że rezygnuje z objęcia go dobrowolnym ubezpieczeniem emerytalnym i rentowym z tytułu zawarcia umowy zlecenia z A. Sp. z o.o. i zobowiązał się do poinformowania płatnika na piśmie o każdej zmianie w przedmiocie ubezpieczenia. Z tytułu pracy ubezpieczony otrzymał wynagrodzenie w kwocie 604,80 zł. W toku postępowania faktycznie ustalono, że w dniu 1 stycznia 2019 r. ubezpieczony zawarł również umowę zlecenia z J. Sp. z o.o. z siedzibą w W., w której zobowiązał się do wykonywania czynności ochrony od 1 stycznia 2019 r. do 2 marca 2019 r. Z tego tytułu otrzymywał jednak miesięcznie wynagrodzenie - jak się później okazało - znacznie poniżej wynagrodzenia najniższego.

W jakiej sytuacji Janusz Z. będzie podlegał obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu u płatnika składek - A. Sp. z o.o. dobrowolnie, a w jakiej obligatoryjnie?

Czy płatnik A. Sp. z o.o. może bronić wobec ZUS zarzutu wprowadzenia w błąd przez swego zleceniobiorcę co do okoliczności mających znaczenia dla zakresu podleganiu ubezpieczeniom społecznym?

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

Czy pracodawca prawidłowo wyliczył wysokość odszkodowania? Czy odszkodowanie z umowy o zakazie konkurencji może być wypłacany kwartalnie?

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

3. Zygmunt K. nie przyjął skierowanego do niego indywidualnego wypowiedzenia zmieniającego, którego podstawą była fatalna ekonomiczna sytuacja pracodawcy. W konsekwencji doszło do rozwiązania stosunku pracy, a pracodawca odmówił mu wypłacenia odprawy ekonomicznej, z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika?

Czy pracodawca słusznie odmówił wypłaty odprawy?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 21

1. Jan K. (z zawodu ślusarz taboru) odwołał się od decyzji Zakładu z dnia 18 grudnia 2023 r. odmawiającej mu prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy. W toku postępowania biegli lekarze sądowi o specjalnościach z zakresu neurologii i ortopedii oraz reumatologii rozpoznali istotne ograniczenia ruchomości kręgosłupa w następstwie zeszywniającego zapalenia stawów. Po stwierdzeniu, że ubezpieczony pozostaje w zatrudnieniu, Sąd na podstawie opinii biegłych ustalił, że stan jego zdrowia nie powoduje niezdolności do pracy zgodnej z posiadanymi kwalifikacjami, choć nie może wykonywać ciężkiej pracy fizycznej i prac wymagających gibkości narządu osiowego. Sąd podniósł za opinią jednego z biegłych, iż *”zgodnie z zasadami logiki nie można orzec, że ktoś jest niezdolny do pracy, kiedy ją właśnie wykonuje w pełnym wymiarze czasowym od kilku lat”*. Sąd ustalił bowiem, że zaprzestaniu pracy ślusarza odwołujący pracuje jako ochroniarz lub sprzedawca-magazynier w małym sklepie. Sąd Okręgowy oddalił odwołanie.

Czy oddalenie odwołania było zasadne?

Na czym polega przekwalifikowanie i jaka jest istota renty szkoleniowej?

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

Czy pracodawca słusznie wydał pracownikowi świadectwo pracy?

Czy sytuacja Leona G. byłaby inna, gdyby swoje zapytanie o podwyżkę złożył na piśmie?

3. Alina G. sprzątała pomieszczenia biurowe w Urzędzie Miasta w R. przez 10 lat, na podstawie umowy o dzieło. W styczniu 2024 r. wiosła 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. Alina 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 Alina 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 Alinie G.?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 22

1. Marianna S. zaskarżyła decyzję organu rentowego, mocą której organ odmówił jej ustalenia wartości kapitału początkowego, bowiem w ocenie organu wnioskodawczyni nie wykazała, aby przed 1.01.1999 r. były opłacane za nią składki na ubezpieczenie społeczne. Organ rentowy nie uznał za wykazany okresu jej pracy od 27.04.1977 r. do 31.07.1978 r. w GS „SCH” w W. na podstawie umowy agencyjnej, ponieważ nie potwierdzono, aby z tytułu tej umowy były odprowadzane składki na ubezpieczenie społeczne. Skarżąca nie przedstawiła dowodów, że osiągała wynagrodzenie w wysokości co najmniej połowy najniższego wynagrodzenia. Wobec braku wykazania jakiegokolwiek okresu podlegania ubezpieczeniu, ZUS nie przyjął w konsekwencji okresów sprawowania opieki nad dziećmi od 23.12.1980 r. do 21.12.1983 r., od 22.12.1983 r. do 9.12.1986 r. i od 02.05.1991 r. do 20.05.1991 r.

Komu ustala się kapitał początkowy i na jakich zasadach?

Czy Marianna S. ma szansę w takim stanie faktycznym na ustalenie kapitału pocztowego?

Czy na niej ciąży ciężar dowodu odprowadzania składek w okresie umowy agencyjnej?

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

Czy postępowanie pracodawcy można zakwalifikować jako działania o charakterze mobbingowym?

Czy pracodawca odpowiada za zachowania mobbingowe stosowane przez współpracowników?

3. Bronisław 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 Bronisława 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 rozwiązał umowę o pracę z pięcioma pracownikami, którzy pracowali razem z Bronisławem L. Po zakończeniu umowy na okres próbny zawartej na 2 miesiące pracodawca zaoferował Bronisławowi L. zawarcie umowy na czas określony 5 miesięcy.

Czy postępowanie pracodawcy jest prawidłowe?

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

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 23

1. Zakład Ubezpieczeń Społecznych decyzją z dnia 16 maja 2022 r. wydaną w oparciu o przepisy ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (*Dz. U. z 2016 r., poz. 887*) odmówił Barbarze F. ustalenia kapitału początkowego, ponieważ nie udowodniła okresów składkowych wymienionych w art. 6 powołanej ustawy – przebytych przed 1 stycznia 1999 r. tj. przed dniem w życie tej ustawy, a okresy składkowe przebyte po 31 grudnia 1998 r. nie dają podstaw do ustalenia kapitału początkowego. W odwołaniu od decyzji Barbara F. złożyła zaświadczenia Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego z dnia 20 czerwca 2022 r. wynika, że od 1 stycznia 1983 r. do 31 grudnia 1990 r. i od 1 stycznia 1991 r. do 30 września 2005 r. podlegała ubezpieczeniu społecznemu rolników; składki zostały opłacone za okres od 1 stycznia 1983 r. do 30 września 1992 r., od 1 lipca 1993 r. do 30 września 2005 r.

Czy istnieje możliwość ponownego ustalenia kapitału początkowego, jeżeli tak to na jakich zasadach?

Czy sporny okres powinien zostać uwzględniony przy ustaleniu kapitału początkowego i czy będzie mieć wpływ na wysokości emerytury?

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

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

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

3. W obowiązującym u pracodawcy Spółce z o.o. PERMIT 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 do 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?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 24

1. Wojciech K. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą ZPMS, w ramach której zajmuje się produkcją mebli. Firma posiada dział konstrukcyjno - technologiczny, magazyn surowców i wyrobów gotowych, lakiernię mokrą i proszkową, ślusarnię ze spawalnią i stolarnię. Jednocześnie ww. jest współnikiem i prezesem zarządu spółki KDW Invest spółka z o.o. w D. (wspólnikiem jest również jego małżonka), która jest firmą handlową, zajmującą się sprzedażą mebli produkowanych przez ZPMS i ich montażem w sklepach sieciowych itp. Obie firmy mieszczą się pod tym samym adresem. Proces sprzedażowy zaczyna się od zapytania kontrahenta zewnętrznego (klienta) skierowanego do KDW Invest, przedstawienia oferty przez spółkę i złożenia przez tegoż klienta zamówienia, które przyjmuje rzeczona spółka. W uproszczeniu, po wykonaniu kosztorysu, dodaniu marży i zaaprobowaniu ceny przez klienta (po uprzednich negocjacjach) produkcja mebli zgodnie z zamówieniem jest zlecana przez spółkę KDW Invest firmie Wojciecha K. - ZPMS. Po wykonaniu zlecenia, meble są przekazywane (sprzedawane) do KDW Invest, ZPMS wystawia fakturę za wykonaną usługę, a następnie meble są przewożone do klienta i na miejscu montowane przez pracowników spółki KDW (pakowanie wyprodukowanych mebli, ich transport i montaż u klienta leży w gestii spółki). Skargi reklamacyjne przyjmuje KDW Invest jako podmiot będący stroną umów zawieranych z zamawiającymi wyposażenie sklepowe. Niemal cała produkcja mebli przez ZPMS odbywa się na rzecz KDW, bowiem około 95 % stanowią zlecenia otrzymywane z KDW jako firmy handlowej, zajmującej się sprzedaż mebli kontrahentom zewnętrznym. Nieruchomości oraz maszyny produkcyjne są własnością firmy ZPMS. Drobne narzędzia niezbędne do montażu i załadunku mebli należą do spółki KDW Invest. Oba podmioty łączy ramowa umowy o współpracy. Mariusz W. od 18 listopada 2014 r. do 17 listopada 2023 r. pozostawał zatrudniony na podstawie umowy o pracę w firmie ZPMS Wojciecha K. na stanowisku stolarza. W trakcie zatrudnienia ww. zawarł jednocześnie szereg umów zlecenia ze spółką KDW Invest spółka z o.o. Przedmiotem kolejnych umów cywilnoprawnych było wykonanie elementów do mebli sklepowych (umowa zlecenia z 1 stycznia 2016 r.), przygotowanie, pakowanie i załadunek towaru do wysyłki zgodnie z zestawieniem (umowa zlecenia z 1 lutego 2016 r.), dostawa i zamontowanie mebli 4F PTAK (umowa o dzieło z 8 lutego 2017 r.), dostawa i zamontowanie mebli 4 F (umowa o dzieło z 25 lutego 2018 r.), obróbka elementów na tokarce (umowa zlecenia z 1 marca 2016 r.), wykonanie opakowań do mebli (umowa zlecenia z 1 kwietnia 2020 r.), wykonanie opakowań do mebli (umowa zlecenie z 1 maja 2021 r.), wykonanie ekspozycji sklepowej (umowa o dzieło z 17 maja 2021 r.).

Kto jest płatnikiem składek za Mariusza W. z tytułu umów zlecenia?

Czy umowy zlecenia są ważne?

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

Czy stanowisko pracodawcy jest słuszne?

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

3. Tobiasz Z. jest od 9 miesięcy niezdolny do pracy z powodu choroby i najprawdopodobniej niezdolność ta będzie trwała jeszcze 2 miesiące. W okresie absencji Tobiasza 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?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 25

1. W dniu 7 stycznia 2020 r. spółka CEFARMIK zawarła ze spółką FARMATIK – na czas nieokreślony – umowę, której przedmiotem było świadczenie usług przez FARMATIK w zakresie obsługi finansowo-księgowej, prawnej, administracyjnej, teleinformatycznej, kadrowo-płacowej w tym outsourcing pracowniczy. W ramach zawartej umowy FARMATIK zawierała z pracownikami spółki CEFARMIK umowy cywilnoprawne i z tego tytułu zgłaszała ich do ubezpieczenia zdrowotnego. Jednocześnie (w okresie wykonywania umów zlecenia) osoby te były w spółce CEFARMIK zgłoszone do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego, jako pracownicy. Ubezpieczona Lidia J. została zatrudniona CEFARMIK na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 3 sierpnia 1988 r. na stanowisku technika farmaceutycznego w Aptece w B. Od 1 stycznia 1989 r. do 26 września 2023 r. pracowała na stanowisku starszego technika w CEFARMIK. Od 1 października 2020 r. jest zatrudniona na 1/2 etatu na czas określony do 30.06.2024 r. Z tytułu zatrudnienia w charakterze pracownika w CEFARMIK ubezpieczona podlegała obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym. Jednocześnie w okresie od 17 lipca 2021 r. do 31 grudnia 2023 r. FARMATIK zatrudniała Lidię J. na podstawie umowy zlecenia, której przedmiotem były „usługi wynikające z zamówienia”. Z tytułu zawartych umów spółka FARMATIK zgłosiła ubezpieczoną do obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego. W ramach pracy na podstawie umowy zlecenia ubezpieczona w istocie pracowała w tej samej aptece wykonując podobne czynności jak na rzecz CEFARMIK.

Kto jest płatnikiem składek z umów łączących Lidię J. z obiema firmami i dlaczego?

Co oznacza wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy w rozumieniu art. 8 ust. 2a ustawy systemowej?

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

Czy postępowanie pracodawcy jest słuszne?

3. Juliusz W. ma prawo do 26 dni urlopu wypoczynkowego za 2025 r. Dotychczas wykorzystał 14 dni urlopu w styczniu br. W planie urlopowym ma zaplanowane w maju br. 4 dni urlopu i w czerwcu br. kolejne 4 dni. Już w grudniu 2024 r. Juliusz W. zapowiedział, że na koniec sierpnia 2025 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?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 26

1. Michał D. znany bard i poeta zawierał z płatnikiem, w latach 2019-2023, umowy nazwane „umowami o dzieło”, których przedmiotem było wykonanie koncertów w tawernie w okresie letnim. Organ rentowy po przeprowadzeniu postępowania kontrolnego zaskarżonymi decyzjami stwierdził, że przedmiotem zawartych umów było *de facto* świadczenie usługi, a zatem podlegał on obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym na podstawie wyżej powołanych przepisów. Organ rentowy powołał się na bogate orzecznictwo sądowe, gdzie wskazano, że głównym kryterium przemawiającym za uznaniem umów, będących przedmiotem postępowania za umowy zlecenia (świadczenia usług) jest brak fizycznej formy dzieła-koncertu, a co za tym idzie brak możliwości poddania koncertu sprawdzianowi na istnienie wad fizycznych. W toku postępowania ustalono, iż zamówione koncerty miały niepowtarzalny charakter, twórcy prezentowali utwory własne i innych artystów, lecz we własnej autorskiej aranżacji. Zamawiający wybrał wykonawcę z uwagi na prezentowany przez niego wysoki poziom artystyczny i medialną rozpoznawalność. Część koncertów rejestrowano i wydano na płytach dvd. Część widzów specjalnie przybywała na dany koncert.

Jakie cechy musi mieć umowa by można ją zakwalifikować jako umowę o dzieło nie rodzącą obowiązku ubezpieczenia?

Jakie umowy zawierał Michał D.?

Czy ma znaczenie to, czy przedmiot umowy da się zakwalifikować jako dzieło w rozumieniu prawa autorskiego?

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

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

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

3. Teofil 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 nadwymiarowych 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 nadwymiarowych powinno być wynagradzane bez dodatku, ile godzin z dodatkiem i w jakiej wysokości?

Wyjaśnij z jakiego tytułu pracownikowi będą przysługiwały poszczególne dodatki.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 27

1. Przedmiotem działalności płatnika - Spółki Ogrodniczo Pszczelarskiej "P." Spółka z o.o. w (...) jest przetwarzanie i konserwowanie owoców i warzyw, sprzedaż hurtowa owoców i warzyw, sprzedaż hurtowa niewyspecjalizowana, kupno i sprzedaż nieruchomości na własny rachunek, wynajem i zarządzanie nieruchomościami własnymi lub dzierżawionymi. Odwołujący się płatnik i Marek J. 10 lipca 2022 r. zawarli umowę nazwaną umową o dzieło. Zamawiający zamówił, a wykonawca przyjął do wykonania zapakowanie ogórków świeżych w opakowania jednostkowe. Umowa została zawarta na czas od 10 lipca 2022 r. do 31 sierpnia 2022 r. Wykonawca zobowiązał się wykonać czynności w sposób określony w umowie każdorazowo na zamówienie zamawiającego. Wykonawca oświadczył, że jest w stanie dziennie wykonać 500 sztuk słoików ogórków i na zlecenie zamawiającego zobowiązał się tę normę wykonać. Odbiór dzieła był dokonywany po jego wyprodukowaniu każdego dnia. Wykonanie dzieła następowało w przedsiębiorstwie zamawiającego przy ul. A. w (...). Wykonawca w celu wykonania dzieła miał prawo przebywać na terenie przedsiębiorstwa zamawiającego. Pobyt był ewidencjonowany. Wykonawcy za wykonanie dzieła przysługiwało wynagrodzenie netto za wyprodukowane wyroby obliczone według ustalonych stawek, płatne za okres miesiąca na podstawie dziennych zestawień odebranego dzieła w ciągu 10 dni po przyjęciu dzieła i po wystawieniu rachunku przez wykonawcę. Wykonawca mógł wykonywać przedmiot umowy przy udziale podwykonawców i zatrudnionych przez siebie pracowników pod warunkiem, że zgłosi zamawiającemu z wyprzedzeniem dane tych pracowników lub podwykonawców i osób wykonujących czynności w imieniu podwykonawców oraz przedstawi dokumenty sanitarne tych osób wymagane do wykonywania czynności. Wykonawca odpowiadał za działania i zaniechania osób wskazanych, jak za działania i zaniechania własne. Wykonawca zobowiązał się stosować do porządku i obowiązujących regulaminów na terenie przedsiębiorstwa zamawiającego, przestrzegać przepisów bhp i przeciwpożarowych oraz stosować się w tym zakresie do poleceń osób wyznaczonych przez zamawiającego.

Czy zawarta umowa była faktycznie zgodna z nazwą?

Jakie cechy przesądzają o zakwalifikowaniu danej umowy jako umowy o dzieło?

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

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

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

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 Bernard 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?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 28

1. Tadeusz K. zatrudniony w oparciu o stosunek pracy w ZKM sp. o.o. w O. pracował jako kierowca autobusu. Z dniem 30 września 2022 r. rozwiązał stosunek pracy i nabył prawo do emerytury pomostowej. Następnie zatrudnił się u swojego dotychczasowego pracodawcy na podstawie umowy zlecenia, wykonując na rzecz wskazanego płatnika ZKM sp. o.o. te same czynności, które przez ponad 30 lat wykonywał w ramach stosunku pracy. Płatnik sam wyjaśnił w jednym z wcześniejszych pism kierowanych do ZUS, że nie ma żadnych różnic pomiędzy zakresem czynności i obowiązków, jakie wykonywał ubezpieczony na podstawie umowy o pracę i umowy zlecenia. W tej sytuacji decyzją z 13 lutego 2023 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. powołując się na art. 83 ust. 1 pkt 2, art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1, art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (*Dz. U. z 2022 r., poz. 1009 ze zm.*) stwierdził, że Tadeusz K. u płatnika składek ZKM sp. z o.o. podlegał obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu jako pracownik od 27 października 2022 r. oraz, że nie podlegał obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym i wypadkowemu jako osoba wykonująca pracę na podstawie umowy zlecenia od 27 października 2022 r. W ocenie organu rentowego, od 27 października 2022 r. nie nastąpiła żadna zmiana w łączącym strony stosunku prawnym. Ubezpieczony cały czas świadczy pracę na rzecz płatnika w ramach stosunku pracy.

Czy organ rentowy ma rację?

Czemu służyła w tym przypadku zmiana umowy łączącej odwołującego z dotychczasowym pracodawcą?

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

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

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

3. Hubert 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 Piotr 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. Piotr 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 objęty kontrolą trzeźwości i sposób przeprowadzenia takiej kontroli?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 29

1. Ubezpieczona Aleksandra H. od 1.01.2022 r. do 13 maja 2022 r. pozostawała w stosunku pracy na 1/2 etatu i z minimalnym wynagrodzeniem (1/2 minimalnego) jako florystka. Następnie zgłosiła się do ubezpieczeń społecznych, w tym chorobowego z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej (usługi w zakresie make-upu) od 14 maja 2022 r. z maksymalną podstawą wymiaru składek za maj 2022 r. i podobnie w następnym miesiącu. Z dniem 1 lipca 2022 r. rozpoczęła korzystanie ze zwolnień lekarskich w związku z zagrożeniem ciąży, była ona już bowiem w 6 miesiącu ciąży. W toku postępowania ustalono, że po rozpoczęciu działalności wykonała ona tylko 5 usług w zakresie make-upu, głównie dla członków rodziny i sąsiadki. Organ rentowy odmówił wypłaty jej zasiłku chorobowego.

Jakie cechy musi mieć działalność pozarolnicza, aby mogła kreować tytuł do ubezpieczeń społecznych?

Czy stan ciąży wyklucza skuteczne zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej?

Czy sąd jest wiązany wskazaną podstawą wymiaru składek Aleksandry H.?

Czy odmowa wypłaty zasiłku była zasadna?

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

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

3. 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.?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 30

1. Zakład Ubezpieczeń Społecznych decyzją z dnia 7.02.2022 r. stwierdził, że Urszula K. od 26.09.2021 r. nie podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej. Organ rentowy ustalił, że 26.09.2021 r. zgłosiła w Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej rozpoczęcie działalności gospodarczej w zakresie księgowości i doradztwa podatkowego. Jako główne miejsce wykonywania zarobkowej wskazała lokal nr 6 położony w B. przy ul. Tuwima 1. W okresie od 11 do 13 października była chora, a następnie wносиła o przyznanie jej zasiłku macierzyńskiego od 14.10.2021 r. do 12.10.2022 r. W czasie kontroli prowadzonej przez organ rentowy zeznała, że do 25.09.2021 r. była zatrudniona w spółce DRO. jako księgowa. Spółka znajduje się w stanie likwidacji i nie zatrudniała żadnych pracowników. Z uwagi na konieczność zakończenia tego postępowania zobowiązała się, że od 1.10.2021 r. będzie nadal prowadzić księgowość tej spółki, ale już poza stosunkiem pracy. Prowadzenie działalności zgłosiła około 3 tygodnie przed porodem. Wg O/ZUS w listopadzie uzyskała przychód w wysokości 506 zł, przy kosztach w wysokości 3.744 zł. Wysokość wynagrodzenia za 2 umowy zawarte z przyszłymi klientami przyniosło jej zysk w wysokości 400 zł. Zaawansowana ciąża wyklucza uznanie, że Urszula K. miała zamiar faktycznie prowadzić działalność gospodarczą. W 2021 r. miała ona charakter okazjonalny i dorywczy. Zgłoszenie jej do ewidencji zostało dokonane jedynie w celu umożliwienia skorzystania z zasiłków wyliczonych od wysokiej podstawy.

Czy Urszula K. podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej?

Jakie znaczenie ma uzyskanie wpisu do CEIDG?

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

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

3. Arkadiusz B. jest zatrudniony na pełny etat i wykonuje pracę od poniedziałku do piątku w wymiarze 8 godzin na dobę. Na początku 2024 r. miał do wykorzystania 40 dni urlopu (26 dni urlopu bieżącego i 14 dni urlopu zaległego). W dniu 18 kwietnia 2023 r. przedłożył orzeczenie lekarskie uprawniające go do pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy, tj. 7/8 etatu. W styczniu 2024 r. Arkadiusz B. wykorzystał 3 dni urlopu.

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

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 31

1. Decyzją z dnia 19 kwietnia 2023 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Olsztynie stwierdził, że Paulina G. jako osoba wykonująca pracę na podstawie umowy zlecenia u płatnika składek Mateusza M. (swego partnera) nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu od 8 sierpnia 2022 r., albowiem zamiarem stron nie było faktyczne realizowanie umowy zlecenia, lecz jej pozorowanie. Celem zawarcia umowy było zapewnienie Paulinie G. tytułu do ubezpieczeń społecznych i uzyskania nienależnych świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, w związku z niezdolnością do pracy spowodowaną stanem ciąży oraz urodzeniem dziecka. W odwołaniu od powyższej decyzji Paulina G., wniosła o jej zmianę i zarzuciła decyzji błąd w ustaleniach faktycznych, co do tego, iż umowa nie była fikcyjna, bowiem wykonywała ona pracę zarobkową i otrzymywała za nią wynagrodzenie. Wskazała, że do pracy była szkolona już 18 kwietnia 2022 r. Nie została zatrudniona wcześniej u Mateusza M., ponieważ pracowała w innej firmie, gdzie miała umowę o pracę na czas określony do maja. Wskazała, że Mateusz M. miał w maju i czerwcu zatrudnionego innego kierowcę, a sam zajmował się pracą i szkoleniem odwołującej. Podniosła, że to nie była jej jedyna praca, ponieważ była także zatrudniona w klubie sportowym, gdzie prowadziła treningi w godzinach wieczornych. W toku postępowania Sąd ustalił ponadto, że odwołującą się wykonywała na rzecz Mateusza M. podobne czynności już przed zawarciem umowy, ale w mniejszym zakresie, nadto że do ubezpieczenia zgłoszono ją z prawie maksymalną podstawą wymiaru składek.

Czy umowa zlecenia jest ważna i od czego to zależy?

Czy ZUS jest uprawniony do kontroli zawieranych umów pod kątem ich ważności jako tytułów do ubezpieczeń społecznych?

Czy sąd w przypadku gdyby uznał umowę za ważną może obniżyć podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne Pauliny G.?

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

Proszę podać jaki powinien zapaść wyrok.

3. W czerwcu 2023 r. spółka z o.o., w której utworzony jest Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych przejęła w trybie art. 23¹ k.p. Zakład Budowlany, 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 Budowlanego będą mieli prawo do świadczeń z Zakładowego Funduszu Socjalnego obowiązującego w spółce?

Czy spółka będzie musiała przeliczyć wysokość odpisu?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 32

1. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. decyzją z 17 listopada 2022 r. stwierdził, iż Mirosław S. jako pracownik (*prezes jednoosobowego zarządu*) u płatnika Mobir sp. z o.o. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym od 15.11.2018 r. Organ rentowy ustalił, że został on zgłoszony do ubezpieczeń od 15.11.2018 r. jako pracownik spółki Mobir. Organ ustalił, że do Mirosława S. należy 490 udziałów (z 500), a pozostałe należą do jego brata Grzegorza. W odwołaniu od tej decyzji Spółka podniosła, iż decyzja jest nietrafna, bowiem umowa została zawarta z zachowaniem wymogów z art. 210 § 1 k.s.h.

Co stanowi tytuł do ubezpieczenia wspólnika spółki z o.o. gdy należą do niego wszystkie udziały tej spółki lub prawie wszystkie?

Czy Mirosław podlega ubezpieczeniom społecznym jako pracownik spółki?

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

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

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

3. 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?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 33

1. Powód Andrzej D. był zatrudniony u pozwanego Karola C. właściciela firmy od 1 września 2009 r. na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego. W 2019 r. pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia (art. 53 § 1 pkt 1b k.p.). Powód w pozwie złożonym to Sądu Rejonowego w Ostrokołe domagał się przywrócenia do pracy. Pozwany pracodawca wnosił o oddalenie powództwa, a już kategorycznie wykluczał możliwość przywrócenia go do pracy. Podniósł, że już zatrudnił na jego miejsce pracownika na czas nieokreślony i jest bardzo z niego zadowolony. Nadto dodał, że utracił zaufanie do powoda, który pozwał go w innym jeszcze procesie o 150.000 zł za „urojone” naruszenie jego dóbr osobistych, a całą sytuację z powodem przypłacił zawałem. Nie wyobraża sobie ponownej współpracy z powodem, prędzej zlikwiduje firmę.

Czy okoliczności wskazywane przez pracodawcę są przeciwwskazaniem do przywrócenia powoda do pracy i jakie pole manewru ma sąd w tym zakresie?

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

Czy postępowanie pracodawcy jest słuszne?

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

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

3. W firmie sprzątającej pomieszczenia biurowe „Czyścioch”, której właścicielem jest Amelia K. spośród 20 pracowników, 10 pracowników 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 Henrykę L. urodzoną 17 stycznia 1959 r., ma uprawnienia emerytalne i jest osobą, która najkrócej pracuje w tym zakładzie pracy. Henryka 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?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 34

1. Prezes Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego decyzją z dnia 19.04.2021 r. odmówił przyznania Bożenie H. (ur. po 1948 r.) prawa do emerytury rolniczej uznając, że nie posiada ona 25 lat stażu ubezpieczeniowego niezbędnego do nabycia tego świadczenia (ma 23 lata takiego stażu). Nadto nawet gdyby jej przyznać tę emeryturę to i tak podległaby ona zawieszeniu, bo pobiera już emeryturę ZUS znacznie wyższą od emerytury rolniczej, o którą się ubiega. W odwołaniu od tej decyzji Bożena H. podniosła, że ma okres 4 lat pracy na gospodarstwie rodziców po ukończeniu 16 roku życia, który podlega jej zaliczeniu do emerytury, a ponadto podniosła że powinna poobierać obie emerytury w całości.

Jakie są zasady zaliczania okresu pracy na gospodarstwie rolnym do emerytury rolniczej, w szczególności czy konieczne jest by była ona domownikiem na gospodarstwie rodziców?

Czy gdyby okazało się, że Bożena H. spełnia warunki do pobierania emerytury rolniczej, będzie mogła ją poobierać obok pobieranej już emerytury z ZUS?

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

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

Czy pracodawca może dobrowolnie wypłacić takie wynagrodzenie?

3. Od 1 stycznia 2024 r. w zakładzie pracy, którego właścicielem była Halina G. został zamontowany elektroniczny system rejestrujący czas przyścia pracowników do pracy oraz czas opuszczenia zakładu pracy. 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.?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 35

1. Prezes Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego decyzją z 4 stycznia 2022 r. z urzędu przeliczył Stefanowi T. rentę rolniczą od 1 stycznia 2022 r. i ustalił, że do wypłaty przysługuje świadczenie w kwocie 283,57 zł. Organ wskazał, że część uzupełniająca renty rolniczej w kwocie 986,73 zł ulega zawieszeniu z powodu niezaprzestania prowadzenia działalności rolniczej. Organ ustalił, że Prezes Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego decyzją z 10 kwietnia 2012 r. przyznał Stefanowi T. prawo do renty rolniczej od 1 marca 2012 r. bezterminowo i zawiesił wypłatę części uzupełniającej w 100% z powodu niezaprzestania prowadzenia działalności rolniczej. W związku z zawarciem przez odwołującego z Maciejem Sz. w kwietniu 2012 r. umowy dzierżawy, decyzją z 11 maja 2012 r. wznowiono wypłatę części uzupełniającej renty rolniczej w pełnej wysokości od 1 marca 2012 r. Zgodnie z informacją Urzędu Miejskiego w S. z 18 lutego 2021 r. Stefan T. po sprzedaży działki o nr 868 o pow. 0,27 ha położonej w O. oraz w związku z rozwiązaniem umowy dzierżawy z kwietnia 2012 r. w dniu 25 listopada 2019 r. posiada na terenie gminy S. grunty rolne o powierzchni fizycznej 1,23 ha oraz powierzchni przeliczeniowej 0,8360 ha. W wyniku uzyskania powyższej informacji organ rentowy decyzją z 8 marca 2021 r. wstrzymał wypłatę części uzupełniającej renty od 1 marca 2021 r. Decyzją z 6 maja 2021 r. zażądano zwrotu nienależnie pobranego świadczenia, tj. 100% części uzupełniającej z powodu prowadzenia działalności rolniczej za okres od 1 grudnia 2019 r. do 28 lutego 2021 r. Stefan T. nie odwołał się od tych decyzji, a więc stały się one ostateczne. Sąd rozpoznając odwołanie od decyzji z 4 stycznia 2022 r. ustalił ponadto, że odwołujący Stefan T. zamieszkuje poza granicami kraju, w Grodnie. Nadto ustalił, że umowa dzierżawy została rozwiązana w 2019 r. i wówczas sprzedał ziemię do niego należącą. Stefan T. jest osobą niedomagającą ze względu na stan zdrowia, gdyż przeszedł ciężki zawał serca. Aktualnie posiada na terenie gminy S. grunty rolne o powierzchni fizycznej 1,23 ha oraz powierzchni przeliczeniowej 0,8360 ha, które jest zarośnięta krzewami.

Czy zwieszenie renty rolniczej było uzasadnione?

Jakie są zasady zawieszania emerytur i rent rolniczych?

Jak się rozkłada ciężar dowodu w tych sprawach?

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

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

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

3. W dniu 15 stycznia 2024 r. pracodawca rozwiązał z Joanną 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 Joanna H. uważa, że pracodawca dopuścił się wykroczenia przeciwko prawom pracownika?

Czy będzie jej przysługiwał ekwiwalent za urlop wraz odsetkami?

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

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 36

1. Powód H. wniosł przeciwko pozwanej – E. sp. z o.o. w K. o przywrócenie go do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy; zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Wyrokiem z dnia 17 maja 2018 r., Sąd Rejonowy w K. zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 16 540,98 zł tytułem odszkodowania, a w pozostałym zakresie oddalił powództwo, rozstrzygając o kosztach postępowania. Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w E. sp. z o.o. z siedzibą w K. w okresie od 16 kwietnia 1991 r. do 5 kwietnia 2017 r. w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 24 marca 2017 r. powód i inni pracownicy pozwanego pobrali z magazynów E. sp. z o.o. zamówioną ilość 40 prętów stalowych ocynkowanych przeznaczonych do uziemienia w paczkach po 5 sztuk. Po zakończeniu pracy w samochodzie powoda znaleziono 4 paczki takich samych prętów. Pozwana, reprezentowana przez prezesa zarządu, zawiadomiła działające w zakładzie pracy pozwanej związki zawodowe o zamiarze rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. bez zachowania okresu wypowiedzenia, jako przyczynę wskazując kradzież mienia pracodawcy. W oświadczeniu stwierdzono, że w dniu 24 marca 2017 r. powód dokonał kradzieży prętów stalowych ocynkowanych, przekładając je około godz. 14:16 z samochodu służbowego Ford Transit (...) do swojego prywatnego samochodu. Powód zapoznał się z treścią wręzonego dokumentu, po czym odłożył go i bez potwierdzenia podpisem faktu zapoznania się z jego treścią opuścił miejsce pracy. Następnie powód udał się na SOR Wojewódzkiego Szpitala Zespolonego w K. ze skierowaniem do Oddziału Kardiologii z powodu epizodu bólu w klatce piersiowej. Powód otrzymał zwolnienie lekarskie wystawione w dniu 6 kwietnia 2017 r. - na okres od 5 kwietnia 2017 r. do 14 kwietnia 2017 r. Po złożeniu oświadczenia woli o rozwiązaniu umów powoda uniewinniono w Sądzie Rejonowym od popełnienia wykroczenia (kradzieży prętów), bowiem pręty, które powód zabrał do samochodu zostały przez niego znalezione w obszarze gdzie pracował (nie były to pręty mu powierzone). Sąd Rejonowy w okolicznościach tej sprawy zasądził wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, nie znalazł jednak podstawy do restytucji zatrudnienia powoda, gdyż zdaniem Sądu, było to niecelowe z uwagi na nieusuwalną utratę zaufania do pracownika, która jest niezbędna dla możliwości dalszej współpracy. Powód zaskarżył wyrok w całości, zarzucając w szczególności rażące naruszenie art. 45 § 1 k.p., art. 45 § 2 w związku z art. 56 § 2 k.p., art. 477 k.p.c. przez brak pouczenia stron postępowania o możliwości zastosowania art. 45 § 2 k.p. i art. 47 k.p.

Czy odmowa przywrócenia do pracy pracownika była uzasadniona?

Czy podniesiony zarzut apelacji o braku uprzedzenia jest zasadny?

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

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

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

3. Renata 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. Renata 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?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 37

1. Paulina D. od 22 kwietnia 2013 r. do 31 sierpnia 2017 r. była zatrudniona w Agencji Nieruchomości Rolnych w W. W związku z rozwiązaniem Agencji Nieruchomości Rolnych i powstaniem Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa stosunek pracy odwołującej się wygasł. Ubezpieczonej nie została przedstawiona propozycja zatrudnienia w nowopowstałym Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa. W dniu 8 grudnia 2017 r. Paulina D. urodziła dziecko, a w dniu 18 grudnia 2017 r. złożyła wniosek do organu rentowego o przyznanie zasiłku macierzyńskiego. Decyzją z 11 stycznia 2018 r., organ rentowy odmówił odwołującej się prawa do zasiłku macierzyńskiego, powołując się na to, że ubezpieczona urodziła dziecko w dniu 8 grudnia 2017 r., a od 1 września 2017 r. nie podlega ubezpieczeniu chorobowemu. Rozpoznając to powództwo Sąd Rejonowy uznał, że brak było podstaw do uznania, że zniesienie Agencji Nieruchomości Rolnych stanowiło likwidację pracodawcy w rozumieniu art. 41¹ § 1 k.p. Natomiast sytuacja odwołującej się była skutkiem reformy w zakresie administracji rolnej. Odwołującej się nie zaproponowano nowych warunków zatrudnienia, a jej stosunek pracy wygasł w trybie art. 51 ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. - Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa (Dz.U. z 2017 r., poz. 264). Zdaniem Sądu pierwszej instancji, odmowa przyznania świadczenia osobie, której tytuł ubezpieczenia ustał z powodu reformy przeprowadzonej przez ustawodawcę, kłóci się z prawem do zabezpieczenia społecznego (art. 67 ust. 1 Konstytucji) i art. 2a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2020 r., poz. 226, dalej ustawa systemowa). Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że odwołująca się została postawiona w mniej korzystnej sytuacji prawnej w stosunku do podmiotów wymienionych w art. 30 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (jednolity tekst: Dz.U. z 2020 r., poz. 870, dalej ustawa zasiłkowa) i z tego powodu zmienił zaskarżoną decyzję.

Czy stosunek pracy Pauliny D. rzeczywiście wygasł?

Czy Paulinie D. służy prawo do prawa do zasiłku macierzyńskiego?

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

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

3. Ronald 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 Ronalda T. o wyższej składce na ubezpieczenie wypadkowe. W ocenie Ronalda 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 Ronald T. jest zobowiązany do opłaty składki w wysokości wskazanej w zawiadomieniu. Ronald 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, 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 Ronald T., mogą uzasadniać niższą składkę wypadkową?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 38

1. Powód Janusz K. był zatrudniony w Agencji Nieruchomości Rolnych Oddział Terenowy w R. w okresie od 22 maja 1992 r. do 31 sierpnia 2017 r. w charakterze kierowcy. Posiada 41 letni staż pracy. Przez cały czas zatrudnienia uzyskiwał dobre oraz szczególnie dobre oceny. Posiada prawo jazdy kat. A, B, C, D, E i T oraz zaświadczenie lekarskie, w którym orzeczono jego zdolność do pracy na stanowisku kierowcy do dnia 30 kwietnia 2018 r. Oprócz powoda, w Agencji na stanowisku kierowcy był zatrudniony jeszcze jeden pracownik - A.O. (z analogicznym zakresem obowiązków), który otrzymał od Pełnomocnika do spraw utworzenia Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa propozycję zatrudnienia na stanowisku pracownika gospodarczego w wydziale organizacyjno-prawnym (dawniej sekcji). Do jego obowiązków należało (od dnia 1 września 2017 r.) utrzymanie transportu samochodów - prowadzenie pojazdów i dbałość o ich stan techniczny, wykonywanie drobnych napraw gospodarczych, przewóz dokumentów itp. A. O. legitymuje się 38-letnim ogólnym stażem pracy i ma wykształcenie zawodowe. Posiadał prawo jazdy kategorii A, B, C i T. Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa (KOWR) powstał 1 września 2017 r. na mocy ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa (Dz.U. z 2017 r., poz. 623). W tym terminie przestały istnieć dwie agencje rolne: Agencja Rynku Rolnego i Agencja Nieruchomości Rolnych, których zadania przejął w znacznej części KOWR. W związku z reorganizacją, minister właściwy do spraw rozwoju wsi powołał Pełnomocnika do spraw utworzenia KOWR. Prezes Agencji Rynku Rolnego oraz Prezes Agencji Nieruchomości Rolnych zostali zobowiązani do przekazania Pełnomocnikowi imiennych wykazów pracowników wraz z podaniem stanowisk pracy, warunków zatrudnienia oraz posiadanych kwalifikacji i stażu pracy, według stanu na dzień przekazania. Pełnomocnik w terminie do dnia 31 maja 2017 r. proponował na piśmie zatrudnienie w KOWR, określając warunki pracy i płacy, w tym miejsce zatrudnienia, wybranym pracownikom obu Agencji. Brak takiej propozycji, względnie jej nieprzyjęcie, skutkowało wygaśnięciem stosunku pracy z dniem 31 sierpnia 2017 r. Powód w związku z nieotrzymaniem propozycji zatrudnienia powołał się na dyskryminację i domagał się przywrócenia do pracy.

Czy taka regulacja rozwiązania stosunku pracy jest wygaśnięciem tego stosunku?

Jakie roszczenia służyły powodowi?

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

Czy doszło do rozwiązania stosunku pracy ze wszystkimi pracownikami?

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

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

3. Lucyna Z. jest krawcową i prowadzi własny mały zakład, 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. Lucyna 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 2022r.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 39

1. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R. w decyzji wydanej w maju 2021 r., stwierdził odpowiedzialność Haliny Ł. na podstawie art. 116 Ordynacji podatkowej w zw. z art. 31 i 32 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych za składki niezapłacone przez spółkę z o.o. OLEM w D. za okres od stycznia 2018 do maja 2020 r., gdy była ona prezesem zarządu tej spółki. W odwołaniu od tej decyzji skarżąca podniosła, iż nie ponosi odpowiedzialności za zaległe składki, ponieważ faktycznie nigdy nie była prezesem spółki, bowiem nigdy nie wpisano jej do KRS jako prezesa zarządu, gdyż stosowny wniosek został zwrócony z powodu jego braków, a ponadto gdy chciała ona wystąpić z wnioskiem o upadłość spółki w chwili powstania tych zobowiązań składowych, to została przegłosowana przez pozostałych członków zarządu. Po tej sytuacji przestała się interesować sprawami spółki, a faktycznie zarządzał nią drugi członek zarządu Gerard K.

Czy okoliczności przez nią podniesione są wystarczające do zwolnienia jej z odpowiedzialności?

Wykazanie jakich okoliczności uwalniałoby skarżącą z odpowiedzialności za zobowiązania z tytułu składek?

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

Co będzie stanowiło podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego?

3. Paulina 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. Paulina G. w dalszym ciągu źle się czuła.

Od jakiej daty Paulina G. będzie uprawnioną do zasiłku chorobowego?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 40

1. Powód Aleksander B. zawarł z pozwaną spółką w dniu 1 lipca 2018 r. umowę o pracę na czas nieokreślony, na podstawie której został zatrudniony na stanowisku dyrektora sprzedaży kanału agencyjnego z wynagrodzeniem zasadniczym 12.000 zł i premią, której zasady przyznawania miał regulować załącznik do umowy. W umowie o pracę wskazano dla każdej ze stron trzymiesięczny okres wypowiedzenia z możliwością jego skrócenia za obustronnym pisemnym porozumieniem. W dniu 19 stycznia 2019 r. prezes Spółki E. w obecności pracownika działu kadr i płac A. P. wręczył powodowi pisemne oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, w którym podano, że przyczyną wypowiedzenia jest niewykonanie wydanego przez przełożonego w dniach 13 listopada 2018 r., 23 listopada 2018 r. oraz 23 grudnia 2018 r. polecenia służbowego w zakresie przygotowania planu działania dla nowego kanału agencyjnego. Wskazano, że powód pomimo kilkukrotnych przypomnień nie wykonał polecenia służbowego i nie przygotował planu działania dla nowego kanału agencyjnego, co stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych określonych w art. 100 k.p. tj. obowiązku stosowania się do poleceń przełożonych dotyczących pracy oraz obowiązku sumiennego i starannego wykonywania pracy. Wypowiedzenie umowy o pracę zostało podpisane przez Annę. P., która nie jest pracownikiem pozwanej spółki, a zatrudniona pozostaje w innym podmiocie prowadzącym obsługę spółek grupy kapitałowej; nie była wyznaczona do obsługi pozwanej i nie posiadała pisemnego upoważnienia do dokonywania w jej imieniu czynności z zakresu prawa pracy. Powód zniechęcony pracą w tej firmie nie domagał się przywrócenia do pracy lecz odszkodowania. Sąd Rejonowy uwzględnił żądanie pozwu w całości i stwierdził, że zgodnie z art. 47¹ k.p. odszkodowanie, o jakim mowa w art. 45 § 1 k.p. przysługuje powodowi w wysokości wynagrodzenia za 3 miesiące, gdyż odpowiadało okresowi wypowiedzenia uzgodnionego w umowie o pracę (art. 36 § 1 k.p.).

Czy roszczenie odszkodowawcze jest zasadne i za jaki okres?

Jaka jest relacja art. 47¹ k.p. do regulacji umownych stron stosunku pracy?

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

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

3. Marek K. uległ wypadkowi w trakcie zjazdu na nartach, którego skutki długotrwałe odczuwa do dzisiaj. 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?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 41

1. Janusz K. zatrudniony był w firmie BRUCZEK produkującej kostkę brukową bezpośrednio przy produkcji od 2018 r., jednocześnie od 2019 r. zatrudnił się w firmie kurierskiej w niepełnym wymiarze czasu pracy jako doręczyciel przesyłek. W dniu 1.12.2023 r. przedłożył pracodawcy firmie BRUCZEK zwolnienie lekarskie na okres miesiąca, a następnie na dalsze 3 miesiące, wskazujące na jego niezdolność do pracy z powodu choroby zwyrodnieniowej kręgosłupa. W okresie tego zwolnienia lekarskiego Janusz K. w dalszym ciągu wykonywał prace kurierskie. We wrześniu 2024 r. ZUS zobowiązał go do zwrotu świadczenia w oparciu o art. 17 ust.1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 2780).

Czy decyzja organu rentowego jest słuszna?

2. Nieżyjący już Zbigniew M. według Informacji IPN o przebiegu służby w okresie od 1 października 1985 r. do 31 lipca 1990 r. pełnił służbę w organach wymienionych w art. 13b ustawy z dnia 18 lutego 1994 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Biura Ochrony Rządu, Państwowej Straży Pożarnej i Służby Więziennej oraz ich rodzin tj. z dnia 6 maja 2016 r. - Dz.U. z 2016 r. poz. 708) - tj. jako organach działających na rzecz totalitarnego państwa. W okresie tym Zbigniew M. pełnił służbę w WOP na wschodzie kraju i zajmował się kontrolą ruchu granicznego. Powyższa informacja stała się podstawą decyzji z dnia 4 sierpnia 2017 r. o ponownym ustaleniu wysokości renty rodzinnej pobieranej przez wdowę po Zbigniewie M. Lucynę M. - wydanej przez Dyrektora Zakładu Emerytalno-Rentowego Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji, na podstawie art. 24a oraz art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 18 lutego 1994 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy (...) obniżającej wysokość tego świadczenia do poziomu przeciętnej renty rodzinnej wypłaconej przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, ogłoszonej przez Prezesa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (art. 24a ust. 3 ustawy).

Czy wniesione przez Lucynę M. odwołalnie ma szanse powodzenia i jakie okoliczności faktyczne i prawne mogą mieć znaczenie?

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

Czy postępowanie pracodawcy jest słuszne?

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

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

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 42

1. Izba Administracji Skarbowej w L. (powód) wniosła o zasądzenie od Ryszarda S. (pozwany) kwoty 37.720,79 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem podniesionej szkody. Ryszardowi S. wypłacono bowiem tytułem odszkodowania kwotę 3.782,59 zł, objętą rygiorem natychmiastowej wykonalności w dniu 29 czerwca 2015 r., a pozostałe 145.142,17 zł w dniu 3 listopada 2015 r. Od powyższej kwoty nie potrącono i nie odprowadzono składek na ubezpieczenia społeczne, jak również zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych. Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że decyzją z 8 lutego 2016 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. (organ rentowy) ustalił powódce podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenie społeczne i zdrowotne pozwanego za miesiące czerwiec i lipiec 2014 r. Odwołanie od powyższej decyzji wniosła powódka, jednakże niezależnie od jej zaskarżenia dokonała korekty dokumentacji ZUS i wpłaciła wszystkie składki na ubezpieczenia społeczne, w tym również w części, która powinna być sfinansowana przez ubezpieczonego. W dniu 25 października 2017 r., powódka odprowadziła także zaliczkę na podatek dochodowy z tytułu wypłaconego pozwanemu odszkodowania. Wymóg opodatkowania tego odszkodowania został potwierdzony wyrokiem Naczelnego Sądu Administracyjnego. Pozwany w odpowiedzi na pozew wniosł o jego oddalenie, podnosząc zarzuty przedawnienia i sprzeczności żądania z zasadami współżycia społecznego.

Czy pozwany może bronić się takim zarzutem, a jeżeli tak to od czego to zależy?

Czy doszło do przedawnienia roszczenia powódki i pod kątem jakiej normy trzeba to oceniać?

2. Halina M. według Informacji IPN o przebiegu służby w okresie od 1 października 1986 r. do 31 lipca 1989 r. pełniła służbę w organach wymienionych w art. 13b ustawy z dnia 18 lutego 1994 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Biura Ochrony Rządu, Państwowej Straży Pożarnej i Służby Więziennej oraz ich rodzin tj. z dnia 6 maja 2016 r. - Dz.U. z 2016 r. poz. 708) - tj. jako w organach działających na rzecz totalitarnego państwa. W okresie tym Halina M. zajmowała się przyjmowaniem wniosków paszportowych i wydawaniem paszportów w Urzędzie Wojewódzkim w B. Po okresie tej służby była oficerem policji w Wydziale dochodzeniowym Komendy Wojewódzkiej w B., aż do nabycia emerytury policyjnej w 2008 r. Powyższe informacje stały się podstawą decyzji z dnia 4 sierpnia 2017 r. o ponownym ustaleniu wysokości emerytury policyjnej Lucyny M. pobieranej wydanej przez Dyrektora Zakładu Emerytalno-Rentowego Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji, obniżającej wysokość jej świadczenia do poziomu przeciętnej emerytury przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, ogłoszonej przez Prezesa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. (art. 15c ust. 3 ustawy).

Czy wniesione przez Halinę M. odwołanie ma szanse powodzenia i jakie okoliczności faktyczne i prawne mogą mieć znaczenie?

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

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

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

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 43

1. Powód Mariusz M. domagał się uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, a na wypadek upływu terminu po upływie okresu wypowiedzenia, przywrócenia do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach pracy i płacy. Sąd Rejonowy w W. wyrokiem z dnia 12 kwietnia 2017 r. oddalił powództwo i odstąpił od obciążenia powoda kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej. Sąd Rejonowy mając na uwadze ustalenia faktyczne uznał, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie. Wskazał przy tym, iż podstawa prawna roszczenia powoda wynikała z przepisów art. 45 k.p. w zw. z art. 136 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (wówczas obowiązującej). Strona pozwana rozwiązując stosunek pracy z powodem jako podstawę prawną wskazała art. 124 ust. 2 ustawy prawo o szkolnictwie wyższym. Zgodnie z treścią powołanego przepisu rektor rozwiązuje za wypowiedzeniem stosunek pracy z nauczycielem akademickim w przypadku otrzymania przez nauczyciela akademickiego dwóch kolejnych ocen negatywnych, o których mowa w art. 132. W toku postępowania powód nie kwestionował prawdziwości samej przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu umowy o pracę, gdyż bezspornym było to, że faktycznie otrzymał dwie negatywne oceny pracy. Powód podnosił natomiast, iż stosunek pracy nie mógł zostać mu wypowiedziany z uwagi na to, iż pełnił funkcję wydziałowego społecznego inspektora pracy i korzystał ze szczególnej ochrony na podstawie art. 13 ust. 1 ustawy z 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (*jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 567*). Zgodnie z powołanym przepisem zakład pracy nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę z pracownikiem pełniącym funkcję społecznego inspektora pracy w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu, chyba, że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Czy wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy?

Wymień grupy pracowników szczególnie chronionych wg Kodeksu pracy?

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

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

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

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

Czy postępowanie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych jest słuszne?

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

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 44

1. Janusz K., będący radcą prawnym domagał się zasądzenia od I. Spółki Akcyjnej w C. kwoty 21.222 zł tytułem odszkodowania wraz z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia odpisu pozwu oraz zasądzenia kosztów procesu. Janusz K. był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony od 18 maja 2020 r. do 31 maja 2022 r. na stanowisku radcy prawnego. Stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 30 września 2021 r. za wypowiedzeniem pracodawcy dokonany oświadczeniem z dnia 9 sierpnia 2021 r. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę było niewykonanie polecenia pracodawcy dotyczącego audytu dokumentów funduszu sekurytyzacyjnego (*powód miał sprawdzić możliwość zmiany procedury tak, aby na dokumentach mogły się podpisywać osoby faktyczne zarządzające tym funduszem, tj. dyrektor działu zarządzającego funduszem sekurytyzacyjnym lub jego zastępcy*). Niewykonanie tego polecenia spowodowane było przekonaniem powoda, że zostało uchylone, skoro otrzymał polecenie opracowania opinii o likwidacji funduszu. Janusz K. zarzucił, że przy wypowiedzaniu umowy nie zasięgnięto opinii rady okręgowej izby radców prawnych w trybie art. 19 ust. 1 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 499).

Czy pracodawca miał obowiązek zasięgnięcia takiej opinii?

Czy ma znaczenie fakt, że umowa była terminowa?

Czy wypowiedzenie było zasadne?

2. Wiktor E. wystąpił w styczniu 2023 r. do Dyrektora Wojskowego Biura Emerytalnego w O. o przyznanie mu prawa do emerytury, jednakże spotkał się decyzją odmowną. W uzasadnieniu decyzji podniesiono, że w stosunku do żołnierzy rozpoczynających służbę po dniu 31 grudnia 2012 r. niezbędny okres do nabycia emerytury wojskowej wynosi 25 lat służby, a wnioskodawca nie posiada takiego stażu. Dyrektor nie zaliczył mu okresu od 1.12.1998 r. do 28.02.2013 r., kiedy pełnił służbę w Izbie Celnej w O., zajmując się odprawami celnymi towarów. W odwołaniu skarżący powołał się na wyrok TK, z którego wynika możliwość zaliczenia pracy w Izbie Celnej do emerytury policyjnej. Jego zdaniem również on powinien mieć prawo zaliczenia okresu pracy w Izbie Celnej do emerytury wojskowej.

Czy odwołanie Wiktora E. Jest zasadne?

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

Jaki powinien zapaść wyrok?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 45

1. Regina K. była zatrudniona się w Szkole Podstawowej w Nerkowcu na etacie sprzątaczkii w niepełnym wymiarze czasu pracy (1/2). Pracę swoją wykonywała od poniedziałku do piątku w godzinach od 14-18.00. Zdarzało się często, że dyrektor szkoły polecał jej pracować dodatkowo, niekiedy nawet 3 razy w tygodniu do 20.00, kiedy trzeba było zastąpić inną sprzątaczkę, za które to godziny płacił jej taką samą stawkę godzinową. Po przejściu Reginy K. na emeryturę, jej syn adwokat wystąpił w imieniu matki o wynagrodzenie za godziny nadliczbowo za okres 3 lat poprzedzających miesiąc wniesienia pozwu wskazując, że każda godzina powyższej 4 godzin dziennie była w przypadku jego mamy godziną nadliczbową, i powinna być wynagradzana o 50% więcej.

Czy powództwo jest zasadne?

2. Wacław. B - zatrudniany w policji od stycznia 2014 r. - wystąpił w styczniu 2023 r. do Dyrektora MSWiA o przyznanie mu prawa do emerytury policyjnej, jednakże spotkał się decyzją odmowną. W uzasadnieniu decyzji podniesiono, że w stosunku do funkcjonariuszy rozpoczynających służbę po dniu 31 grudnia 2012 r. niezbędny okres służby do nabycia emerytury policyjnej wynosi 25 lat służby, a wnioskodawca nie posiada takiego stażu. Dyrektor nie zaliczył mu okresu od 1.12.1997 r. do 28.02.2013 r., kiedy pełnił służbę w Izbie Celnej w O., zajmując się prowadzeniem postępowań karno-skarbowych przeciwko przemytnikiem.

Czy decyzja odmowa była zasadna?

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

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

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 46

1. Pozwem z dnia 11 czerwca 2020 r. powód Piotr P. wniósł o zasądzenie od pozwanej Marty S. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą U. w N. kwoty 150.000,00 zł tytułem zadośćuczynienia za krzywdę i ból doznane w wyniku wypadku przy pracy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2020 r. do dnia zapłaty. Wezwanie do zapłaty zadośćuczynienia powód skierował do pozwanej w dniu 10 kwietnia 2019 r. Wyrokiem z dnia 4 stycznia 2023 r. Sąd Okręgowy w P. zasądził od pozwanej M. S. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą U. w N. na rzecz powoda kwotę 117.000 zł tytułem zadośćuczynienia z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lipca 2020 r. (doręczenia pozwu) do dnia zapłaty, a w pozostałym zakresie oddalił powództwo. Powód i pozwana zaskarżyli ten wyrok, a w przeciwnych kierunkach, między innymi co daty od jakiej zasądzone odsetki.

Od jakiej daty w niniejszej sprawie należało zasądzić odsetki?

Omów główne kryteria ustalania wysokości zadośćuczynienia.

2. W umowie o podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracownika zawarto regulację, że pracodawca w całości pokrywa opłatę za jego studia w wysokości 10.000 zł, a w zamian za to pracownik zobowiązuje się do pozostawania w zatrudnieniu przez okres 4 lat. Na wypadek wypowiedzenia przez pracownika umowy o pracę przed upływem 4 lat jest on zobowiązany do zwrotu całości poniesionych kosztów.

Czy takie postanowienie umowne jest ważne?

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

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

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 47

1. Powód Izajasz J. 1 października 2010 r. był zatrudniony na stanowisku specjalisty ds. technicznych, w pełnym wymiarze czasu pracy, na czas nieokreślony. Orzeczeniem z 8 grudnia 2018 r. powód został uznany za osobę niepełnosprawną w stopniu lekkim, okresowo do 31 grudnia 2020 r. Orzeczeniem z 29 stycznia 2021 r. został uznany za osobę niepełnosprawną w stopniu umiarkowanym, okresowo do 31 stycznia 2024 r. W dniu 17 lutego 2021 r. strona pozwana ukarała powoda karą porządkową nagany, ponieważ 5 lutego 2021 r. przechodził on po dachu budynku bez zabezpieczenia. Od 19 lutego 2014 r. do 19 sierpnia 2014 r. (6 miesięcy) powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. Z dniem 20 sierpnia 2021 r. powód utracił (z przyczyn zdrowotnych) zdolność do wykonywania pracy na stanowisku specjalisty ds. technicznych. Oświadczeniem z 20 sierpnia 2021 r. powód rozwiązał umowę o pracę z pozwaną Spółką bez zachowania okresu wypowiedzenia wobec ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy. Jako przyczynę natychmiastowego rozwiązania umowy podał: niezapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, nieinformowanie o zagrożeniach życia i zdrowia występujących w zakładzie pracy w związku z wykonywaniem zadań wynikających z umowy, niezapewnienie odpowiednich warunków pracy mających na celu ochronę życia i zdrowia pracownika, niewykonywanie pomiarów pola elektromagnetycznego, niepodjęcie działań mających na celu dostosowanie stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej w stopniu umiarkowanym. Pismem z 2 października 2021 r. powód wezwał stronę pozwaną do zapłaty odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia oraz do zapłaty odprawy. Pismem z 3 października 2021 r. strona pozwana odmówiła zapłaty, twierdząc, że nie znajduje podstaw do uwzględnienia żądania. Decyzją z 4 września 2022 r. stwierdzono u powoda chorobę zawodową - przewlekłą chorobę układu ruchu wywołaną sposobem wykonywania pracy. Decyzją z 16 grudnia 2022 r. ZUS przyznał powodowi prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy w związku z chorobą zawodową od 1 października 2022 r. do 30 kwietnia 2023 r. W pozwie skierowanym przeciwko byłemu pracodawcy powód domaga się odszkodowania i odprawy.

Oceń zasadność roszczeń powoda.

Jak liczyć powodowi termin 1 miesiąca do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia?

2. Jan K. zatrudniony na stanowisku inspektora do spraw bezpieczeństwa higieny pracy złożył do pracodawcy wniosek o wyrażenie zgody na podjęcie studiów podyplomowych w zakresie zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Zygmunt K. – pracodawca nie był zadowolony z dotychczasowych osiągnięć pracowniczych Jana K. w związku z czym odmówił mu zgody na podjęcie nauki, uznając że chodzi mu wyłącznie o to, żeby uzyskać dni wolne od pracy.

Czy mimo braku zgody pracodawcy Jan K. będzie mógł rozpocząć naukę na tych studiach podyplomowych?

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 telefonicznej 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?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 48

1. Juliusz B. zatrudniony w Zakładach Przemysłu Buraczanego w Ostrokolcu w pozwie skierowanym do Sądu Rejonowego w Ostrokolcu domagał się zasądzenia na jego rzecz – tytułem należnej podwyżki jego wynagrodzenia - kwot po 600 zł miesięcznie począwszy od 1 stycznia 2023 r. wraz z odsetkami za opóźnienie. W uzasadnienie pozwu podniósł, że w dniu 16 sierpnia 2022 r. doszło do zawarcia porozumienia strajkowego pomiędzy Ogólnopolskim Związkiem Zawodowym Pracowników Przemysłu Buraczanego z siedzibą w Stolicy a pracodawcą, w którym to porozumieniu dla pracowników na jego stanowisku przewidziana była podwyżka na etat w wymiarze 600 zł miesięcznie od 1 stycznia 2023 r. Zawarcie tego porozumienia skutkowało wówczas odwołaniem akcji strajkowej i powrotem do pracy pracowników pozwanego. W odpowiedzi na pozew pozwany pracodawca wniósł o oddalenie powództwa podnosząc, że porozumienie strajkowe nie jest źródłem prawa w rozumieniu artykułu 9 kodeksu pracy i tym samym nie może stanowić podstawy do podwyżki wynagrodzenia powoda.

Czy stanowisko pozwanego pracodawcy jest słuszne?

Jakie znasz źródła prawa pracy?

2. Grzegorz R. pracownik piekarni Zygmunta K zasnął przy wypieku pieczywa. W konsekwencji tego spaliły się 73 bochenki chleba, a nadto w wyniku niezadziałania automatycznego wyłączania bezpieczeństwa uszkodzeniu uległ sam piec piekarski. Pracodawca Zygmunt K. zwolnił dyscyplinarnie pracownika uznając to za rażące zaniedbania obowiązków pracowniczych, a ponadto zażądał od niego zapłaty za utracony wypiek oraz zwrotu kosztów naprawy pieca który wyniósł 25.000 zł.

Jaki jest zakres odpowiedzialności pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy?

Czy Grzegorz R. będzie odpowiadał za naprawę pieca?

3. Jolanta 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?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 49

1. Powód Dariusz S. żądał zasądzenia od pozwanego M. Sp. z o.o. w G. kwoty 10.000 zł z odsetkami ustawowymi liczonymi od kwot po 2.500 zł miesięcznie, poczynając od 11 stycznia 2021 r. Postanowieniem z dnia 22 października 2021 r. sąd wezwał do udziału w sprawie w charakterze strony pozwanej A. S.A. w B. wobec tego, że M. Sp. z o.o. w G. została przez niego przejęta. Powód był zatrudniony przez M. Sp. z o.o. w G. najpierw na podstawie umowy na okres próbny od 13 kwietnia 2019 r. do 30 czerwca 2019 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku menedżer do spraw rozwoju produktu. W dniu 15 czerwca 2019 r. strony umowy o pracę podpisały umowę o zakazie konkurencji. Na podstawie tej umowy powód zobowiązał się przez cały czas trwania umowy o pracę u pracodawcy, a także u jego następców prawnych, do powstrzymywania się od wszelkiej działalności naruszającej interes pracodawcy. W § 4 tej umowy strony postanowiły, że zakaz ten będzie miał zastosowanie w okresie 1 roku po ustaniu stosunku pracy. Pracodawca zobowiązał się w okresie 1 roku po ustaniu stosunku pracy wypłacać pracownikowi co miesiąc tytułem odszkodowania 25% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia pobieranego w ostatnim roku trwania umowy o pracę, chyba że pracownik naruszy umowę. W § 7 umowy strony postanowiły, że postanowienia § 4 będą miały zastosowanie w przypadku złożenia przez pracodawcę pisemnego oświadczenia najpóźniej w ostatnim dniu obowiązywania umowy o pracę, a w przeciwnym razie umowa o zakazie konkurencji rozwiązuje się z ostatnim dniem pracy pracownika. W dniu 30 czerwca 2018 r. powód i M. Sp. z o. o. w G. podpisali umowę o pracę na czas określony do 31 stycznia 2020 r. W dniu 1 lutego 2020 r. strony podpisały umowę o pracę na czas nieokreślony. W dniu 29 listopada 2020 r. powód złożył oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę ze skutkiem na dzień 31 grudnia 2020 r. Po zakończeniu zatrudnienia pracodawca nie złożył powodowi oświadczenia o obowiązywaniu umowy o zakazie konkurencji. Powód powstrzymał się od podjęcia zatrudnienia w zakładach pracy o podobnym profilu działalności, jaką prowadził pracodawca, aby nie naruszyć zakazu konkurencji.

Czy powództwo jest zasadne?

Czy dopuszczalne jest takie skonstruowanie umowy o zakazie konkurencji?

2. Pracodawca Hieronim B. zamontował w zakładzie elektronicznym system rejestrujący czas przyścia pracowników do pracy oraz czas jej opuszczania. System ten może działać na zasadzie przyłożenia karty do czytnika lub za pomocą odcisku palca (kciuka prawego). Pracodawca zdecydował, że będą to alternatywne systemy na wypadek, np. zapomnienia karty umożliwiało wejście i opuszczenie zakładu pracy. W związku z powyższym Hieronim B. poprosił pracowników o pobranie odcisku palca kciuka prawego w celu umożliwienia im korzystania z obu systemów.

Czy pracownicy mogą skutecznie odmówić korzystania z karty elektronicznej lub odmówić odcisku palca?

3. Roger W. urodził się 20 marca 1983 r. W dniu 1 czerwca 2021 r. doznał urazu kręgosłupa. W dniu 5 września 2021 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 2021 r.

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

Jeżeli tak, to w jakim okresie?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 50

1. Powód Damian R. domagał się ustalenia, że jego i pozwaną Mariolę P. łączył stosunek pracy w okresie od 1 czerwca 2020 r. do 27 sierpnia 2020 r. Powód podnosił, że pozwana prowadziła działalność gospodarczą pod nazwą LASEK, a powód świadczył jej usługi w zakresie gospodarki leśnej. W spornym okresie pozwana zatrudniała powoda na podstawie ustnej umowy o pracę. Do obowiązków powoda należało cięcie drzew, gałęzi, składanie drewna, kopanie dołków na pędraki. Powód wykonywał pracę na rzecz pozwanej codziennie, od poniedziałku do piątku, od godziny 7:00 do godziny 14:00. Zdarzało się, że pracował również w soboty. Wówczas wykonywał pracę od godziny 7:00 do godziny 12:00 -13:00. Powód każdego dnia dowożony był do pracy samochodem osobowym przez syna pozwanej –Wyjeżdżał do pracy o godzinie 5:30. Wraz z innymi pracownikami zatrudnionymi przez pozwaną przywożony był do określonego rejonu leśnego, gdzie firma pozwanej miała wykonywać prace leśne. Leśniczy wskazywał firmie pozwanej obszar i zakres prac leśnych, a mąż pozwanej – rozdzielał zadania poszczególnym pracownikom, w tym powodowi. Pozwana zapewniała swoim pracownikom kaski, kamizelki odblaskowe, rękawice ochronne oraz niezbędny sprzęt, taki jak: piły spalinowe, siekierki, szpadle. Powód wykonywał prace leśne na rzecz pozwanej przy pomocy własnej piły spalinowej, którą zabierał codziennie do pracy. Piłę tę ostrzył i naprawiał u pozwanej. W trakcie pracy powód wykonywał polecenia w tym męża pozwanej. Przynajmniej raz dziennie leśniczy kontrolował poprawność pozyskiwania drewna przez firmę pozwanej. Pod koniec dnia mąż pozwanej sprawdzał efekty pracy wykonanej przez pracowników, a leśniczy rozliczał wykonanie zadania na danej powierzchni leśnej. Po pracy powód był odwożony samochodem do domu. W zwykłe dni tygodnia wracał o godzinie 15:00 - 16:00, a w soboty o godzinie 13:00 - 14:00. Wynagrodzenie powoda uzależnione było od ilości ułożonych metrów sześciennych - ilości zebranego drzewa - 20 zł za metr sześcienny. Wynagrodzenie było wypłacane przez pozwaną comiesięcznie. W okresie zatrudnienia powoda nie było przerw spowodowanych brakiem zleceń dla firmy pozwanej. Powód nie był poddany badaniom lekarskim ani szkoleniu BHP, nie miał uprawnień pilarza, nie przeszedł kursów szkoleniowych i nie podpisał instruktażu stanowiskowego. Pozwana kwestionowała zawarcie umowy o pracę podnosząc, że doszło do zawarcia umowy zlecenia, zgodnie z jej wolą.

Jaką umowę zawarły strony?

Jak odróżnić umowę o pracę od umów cywilnoprawnych?

2. Grażyna C. prowadząca prywatne przedszkole postanowiła zatrudnić nauczyciela na podstawie umowy o pracę i zamieściła w związku z tym w lokalnym, poczytnym czasopiśmie stosowne ogłoszenie, przy czym zastrzegła, że kandydat/ka powinien posiadać przynajmniej jedno własne dziecko w wieku przedszkolnym.

Czy zamieszczenie takiego w warunku w ogłoszeniu o pracę jest dopuszczalne, jeżeli nie to dlaczego?

3. Jolanta F. często przebywała na zwolnieniach lekarskich. 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.

Czy w sytuacji, gdy Jolanta F. 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?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 51

1. Powód Mirosław R. był zatrudniony na podstawie umowy o pracę z dnia 2 maja 2015 r. u pracodawcy Igi S. - Trans – BAK w R. początkowo na okres próbny od dnia 2 maja 2015 r. do dnia 31 lipca 2015 r. na stanowisku pracownika obsługi klienta. Strony w dniu 1 sierpnia 2015 r. zawarły umowę o pracę na czas określony od dnia 1 sierpnia 2015 r. do dnia 31 lipca 2017 r. Pozwana zawarła w dniu 31 marca 2006 r. z Koncernem Naftowym Spółka Akcyjna z siedzibą w G. umowę o prowadzenie stacji paliw nr 04207 położonej w R. W umowie określono, że pozwana nie jest właścicielem sprzętu i urządzeń dystrybuujących paliwa, a jedynie prowadzi obsługę stacji. W dniu przyjęcia do pracy powód zapoznał się z wynikami oceny ryzyka zawodowego oraz ze środkami profilaktycznymi zmniejszającymi ryzyko oraz z Instrukcją bezpieczeństwa i higieny pracy. Zapoznał się z podręcznikiem „Bezpieczna stacja”, co było wymogiem stawianym przez Koncern. Przeszedł szkolenie prowadzone przez menedżera stacji w tym przedmiocie. Menedżer stacji szkolił pracowników także w zakresie zagrożeń związanych z ryzykiem napadu. 18 stycznia 2017 r. ok. godz. 4.00 na stację paliw wszedł uzbrojony, ubrany w kominiarkę mężczyzna. Powód znajdował się wówczas za kasą. Druga pracownica sprzątała sklep. Na polecenie napastnika pracownica położyła się na podłodze, a napastnik wszedł za ladę i nakazał powodowi otwarcie kasy trzymając nad nim tasak. Powód kasę otworzył a napastnik szukał pieniędzy, następnie wszedł z powodem na zaplecze i nakazał otworzyć sejf, skąd zabrał kwotę 9.370 zł. Napastnik wyszedł bocznymi drzwiami na zewnątrz. Powód wówczas wezwał policję i pogotowie. W dniu zdarzenia nie było okienka do obsługi nocnej, nie było wówczas takiego prawnego wymogu. Wewnątrz sklepu była jedna kamera. Pozostałe były na dystrybutorach. Na zapleczu w którym znajdował się sejf kamery nie było. Był przycisk napadowy, który wzywał ochronę i powód ten przycisk nacisnął. Wewnątrz stacji była umieszczona tabliczka informująca, że pracownicy nie posiadają kluczy do sejfu. Powód po napadzie leczył się z powodu traumy psychiatrycznie przez kilka miesięcy, a następnie wytoczył powództwo przeciwko swojej pracodawczyni o zapłatę 50.000 zł zadośćuczynienia z tytułu doznanych cierpień psychicznych.

Na jakiej zasadzie może odpowiadać pracodawca powoda?

Jaki jest zakres obowiązków pracodawcy zapewnienia bezpiecznego miejsca pracy?

Czy powództwo jest zasadne?

2. Pracodawca Zygmunt K. zatrudnił pracownika Janusza R. na umowę o pracę, na okres 33 miesięcy do prac magazynowych, która to umowa kończyła się z dniem 31 grudnia 2023 roku. Od 1 stycznia Zygmunt K. zaproponował mu kolejną umowę terminową, tym razem na cały 2024 rok, twierdząc że zawarcie drugiej umowy jest dopuszczalne, ponieważ możliwe jest zawarcie aż 3 umów na czas określony.

Czy pracodawca ma rację?

Czy druga umowa jest ważna i jakie wywiera skutki między jej stronami?

3. Marcjanna 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 Marcjanny K. wydał wyrok, którym zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał Marcjannie 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?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 52

1. Mariusz B. był mężem Urszuli B. - sędzi Sądu Okręgowego, która zmarła 10 lutego 2020 r. Od 1 stycznia 2018 r. wynagrodzenie Urszuli B. było ustalone w szóstej stawce awansowej. 3 lutego 2020 r. powód zwrócił się do Prezesa Sądu Okręgowego, w którym zmarła pracowała z wnioskiem o przyznanie mu uposażenia rodzinnego w związku ze śmiercią żony Urszuli B., zatrudnionej w chwili śmierci na stanowisku sędziego Sądu Okręgowego oświadczając jednocześnie, że nie pobiera ani też i nie ma przyznanego prawa do emerytury lub renty. W piśmie z dnia 2 marca 2020 r. Prezes Sądu Okręgowego w Z. poinformował Mariusza B., że spełnia warunki do uzyskania renty rodzinnej w myśl art. 102 § 1 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. Prawo o ustroju sądów powszechnych w związku z art. 70 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz wezwał go do przedstawienia informacji o wysokości uzyskanego przez niego przychodu za ostatni kwartał kalendarzowy. Ze złożonego przez powoda oświadczenia wynikało, że osiągnął on przychód wyższy niż 130% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za kwartał kalendarzowy ostatnio ogłoszony przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego. W dalszej części tego pisma Prezes pozwanego Sądu wskazał, że wykładnia przepisów ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. Prawo o ustroju sądów powszechnych powiązana z przepisami ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych dokonana przez Ministerstwo Sprawiedliwości powoduje, że w przypadku osiągnięcia przez uprawnionego do uposażenia rodzinnego przychodu w kwocie wyższej niż 130% przeciętnego wynagrodzenia za kwartał kalendarzowy, ostatnio ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego wypłata świadczenia ulega zawieszeniu. Powód wystąpił o zapłatę zawieszonego uposażenia rodzinnego.

Kto powinien być stroną pozwaną?

Czy powództwo jest zasadne?

2. Pracodawca wysłał do pracownika Tadeusza R. pocztą wypowiedzenie umowy o pracę, ponieważ pracował on w innej miejscowości niż jest siedziba główna firmy. Pracownik Tadeusz R. odmówił jednak odebrania listu poleconego wiedząc, że jest on od jego pracodawcy. Od dawna sam uważał, że jego „osiągnięcia w pracy”, w ostatnim roku związane z nadużywaniem alkoholu, mogą prowadzić do rozwiązania z nim umowy o pracę.

Czy w takiej sytuacji doręczono skutecznie pracownikowi wypowiedzenie umowy o pracę?

3. Krystyna N. jest zatrudniana na 1/4 etatu na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, jej wynagrodzenie zostało określone na kwotę 3.400 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. Krystyna 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 Krystynie N. składki na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy. Krystyna N. nie zgodziła się, uważała bowiem, 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?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 53

1. Joanna L. w sprawie wszczętej wniesieniem pozwu z dnia 6 czerwca 2019 r. przeciwko Bankowi S.A. w K. domagała się zasądzenia 27.122,19 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z odsetkami za opóźnienie liczonymi od tej kwoty od dnia wniesienia pozwu. Powódka pracująca w tym banku 10 lat kwestionowała, aby dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i podnosiła, że przyczyny rozwiązania umowy są nieprecyzyjne i nie wiadomo, do jakich konkretnie okoliczności się odnoszą, że nieprawdziwe jest twierdzenie, że działania powódki narażały pracodawcę na szkodę oraz że nie wiadomo, do czego odnosi się wskazana kwota szkody. 30 maja 2019 r. powódka odebrała pisemne oświadczenie pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jako przyczynę rozwiązania umowy wskazano ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na:

- bezprawnym i samowolnym autoryzowaniu autentyczności dokumentów - elektronicznie generowanych potwierdzeń przelewów dokumentujących wynagrodzenie kredytobiorców poprzez poświadczanie ich adnotacją „wygenerowano i wydrukowano w mojej obecności” w sytuacji otrzymywania tychże potwierdzeń drogą elektroniczną - od klientów, współpracowników lub pośrednika kredytowego niebiorącego udziału w procesie;
- wprowadzaniu wniosku kredytowego bez obecności klienta w oddziale. Wniosek został wprowadzony na podstawie dokumentów przesłanych do pracownika z prywatnej poczty elektronicznej współpracownicy;
- wprowadzaniu wniosków kredytowych jako wnioski kredytowe własne, gdzie klient i dokumentacja kredytowa została pozyskana przez pośrednika kredytowego;
- poświadczaniu nieprawdy na formularzach kredytowych poprzez poświadczanie podpisów klientów na tych dokumentach;
- inicjowanie procesów na podstawie dokumentów dochodowych otrzymywanych z prywatnej poczty elektronicznej współpracownicy.

W oświadczeniu wskazane zostało również, że ciężkie naruszenia obowiązków pracowniczych miały miejsce w okresie 07.12.2017 r. - 18.04.2019 r. i narażyły Bank na stratę w wysokości co najmniej 700 tys. zł. Nieprawidłowości wykazał audyt zakończony 7 maja 2019 r. Do podstawowych obowiązków powódki należała obsługa klientów w oddziale oraz realizacja celów sprzedażowych, tj. zawieranie umów pożyczek i kredytów oraz otwieranie rachunków bankowych. W pozwanym Banku obowiązują procedury dotyczące udzielania kredytów, wskazujące na wymagania formalne dotyczące dokumentów.

Czy powództwo ma szanse powodzenia, czy ma znaczenie, że pracodawcą był bank?

Omów przesłanki rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia?

2. Spółka „Botox 3” rozwiązała z pracownikiem Benedyktem K. umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony z zachowaniem trzymiesięcznego terminu wypowiedzenia. W tym samym czasie pracodawca podjął działania mające na celu zatrudnienie nowej osoby i ostatecznie pracownik został zatrudniony w okresie wypowiedzenia umowy zwolnionego pracownika. Benedykt K. został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy w wymiarze powyżej 3 godzin dziennie. Pracownik nie zgodził się z tą decyzją pracodawcy, uważał że zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia może być tylko w całości.

Czy Benedykt K. ma rację?

Czy ma znaczenie to, że w okresie wypowiedzenia zatrudniono już nowego pracownika?

3. W dniu 14 kwietnia 2023 r. Grażyna 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 Grażyna M. wykonywała pracę zarobkową.

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

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

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 54

1. Pozwem z 23 sierpnia 2019 r. Aleksandra G. domagała się ustalenia oraz sprostowania treści pkt. 7 protokołu, ustalającego okoliczności i przyczyny wypadku przy pracy, sporządzonego przez zespół powypadkowy 26 czerwca 2019 r., w taki sposób, aby ustalić, że zdarzenie z 17 grudnia 2018 r. z udziałem jej męża Marka G. (*skutkujące jego śmiercią*) miało związek z wykonywaną pracą i stanowiło wypadek przy pracy. W toku postępowania ustalono, że zdarzenie to nastąpiło w związku z pracą podczas wykonywania przez pracownika zwykłych czynności - przez zatrucie substancją toksyczną, która spowodowała wzrost methemoglobiny (84% metHb) w organizmie poszkodowanego i doprowadziło do jego zgonu; substancja ta nie należała jednak do żadnej grupy substancji toksycznych używanych w pozwanej Spółce L. z o.o. w W. (pracodawcy) w związku z jej działalnością”. Substancja ta była najprawdopodobniej w posiłku przygotowanym w domu i zjedzonym w czasie pracy.

Czy zdarzenie było wypadkiem przy pracy?

Jakie cechy musi być zdarzenie by można go uznać za wypadek przy pracy?

Czy w tych okolicznościach powódka może dochodzić roszczenie cywilnych od pracodawcy?

2. Kamila H. była zatrudniona w banku na stanowisku związanym z odpowiedzialnością za duże przepływy finansowe. W dniu 3 maja 2023 r. spiesząc się do pracy popełniła przestępstwo nieumyślnie powodując wypadek drogowy ze skutkiem śmiertelnym. W procesie karnym w grudniu 2023 r. została skazana na wyrok w zawieszeniu na okres próby 3 lat. Pracodawca, uznał że wobec popełnienia przestępstwa zaszły okoliczności dające podstawę do rozwiązania z nią stosunku pracy bez wypowiedzenia. Kamila H. odwołała się od tego rozwiązania stosunku pracy do sądu wnosząc o przywrócenie do pracy.

Czy powództwo Kamili H. ma szansę powodzenia?

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?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 55

1. Powódka Anna Z. dochodziła od Izby Lekarskiej w K. kwoty 40.000 zł tytułem zadośćuczynienia za krzywdę doznaną wskutek rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie. W uzasadnieniu pozwu podniosła, że była zatrudniona w Izbie Lekarskiej w K. na podstawie umowy o pracę od 1 marca 2011 r., w pełnym wymiarze czasu pracy. Od 1 stycznia 2015 r. powódka zajmowała stanowisko redaktora w redakcji biuletynu „P.”, a od 1 kwietnia 2016 r. pełniła dodatkowo obowiązki rzecznika prasowego Izby Lekarskiej. W 2014 r. jej prezesem został Jonasz K., który jednocześnie był bezpośrednim przełożonym powódki. Stosunek pracy powódki uległ rozwiązaniu w dniu 30 września 2021 r., na skutek jej wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano mobbing stosowany wobec niej przez Jonasza K. Sąd pierwszej instancji stwierdził, że przełożony systematycznie i ciągle zwiększał powódce ilości zadań do wykonania, prowadził z nią często nieprzyjemne rozmowy, po których była roztrzęsiona, płakała. Nadto przełożony oczekiwał pozostawania pracownicy w ciągłej dyspozycji i wykonywania zadań także w czasie prywatnym przeznaczonym na odpoczynek. Dalej Sąd dopuścił dowód z opinii biegłych sądowych, z którego wynikało, że powódka ma osobowość zwartą o strukturze neurotycznej (tzw. osobowość zwartą) z rysem anankastycznym. Biegli nie zdiagnozowali zaburzeń osobowości, wyjaśniając, że anankastyczne rysy osobowości potocznie przekładają się na to, co społecznie postrzegane jest jako perfekcjonizm i sumienność. Według biegłych zachowania prezesa Izby Lekarskiej (J. K.), opisane przez powódkę i świadków, a także wynikające z załączonych do sprawy nagrań, wywołały u niej, szczególnie na przestrzeni ostatnich dwóch lat pracy, skutki w postaci zaniżonej oceny przydatności zawodowej, poczucie poniżenia, ośmieszenia, izolacji i bezwartościowości. W rezultacie – w ocenie biegłych – powódka doznała rozstroju zdrowia psychicznego kwalifikowanego w kategoriach medycznych. Pozwana w odpowiedzi na pozwana podniosła, że do mobbingu nie doszło już choćby dlatego, że działanie mobbera powinno być umyślenie.

Czy rzeczywiście konieczne jest wystąpienie winy umyślnej dla zaistnienia mobbingu?

Czy stosowanie przez pracodawcę mobbingu może w konkretnych okolicznościach polegać na podejmowaniu działań w granicach ustawowych uprawnień przełożonego?

2. Grzegorz B. prowadzi firmę transportową w Warszawie oraz jej filię w Poznaniu i zatrudnia kilku kierowców, w tym Arkadiusza B. Arkadiusz B. otrzymał od pracodawcy polecenie wykonania przewozu drogowego z Poznania do Lublina w umowie o pracę jako miejsce świadczenia pracy miał wpisany obszar całej Rzeczypospolitej Polskiej.

Czy mimo takich zapisów w umowie Arkadiusz B. będzie w podróży służbowej i czy będą mu przysługiwać należności związane z podróżą służbową?

3. January 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 January 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 January B. mógł skorzystać z innych połączeń komunikacji miejskiej, które były krótsze. W ocenie pracodawcy brak przesiadek nie usprawiedliwia wybrania dłuższej trasy. January 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 Januaremu B. będzie przysługiwało jednorazowe odszkodowanie od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 56

1. Powód Bartosz C. zatrudniony w kopalni jako informatyk został zwolniony w dniu 12 lutego 2021 r. dyscyplinarnie. Przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę było ujawnione w toku kontroli wykorzystywanie (w tym w czasie pracy) przydzielonych zasobów ICT niezgodnie z ich przeznaczeniem oraz posiadanie na nich treści niezwiązanych z wykonywaną pracą i zajmowanym stanowiskiem, tj. treści pornograficznych. Zarządzenie nr 6 z dnia 5 maja 2018 r. w sprawie wprowadzenia do stosowania „Regulaminu korzystania z zasobów informatycznych i telekomunikacyjnych (ICT) w P. S.A.”, wyraźnie zakazywało wykorzystywania sprzętu służbowego pracodawcy do celów niezwiązanych z wykonywaną pracą. Ponadto po wejściu w życie nowej procedury w 2019 r. powód także nie usunął plików, które nie były związane z pracą. W odwołaniu do Sądu powód domagał się przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Podniósł, że nie miał świadomości, że w folderze umieszczonym na służbowym komputerze znajdują się treści pornograficzne, plik ten bowiem przeniósł z poprzedniego laptopa służbowego. Nadto podniósł, że pracodawca przekroczył termin miesięczny na rozwiązanie stosunku pracy. Termin ten bowiem nie rozpoczął swego biegu dopiero z chwilą przekazania informacji o wynikach kontroli komputera powoda osobie zarządzającej pozwaną kopalnią (dyrektorowi kopalni), tj. z dniem 20 stycznia 2021 r., a w dniu, kiedy taką informację uzyskał dyrektor Departamentu Bezpieczeństwa i Ciągłości Biznesowej w Spółce, tj. najpóźniej 30 grudnia 2020 r.

Czy rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia było zasadne?

Czy zachowano miesięczny termin i od czego to zależy?

2. Grzegorz B. prowadzi firmę transportową w Warszawie i zajmuje się przewozami międzynarodowymi. Zatrudnia 6 kierowców, a ostatnio zatrudnił Zygmunta K., który miał obsługiwać tylko jedną trasę to znaczy przewozić żywe zwierzęta z Warszawy do Mediolanu. W umowie jako miejsce wykonywania pracy wskazano mu obszar Unii Europejskiej.

Czy prawidłowo określono miejsce wykonywania pracy przez pracownika?

Czy poprawnym określeniem byłoby wskazanie jako miejsca wykonywania pracy obszar Włoch lub obszar Polski?

3. Marzena 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 Marzeny K. wydał wyrok, którym zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał Marzenie K. prawo do świadczenia rehabilitacyjnego od 10 lipca 2022 r. do 11 lipca 2023 r. Organ rentowy 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?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 57

1. Powódka Ilona L. wystąpiła z pozwem o ustalenie, że służy jej prawo do korzystania z urlopu dla poratowania zdrowia w Liceum Ogólnokształcącym w S. do 28 lutego 2018 r., zgodnie z art. 73 ust. 1 ustawy z 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela. Niespornym było, że powódka jest zatrudniona w Liceum Ogólnokształcącym im. w S. jako nauczyciel. Od lutego 2016 r. leczy się. Ma zarejestrowaną działalność gospodarczą na swoje nazwisko, w ramach której jest prowadzona szkoła językowa i nauka jazdy. W okresie od dnia 28 lutego 2017 r. do 28 lutego 2018 r. dyrektor pozwanego udzielił powódce urlopu dla poratowania zdrowia. W okresie urlopu działalność gospodarcza w postaci szkoły językowej była prowadzona przez męża powódki na podstawie pełnomocnictwa notarialnego. Mąż powódki zajmuje się czynnościami formalnoprawnymi, a zajęcia w szkole prowadzi zatrudniona anglistka. Szkoła nauki jazdy faktycznie nie jest prowadzona. Powódka nie wykonywała żadnych czynności w ramach prowadzonej działalności gospodarczej w okresie urlopu dla poratowania zdrowia. Od czerwca 2017 r. działalność została zawieszona. W dniu 5 czerwca 2017 r. powódka otrzymała pismo od dyrektora pozwanej Szkoły o odwołaniu z urlopu dla poratowania zdrowia z uwagi na fakt zarejestrowania na jej nazwisko działalności gospodarczej.

Jaki jest cel art. 73 ust. 7 ustawy Karty Nauczyciela i zawartego tam zastrzeżenia, że w okresie przebywania na urlopie dla poratowania zdrowia nauczyciel nie może nawiązać stosunku pracy lub podjąć innej działalności zarobkowej?

Czy powódce służyło prawo do urlopu dla poratowania zdrowia?

2. Pracodawca Henryk B. wprowadził swoim zakładzie pracy dwunastomiesięczny okres rozliczeniowy pokrywający się z rokiem kalendarzowym. Pracodawca przekazał pracownikom miesięczne grafiki czasu pracy obejmujące styczeń 2024 r., w którym zaplanował 21 dni roboczych po 8 godzin to jest 168 godzin zgodnie z obowiązującym na ten miesiąc wymiarem. W związku z chorobą jednego z pracowników polecił Krzysztofowi B. zastąpić nieobecnego pracownika w pracy przez 2 wolne soboty planując kolejne miesięczne grafiki pracodawcy nie udało się zaplanować dla tego pracownika innych dni wolnych od pracy aż do października 2024 r., w którym na podstawie porozumienia z pracownikiem zaplanował mu 2 wolne poniedziałki z tytułu rekompensaty dodatkowej pracy.

Czy takie postępowanie pracodawcy było prawidłowe?

Czy roczny okres rozliczeniowy musi pokrywać się z rokiem kalendarzowym?

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

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

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 58

1. Norbert K. dochodził nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy od swego pracodawcy spółki S.A. z siedzibą w B. Według jego wyliczeń wymagany staż spełnił na dzień 7 lutego 2022r. Pracodawca jednak powołując się na zapisy regulaminu uznał mu tylko 32 lata stażu pracowniczego zaliczanego od tego świadczenia, bowiem wedle wewnętrznych norm prawa pracy do nagrody jubileuszowej nie wlicza się okresu zatrudnienia u prywatnych pracodawców (w przypadku powoda 4 lata). U pozwanej obowiązuje Zakładowy Układ Zbiorowego Pracy, który w brzmieniu obowiązującym w październiku 2017 r. W § 21 ust. 1-7 uregulowano prawo do nagrody jubileuszowej. Zgodnie z ust. 1 w przypadku 35-letniego stażu pracy nagroda jubileuszowa przysługuje w wysokości 500% podstawy wymiaru nagrody. Zgodnie z ust. 2 podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej stanowi:

- a) za okres pracy poza Spółką - minimalne wynagrodzenie obowiązujące w dniu nabycia uprawnień do nagrody,
- b) za okres pracy w Spółce, jeżeli okres ten wynosi co najmniej 5 lat: przeciętne miesięczne wynagrodzenie na zatrudnionego w Spółce, za kwartał kalendarzowy poprzedzający datę nabycia uprawnień do nagrody, lub wynagrodzenie pracownika w dniu nabycia uprawnień do nagrody jubileuszowej, obliczone jak za urlop wypoczynkowy.

W świetle ust. 6 zaliczenie okresów pracy i innych okresów zatrudnienia uzasadniającego nabycie uprawnień do nagrody jubileuszowej następuje na podstawie ogólnie obowiązujących przepisów. W praktyce pozwana stosowała w tym zakresie Zarządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1989 r. w sprawie ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasad jej obliczania i wypłacania (M. P. z 1989 r. Nr 44, poz. 358 z późn. zm., dalej zarządzenie z 1989 r.). Zgodnie z § 2 ust. 1 zarządzenia z 1989 r. do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się, bez względu na przerwy w zatrudnieniu:

- 1) okresy zatrudnienia w uspołecznionych zakładach pracy,
- 2) okresy zatrudnienia w prywatnych zakładach pracy, które zostały upaństwowione lub przejęte przez uspołecznione zakłady pracy.

W świetle ust. 2 § 2 do okresu pracy, o którym mowa w ust. 1, nie wlicza się okresów zatrudnienia zakończonych rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz wygaśnięciem stosunku pracy wskutek porzucenia pracy.

Czy powód ma szansa na nabycie nagrody jubileuszowej i w oparciu o jakie regulacje?

Jaki charakter ma nagroda jubileuszowa (premię czy nagrody)?

2. Pracodawca Onufry B. – właściciel firmy informatycznej współpracuje z francuską firmą przy stworzeniu nowej aplikacji, która ma ułatwiać kontrolę stanu towarów w magazynach. W dniu 6 stycznia 2024 r. pracodawca polecił Karolowi B. pisać tę aplikację pracę w tym dniu w celu weryfikacji wspólnie z francuskim kolegą (zdalnie) błędów aplikacji, które się ostatnio ujawniły. Karol B. odmówił twierdząc, że 6 stycznia jest dniem wolnym od pracy w Polsce i nie obchodzi go, że we Francji pracują w tym dniu.

Czy pracownik ma rację?

Kiedy pracodawca może nakazać pracę w niedziele i święta?

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

Czy ubezpieczona będzie miała prawo do pobierania 2 świadczeń jednocześnie?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 59

1. Powódka Anna Sz. w dniu 24 czerwca 2013 r. zawarła z spółką z o.o. FENIK (pracodawcą) umowę o pracę na czas nieokreślony, na podstawie której od 1 lipca 2013 r. świadczyła pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierownika ds. "pre-sales i projektów", za wynagrodzeniem 12.000 zł brutto miesięcznie. Z inicjatywy pracodawcy związanej z jego sytuacją ekonomiczną, 30 czerwca 2014 r. strony zawarły porozumienie, na podstawie którego od 1 lipca 2014 r. powódka miała pracować w wymiarze pół etatu, za wynagrodzeniem 6.000 zł. W czerwcu 2014 r. powódka zaszła w ciążę, o czym dowiedziała się podczas wizyty lekarskiej pod koniec września 2014 r. W związku z powyższym 30 września 2014 r. złożyła pracodawcy oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu, za jakie uznała zgodę na zawarcie 30 czerwca 2014 r. porozumienia o zmianie warunków umowy o pracę. Uchylenie się od skutków złożonego 30 czerwca 2014 r. oświadczenia woli powódka oparła na podstawie art. 84 k.c. w związku z art. 177 k.p. w związku z brakiem świadomości o stanie ciąży. Do przedmiotowego oświadczenia dołączyła zaświadczenie lekarskie stwierdzające stan ciąży. Pismem z 6 października 2014 r. pracodawca poinformował ją, że oświadczenie o uchyleniu się od skutków złożonego oświadczenia woli z 30 czerwca 2014 r. uznaje za bezskuteczne. Powódka od 26 września 2014 r. do 3 października 2014 r. nie świadczyła na rzecz pozwanej pracy w związku ze stanem zdrowia. Stan zdrowia związany z ciążą spowodował nieświadczenie przez nią pracy od 23 października 2014 r. do 17 listopada 2014 r. W pozwie powódka wniosła o ustalenie, że skutecznie uchyliła się do skutków prawnych oświadczenia woli w przedmiocie zawarcia z pozwanym porozumienia o zmianie od 1 lipca 2014 r. warunków umowy o pracę oraz o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej 30.000 zł.

Czy powództwo jest zasadne?

Czy ochrona kobiety w ciąży chroni także przez zmianami stosunku pracy wskutek porozumienia stron lub wypowiedzenia zmieniającego?

2. Pracownik Remigiusz B. wykonywał pracę 11 stycznia 2024 r. w godzinach od 8.00 do 16.00 następnie 12 stycznia 2024 r. rozpoczął pracę o godzinie 6:00 rano i pracował do godziny 14:00.

Czy jego praca w dniu 12 stycznia 2024 r. była pracą w godzinach nadliczbowych?

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

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

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 60

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

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

Czy postępowanie pracodawcy wyczerpuje znamiona mobbingu?

2. Letycja K. była zatrudniona w zakładzie fryzjerskim Wilema B. na czas określony od 1 stycznia 2024 r. do 31 marca 2024 r. Na dzień rozwiązania tej umowy Letycja K. była w 13 tygodniu ciąży. Pracodawca uznał, że z uwagi na to, że nie upłynęły 3 miesiące ciąży nie podlega ochronie w związku z ciążą i jej umowa nie ulega przedłużeniu do dnia porodu, lecz uległa rozwiązaniu z dniem 31 marca 2024 r.

Czy pracodawca ma rację, czy też Letycji K. służyły jakieś roszczenia?

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

Czy sąd jest związany wnioskiem ubezpieczonego, czy też może sam przeprowadzić uzupełniające postępowanie dowodowe?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 61

1. Kazimierz Z. był zatrudniony u strony pozwanej Z. S.A. z siedzibą w P. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku mechanika maszyn i urządzeń pod ziemią. W dniu 10 czerwca 2019 r. powód stawił się do pracy celem jej świadczenia. U strony pozwanej pracownicy poddawani są rutynowej kontroli na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu. Dodatkowo przed wejściem na teren zakładu pracy strona pozwana udostępnia pracownikom alkomat w celu samodzielnego przebadania się pod kątem zawartości alkoholu w wydychanym powietrzu. Na bramie wejściowej powód został skontrolowany przez pracownika ochrony alkomatem bezustnikowym, który wykazał, że powód znajduje się pod wpływem alkoholu. W związku z powyższym wszczęto dalszą procedurę kontrolną i powód został przebadany na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu przy pomocy urządzenia A. numer (...) przez pracownika służby ochrony strony pozwanej. Pierwszy pomiar został dokonany o godzinie 5:44 i wykazał 0,250 promila alkoholu. Po pierwszym badaniu zawiadomiono bezpośredniego przełożonego powoda, że powód znajduje się w stanie po spożyciu alkoholu. Drugi pomiar na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu został sporządzony o godzinie 6:00 i wykazał 0,199 promila. Powód przyznał, iż w dniu 9 czerwca 2019 r. spożył cztery piwa półlitrowe. Po wykonaniu pomiarów przez służby pracodawcy wartownik powiadomił policję, która odmówiła przyjazdu do siedziby zakładu pracy celem wykonania badania trzeźwości powoda. Protokół z przeprowadzonego badania został sporządzony i podpisany przez dwóch świadków (w tym przełożonego powoda D. G. oraz P. P.). Powód nie wnosił zastrzeżeń do protokołu z przeprowadzonych badań. Powód nie został dopuszczony do pracy w tym dniu. Zabrano mu przepustkę uprawniającą do wstępu na teren zakładu pracy. Pozwany pismem z 25 czerwca 2019 r. rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, wskazując na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na stawieniu się do pracy w dniu 10 czerwca 2019 r. w stanie po spożyciu alkoholu. Powód domagając się przywrócenia do pracy i wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, podnosił że ponieważ nie był poddany badaniom przez policję pracodawca nie mógł go zwolnić z powodu nietrzeźwości na podstawie przeprowadzonych przez siebie badań.

Czy powód ma rację?

Jakie są zasady badania nietrzeźwości pracownika wg kodeksu pracy?

2. Mariusz i Izabela T. będący rodzicami jednorocznego Juliusza T. wystąpili do swoich pracodawców z wnioskami o udzielenie im urlopów wychowawczych w wymiarze po 18 miesięcy począwszy od 1 lutego 2024 r. Mariusz T. uzyskał urlop wychowawczy zgodnie z wnioskiem, natomiast pracodawca Izabeli T. odmówił jej udzielenia takiego urlopu podnosząc, że skoro na ten sam okres urlop wychowawczy uzyskał ojciec dziecka to Izabeli T. taki urlop będzie przysługiwał dopiero po upływie urlopu Mariusza T.

Czy pracodawca ma rację?

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

Zaproponuj rozstrzygnięcie sądu okręgowego i je uzasadnij.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 62

1. Powód Eligiusz N. w pozwie skierowanym przeciwko Centralnemu Biuru Antykorupcyjnemu w W. domagał się między innymi przeproszenia, zaniechania naruszania dóbr osobistych i odszkodowania za naruszenie dóbr osobistych. Postanowieniem z dnia 13 lutego 2018 r. Sąd Okręgowy w W. odrzucił jego pozew na podstawie art. 199 § 1 pkt 3 k.p.c. W ocenie tego Sądu Centralne Biuro Antykorupcyjne nie ma zdolności sądowej. Pozew powinien być skierowany przeciwko Skarbowi Państwa reprezentowanemu przez organ jednostki organizacyjnej, z której działalnością wiąże się dochodzone roszczenie. Skoro jednak powód, pomimo pouczenia go o cywilnym charakterze sprawy – uważa się nadal za pracownika - i nie dokonał modyfikacji strony pozwanej w tym zakresie stosownej modyfikacji, a jednocześnie podtrzymał powództwo przeciwko Centralnemu Biuru Antykorupcyjnemu w W., to pozew podlegał odrzuceniu. Powód zaskarżył powyższe odrzucenie pozwu wniesionym zażaleniem, podnosząc że uważa się za pracownika CBA.

Czy zażalenie ma szanse powodzenia?

Zdefiniuj pojęcie pracodawcy i zdolności sądowej w sprawach pracowniczych.

2. Ireneusz B. zatrudniony w spółce OPTIM na stanowisku informatyka zdecydował się na rozwiązaniu umowy o pracę z nim 31 marca 2024 r. i już od następnego dnia 1 kwietnia podjął pracę na identycznym stanowisku w konkurencyjnej firmie OXY. Gdy jednak stawiał się do pracy tego dnia pracodawca go nie dopuścił go niej, kierując na badania wstępne, mimo że Ireneusz B. posiadał ważne badania sprzed 3 miesięcy przeprowadzone u poprzedniego pracodawcy.

Czy słusznie skierowano Ireneusza B. na przedmiotowe badania?

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, była ona bowiem 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?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 63

1. Henryk R. jest właścicielem spółki z o.o. Xenon, która zajmuje się produkcją i handlem urządzeń ochrony przeciwsłonecznej, żaluzji, rolet i innych artykułów przemysłowych. Spółka dostarcza także katalogi (wzorniki) oferowanych produktów. W tym celu w 2018 r. zatrudniała pracowników do prac biurowych oraz przy produkcji, zaś do prac inwentaryzacyjnych, pomocniczych i krótkotrwałych zatrudniała osoby na podstawie umów prawa cywilnego (umowy o dzieło). Przed zawarciem tego kontraktu kandydat do pracy jest szkolony przez brygadzystkę, na przykład: czy będzie wykonywać obróbkę (rozcinięcie długiego pasa tkanin na równe kawałki), czy też będzie pocięte już tkaniny (stanowiące wówczas próbkę tkanin) oklejać naklejką z numerem według wzornika, ewentualnie czy będzie oklejać karty próbkami tkanin, czy też oklejać książeczki vertikali. Po dokonaniu ustaleń co do rodzaju prac, osoby którym powierzono wykonanie katalogów pobierały od brygadzystki wzornik katalogu, próbki tkanin, naklejki i inne materiały potrzebne do jego wykonania, potwierdzając to w pisemnym „protokole przekazania materiałów do umowy o dzieło”. Wysokość wynagrodzenia zależała od liczby wyciętych lub oklejonych tkanin. U płatnika wzornik był przygotowany wcześniej (dział wzorników) i zaakceptowany przez klienta. Składał się z dostarczonego przez klienta segregatora (okładki) i zawierał uporządkowane przez dział wzorników próbki tkanin. Wzornik określał wygląd próbek tkanin, kolejność ich wpięcia do segregatora i liczbę tkanin. Każdy z katalogów tworzony był na zamówienie konkretnego klienta. Każdy klient zamawiał inne katalogi, ale zdarzało się, że dla jednego klienta spółka produkowała. W ciągu roku firma buduje około 400-500 katalogów, a na jeden z nich składa się od kilkudziesięciu do kilkuset próbek tkanin. Janusz R. został zatrudniony w spółce przy tworzeniu takich katalogów na podstawie 8 umów o dzieło zawartych od 1.01.2018 r. Organ rentowy w decyzji z lipca 2023 r. uznał wszystkie te umowy za umowy o świadczenia usług i objął Janusza P. z tytułu tych umów ubezpieczaniami społecznymi w pełnym zakresie.

Czy stanowisko organu rentowego jest słuszne?

Jakie zasadnicze elementy musi zawierać umowa nazwana umowa o dzieło, by nie stanowiła tytułu do ubezpieczeń społecznych?

2. Amelia 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 Amelia 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?

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

Czy sąd uwzględni ww. wniosek?

Jakie są konsekwencje uchybienia terminu określonego w przepisach prawa materialnego?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 64

1. Jarosław K. funkcjonariusz Służby Więziennej w pozwie skierowanym przeciwko Zakładowi Karnemu w Z. do Sąd Rejonowego w K. o uchylenie opinii służbowych, uznając za krzywdzące i oparte na półprawdach. Powód powołał się na art. 220 ustawy o Służbie Więziennej wskazano, że spory o roszczenia ze stosunku służbowego funkcjonariuszy w sprawach niewymienionych w art. 218 ust. 1 i art. 219 ust. 1 i 2 rozpatruje sąd właściwy w sprawach z zakresu prawa pracy. Pozwany zakład karny wniósł o odrzucenie pozwu podnosząc, że nie jest dopuszczalna w takich sprawach droga sądowa.

Czy stanowiska pozwanego jest trafne?

Czy opinia służbowa może w określonych przypadkach uzasadniać powództwo o naruszenie dóbr osobistych?

2. Julia 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 Julia G. będzie rozpoczynała pracę w każdym ośmiogodzinnym dniu, pomiędzy godz. 6:00 a 8:00. W poniedziałek Julia 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. Maria W. prowadzi działalność gospodarczą jako osoba fizyczna i od 1 stycznia 2023 r. zatrudniła męża Kamila W. na umowę zlecenia z wynagrodzeniem niższym, niż minimalne wynagrodzenie obowiązujące w 2023 r. Z informacji uzyskanej w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych dowiedziała się, że ZUS stoi na stanowisku, że zleceniobiorca, który spełnia warunki określone dla osób współpracujących, podlega ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu na zasadach określonych dla zleceniobiorców.

Czy interpretacja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych jest słuszna?

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

Podaj definicję osoby współpracującej.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 65

1. Spółka z o.o. EOPOL w pozwie skierowanym przeciwko Katarzynie L. domagała się zasądzenia kwoty 23.400 zł tytułem zwrotu świadczenia spełnionego na jej rzecz (*tytułem odszkodowania za rozwiązanie stosunku pracy z naruszeniem prawa*). Pozwana wniosła o oddalenie tego powództwa podnosząc, iż pieniądze te już wydała kupując w dniu 23 lipca 2021 r. mieszkanie, a nadto wyrok, którym je zasądzono był prawomocny i dopiero w skutek skargi kasacyjnej został uchylony, a powództwo po 2 kolejnych latach prawomocnie oddalono. O wniesieniu skargi kasacyjnej dowiedziała się dopiero z doręzonego jej wyroku SN, w postępowaniu kasacyjnym nie miała bowiem pełnomocnika, a jej dotychczasowy pełnomocnik nie doręczył jej odpisu wcześniej.

Czy powództwo jest zasadne i jakie okoliczności mają tu znaczenie?

Co stanowi materialną podstawę żądania powódki?

2. Grzegorz T. otrzymał decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych odmawiającą prawa do renty rodzinnej po zmarłym ojcu. Grzegorz 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 Grzegorz T. ma szansę na uzyskanie prawa do renty rodzinnej po zmarłym ojcu?

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

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

Czy postępowanie pracodawcy było uzasadnione?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 66

1. Powódka Genowefa K. dochodziła 60.000 zł tytułem odszkodowania z powodu dyskryminacji wraz z odsetkami. Sformułowała też roszczenie alternatywne, którego podstawą faktyczną i prawną było naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie kształtowania wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę takiej samej wartości. W toku postępowania nie stwierdzono dyskryminowania jej z uwagi na jakąkolwiek cechę, a niższe wynagrodzenia otrzymywała z uwagi na ograniczony budżet pracodawcy. Powódka domagała się również ukształtowania treści stosunku pracy przez zastąpienie postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia zasadniczego postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego, to jest ustalenia, że jej wynagrodzenie zasadnicze począwszy od miesiąca, w którym zapadnie wyrok, wynosi 6.000 zł.

Czy nierówne traktowanie jest dyskryminacją?

Oceń zasadność roszczeń powódki i wskaż jakie podstawy prawne wchodzą w grę.

2. Karolina 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?

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

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

Jaki termin obowiązuje na wykonanie tego obowiązku i od jakiego momentu należy go liczyć i na kim spoczywa obowiązek informowania Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o umowie o dzieło?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 67

1. Grzegorz K. pracujący na Akademii Rolniczej od 1 stycznia 2007 r. na podstawie mianowania na czas nieokreślony, ostatnio jako adiunkt wystąpił z pozwem przeciwko swemu pracodawcy o ochronę dóbr osobistych poprzez doprowadzenie jego miejsca pracy (pokoju) do stanu nadającego się do pracy oraz zasądzenie 10.000 zadośćuczynienia z tytułu naruszenia dobra osobistego (zdrowia). W sprawie bezspornym było, że powód przez dwa ostatnie lata prowadził zajęcia ze studentami w zagrzybionej sali, w której wyczuwalny był zapach stęchlizny powodujący nie tylko dyskomfort, ale po dłuższym okresie przebywania także ból głowy. Powodowi wielokrotnie obiecano odnowienie tej sali, ale zawsze okazywało się, że brakuje środków na ten cel.

Czy w takiej sytuacji doszło do naruszenia dóbr osobistych powoda?

Czy powód może rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia w tej sytuacji?

2. Robert 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. Robert 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?

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

Jaki wyrok powinien zapisać w sądzie okręgowym i z jakim uzasadnieniem?

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

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 68

1. Powódka Spółka ODE z o. o. w W. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego Juliusza M. kwoty 217.720 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 2 czerwca 2018 r. oraz kosztami procesu. Powódka wskazała, że na skutek błędu służb księgowych przelano pozwanemu zawyżoną o kwotę objętą pozwem należność, jako wynagrodzenie. Pozwany wniosł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego. W sprawie ustalono, że pozwany był zatrudniony w Spółce od 2 czerwca 2009 r. do 30 kwietnia 2018 r., na stanowisku analityka systemów danych, programisty, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy. Pozwany miał wykonywać prace o charakterze administracyjnym i sprawozdawczym w siedzibie Spółki w W. W 2017 r. wynagrodzenie pozwanego określono w kwocie rocznej na 151.552 zł wskazując, że będzie ono wypłacane w 12 równych ratach miesięcznych. Oprócz tego w poprzednich latach wypłacono mu premię kwartalną w wysokości po 3.000 zł. W dniu 3 maja 2018 r. przełożona pozwanego rozmawiała telefonicznie z pozwanym o wykonanym na jego rzecz przelewie i poinformowała go o wystąpieniu nadpłaty, której wysokość obiecała ustalić i poinformować o niej pozwanego, aby mógł dokonać jej zwrotu, W dniach 7 i 9 maja 2018 r. przesłała pozwanemu pocztą elektroniczną informację o wysokości nadpłaty, z prośbą o jej zwrot. Pozwany nie udzielił odpowiedzi na te wiadomości mailowe. W dniach 15, 16 i 18 maja 2018 r. dzwoniła do pozwanego, który nie odbierał telefonu podanego uprzednio jako numer kontaktowy. W odpowiedzi na pozew pozwany twierdził, że wypłacona kwota to dodatkowa nagroda za ostatnich 5 lat, obiecana mu wielokrotnie przez pracodawcę.

Czy powództwo jest zasadne, a jeżeli tak to w oparciu o jakie podstawy?

Czy dopuszczalna jest dorozumiana zmiana wysokości wynagrodzenia?

Czy taka sprawa jest rozpoznawana w postępowaniu odrębnym?

2. Małgorzata D. w trakcie urlopu wypoczynkowego trafiła do szpitala 25 czerwca 2023 r. Wypłata wynagrodzenia za czerwiec w całości nastąpiła w terminie 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?

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

Jaki powinien zapaść wyrok w sądzie okręgowym?

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

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 69

1. Powódka Alicja P. dochodziła kwoty 12.936 zł tytułem wynagrodzenia za gotowość do pracy i ekwiwalentu za urlop wraz z ustawowymi odsetkami. Wedle twierdzeń pozwu powódka od 20 czerwca 2016 r. była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku sprzedawcy w sklepie prowadzonym przez pozwanego, w ramach działalności gospodarczej pod firmą P.P.H.U. "A." A. S. z siedzibą w D. Wyrokiem Sądu Rejonowego w T. z dnia 7 października 2018 r., powódka została przywrócona do pracy u pozwanego, jednakże pozwany dobrowolnie nie wykonał tego wyroku. Powódka utrzymywała, że pozostawała w zatrudnieniu u pozwanego do 31 grudnia 2018 r. (w tym dniu upływał termin wypowiedzenia przez nią złożonego), ale pomimo pozostawania w stanie gotowości do pracy nie świadczyła, z powodu przeszkód leżących po stronie pracodawcy oraz że w 2018 r. wykorzystała jedynie 10 dni przysługującego jej urlopu wypoczynkowego, dlatego za pozostałe 10 dni niewykorzystanego urlopu przysługiwał jej ekwiwalent pieniężny. Na te dochodzone roszczenia składała się kwota 12.474 zł tytułem wynagrodzenia za gotowość do pracy w okresie od 1 kwietnia do 31 grudnia 2018 r. oraz kwota 462 zł tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni. Pozwany wnosząc o oddalenie powództwa podnosił, że powódka nie udowodniła tego, aby w okresie od 1 kwietnia do 31 grudnia 2018 r. była w stanie gotowości do podjęcia i wykonywania pracy na jego rzecz. Wskazał, że informacja podana w pkt 6 świadectwa pracy z dnia 2 marca 2020 r. *"przywrócona do pracy wyrokiem sądu z dnia 7 października 2018 r."* nie może stanowić dowodu potwierdzającego wyrażanie przez powódkę gotowości do wykonywania pracy u pozwanego. Skoro powódka nie miała zamiaru i nie wyraziła wobec pozwanego gotowości do podjęcia i wykonywania pracy, to nie ma ona podstaw do domagania się ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za rok 2018. Powódka przyznała, że już nie kontaktowała się z pozwanym czekając po wyroku przywracającym, że gotowość zgłosiła i pozwany do pracy jej nie dopuścił, że teraz kiedy pozwany wie jak ma się zachować zawiadomi powódkę, że ma się zgłosić do pracy, to nie było potrzeby dowodzić, że powódka kontaktowała się z pozwanym".

Czy roszczenie powódki jest zasadne?

Kiedy przysługuje wynagrodzenie za czas gotowości do pracy i jak ustala się jego wysokość?

2. Henryka D. rozwiązała 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?

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

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

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

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 70

1. W dniu 23 października 2017 r. Zenon Z. wystąpił z wnioskiem o emeryturę. Zmarł jednak w dniu 1 listopada 2017 r. Organ rentowy rozpoznał wniosek o emeryturę w dniu 7 listopada 2017 r. i przyznał prawo do emerytury na podstawie art. 24 ust. ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z FUS od 1 października 2017 r. Decyzją z 13 listopada 2017 r. organ rentowy przyznał Elizie Z. (żonie) prawo do niezrealizowanego świadczenia po Zenonie Z. za okres od 1 października do 30 listopada 2017 r. Zmarły pozostawał z odwołującą się w związku małżeńskim w ustroju wspólnoty majątkowej. Ponieważ nie wskazał imiennie osoby uposażonej do wypłaty gwarantowanej, odwołująca się uważała, że jest w myśl art. 25b ust. 5 ustawy emerytalnej uprawniona do jej otrzymania. Decyzją z 6 marca 2018 r., organ rentowy odmówił Elizie Z. wypłaty jednorazowego świadczenia pieniężnego po śmierci męża, wskazując, że decyzja o przyznaniu emerytury została wydana już po śmierci Zenona Z., a organ rentowy przed datą śmierci nie wypłacił mu emerytury. Eliza Z. zaskarżyła decyzję organu rentowego odwołaniem.

Komu przysługuje prawo do wypłaty gwarantowanej?

Czy odwołanie ma szanse powodzenia w tym stanie faktycznym?

2. Joanna Z. zatrudnia 20 pracowników na trzech zmianach. Adam K. przebywał na zwolnieniu lekarskim od 1 grudnia 2023 r. do 25 stycznia 2024 r. Joanna 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. Joanna 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 Joannę Z. jest prawidłowy?

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

3. W roku 2014 Zakład Ubezpieczeń Społecznych odebrał Stefanowi S. wcześniej przyznaną rentę z tytułu niezdolności do pracy, ponieważ zgodnie z orzeczeniem lekarza orzecznika komisji lekarskiej został on uznany za osobę zdolną do pracy. Na skutek odwołania sąd II instancji wyrokiem z grudnia 2019 r. przyznał ubezpieczonemu Stefanowi S. prawo do renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy od lutego 2014 r. na stałe. Stefan S. 1 stycznia 2023 r. złożył pozew do Sądu o odszkodowanie i zadośćuczynienie od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych za bezpodstawne i bezprawne odebranie mu renty.

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

Jaki powinien zapaść wyrok?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 71

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

Czy pracodawca słusznie wydał pracownikowi świadectwo pracy?

Czy sytuacja Leona G. byłaby inna, gdyby swoje zapytanie o podwyżkę złożył na piśmie?

2. Mirosław R. złożył odwołanie od decyzji ZUS wskazując, że organ niezasadnie odmówił mu prawa do emerytury pomostowej na podstawie przepisów ustawy z 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych z tej przyczyny, że nie wykonywał on pracy w szczególnych warunkach po dniu 31.12.2008 r. Mirosław R. ukończył 60 rok życia miesiąc przed złożeniem wniosku, posiadał wówczas już ponad 30-letni staż pracy zaliczany do emerytury. Nadto organ nie kwestionował posiadanego przez niego okresu pracy w szczególnych warunkach w wymiarze 13 lat i 6 miesięcy. Mirosław R. podnosił, że organ niezasadnie nie zaliczył mu okresu pracy od 1.01.2004 r. do 15.08.2009 r. kiedy to pracował stale i w pełnym wymiarze czasu pracy w Naftobazie przy przepompowywaniu, przeładunku i dystrybucji ropy naftowej i jej produktów na stanowisku operatora pomp, sprzężarek.

Czy jest możliwe nabycie prawa do emerytury pomostowej przez osobę, która nie pracowała w szczególnych warunkach po 31.12.2008 r.?

Czy Mirosław R. ma szanse nabycia prawa do emerytury pomostowej, od czego to zależy?

3. Mariusz i Izabela T. będący rodzicami jednorocznego Juliusza T. wystąpili do swoich pracodawców z wnioskami o udzielenie im urlopów wychowawczych w wymiarze po 18 miesięcy począwszy od 1 lutego 2024 r. Mariusz T. uzyskał urlop wychowawczy zgodnie z wnioskiem, natomiast pracodawca Izabeli T. odmówił jej udzielenia takiego urlopu podnosząc, że skoro na ten sam okres urlop wychowawczy uzyskał ojciec dziecka to Izabeli T. taki urlop będzie przysługiwał dopiero po upływie urlopu Mariusza T.

Czy pracodawca ma rację?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 72

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

Czy postępowanie pracodawcy można zakwalifikować jako działania o charakterze mobbingowym?

Czy pracodawca odpowiada za zachowania mobbingowe stosowane przez współpracowników?

2. 61-letni Eugeniusz T. zaskarżył decyzję organu rentowego odmawiającą mu prawa do emerytury pomostowej, z uwagi na brak wystarczającego okresu pracy (15 lat) w warunkach szczególnych. Organ ustalił, że Eugeniusz T. pracował w warunkach szczególnych ponad 9 lat i 3 miesiące (01.01.1978-31.03.1986) jako kierowca samochodu ciężarowego powyżej 3,5 tony (Wykaz A dział VIII pkt 2), w latach 2009-2012; przez 3 lata 6 miesięcy pracował jako funkcjonariusz straży ochrony kolei (pkt 7 załącznika Nr 2 do ustawy o emeryturach pomostowych). Organ nie zaliczył mu natomiast okresu pracy w warunkach szczególnych od 2 sierpnia 1973 r. do 30 września 1977 r. i w Spółdzielni Usług Rolniczych w R., kiedy to w pełnym wymiarze czasu pracy pracował jako traktorzysta wykonując głównie prace polowe. Niezaliczenie mu tego okresu jest szczególnie krzywdzące, bo kilka lat temu jego wszyscy koledzy - traktorzyści z tej samej spółdzielni mieli zaliczone takie okresy swojej pracy do emerytury z tytułu pracy w warunkach szczególnych, ale on był wówczas za młody by być emerytem, a teraz został na lodzie. Dodał, że stał się pośmiewiskiem tych kolegów.

Jakie są przesłanki nabycia prawa do emerytury pomostowej?

Czy słusznie odmówiono zaliczenia mu okresu pracy traktorzysty do okresu pracy wykonywanej w szczególnych warunkach?

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, była ona bowiem 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?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 73

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

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

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

2. Janusz W. wystąpił o przyznanie mu emerytury w związku osiągnięciem wieku emerytalnego (65 lat) wraz z prawem do rekompensaty, o której mowa w art. 21 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 164 z późn. zm.). Podniósł, że posiada okres 15 lat pracy w warunkach szczególnych (był w latach 1973-1979 kierowcą samochodu ciężarowego powyżej 3,5 tony), ale nie dochodził emerytury wcześniejszej, bo nie był świadomy tego, że nabyłby prawo do emerytury wcześniejszej. Organ rentowy wydał w dniu 20 grudnia 2023 r. decyzję odmowną, podnosząc, że w orzecznictwie sądowym przyjęto, że taka rekompensata nie służy osobie, która spełnia warunki do nabycia emerytury wcześniejszej ale o nią nie wystąpiła w stosowanym czasie. Świadczenia w polskim systemie nabywa się bowiem z mocy prawa, a wniosek służy tylko do uzyskania wypłaty.

Jakie są przesłanki nabycia prawa do rekompensaty?

Czy Janusz W. nabył do niej prawo?

3. Henryk R. jest właścicielem spółki z o.o. Xenon, która zajmuje się produkcją i handlem urządzeń ochrony przeciwsłonecznej, żaluzji, rolet i innych artykułów przemysłowych. Spółka dostarcza także katalogi (wzorniki) oferowanych produktów. W tym celu w 2018 r. zatrudniała pracowników do prac biurowych oraz przy produkcji, zaś do prac inwentaryzacyjnych, pomocniczych i krótkotrwałych zatrudniała osoby na podstawie umów prawa cywilnego (umowy o dzieło). Przed zawarciem tego kontraktu kandydat do pracy jest szkolony przez brygadzystkę, na przykład: czy będzie wykonywać obróbkę (rozcinięcie długiego pasa tkanin na równe kawałki), czy też będzie pocięte już tkaniny (stanowiące wówczas próbkę tkanin) oklejać naklejką z numerem według wzornika, ewentualnie czy będzie oklejać karty próbkami tkanin, czy też oklejać książeczki vertikalnie. Po dokonaniu ustaleń co do rodzaju prac, osoby którym powierzono wykonanie katalogów pobierały od brygadzystki wzornik katalogu, próbki tkanin, naklejki i inne materiały potrzebne do jego wykonania, potwierdzając to w pisemnym „protokole przekazania materiałów do umowy o dzieło”. Wysokość wynagrodzenia zależała od liczby wyciętych lub oklejonych tkanin. U płatnika wzornik był przygotowany wcześniej (dział wzorników) i zaakceptowany przez klienta. Składał się z dostarczonego przez klienta segregatora (okładki) i zawierał uporządkowane przez dział wzorników próbki tkanin. Wzornik określał wygląd próbek tkanin, kolejność ich wpięcia do segregatora i liczbę tkanin. Każdy z katalogów tworzony był na zamówienie konkretnego klienta. Każdy klient zamawiał inne katalogi, ale zdarzało się, że dla jednego klienta spółka produkowała. W ciągu roku firma buduje około 400-500 katalogów, a na jeden z nich składa się od kilkudziesięciu do kilkuset próbek tkanin. Janusz R. został zatrudniony w spółce przy tworzeniu takich katalogów na podstawie 8 umów o dzieło zawartych od 1.01.2018 r. Organ rentowy w decyzji z lipca 2023 r. uznał wszystkie te umowy za umowy o świadczenia usług i objął Janusza P. z tytułu tych umów ubezpieczeniami społecznymi w pełnym zakresie.

Czy stanowisko organu rentowego jest słuszne?

Jakie zasadnicze elementy musi zawierać umowa nazwana umowa o dzieło, by nie stanowiła tytułu do ubezpieczeń społecznych?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 74

1. Grzegorz R. pobierający od 2019 r. wcześniejszą emeryturę z tytułu pracy w warunkach szczególnych wystąpił o przyznanie mu prawa do rekompensaty, o której mowa w art. 21 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 164 z późn. zm.) za okres 3 lat wstecz, bowiem jej nieprzyznanie było błędem organu rentowego. Organ rentowy wydał w grudniu 2023 r. decyzję odmowną, uznając że nie doszło do żadnego błędu organ rentowego?

Na czym polega błąd organu rentowego?

Czy w niniejszej sprawie doszło do błędu organu rentowego?

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

Czy stanowisko pracodawcy jest słuszne?

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

3. Julia 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 Julia G. będzie rozpoczynała pracę w każdym ośmiogodzinnym dniu, pomiędzy godz. 6:00 a 8:00. W poniedziałek Julia 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?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 75

1. Grzegorz Sz. decyzją Zakładu z dnia 3 stycznia 2024 r. uzyskał do emerytury na podstawie art. 24 ustawy emerytalnej, jako że z dniem 14.12.2023 r. ukończył 65 rok życia. Tą samą decyzją odmówiono mu jednak prawa do ekwiwalentu za deputat węglowy. Decyzja ta go zaskoczyła, bowiem w okresie 10 marca 1975 r. do 31 grudnia 2001 r. pracował w Telekomunikacji Kolejowej jako specjalista technik. Przez cały okres tego zatrudnienia pobierał ekwiwalent pieniężny za węgiel. W jego ocenie art. 74 ustawy z dnia 8 września 2000 r. o komercjalizacji i restrukturyzacji przedsiębiorstwa państwowego "Polskie Koleje Państwowe" gwarantuje mu prawo tego ekwiwalentu.

Komu przysługuje deputat węglowy?

Czy Grzegorzowi Sz. służy prawo do tego świadczenia?

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

Czy postępowanie pracodawcy jest słuszne?

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

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

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 76

1. Adam Ł., urodzony w 1954 r., w okresie od 1 sierpnia 1973 r. do 20 lutego 2007 r. pełnił służbę w Wojsku Polskim. Decyzją wojskowego organu emerytalnego z 22 marca 2007 r. przyznano wnioskodawcy prawo do emerytury wojskowej od 21 lutego 2007 r. Do wysokości świadczenia uwzględniony został okres służby wojskowej wynoszący 33 lata 6 miesięcy i 20 dni. Ustalono wwpw na 88,10% i ograniczono go do 75%. Emerytura nie została zwiększona o okresy pracy poza służbą. Adam Ł., po zakończeniu służby wojskowej pozostawał w zatrudnieniu w Agencji Mienia Wojskowego w okresie od 21 lutego 2007 r. do 30 września 2016 r. W dniu 19 listopada 2019 r. złożył wniosek o emeryturę powszechną. Decyzją z 29 listopada 2022 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych ustalił wnioskodawcy prawo do emerytury na podstawie art. 24 - art. 26 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Do wysokości świadczenia przyjęto kwotę składek zaewidencjonowanych na koncie ubezpieczonego z uwzględnieniem waloryzacji wynoszącą 307.226,91 zł oraz średnie dalsze trwanie życia 217,10 miesięcy. Wnioskodawca z uwagi na brak przebytych okresów podlegania ubezpieczeniom społecznym w systemie powszechnym nie miał ustalonego kapitału początkowego. Wysokość emerytury wyniosła 1.415,14 zł. Organ rentowy zawiesił jej wypłatę z uwagi na zbieg prawa do więcej niż jednego świadczenia. Adam Ł. nie zgodził się z tą decyzją i wniósł odwołanie.

Czy Adam Ł. ma szansę pobierać obie emerytury?

Omów podstawowe zasady zbiegu świadczeń?

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

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

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

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

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

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 77

1. Zygmunt L. przez wiele lat pobierał rentę z tytułu niezdolności do pracy w związku z chorobą zawodową, a w dniu 3 stycznia 2024 r. organ przyznał mu prawo do emerytury. Zygmunt L. liczył na to, że będzie pobierać oba świadczenia. Jednak w decyzji przyznającej emeryturę zawieszono mu jednocześnie jej wypłatę w połowie. Zygmunt L. we wniesionym odwołaniu domagał się wypłaty obu świadczeń w pełnej wysokości, a nadto podniósł, że pobierana emerytura była wyższa i organ jeżeli już zawieszał świadczenie to powinien zawiesić wypłatę połowy renty, byłoby to bowiem dla niego korzystniejsze.

Czy Zygmunt L. może pobierać oba świadczenia w całości?

Jakie są podstawowe zasady zbiegu świadczeń?

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

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

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

3. Jan K. zatrudniony na stanowisku inspektora do spraw bezpieczeństwa higieny pracy złożył do pracodawcy wniosek o wyrażenie zgody na podjęcie studiów podyplomowych w zakresie zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Zygmunt K. – pracodawca nie był zadowolony z dotychczasowych osiągnięć pracowniczych Jana K. w związku z czym odmówił mu zgody na podjęcie nauki, uznając że chodzi mu wyłącznie o to, żeby uzyskać dni wolne od pracy.

Czy mimo braku zgody pracodawcy Jan K. będzie mógł rozpocząć naukę na tych studiach podyplomowych?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 78

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

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

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

2. Adriana A., urodzona 23 stycznia 1989 r., posiadająca wyższe wykształcenie (licencjat z administracji), od 2012 r. nie pracująca, pierwszy wniosek o prawo do renty socjalnej złożyła w dniu 9 stycznia 2007 r. Decyzją z 13 marca 2007 r. organ rentowy przyznał wnioskodawczyni prawo do renty socjalnej do 28 lutego 2009 r., a potem ją przedłużał aż do 2015 r., kiedy to w kolejnym badaniu nie stwierdzono całkowitej niezdolności do pracy. W kolejnym postępowaniu na skutek wniosku z dnia 13 stycznia 2023 r. organ odmówił prawa do renty socjalnej, mimo że stwierdził ponowne powstanie całkowitej niezdolności do pracy od 1 listopada 2022 r. Lekarz orzecznik ZUS stwierdził u Adrianie A. wrodzoną wadę serca pod postacią ubytku przegrody międzykomorowej, czynnościowo pojedynczej przegrody komory typu lewego, skompensowanej transpozycją wielkich naczyń, która aktualnie ponownie powoduje całkowitą niezdolność do pracy. Zdaniem organu wniosek o rentę socjalną jest niezasadny, bowiem całkowita niezdolność, która ponownie powstała, powstała po upływie okresów, o których mowa w art. 4 ust. 1 ustawy o rencie socjalnej. Adriana A. wywiodła odwołanie od tej decyzji.

Czy odwołanie ma szanse powodzenia?

Jakie są przesłanki nabycia renty socjalnej?

3. Jolanta 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?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 79

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

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

2. Kamila Sz. miała przyznane prawo do renty socjalnej na okres od dnia 01.01.2019 r. do dnia 30.04.2023 r. Wobec niestwierdzenia istnienia dalszej całkowitej niezdolności do pracy organ rentowy wydał decyzję odmowną co do prawa do renty socjalnej na dalszy okres. Kamila Sz. wywiodła odwołanie do Sądu Okręgowego, który ustalił, że Kamila Sz. urodziła się w dniu 17.03.1987 r. W okresie od 01.09.2005 r. do 28.04.2006 r. uczęszczała do Liceum Profilowanego w W. o profilu usługowo-gospodarczym, które ukończyła bez matury i egzaminu zawodowego. W tym czasie pojawiły się u niej zaburzenia obsesyjno-kompulsywne, znacznie nasilone, z komponentą urojeniową oraz cechy osobowości zależnej. Decyzją z dnia 08.08.2006 r. organ rentowy przyznał ubezpieczonej prawo do renty socjalnej na okres od 01.06.2006 r. do 31.08.2008 r., a kolejnymi decyzjami prawo to przedłużał aż do 30.04.2023 r. Biegli lekarze sądowi w wydanej opinii uznali, że Kamila Sz. nadal jest całkowicie osobą niezdolną z powodu schorzeń mających swój początek w dzieciństwie. W toku postępowania przed sądem, w wypadku samochodowym zginęli jej rodzice, wskutek czego stała się ona wraz z bratem Henrykiem współwłaścicielem gospodarstwa rolnego o powierzchni 15 ha przeliczeniowych.

Jakie są przesłanki nabycia renty socjalnej?

Czy Sąd przyzna rentę socjalną Kamili Sz.?

3. Roger W. urodził się 20 marca 1983 r. W dniu 1 czerwca 2021 r. doznał urazu kręgosłupa. W dniu 5 września 2021 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 Roberta W. za częściowo niezdolnego do pracy w związku z wypadkiem przy pracy od 1 czerwca 2021 r.

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

Jeżeli tak, to w jakim okresie?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 80

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

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

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

2. Janusz D. był uprawniony do renty z tytułu niezdolności do pracy do dnia 31 stycznia 2022 r., a następnie niezdolność ta ustała. W czerwcu 2023 r. Janusz D. wystąpił ponownie z wnioskiem o rentę, jednakże lekarz orzecznik i komisja ZUS nie stwierdzili niezdolności do pracy, co skutkowało wydaniem przez organ decyzji odmownej. W postępowaniu sądowym wszczętym odwołaniem od decyzji odmownej biegli lekarze sądowi stwierdzili, że odwołujący jest częściowo niezdolny do pracy, bowiem nastąpiło pogorszenie stanu jego zdrowia i stał się ponownie niezdolny do pracy od dnia 30.12.2023 r. po utracie renty odwołujący nie posiadał żadnego tytułu do ubezpieczenia.

Jakie są stopnie niezdolności do pracy?

Czy w okolicznościach wyżej wskazanych Sąd Okręgowy będzie mógł przyznać prawo do renty?

Czy sąd może przyznać prawo do renty, jeżeli niezdolność powstała po wydaniu decyzji w toku postępowania?

3. Grażyna C. prowadząca prywatne przedszkole postanowiła zatrudnić nauczyciela na podstawie umowy o pracę i zamieściła w związku z tym w lokalnym, poczytnym czasopiśmie stosowne ogłoszenie, przy czym zastrzegła, że kandydat/ka powinien posiadać przynajmniej jedno własne dziecko w wieku przedszkolnym.

Czy zamieszczenie takiego w warunku w ogłoszeniu o pracę jest dopuszczalne, jeżeli nie to dlaczego?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 81

1. Renata D. wystąpiła z wnioskiem o rentę z tytułu niezdolności do pracy, jednakże organ rentowy odmówił jej prawa do renty decyzją z dnia 10.01.2024 r. Organ rentowy ustalił, że Renata D. jest wprawdzie częściowo niezdolna do pracy od 1 września 2023 r., jednakże w tej dacie miała ona 33 lata, co oznacza, że aby uzyskać prawo do renty musiała się legitymować co najmniej 5-letnim okresem składkowym i nieskładkowym w okresie 10 lat poprzedzających złożenie wniosku lub powstanie niezdolności do pracy (art. 57 ust 1 pkt 2 w zw. art. 58 ust.1 pkt 5 i ust. 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych). Renata D. posiadała jedynie 4 lata i 8 miesięcy takich okresów, stąd decyzja odmowna. W odwołaniu od tej decyzji Renata D. podniosła, że w 2022 roku pracowała w restauracji NOWA PAELLA w Bydgoszczy od maja do października, a okresu tego organ nie zaliczył jej do zatrudnienia. W odpowiedzi na odwołanie organ podniósł, iż restauracja nie zgłosiła jej do ubezpieczenia i nie opłacała za nie składek.

Jakie są przesłanki nabycia prawa do renty?

Czy Renata D. może liczyć na zaliczenie okresu pracy w restauracji i nabyć prawo do renty?

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

Proszę podać jaki powinien zapasć wyrok.

3. Marcjanna 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 Marcjanny K. wydał wyrok, którym zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał Marcjannie 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?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 82

1. 57-letni Wiktor S. po zwolnieniu dyscyplinarnym ze sklepu MARS pl., w którym pracował 9 miesięcy, z uwagi na pojawianie się w pracy pod wpływem alkoholu, wystąpił z wnioskiem o rentę z tytułu niezdolności do pracy. Organ rentowy odmówił mu prawa do renty decyzją z dnia 17.01.2024 r. Organ rentowy ustalił, że Wiktor jest wprawdzie całkowicie niezdolny do pracy od 1 grudnia 2023 r., jednakże nie legitymuje się co najmniej 5-letnim okresem składkowym i nieskładkowym w okresie 10 lat poprzedzających złożenie wniosku lub powstanie niezdolności do pracy (art. 57 ust 1 pkt 2 w zw. art. 58 ust.1 pkt 5 i ust. 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych). Wiktor S. posiadał jedynie 4 lata takich okresów, stąd decyzja odmowna. W odwołaniu od tej decyzji Wiktor S. podniósł, że w swoim życiu pracował u 23 pracodawców i ma ponad 30 lat okresów zatrudnienia. W odpowiedzi na odwołanie organ podniósł, iż ustalono mu 28 lat okresów składkowych, przy czym nie zaliczono mu okresu 2,5 roku pracy w zakładzie szewskim „Tępy But”, bowiem nie zgłoszono go do ubezpieczenia i nie opłacono za niego składek.

Jakie są przesłanki nabycia prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności?

Czy okres bez opłacania składek może być zaliczony do renty?

Czy Wiktor S. ma szanse nabyć prawo renty, w jakim przypadku?

2. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. decyzją z 17 listopada 2022 r. stwierdził, iż Mirosław S. jako pracownik (*prezes jednoosobowego zarządu*) u płatnika Mobir sp. z o.o. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym od 15.11.2018 r. Organ rentowy ustalił, że został on zgłoszony do ubezpieczeń od 15.11.2018 r. jako pracownik spółki Mobir. Organ ustalił, że do Mirosława S. należy 490 udziałów (z 500), a pozostałe należą do jego brata Grzegorza. W odwołaniu od tej decyzji Spółka podniosła, iż decyzja jest nietrafna, bowiem umowa została zawarta z zachowaniem wymogów z art. 210 § 1 k.s.h.

Co stanowi tytuł do ubezpieczenia wspólnika spółki z o.o. gdy należą do niego wszystkie udziały tej spółki lub prawie wszystkie?

Czy Mirosław podlega ubezpieczeniom społecznym jako pracownik spółki?

3. Krystyna N. jest zatrudniana na 1/4 etatu na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, jej wynagrodzenie zostało określone na kwotę 3.400 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. Krystyna 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 Krystynie N. składki na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy. Krystyna N. nie zgodziła się, uważała bowiem, 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?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 83

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

Czy postępowanie pracodawcy jest słuszne?

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

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

2. 67 - letni Jakub P. wystąpił do ZUS w dniu 8 lutego 2022 r. z wnioskiem o ustalenie prawa do dodatku pielęgnacyjnego. Na skutek powyższego wniosku, po poddaniu się procedurze orzeczniczo-lekarskiej przed organem rentowym, po rozpoznaniu: cukrzycy typu 1 - powikłaną angio i polineuropatią, stanu po amputacji kończyny dolnej prawej na wysokości uda, owrzodzenia podudzia lewego, przewlekłej niewydolności serca NYHA II, przewlekłej choroby nerek stadium 3b, miażdżycy tętnic dolnych, przykurczu Dupuytrena palców rąk, orzeczeniem komisji lekarskiej ZUS z dnia 24 marca 2022 r., nie został uznany za osobę niezdolną do samodzielnej egzystencji. Na tej podstawie Zakład wydał decyzję, odmawiającą ubezpieczonemu prawa do dodatku pielęgnacyjnego. Sąd Okręgowy dopuścił dowód z opinii kilku biegłych, ale tylko jedna opinia biegłego nefrologa wskazała na to, że Jakub P. stał się osobą niezdolną do całkowitej egzystencji. Sąd Okręgowy opierając się na tej opinii przyznał mu prawo do dodatku pielęgnacyjnego na stałe. Organ rentowy zaskarżył powyższy wyrok apelacją, jednakże Sąd Apelacyjny stwierdził, że Jakub P. zmarł. Udział w sprawie zgłosiły jego żona Jadwiga i córka Halina, z którymi pozostawał we wspólnym gospodarstwie domowym.

Komu wedle ustawy emerytalnej przysługuje dodatek pielęgnacyjny?

Czy sąd mógł co do zasady oprzeć się tylko na jednej opinii?

Czy żona i córka zmarłego mają szansę uzyskać prawo do świadczenia należnego Jakubowi P., jeżeli tak to na jakiej podstawie i za jaki okres?

3. Spółka „Botox 3” rozwiązała z pracownikiem Benedyktem K. umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony z zachowaniem trzymiesięcznego terminu wypowiedzenia. W tym samym czasie pracodawca podjął działania mające na celu zatrudnienie nowej osoby i ostatecznie pracownik został zatrudniony w okresie wypowiedzenia umowy zwolnionego pracownika. Benedykt K. został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy w wymiarze powyżej 3 godzin dziennie. Pracownik nie zgodził się z tą decyzją pracodawcy, uważał że zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia może być tylko w całości.

Czy Benedykt K. ma rację?

Czy ma znaczenie to, że w okresie wypowiedzenia zatrudniono już nowego pracownika?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 84

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

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

Czy pracodawca może dobrowolnie wypłacić takie wynagrodzenie?

2. Ryszard D. wystąpił z wnioskiem o rentę z tytułu niezdolności do pracy, jednakże organ rentowy odmówił mu prawa do renty decyzją z dnia 10.01.2024 r. Organ rentowy ustalił, że Ryszard D. jest wprawdzie częściowo niezdolny do pracy od 1 września 2023 r., jednakże w tej dacie miał on 45 lat, co oznacza że aby uzyskać prawo do renty musiał się legitymować co najmniej 5-letnim okresem składkowym i nieskładkowym w okresie 10 lat poprzedzających złożenie wniosku lub powstanie niezdolności do pracy (art. 57 ust 1 pkt 2 w zw. art. 58 ust. 1 pkt 5 i ust. 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych). Ryszard D. posiadał jedynie 4 lata i 6 miesięcy takich okresów, stąd decyzja odmowna. W odwołaniu od tej decyzji Ryszard D. podniósł, że od 2022 roku objął gospodarstwo rodziców o powierzchni ponad 4 ha przeliczeniowych i ten okres powinien mu zostać doliczony jako okres uzupełniający. W toku postępowania fakt ten się potwierdził, z tym że wg KRUS Ryszard D. nie opłacił jeszcze żadnej składki na ubezpieczenie rolnicze, któremu powinien podlegać z ustawy.

Co to są okresy uzupełniające?

Czy Ryszardowi D. można uwzględnić ten okres do renty z tytułu niezdolności w systemie powszechnym?

3. Kamila H. była zatrudniona w banku na stanowisku związanym z odpowiedzialnością za duże przyprawy finansowe. W dniu 3 maja 2023 r. spiesząc się do pracy popełniła przestępstwo nieumyślnie powodując wypadek drogowy ze skutkiem śmiertelnym. W procesie karnym w grudniu 2023 r. została skazana na wyrok w zawieszeniu na okres próby 3 lat. Pracodawca, uznając że wobec popełnienia przestępstwa zaszły okoliczności dające podstawę do rozwiązania z nią stosunku pracy bez wypowiedzenia. Kamila H. odwołała się od tego rozwiązania stosunku pracy do sądu wnosząc o przywrócenie do pracy.

Czy powództwo Kamili H. ma szansę powodzenia?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 85

1. Powódka Halina L. zajmowała stanowisko dyrektora pozwanej Szkoły (Centrum Kształcenia Ustawicznego w K.). Uchwałą Zarządu Powiatu w K. z dnia 22 kwietnia 2018 r. powódka została odwołana z tego stanowiska. W dniu 2 czerwca 2018 r. Wojewoda Ł. stwierdził nieważność tej uchwały, ale kolejną uchwałą Zarządu Powiatu w K. z dnia 17 czerwca 2018 r. powódka została ponownie odwołana ze stanowiska dyrektora z przyczyn określonych w art. 52 § 1 k.p. Do dnia odwołania powódka otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze, dodatek funkcyjny oraz do końca grudnia 2017 r. dodatek motywacyjny, a po odwołaniu wynagrodzenie zasadnicze oraz wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Prawomocnym wyrokiem z dnia 10 grudnia 2018 r. Wojewódzki Sąd Administracyjny w Ł. (WSA) stwierdził nieważność uchwały z dnia 17 czerwca 2018 r. odwołującej powódkę ze stanowiska dyrektora. W związku z tym powódka pismem z 12 grudnia 2018 r. skierowanym do Starosty Powiatowego zgłosiła gotowość do pełnienia funkcji dyrektora, rozmawiała też o tym z nowym dyrektorem szkoły. W odpowiedzi powódka została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy na stanowisku dyrektora szkoły do czasu wyczerpania wszystkich możliwości prawnych zaskarżenia wyroku WSA z dnia 10 grudnia 2018 r. Zwolnione stanowisko zostało obsadzone w wyniku przeprowadzonego konkursu przez Włodzimierza P. Na wezwanie powódki z 5 stycznia 2019 r. do wykonania wyroku WSA z dnia 10 grudnia 2018 r. Starosta K. odpowiedział, że wyrok ten dotyczy stwierdzenia nieważności uchwały Zarządu Powiatu jako aktu administracyjnego i nie wywiera skutków w sferze prawa pracy oraz nie oznacza nieważności odwołania ze stanowiska kierowniczego ani obowiązku dopuszczenia do wykonywania funkcji dyrektora, która została powierzona i jest wykonywana przez inną osobę. Po odwołaniu do chwili obecnej powódka wykonuje obowiązki nauczyciela w pozwanej szkole, ale z jej strony nie było żadnych faktycznych przeszkód do pełnienia funkcji dyrektora. W pozwie powódka oprócz innych roszczeń zgłosiła, żądanie ustalenia, że jest dyrektorem pozwanej Szkoły.

Czy powództwo ma szanse powodzenia?

Jaka się przekłada rozstrzygnięcie WSA na dochodzenie roszczeń przez powódkę, w szczególności czy przysługuje powódce roszczenie o wynagrodzenie za gotowość do wykonywania pracy na stanowisku dyrektora?

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

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

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

3. January 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 January 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 January B. mógł skorzystać z innych połączeń komunikacji miejskiej, które były krótsze. W ocenie pracodawcy brak przesiadek nie usprawiedliwia wybrania dłuższej trasy. January 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 Januaremu B. będzie przysługiwało jednorazowe odszkodowanie od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 86

1. 46-letni Kazimierz R. wystąpił z wnioskiem o rentę z tytułu niezdolności do pracy. Lekarz Orzecznik ZUS stwierdził, że jest on częściowo niezdolny do pracy od dnia 1 grudnia 2023 r. Od tego orzeczenia mimo właściwego pouczenia Kazimierz R. nie wniósł sprzeciwu do komisji lekarskiej ZUS uznając, że skoro jest niezdolny do pracy to nabędzie prawo do renty. Decyzją z dnia 2.01.2024 r. organ rentowy odmówił jednak przyznania mu prawa do renty ustalając, że Kazimierz R. ma w okresie 10 lat poprzedzających złożenie wniosku tylko 4 lata i 7 miesięcy okresów składkowych i nieskładkowych, a licząc od dnia powstania niezdolności 4 lata i 6 miesięcy takich okresów i nie spełnia w konsekwencji jednej z koniecznych przesłanek nabycia prawa do renty. Kazimierz R. odwołał się od tej decyzji podnosząc, że jest niezdolny do pracy co najmniej od 5 lat, a ponadto w latach 2015-2016 pracował sezonowo po 3 miesiące na czarno. Sąd Okręgowy odrzucił odwołanie powołując się na treść art. 477⁹ § 3¹. k.p.c.

Jaki jest tryb postępowania przed organem rentowym w sprawach o rentę?

Czy sąd jest związany w tej sprawie ustaloną datą powstania niezdolności?

Czy odrzucenie odwołania było zasadne?

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

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

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

3. Grzegorz B. prowadzi firmę transportową w Warszawie oraz jej filię w Poznaniu i zatrudnia kilku kierowców, w tym Arkadiusza B. Arkadiusz B. otrzymał od pracodawcy polecenie wykonania przewozu drogowego z Poznania do Lublina w umowie o pracę jako miejsce świadczenia pracy miał wpisany obszar całej Rzeczypospolitej Polskiej.

Czy mimo takich zapisów w umowie Arkadiusz B. będzie w podróży służbowej i czy będą mu przysługiwać należności związane z podróżą służbową?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 87

1. Krystyna Z. wystąpiła z wnioskiem o rentę rodzinną po zmarłym w dniu 7 kwietnia 2023 r. mężu Ryszardzie Z. Organ rentowy odmówił jej prawa do tego świadczenia, ustalając, że małżonkowie zawarli małżeństwo dnia 20 listopada 1976 r. Małżonkowie od około 20 lat nie mieszkali jednak wspólnie, zmarły Ryszard Z. zamieszkiwał wprawdzie w tym samym miasteczku ale na ul. Goździkowskiej, natomiast wnioskodawczyni na ulicy Sosnowej. Z oświadczenia brata zmarłego z dnia 9 maja 2023 r. złożonego przy ubieganiu się o wypłatę świadczenia niezrealizowanego po zmarłym wynika, że to on przyczyniał się do utrzymania brata Ryszarda. Przynosił opał, robił zakupy oraz przynosił gotowe posiłki. Dodatkowo wykonywał prace niezbędne w domu oraz zajmował się pochówkiem po jego śmierci. Zmarłemu pomagał też drugi brat. Dokumenty zawarte w dołączonych aktach Centrum Usług Społecznych w Ł. potwierdzają, że Ryszard Z. od lat mieszkał samotnie i pozostawał bez źródła utrzymania (*do czasu nabycia emerytury*), korzystając z pomocy ośrodka lub braci.

Jakie są przesłanki nabycia prawa do renty rodzinnej przez małżonka?

Czy Krystyna Z. nabędzie prawo do renty rodzinnej po mężu?

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

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

3. Pracodawca Henryk B. wprowadził swoim zakładzie pracy dwunastomiesięczny okres rozliczeniowy pokrywający się z rokiem kalendarzowym. Pracodawca przekazał pracownikom miesięczne grafiki czasu pracy obejmujące styczeń 2024 r., w którym zaplanował 21 dni roboczych po 8 godzin to jest 168 godzin zgodnie z obowiązującym na ten miesiąc wymiarem. W związku z chorobą jednego z pracowników polecił Krzysztofowi B. zastąpić nieobecnego pracownika w pracy przez 2 wolne soboty planując kolejne miesięczne grafiki pracodawcy nie udało się zaplanować dla tego pracownika innych dni wolnych od pracy aż do października 2024 r., w którym na podstawie porozumienia z pracownikiem zaplanował mu 2 wolne poniedziałki z tytułu rekompensaty dodatkowej pracy.

Czy takie postępowanie pracodawcy było prawidłowe?

Czy roczny okres rozliczeniowy musi pokrywać się z rokiem kalendarzowym?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 88

1. Krzysztof K. (ur. 24.07.1958 r.) wystąpił z wnioskiem o rentę rodzinną po swoim ojcu zmarłym 27.06.2022 r. Organ rentowy ustalił, że Krzysztof K. ukończył Zasadniczą Szkołę Zawodową w W. w 1976 r. Od 13.08.1976 r. podjął zatrudnienie w Fabryce Mebli jako tokarz. Pracując kontynuował naukę w Zaocznym Technikum Samochodowym, które ukończył w grudniu 1979 r. Ostatnie zatrudnienie podjął w Zakładzie Doskonalenia Zawodowego Oddział w W. w okresie od 08.04.1988 r. do 10.06.1988 r. jako tokarz. Odwołujący po raz pierwszy był konsultowany psychiatrycznie w PZP w 1988. Zaobserwowano u odwołującego znaczne napięcie afektywne i sztywność reakcji emocjonalnych. W 1999 r. ubezpieczony sam zgłosił się do szpitala psychiatrycznego. Po hospitalizacji psychiatrycznej rozpoznano u ubezpieczonego reakcje paranoiczno-pieniacze i osobowość nieprawidłową. Następnie Krzysztof K. był wielokrotnie hospitalizowany psychiatrycznie z rozpoznaniem schizofrenii w różnych ośrodkach. W związku z wnioskiem o rentę stan zdrowia Krzysztofa K. oceniany był przez Lekarza Orzecznika ZUS, który stwierdził w orzeczeniu z dnia 14.12.2022 r., że jest on trwale całkowicie niezdolny do pracy, całkowita niezdolność do pracy powstała 01.08.1999 r. Ponadto lekarz orzecznik stwierdził, że brak jest podstaw by stwierdzić, że całkowita niezdolność do pracy powstała przed 24.07.1974 r., tj. do ukończenia 16 roku życia, ani w okresie nauki. Do podobnych wniosków doszli biegli sądowi w sprawie toczącej się na skutek odwołania od decyzji odmownej w przedmiocie renty rodzinnej, którzy ustalili, że całkowita niezdolność Krzysztofa K. do pracy powstała w dacie wskazanej przez ZUS w zaskarżonej decyzji.

Jakie są przesłanki nabycia prawa do renty rodzinnej przez dziecko po rodzicu?

Czy Krzysztof K. ma szanse nabyć prawo do renty rodzinnej?

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

Czy doszło do rozwiązywania stosunku pracy ze wszystkimi pracownikami?

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

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

3. Pracodawca Onufry B. – właściciel firmy informatycznej współpracuje z francuską firmą przy stworzeniu nowej aplikacji, która ma ułatwiać kontrolę stanu towarów w magazynach. W dniu 6 stycznia 2024 r. pracodawca polecił Karolowi B. pisać tę aplikację pracę w tym dniu w celu weryfikacji wspólnie z francuskim kolegą (zdalnie) błędów aplikacji, które się ostatnio ujawniły. Karol B. odmówił twierdząc, że 6 stycznia jest dniem wolnym od pracy w Polsce i nie obchodzi go, że we Francji pracują w tym dniu.

Czy pracownik ma rację?

Kiedy pracodawca może nakazać pracę w niedziele i święta?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 89

1. Jolanta J. wystąpiła z wnioskiem prawo do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego od 1 listopada 2022 r. Organ rentowy po rozpoznaniu wniosku wydał jeszcze w listopadzie decyzję odmowną wskazując, że z dniem 31 sierpnia 2022 r. Jolanta J. rozwiązała stosunek pracy, natomiast 2 września 2022 r. nawiązała ponownie stosunek pracy w charakterze nauczyciela. Decyzja ta nie została zaskarżona i jest prawomocna. Określa ona jednocześnie datę powstania prawa do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego w zakresie przesłanki rozwiązania stosunku pracy. 3 lutego 2023 r. Jolanta J. ponownie złożyła wniosek o nauczycielskie świadczenie kompensacyjne, załączając zaświadczenie ze Szkoły Podstawowej w P., w którym stwierdzono, że na podstawie umowy o pracę zawartej 2 września 2022 r. została ona zatrudniona, jako pracownik obsługi, na stanowisku opiekuna w autobusie szkolnym. Dyrektor Szkoły Podstawowej w przedmiotowym zaświadczeniu wskazał, że wnioskodawczyni nie pozostawała w zatrudnieniu w charakterze nauczyciela. Zakład Ubezpieczeń Społecznych, przy niespornym spełnieniu pozostałych przesłanek uzyskania świadczenia, wydał decyzję odmowną, od której odwołała się skarżąca. Organ rentowy uznał, że podjęcie zatrudnienia jako opiekun w autobusie szkolnym od 2 września 2022 r. eliminuje odwołującą z osób uprawnionych do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego, gdyż nie jest nauczycielem, a tym samym nie spełniła warunków do przyznania świadczenia.

Komu przysługuje nauczycielskie świadczenia kompensacyjne?

Czy Jolanta J. nabyła prawo do tego świadczenia?

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

Co będzie stanowiło podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego?

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

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

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW Nr 90

1. Decyzją z 18 lipca 2020 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych stwierdził, że Janusz Z. podlegał obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu u płatnika składek - A. Sp. z o.o. (płatnik) z siedzibą w W. jako osoba wykonująca pracę na podstawie umowy zlecenia od 1 stycznia 2019 r. do 2 marca 2019 r. Odwołanie od tej decyzji złożył płatnik, zaskarżając ją w części dotyczącej uznania, że ubezpieczony podlegał obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu i wypadkowemu jako osoba wykonująca pracę na podstawie umowy zlecenia. Sąd Okręgowy w W., wyrokiem z dnia 19 stycznia 2021 r., oddalił odwołanie. W sprawie ustalono, że Spółka została zarejestrowana w 2012 r., a przedmiotem jej działalności jest ochrona. W dniu 1 stycznia 2019 r. płatnik zawarł z ubezpieczonym umowę zlecenia na okres od 1 stycznia 2019 r. do 2 marca 2019 r. Na jej podstawie zleceniobiorca zobowiązał się do zapewnienia wspólnie z innymi zleceniobiorcami ochrony konkretnego obiektu. Z postanowień umowy wynikało, że po wykonaniu zlecenia, zleceniodawca zobowiązał się wypłacić zleceniobiorcy należność w wysokości wynikającej z ustalonej stawki godzinowej (7,26 zł za godzinę) i liczby godzin pełnionej ochrony. Przy zawieraniu umowy ubezpieczony złożył oświadczenie, że jest zatrudniony w innym przedsiębiorstwie na podstawie umowy, od której odprowadzane są składki na ubezpieczenie społeczne, a osiągame wynagrodzenie brutto z tytułu tego zatrudnienia wynosi nie mniej niż minimalne ustawowe wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę. Jednocześnie ubezpieczony wskazał, że rezygnuje z objęcia go dobrowolnym ubezpieczeniem emerytalnym i rentowym z tytułu zawarcia umowy zlecenia z A. Sp. z o.o. i zobowiązał się do poinformowania płatnika na piśmie o każdej zmianie w przedmiocie ubezpieczenia. Z tytułu pracy ubezpieczony otrzymał wynagrodzenie w kwocie 604,80 zł. W toku postępowania faktycznie ustalono, że w dniu 1 stycznia 2019 r. ubezpieczony zawarł również umowę zlecenia z J. Sp. z o.o. z siedzibą w W., w której zobowiązał się do wykonywania czynności ochrony od 1 stycznia 2019 r. do 2 marca 2019 r. Z tego tytułu otrzymywał jednak miesięcznie wynagrodzenie - jak się później okazało - znacznie poniżej wynagrodzenia najniższego.

W jakiej sytuacji Janusz Z. będzie podlegał obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu u płatnika składek - A. Sp. z o.o. dobrowolnie, a w jakiej obligatoryjnie?

Czy płatnik A. Sp. z o.o. może bronić wobec ZUS zarzutu wprowadzenia w błąd przez swego zleceniobiorcę co do okoliczności mających znaczenia dla zakresu podleganiu ubezpieczeniom społecznym?

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

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

3. Letycja K. była zatrudniona w zakładzie fryzjerskim Wilema B. na czas określony od 1 stycznia 2024 r. do 31 marca 2024 r. Na dzień rozwiązania tej umowy Letycja K. była w 13 tygodniu ciąży. Pracodawca uznał, że z uwagi na to, że nie upłynęły 3 miesiące ciąży nie podlega ochronie w związku z ciążą i jej umowa nie ulega przedłużeniu do dnia porodu, lecz uległa rozwiązaniu z dniem 31 marca 2024 r.

Czy pracodawca ma rację, czy też Letycji K. służyły jakieś roszczenia?