

# ZBIORY PYTAŃ NA KOŁOKWIA USTNE W ROKU SZKOLENIOWYM 2023

## I ROK APLIKACJI

### I. PRAWO PRACY

1. Xerex sp. z o.o., ma zamiar zawrzeć umowę o pracę z Janem K., jednym z dwóch wspólników spółki, wspólnikiem większościowym. Zarząd w spółce jest jednoosobowy, jego członkiem jest Jan K. Jan K. ma zostać zatrudniony na stanowisku dyrektora ds. produkcji, na czas nieokreślony, w wymiarze pełnego etatu. Do jego obowiązków ma należeć koordynowanie pracy spółki, pozyskiwanie nowych klientów, uczestnictwo w przetargach. Czy w takich warunkach możliwe jest wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych?
2. Wiesław W. prowadzący działalność gospodarczą pod firmą „Przedsiębiorstwo Wielobranżowe Wiesław W. zawarł, w ramach prowadzonej działalności gospodarczej, umowę o pracę z Janem K. W związku z brakiem zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych Jan K. postanowił wystąpić przeciwko pracodawcy z pozwem o zapłatę tego wynagrodzenia. Jak Jan. K. powinien oznaczyć w pozwie pozwanego pracodawcę? Wskaż, jakich uprawnień pracownik może dochodzić z tytułu nadgodzin.
3. W statucie spółki akcyjnej wskazano, że do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy uprawniony jest dyrektor działu personalnego spółki. W dniu 20.12.2022 r. pracodawca reprezentowany przez zarząd spółki wypowiedział umowę o pracę jednemu z pracowników. Czy wypowiedzenie zostało dokonane przez podmiot uprawniony do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy? Jako pełnomocnik pracownika proszę określić, jakie roszczenia przysługują pracownikowi z tytułu wypowiedzenia umowy.
4. Jan K. został powołany decyzją rady nadzorczej w skład zarządu spółki akcyjnej. Rada określiła wysokość wynagrodzenia należnego Janowi K. za wykonywanie czynności członka zarządu. Jan K. przez 6 miesięcy wykonywał obowiązki członka zarządu i otrzymywał wynagrodzenie ustalone przez radę. Czy między Janem K. a spółką doszło do nawiązania stosunku pracy? Uzasadnij odpowiedź.
5. Pracodawca wypowiedział pracownicy umowę o pracę z powodu likwidacji zajmowanego przez nią samodzielnego stanowiska księgowego i powierzenia prowadzenia księgowości podmiotowi zewnętrznemu (biuru rachunkowemu). Pracownica odwołała się od wypowiedzenia do sądu pracy, wskazując, że wypowiedzenie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego z uwagi na fakt, iż jest ona osobą samotnie wychowującą dziecko w wieku 5 lat. Czy uzasadnienie roszczenia pracownicy rokuje uzyskanie pozytywnego rozstrzygnięcia w sądzie?
6. Kiedy pracodawca obowiązany jest ustalić Regulamin Pracy oraz Regulamin Wynagradzania i w jaki sposób ustalenie tych aktów powinno nastąpić?
7. Jan K. został zatrudniony w spółce X sp. z o.o. od 1.10.2022 r. na stanowisku magazyniera. W zawartej przez strony umowie o pracę wskazano, że wynagrodzenie zasadnicze Jana K. wynosić będzie 3 200 zł. Zgodnie z postanowieniami obowiązującego u pracodawcy Regulaminu Wynagradzania pracownik zatrudniony na stanowisku magazyniera jest uprawniony do wynagrodzenia zasadniczego w wysokości od 3 500 zł do 4 000 zł. W okresie od 1.10.2022 r. do 31.12.2022 r. pracodawca wypłacał Janowi K. umówione wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 3 200 zł. Jaką zasadę prawa pracy naruszył pracodawca w tym stanie faktycznym?
8. Pracodawca zatrudniał w 2022 r. 65 pracowników. U pracodawcy nie działają organizacje związkowe. Pracodawca ustalił w 2022 r. Regulamin Pracy. W 2023 r. zatrudnienie

u pracodawcy spadło do poziomu 45 pracowników. Mając to na uwadze, pracodawca uchylił Regulamin Pracy. Czy działanie pracodawcy było uprawnione i formalnie poprawne?

9. Pracodawca zawarł z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u tego pracodawcy, porozumienie w sprawie ustalenia rozkładu czasu pracy, w którym przyjęto, że pracownicy działu zaopatrzenia są uprawnieni do decydowania o konkretnej godzinie rozpoczynania pracy, przypadającej między godz. 7.00 a godz. 9.00 w dni, które zgodnie z tym rozkładem są dla tych pracowników dniami pracy. Czy przedmiotowe porozumienie jest źródłem prawa pracy?
10. Jan K. ustalił ustnie ze spółką X sp. z o.o. rodzaj pracy, miejsce jej wykonywania, wymiar i rozkład czasu pracy oraz wysokość wynagrodzenia. W wyniku tych ustaleń Jan K. wykonywał pracę przez 3 tygodnie, po upływie których zwrócił się do spółki o potwierdzenie zatrudnienia poprzez zawarcie umowy o pracę w formie pisemnej. W reakcji na to żądanie spółka zwolniła Jana K. ze skutkiem natychmiastowym, twierdząc, że nie zawarła z nim skutecznie umowy o pracę, skoro nie została zachowana forma pisemna. Czy między stronami doszło do zawarcia umowy o pracę?
11. Pracodawca zawarł z pracownikiem umowę o pracę na okres próbny od 1.09.2022 r. do 30.11.2022 r. Na jej podstawie pracownik wykonywał pracę na stanowisku księgowego. W dniu 1.12.2022 r. pracodawca zawarł z pracownikiem kolejną umowę na okres próbny – tym razem od 1.12.2022 r. do 31.01.2023 r. – określając, że praca będzie wykonywana na tym samym stanowisku. Jakie będą skutki zawarcia ww. umowy?
12. Z uwagi na znaczący spadek zamówień pracodawca został zmuszony do zmiany warunków pracy i wynagradzania pracownika zatrudnionego na stanowisku przedstawiciela handlowego. Zmiana ta ma polegać na zmniejszeniu wymiaru czasu pracy z całego etatu do  $\frac{3}{4}$  etatu oraz na proporcjonalnym (o  $\frac{1}{4}$ ) obniżeniu wynagrodzenia. W jaki sposób pracodawca może dokonać planowanych zmian warunków pracy i wynagradzania?
13. W zawartej na piśmie umowie o pracę nie został wskazany wymiar czasu pracownika oraz rodzaj pracy. Czy między stronami doszło do zawarcia umowy o pracę?
14. Strony zawarły w dniu 10.12.2022 r. umowę o pracę, wskazując w niej, iż pracownik rozpocznie pracę w dniu 3.01.2023 r. W dniu 28.12.2022 r. pracownik stał się niezdolny do pracy wskutek choroby i otrzymał zwolnienie lekarskie do dnia 8.01.2023 r. W związku z tym w dniu 3.01.2023 r. nie stawił się do pracy, powiadamiając tego dnia pracodawcę o przyczynie nieobecności. Czy między stronami doszło do nawiązania stosunku pracy?
15. Strony zawarły trzy następujące po sobie umowy o pracę, a mianowicie:
  - ✓ umowę o pracę na okres próbny – umowa z dnia 28 marca 2019 r. zawarta na okres od 1 kwietnia 2019 r. do 30 czerwca 2019 r.;
  - ✓ umowę o pracę na czas określony – umowa z dnia 26 czerwca 2019 r. zawarta na okres od 1 lipca 2019 r. do 30 czerwca 2021 r.;
  - ✓ umowę o pracę na czas określony – umowa z dnia 29 czerwca 2021 r. zawarta na okres od 1 lipca 2021 r. do 31 marca 2022 r.

Czy w tym stanie rzeczy doszło do przekształcenia ostatniej z ww. umów z mocy prawa w umowę o pracę na czas nieokreślony?

16. Działalność pracodawcy polega na produkcji opakowań papierowych. W związku z tym pracodawca zatrudnia 25 pracowników produkcyjnych. Produkcja odbywa się w hali wyposażonej w specjalistyczny park maszynowy. W dniu 1.12.2022 r. pracodawca zawarł ze spółką X sp. z o.o. na okres 2 lat umowę dzierżawy hali wraz z parkiem maszynowym. Jakie będą skutki zawarcia umowy dzierżawy oraz jej rozwiązania po upływie okresu, na który została zawarta umowa dla istnienia stosunków pracy ww. pracowników?
17. Jakie działania powinien podjąć pracodawca zatrudniający 34 pracowników i zamierzający dokonać zwolnienia grupowego?

- 18.** Pracodawca zatrudniający 44 pracowników rozwiązał z dniem 31.01.2023 r. umowę o pracę z jednym z pracowników z przyczyn niedotyczących pracownika. Pracownik był zatrudniony u tego pracodawcy przez 11 lat i w okresie poprzedzającym rozwiązanie umowy o pracę jego wynagrodzenie wynosiło 18 000 zł. W związku z powyższym pracodawca wypłacił pracownikowi odprawę pieniężną w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, tj. w kwocie 54 000 zł. Czy pracownikowi przysługuje odprawa i w jakiej wysokości?
- 19.** Pracodawca zatrudniający 52 pracowników rozwiązał z pracownikiem umowę o pracę, zawartą na okres próbny, za porozumieniem stron z przyczyn niedotyczących pracownika. Czy pracownik jest uprawniony do odprawy pieniężnej?
- 20.** Pracodawca zatrudniający 65 pracowników wypowiedział w dniu 27.09.2022 r. jednemu z nich umowę o pracę na czas nieokreślony z przyczyn niedotyczących pracownika. Wypowiedzenie zostało dokonane z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał 31.12.2022 r. Przed nadejściem tej daty okazało się, że zachodzi potrzeba dalszego zatrudnienia tego pracownika, w związku z czym strony zawarły w dniu 23.12.2022 r. kolejną umowę o pracę na czas nieokreślony, w której jako datę rozpoczęcia przez pracownika pracy wskazały dzień 3.01.2023 r. Czy w opisanej sytuacji pracownik nabędzie prawo do odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z dniem 31.12.2022 r.? Uzasadnij odpowiedź.
- 21.** Pracodawca rozwiązał za wypowiedzeniem umowę o pracę z pracownikiem zatrudnionym na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony. Pracownik zamierza wytoczyć powództwo o przywrócenie do pracy. Pracownik zarabiał 7 100 zł miesięcznie. W jaki sposób oblicza się wartość przedmiotu sporu w tym stanie faktycznym, jaki sąd będzie rzeczowo właściwy do rozpoznania sprawy i czy w sprawie tej należna będzie opłata od pozwu?
- 22.** Pracownik w odwołaniu od wypowiedzenia wniósł o zasądzenie odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy. Na rozprawie oświadczył, że modyfikuje swoje roszczenie i w miejsce pierwotnie zgłoszonego roszczenia o zasądzenie odszkodowania wnosi o przywrócenie go do pracy. Czy taka modyfikacja roszczenia jest dopuszczalna, a jeśli tak, to jakie są warunki dopuszczalności?
- 23.** Pracownik domagał się zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 65 000 zł. Sąd pierwszej instancji zasądził na jego rzecz tytułem spornego wynagrodzenia kwotę 25 000 zł, oddalając powództwo w pozostałej części. Pracownik wniósł apelację od niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, czyli zaskarżył wyrok w zakresie oddalonych 40 000 zł, wskazując tę kwotę jako wartość przedmiotu zaskarżenia. Czy prawidłowo obliczył wartość przedmiotu zaskarżenia oraz czy powinien, i jeśli tak to w jakiej wysokości, uiścić opłatę?
- 24.** Pracownik bez swojej winy uchybił 14-dniowemu terminowi do wniesienia powództwa o uchylenie kary porządkowej przewidzianemu w art. 112 § 2 k.p. W związku z tym złożył w sądzie pozew o uchylenie kary wraz z wnioskiem o przywrócenie terminu do jego wniesienia. Czy sąd uwzględni ww. wniosek?
- 25.** Pracownicy pracują w dwóch zakładach produkcyjnych jednego pracodawcy: w Warszawie oraz w Bielsku-Białej. Pracownicy pracujący w Warszawie na takich samych stanowiskach, wykonując taką samą pracę, takiej samej jakości, mając takie same kwalifikacje i poziom odpowiedzialności zarabiają o 1 000 zł miesięcznie więcej. Różnica wynika tylko i wyłącznie z innej stawki wynagrodzenia zasadniczego w umowach o pracę. Klientem jest pracownik z Bielska-Białej. Czy wobec klienta naruszono jakąś zasadę prawa pracy, a jeśli tak, jakie roszczenia przysługują mu z tego tytułu?
- 26.** Pracodawca działa w branży transportowej. Kierowca z 25-letnim stażem pracy u tego pracodawcy na stanowisku kierowcy otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości

4 000 zł miesięcznie. Kierowca z 15-letnim stażem pracy u tego pracodawcy na stanowisku kierowcy otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 3 000 zł miesięcznie. Obaj pracują u pracodawcy od początku kariery zawodowej. Wykonują taką samą pracę, takiej samej jakości, mają takie same kwalifikacje i poziom odpowiedzialności. Klientem jest kierowca z 15-letnim stażem pracy. Czy wobec klienta naruszono jakąś zasadę prawa pracy, a jeśli tak, jakie roszczenia przysługują mu z tego tytułu?

27. Pracownik stawia zarzuty nieuzasadnionego wypowiedzenia oraz dyskryminacji. Twierdzi, że jest umocowany do reprezentowania swojej organizacji zakładowej wobec pracodawcy pełnomocnictwem zarządu zakładowej organizacji związkowej. Twierdzi jednocześnie, że nie podlega szczególnej ochronie stosunku pracy z uwagi na działalność związkową. Pracownik podnosi również, że prawdziwą przyczyną złożonego mu wypowiedzenia jest działalność związkowa – kolejne pismo do zarządu pracodawcy o podwyżki. Zdaniem pracodawcy, pracownik w sposób ciężki naruszył swoje podstawowe obowiązki pracownicze – odmówił wykonania polecenia służbowego, wydanego przez bezpośredniego przełożonego pracownika. Jak rozkłada się ciężar dowodu pomiędzy stronami sporu?
28. Janusz B. zawarł ze Spółką K. umowę, na podstawie której Spółka K. została właścicielem prowadzonego przez Janusza B. przedsiębiorstwa. Jako datę przejęcia wskazano w umowie dzień 1 czerwca. Z uwagi na problemy organizacyjne do wydania przedsiębiorstwa doszło miesiąc później, tj. 1 lipca. Wskaż, w stosunku do którego podmiotu, pracownicy powinni kierować roszczenie o wynagrodzenie za pracę w czerwcu. Wyjaśnij także, jaki wpływ ma przejęcie całości lub części zakładu pracy na roszczenia pracownicze.
29. Spółka K. postanowiła sprzedać prowadzoną restaurację, gdzie od kilkunastu lat była zatrudniona Alina Z. W toku negocjacji z nabywcą ustalono, że dzień przed datą przejęcia restauracji przez nabywcę wszystkie umowy o pracę zostaną rozwiązane na mocy porozumienia stron, a w dniu przejęcia (1 kwietnia) nabywca zawrze nowe umowy o pracę na tych samych lub lepszych warunkach, co też nastąpiło. W dniu 30 kwietnia Wojciech B. wypowiedział Alinie Z. umowę o pracę. Wskaż okres wypowiedzenia, a także podaj jakie skutki w zakresie treści stosunku pracy ma przejście części lub całości zakładu pracy na innego pracodawcę.
30. W skład zakładu produkcji folii wchodziły hale produkcyjne i biura, łącznie 7 budynków. W każdym z budynków pracowała inna sprzątaczką, w tym Alina B. Hala, w której pracowała Alina B., została sprzedana. W wypowiedzeniu jej umowy o pracę podano jako przyczynę likwidację stanowiska pracy z powodu sprzedaży hali, w której Alina B. świadczyła pracę. Oceń podany stan faktyczny, przedstawiając zasady konstruowania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę.
31. Podczas spotkania w sprawie sposobu opisywania faktur pracownikowi działu marketingu zarzucono, że niezgodnie z prawdą podaje w opisie, iż wszystkie jednostki pracodawcy wykorzystwały materiały marketingowe o takiej samej wartości, podczas gdy oczywiście jest, że wartość ta w każdym przypadku była inna. Pod koniec spotkania pracownikowi wręczone zostało „pismo w sprawie rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym”, w którym jako przyczynę podano tylko jedno zdanie: „wprowadzenie pracodawcy w błąd”. Pracownik twierdzi, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest niekonkretna. Oceń podany stan faktyczny, przedstawiając kryteria oceny konkretności przyczyny rozwiązania umowy o pracę.
32. Janina K. była właścicielką przedszkola. Obserwując monitoring sal przedszkolnych, zauważyła, że jedna z nauczycielek – Iwona Z. niewłaściwie odnosi się do dzieci. Z uwagi na to, że Iwona Z. korzystała ze zwolnienia lekarskiego, Janina K. udała się do jej miejsca zamieszkania, aby osobiście wręczyć Iwonie Z. zwolnienie dyscyplinarne. Nikt nie odebrał domofonu. W tej sytuacji telefonem komórkowym sfotografowała pismo w sprawie

zwolnienia dyscyplinarnego i przesłała Iwonie Z. Zdjęcie *via* MMS, po czym udała się na pocztę i przesłała to samo pismo pocztą. Iwona Z. odczytała MMS tego samego dnia, a przesłane pocztą pismo zostało przez nią odebrane po dwóch dniach. Oceń przedstawiony stan faktyczny, podaj wymogi formalne pisma w sprawie rozwiązania umowy o pracę, wskaż przypadki, w których pracodawca może rozwiązać umowę o pracę z winy pracownika.

33. Krystian B. wielokrotnie negatywnie wypowiadał się w lokalnych mediach o członkach zarządu spółki miejskiej, w której był zatrudniony na stanowisku kierownika działu. Wskazywał, że dopuszczają się oni wielu nieprawidłowości oraz podawał ich przykłady. Podnosił, że nie mają oni wystarczających kompetencji do kierowania tego rodzaju spółką. W związku z tymi oskarżeniami pracodawca wypowiedział Krystianowi B. umowę o pracę, wskazując jako przyczynę utratę zaufania z powodu krytycznych wypowiedzi o członkach zarządu w lokalnych mediach. Czy dokonane wypowiedzenie było uzasadnione? Uzasadnij odpowiedź.
34. Piotr W. odwołał się od wypowiedzenia umowy o pracę. Pracodawca podniósł, że w wypadku, w którym Sąd uzna wypowiedzenie za nieuzasadnione, wnosi o orzeczenie w miejsce przywrócenia do pracy odszkodowania. Wskazał, że utracił zaufanie do Piotra W., gdyż po wręczeniu wypowiedzenia skierował on szereg zawiadomień do różnych organów państwowych, co skutkowało wieloma kontrolami. Oceń argumentację pracodawcy oraz przedstaw zasady orzekania o odszkodowaniu w miejsce zgłoszonego przez pracownika powództwa o przywrócenie do pracy.
35. Pracodawca rozwiązał z pracownikiem umowę o pracę z zastosowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Pismo w tej sprawie zostało doręczone za pośrednictwem poczty. Pracownik odebrał pismo w ostatnim dniu okresu awizowania, tj. 1 marca. Pracodawca w wydanym pracownikowi świadectwie wskazał, że umowa o pracę rozwiązała się w dniu 31 marca. Oceń prawidłowość świadectwa pracy, a także podaj, jak oblicza się okres wypowiedzenia, kiedy rozpocznie się i kiedy zakończy w tym stanie faktycznym. Wskaż ewentualne roszczenia pracownika, także w związku z nieprawidłowo wystawionym świadectwem pracy.
36. Pracodawca wypowiedział pracownikowi umowę o pracę. W toku procesu sądowego okazało się, że pracownik za dwa lata może uzyskać prawo do wcześniejszej emerytury. Sąd przywrócił pracownika do pracy i zasądził wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Ustalono, że pracownik po upływie 10 dni od ustania stosunku pracy zachorował, następnie przez okres 182 dni korzystał z zasiłku chorobowego, a potem przebywał na rencie z tytułu niezdolności do pracy. Jaka będzie treść wyroku w części dotyczącej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy? Przedstaw, w jakich przypadkach i w jakiej kwocie pracownik może domagać się wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.
37. Pracownik był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony. Pracodawca wypowiedział umowę o pracę. Pracownik odwołał się od wypowiedzenia, podnosząc, że wypowiedzenie umowy o pracę miało charakter dyskryminacyjny, gdyż wiązało się z częstymi jego nieobecnościami spowodowanymi koniecznością opieki nad ciężko chorą matką. Pracodawca wniósł o oddalenie powództwa, podnosząc, że w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony nie podlega badaniu przyczyna wypowiedzenia. Oceń argumentację obu stron procesowych.
38. W zawartej na czas nieokreślony umowie o pracę strony postanowiły, że okres wypowiedzenia będzie wynosił 6 miesięcy. Po dziewięćmiesięcznym okresie zatrudnienia pracodawca wypowiedział umowę o pracę, podnosząc zarzuty dotyczące działań pracownika na rzecz konkurencji. Pracownik wniósł o zasądzenie odszkodowania.

Wskaż, w jakiej wysokości pracownik może w tej sytuacji domagać się odszkodowania. Uzasadnij odpowiedź.

39. Irena Z. była dyrektorem Samorządowego Centrum Kultury. Wójt Gminy odwołał powódkę ze stanowiska. Powódka jako pozwanego wskazała Gminę, która podniosła zarzut braku legitymacji biernej. Na skutek sugestii sądu do udziału w sprawie już w toku procesu wezwane zostało Samorządowe Centrum Kultury, które podniosło zarzut, że pozew wobec niego został wniesiony po upływie 21 dni. Sąd Rejonowy oddalił powództwo, dzieląc argumentację pozwanych. Oceń prawidłowość tego rozstrzygnięcia.
40. Zygfrydzie B. wręczono zostało wypowiedzenie umowy o pracę, gdzie jako przyczynę wskazano utratę zaufania. Zygfrydą była tą przyczyną, jak twierdziła, „zszokowana i upokorzona”. Jej przełożony widząc przesadną, jak uznał, reakcję Zygfridy, uspokajał ją, wskazywał, że możliwa będzie kontynuacja pracy, gdy odejdą pracownicy z jednomiesięcznym wypowiedzeniem. Jednakże po 3–4 dniach zmienił zdanie. To samo potwierdził prezes zarządu spółki, informując Zygfrydę o ewentualności dalszego zatrudnienia w razie zmiany sytuacji, ale jednocześnie podtrzymując, że wypowiedzenie należy traktować jako aktualne ze wszystkimi konsekwencjami. Zygfrydą uznała, że jest szansa dalszego zatrudnienia i dlatego zaniechała wniesienia odwołania do sądu pracy. Uczyniła to po upływie 2 miesięcy, gdy prezes stanowczo stwierdził, że nie ma możliwości cofnięcia wypowiedzenia. Oceń przedstawiony stan faktyczny w zakresie możliwości przywrócenia terminu do wniesienia odwołania do sądu pracy. Podaj przesłanki przywrócenia terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę.
41. Ewelina K. była zatrudniona w charakterze rejestratorki medycznej w Denkar sp. z o.o. Przedstawiła zaświadczenie o niezdolności do pracy w dniach 12–14 października. W dniu 12 października stwierdzono, że Ewelina K. wykonywała pracę pomocy dentystycznej w prywatnym gabinecie dentystycznym, w którym była zatrudniona na podstawie umowy zlecenia. Oceń dopuszczalność rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w przedstawionym stanie faktycznym.
42. Pracodawca rozwiązał z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika i taki też tryb rozwiązania umowy o pracę wskazano w świadectwie pracy. Pracownik wniósł o sprostowanie świadectwa pracy, podnosząc, iż dokonane wobec niego zwolnienie dyscyplinarne było niezgodne z prawem, zgłosił też wnioski dowodowe na poparcie swoich twierdzeń. Wyjaśnił, że nie odwołał się od zwolnienia dyscyplinarnego, gdyż zależy mu na tym, aby mieć „czyste świadectwo”. Oceń przedstawioną sytuację.
43. Pracownik zapowiedział pracodawcy, że rozwiąże umowę o pracę bez wypowiedzenia, albowiem pracodawca spóźnia się z wypłatą wynagrodzenia za pracę, co też następnego dnia uczynił, wysyłając stosowne pismo pocztą. Gdy pracodawca usłyszał zapowiedź pracownika, wysłał do niego oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z uwagi na naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Taki też tryb rozwiązania umowy o pracę został wskazany w wysłanym jednocześnie świadectwie pracy. Poradź pracownikowi, jakie należy podjąć w tej sytuacji działania.
44. Z powodu nieotrzymania świadectwa pracy pracownik nie uzyskał prawa do zasiłku dla bezrobotnych. W związku z tym zażądał od pracodawcy odszkodowania. Wskaż, czy jego roszczenie może być uzasadnione, a także jakie roszczenia pracownik może zgłosić w związku z niewydaniem lub wydaniem nienależytego świadectwa pracy.
45. Zgodnie z regulaminem premiowania pracownikowi przysługiwała premia kwartalna, której wysokość zależała od poziomu wykonania planu sprzedażowego. Na tle wykonania planu za marzec doszło do sporu między pracownikiem a pracodawcą, który dotyczył około  $\frac{1}{4}$  kwoty premii. Wobec braku porozumienia pracownik rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia, podnosząc, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest niewypłacenie

części premii za marzec. Oceń zasadność oświadczenia pracownika oraz podaj, w jakich sytuacjach pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia.

46. Pracownik rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia, podnosząc w skierowanym do pracodawcy piśmie, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest nierozliczenie nadgodzin. Pracodawca wystąpił o zasądzenie od pracownika odszkodowania, podnosząc, że kwestia nadgodzin jest sporna, a poza tym chodzi o nadgodziny, które miały mieć miejsce pół roku przed rozwiązaniem umowy o pracę. W toku postępowania sądowego pracownik podtrzymywał twierdzenia dotyczące nierozliczenia nadgodzin, a także wskazał, że pracodawca dopuścił się oprócz tego wielu naruszeń przepisów bhp. Oceń przedstawioną sytuację, wskazując okoliczność, od których zależeć będzie zasadność powództwa, a także określ rozkład ciężaru dowodu w tej sprawie.
47. Pracodawca wypowiedział pracownikowi umowę o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia. Dwa tygodnie przed końcem okresu wypowiedzenia pracodawca rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Czy pracodawca mógł tak postąpić i jakie roszczenie przysługuje pracownikowi w takiej sytuacji?
48. Pracodawca rozwiązał umowę o pracę z powodu dalszej niezdolności do pracy pracownika po upływie okresu zasiłkowego. Pracownik w postępowaniu sądowym podnosił, że oświadczenie pracodawcy jest niezgodne z prawem, gdyż, ze względu na błędne obliczenie okresu zasiłkowego przez pracodawcę, w dacie złożenia oświadczenia nadal miał prawo do zasiłku chorobowego. Wskaż sposób weryfikacji stanowisk stron procesowych.
49. Pracodawca rozwiązał umowę o pracę z powodu dalszej niezdolności do pracy pracownika po upływie okresu zasiłkowego. W toku postępowania sądowego pracownik podnosił, że jeszcze w trakcie okresu zasiłkowego złożył wniosek o ustalenie prawa do świadczenia rehabilitacyjnego, a sprawa jest aktualnie rozpoznawana przez sąd, gdyż ZUS wydał w tym przedmiocie decyzję odmowną. Pracodawca wnosząc o oddalenie powództwa, wskazał, że okoliczności te nie mają żadnego znaczenia. Oceń argumentację stron procesowych.
50. Po upływie okresu zasiłkowego pracownik stawiał się do pracy, zgłaszając gotowość do wykonywania pracy. Złożył także wniosek o zaległy urlop wypoczynkowy (łącznie 14 dni), który pracodawca uwzględnił. Po urlopie pracownik nie wrócił do pracy, gdyż był niezdolny do pracy z powodu choroby. Okazało się także, że w czasie urlopu pracownika korzystał z zabiegów rehabilitacyjnych. Wskaż czy w tej sytuacji pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, bez winy pracownika. Uzasadnij odpowiedź, podając przesłanki rozwiązania umowy o pracę w tym trybie.
51. Umowa o pracę z Iwoną B. została rozwiązana bez wypowiedzenia z winy pracownika. W pozwie wniosła o zasądzenie odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę w ustawowej wysokości, a także o zasądzenie nagrody jubileuszowej, do której nabyłaby prawo, gdyby pozostawała w stosunku pracy jeszcze przez okres dwóch tygodni. Wskaż czy dopuszczalne jest dochodzenie nagrody jubileuszowej w tej sytuacji, a jeżeli tak, to od czego zależy zasadność zgłoszonego powództwa.
52. Pracodawca powziął podejrzenie, że pracownik prowadzi działalność konkurencyjną. Zlecił w związku z tym kontrolę zasobów komputera pracownika, którą wykonała firma zewnętrzna, co zajęło 2 miesiące. Następnie około 3 tygodnie analizowano dane z kontroli, gdyż raport, który jej dotyczył, był obszerny. Na podstawie treści raportu doręczono pracownikowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu prowadzenia działalności konkurencyjnej. Pracownik przed sądem podnosił, że rozwiązanie z nim umowy o pracę było spóźnione. Oceń argumentację pracownika. W jakim okresie dopuszczalne jest rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika?

- 53.** Izabela W. była długoletnim pracownikiem działu księgowego Spółki Alfa. Ze względu na problemy osobiste w ostatnim czasie popełniała wiele błędów. Na uwagi przełożonego odpowiadała, że każdy ma prawo do pomyłek. W końcu popełniła błąd, który spowodował obowiązek zapłaty na rzecz kontrahenta wysokiej kary umownej. Pracodawca w tej sytuacji rozwiązał umowę o pracę z Izabelą W. bez wypowiedzenia z winy pracownika. Oceń przedstawiony stan faktyczny na tle poszczególnych przesłanek rozwiązania umowy o pracę w tym trybie.
- 54.** Piotr W. był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony na okres 2 lat za wynagrodzeniem w kwocie odpowiadającej minimalnemu wynagrodzeniu za pracę. Po dwóch miesiącach zatrudnienia pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Wskaż, jakie roszczenia pracownik może w tej sytuacji zgłosić. Przedstaw treść żądania pozwu z uwzględnieniem ewentualnych roszczeń odsetkowych.
- 55.** Pracownik zatrudniony był na czas nieokreślony na stanowisku menadżera jednej z restauracji, należącej do sieci restauracji jego pracodawcy. Do jego głównych obowiązków należało zarządzanie restauracją z dbałością o osiągnięcie określonego przez pracodawcę wyniku finansowego, wskazanego w ustalonej dla pracownika na dany rok karcie celów do osiągnięcia. Po upływie roku, pracodawca stwierdził, że pracownik nie osiągnął wyznaczonych dla niego celów. Stwierdził, że wyniki prowadzonej przez niego restauracji, odbiegają na niekorzyść od innych restauracji i skłaniają do zastanowienia się nad opłacalnością jej prowadzenia. Pracodawca uznał, że pracownik nieprawidłowo wykonywał powierzone mu obowiązki, czym naraził go na szkodę. Pracodawca porównał wyniki restauracji z innymi restauracjami, ustalił wysokość średniego zysku, jaki powinna wypracować restauracja i wezwał pracownika do zapłaty różnicy pomiędzy wynikiem wypracowanym przez restaurację a oczekiwanym zyskiem. Czy skierowane wobec pracownika roszczenia są uzasadnione? Czy pracownik w opisanym przypadku ponosi odpowiedzialność materialną?
- 56.** Pracownicy hurtowni towarów zawierając umowę o pracę, jednocześnie podpisywali weksel in blanco wraz z deklaracją wekslową. Jak wynikało z deklaracji wekslowej, wystawiony weksel in blanco stanowił zabezpieczenie wszystkich roszczeń pracodawcy wobec pracownika, jakie powstaną w związku z wykonywaniem przez niego pracy. Kierownik hurtowni po zakończeniu sprzedaży w danym dniu rozliczał pracowników i przyjmował utarg, który chował w szafie odpowiednio zabezpieczonej i podłączonej pod system alarmowy. Zwyczajowo, następnego dnia rano przekazywał utarg z poprzedniego dnia właścicielowi hurtowni. Pewnego dnia, po przyjsciu do pracy i otwarciu szafy stwierdził, że nie ma w niej pieniędzy, które włożył poprzedniego dnia. Poinformował o tym zdarzeniu pracodawcę. Pracownik nie potrafił wyjaśnić, jak mogło dojść do tego zdarzenia, gdyż nie stwierdził śladów włamania. Pracodawca poinformował pracownika, że będzie musiał pokryć brak gotówki, gdyż był za nią odpowiedzialny. Pracownik otrzymał od pracodawcy wezwanie do wykupu wypełnionego weksla, wystawionego przy zawarciu przez niego umowy o pracę. Czy wezwanie pracodawcy jest uzasadnione? Czy pracownik w opisanym przypadku ponosi odpowiedzialność materialną?
- 57.** W zakładzie produkcyjnym, podczas nocnej zmiany, kierownik zmiany zauważył, że jeden z pracowników obsługujących maszynę dziwnie się zachowuje, nie utrzymuje tempa pracy, narzędzia potrzebne do pracy wypadają mu z rąk. Kierownik podszedł do pracownika i poczuł od niego woń alkoholu. Poprosił pracownika, aby odszedł od stanowiska pracy i poddał się badaniu na zawartość alkoholu w organizmie. Przed przystąpieniem do badania pracownik wyraził zgodę na jego przeprowadzenie, co potwierdził własnoręcznym podpisem w przedłożonym przez kierownika zmiany oświadczeniu. Pracownik nie domagał się wezwania Policji. Badanie trzeźwości zostało przeprowadzone atestowanym testerem



trzeźwości, posiadającym ważną kalibrację. Wynik przeprowadzonego testu wykazał przy pierwszym badaniu wynik 0,6 promila w wydychanym powietrzu, a przy drugim badaniu – 0,8 promila alkoholu. Pracownik powiedział, że nie zgadza się z tym wynikiem i nie podpisał przygotowanego przez kierownika protokołu z wyników badania. Po badaniu kierownik odesłał pracownika do domu. Na kolejnej zmianie roboczej, wręczono pracownikowi pismo, w którym powiadomiono go, że w związku z wykonywaniem pracy w stanie nietrzeźwym wymierza mu się karę nagany i karę pieniężną w wysokości połowy jego wynagrodzenia za jeden dzień pracy. Czy decyzja pracodawcy co do zastosowanych kar porządkowych jest prawidłowa? Jakimi argumentami prawnymi może bronić się pracownik?

- 58.** W biurze rachunkowym wszyscy pracownicy, zgodnie z obowiązującym ich rozkładem czasu pracy, świadczą pracę od poniedziałku do piątku w godzinach od 7.00 do 15.00. Pracownicy potwierdzają swoją obecność w pracy poprzez podpisy na liście obecności. Wszystkie wyjścia w czasie pracy muszą być uzgodnione z pracodawcą – właścicielem biura i odnotowane w liście obecności. Jeżeli są to wyjścia w sprawach prywatnych, muszą być odpracowane w terminie ustalonym z właścicielem biura. Zasady te są znane wszystkim pracownikom. Właściciel biura podczas dnia pracy stwierdził, że jednego z pracowników nie ma w pracy, pomimo że rano podpisał listę obecności. Pracownik pojawił się w pracy przed jej zakończeniem. Właściciel biura wezwał pracownika do złożenia wyjaśnień na piśmie w sprawie jego nieobecności. Pracownik powiedział, że jest to jego osobista sprawa i nie ma zamiaru się tłumaczyć. Oświadczył, że odpracuje czas nieobecności w kolejnym tygodniu. Na drugi dzień, pracodawca ponownie wezwał pracownika na piśmie do złożenia pisemnych wyjaśnień. Pracownik ich nie złożył. Właściciel biura wręczył pracownikowi pismo, w którym poinformował go o zastosowanej karze nagany. Jakie są przesłanki stosowania kar porządkowych? Czy w każdym przypadku wymierzenie kary porządkowej musi być poprzedzone wysłuchaniem pracownika?
- 59.** Pracownik był zatrudniony w zakładzie produkcyjnym, na dziale jakości opakowań z papieru. Do jego obowiązków należało sprawdzanie wymiarów wyprodukowanych opakowań, zgodnie z zamówieniem klienta. Jeden z klientów złożył reklamację, z której wynikało, że duża partia zamówionych opakowań, po sprawdzeniu na miejscu dostawy, okazała się niezgodna z zamówieniem. Nieprawidłowe opakowania zostały odesłane do producenta. Kierownictwo zakładu postanowiło wyciągnąć konsekwencje wobec osób odpowiedzialnych za dostawę nieprawidłowego towaru. Pracownik działu jakości rozchorował się i przebywał na zwolnieniu lekarskim, które łącznie trwało 2 miesiące od daty złożonej przez zamawiającego reklamacji. Po powrocie ze zwolnienia lekarskiego, wręczono pracownikowi zawiadomienie o zastosowaniu wobec niego kary porządkowej nagany, w związku z tym, że nie zauważył błędu w wyprodukowanych opakowaniach. W piśmie poinformowano go również, że w związku z zaniedbaniem obowiązków pracowniczych jego premia roczna zostanie obniżona o 50%. Pracownik zwrócił się do swojej zakładowej organizacji związkowej z prośbą o interwencję w sprawie i odstąpienie przez pracodawcę od zastosowanych sankcji. Zakładowa organizacja związkowa wniosła sprzeciw od wymierzonej pracownikowi kary porządkowej i obniżenia premii. W sprzeciwie podniosła, że kara została zastosowana po upływie ustawowych terminów, nie była poprzedzona wysłuchaniem pracownika, a w zakresie obniżenia premii rocznej, argumentowała, że pracownik nie może być dwa razy karany za to samo. Czy argumenty podniesione w sprzeciwie są uzasadnione?
- 60.** W regulaminie wynagradzania obowiązuje postanowienie, zgodnie z którym: „Za sumienne i wzorowe wykonywanie obowiązków pracowniczych, pracownikom może być przyznana miesięczna premia w wysokości ustalonej przez pracodawcę”. U pracodawcy stosowano praktykę, że wszystkim pracownikom przyznawano premię miesięczną w stałej,

jednakowej wysokości. W związku z pogorszeniem się sytuacji finansowej i ekonomicznej pracodawcy, zorganizowano spotkanie, na którym poinformowano pracowników, że premia miesięczna nie będzie wypłacana do czasu, kiedy sytuacja pracodawcy się poprawi. Informacja ta wywołała oburzenie wśród pracowników, niektórzy postanowili skierować pozwy o zapłatę wobec pracodawcy. Część pracowników postanowiła zwrócić się do działającej u pracodawcy zakładowej organizacji związkowej o podjęcie działań i utrzymanie wypłaty premii. Czy pracodawca jest zobowiązany do podjęcia działań prawnych, aby usankcjonować brak wypłaty premii? Jakie argumenty prawne w przedstawionej sytuacji mają pracodawca oraz pracownicy?

- 61.** Pracownik zatrudniony był na stanowisku operatora maszyny w zakładzie produkcyjnym. Maszyna uległa awarii. W związku z tą sytuacją, pracodawca poinformował pracownika, że do czasu usunięcia awarii kieruje go do pracy na magazynie. Pracownik powiedział, że nie zgadza się z tą decyzją. Chce pracować jako operator, gdyż awaria maszyny nie nastąpiła z jego przyczyny, a praca na magazynie będzie oznaczała dla niego niższe wynagrodzenie. Pracodawca poinformował pracownika, że wysokość wynagrodzenia, jakie otrzyma w związku z pracą na magazynie, będzie uzależniona od wyjaśnienia przyczyn awarii maszyny. Czy pracodawca ma rację? Jakie zasady w opisanej sytuacji, wyznaczają wysokość należnego pracownikowi wynagrodzenia?
- 62.** W umowie o pracę wskazano między innymi, że pracownik jest zatrudniony jako pracownik produkcyjny, a z tytułu wykonywanej pracy przysługuje mu wynagrodzenie miesięczne w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Przed przystąpieniem do pracy w danym dniu, pracodawca informował pracowników o liczbie produktów, jakie danego dnia musi wykonać każdy pracownik. Na zakończenie dnia pracy, odnotowywano liczbę wykonanych produktów. Jeden z pracowników, miał problemy z wydajnością i każdego dnia wykonywał mniej produktów od liczby podanej przez pracodawcę. Po przepracowanym miesiącu i sprawdzeniu wyników pracownika, pracodawca poinformował go, że jego wynagrodzenie miesięczne zostanie proporcjonalnie obniżone, w związku z tym, że nie wyrobił przewidzianej normy produkcyjnej. Czy decyzja pracodawcy jest prawidłowa?
- 63.** Pracownik został zatrudniony jako przedstawiciel handlowy. W umowie o pracę wskazano, że jest zatrudniony w zadaniowym systemie czasu pracy, a przysługujące mu wynagrodzenie stanowi określony procent od wartości sprzedaży towarów w danym miesiącu kalendarzowym, potwierdzonych fakturą wystawioną na rzecz klienta i w całości przez niego opłaconą. Po miesiącu pracy pracownik dokonał podsumowania i stwierdził, że jego czas pracy wielokrotnie przekraczał dobową normę czasu pracy, a przysługujące mu wynagrodzenie jest niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę. Pracownik zwrócił się do pracodawcy o zmianę ustalonych warunków umowy o pracę. Miały one polegać na wprowadzeniu podstawowego systemu czasu pracy i ustaleniu konkretnej stawki wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatkową premię od sprzedaży. Pracodawca nie chciał zgodzić się na propozycję pracownika, podnosząc, że umowa o pracę jest sformułowana prawidłowo, a pracownik powinien lepiej organizować swój czas pracy i zaangażować się w swoje obowiązki. Jakie argumenty prawne może podnieść każda ze stron umowy o pracę w przedstawionej sytuacji?
- 64.** Na skutek błędu w działaniu programu komputerowego zostało nieprawidłowo, w zaniżonej wysokości, naliczone wynagrodzenie za pracę przysługujące pracownikom. Po usunięciu błędu i ustaleniu prawidłowych kwot, pracodawca przedłożył pracownikom projekt ugody, w którym zawarto zapisy, zgodnie z którymi pracownikom zostanie wyrównane zaległe wynagrodzenie do prawidłowej wysokości, w terminie 3 dni od daty zawarcia ugody. Ponadto pracownik miał oświadczyć, że zrzeka się odsetek ustawowych za opóźnienie od niewypłaconej kwoty wynagrodzenia i nie będzie dochodził od pracodawcy w przyszłości

żadnych roszczeń związanych z awarią programu komputerowego i opóźnieniem w wypłacie wynagrodzenia. Czy pracownik powinien zgodzić się na zawarcie przedstawionej ugody? Proszę uzasadnić odpowiedź.

- 65.** Pracownik jest zatrudniony na stanowisku kierowcy na czas nieokreślony. Przy podpisaniu umowy o pracę, pracodawca przedłożył mu do podpisania oświadczenie, zgodnie z którym pracownik wyraził zgodę na potrącenie, z przysługującego mu wynagrodzenia za pracę, wszelkich zobowiązań powstałych w związku z wykonywaniem przez niego pracy. W praktyce, na tej podstawie pracodawca potrąca z wynagrodzenia kierowcy należności z tytułu mandatów oraz nieuiszczonych opłat parkingowych. Czy złożone przez pracownika oświadczenie, uprawnia pracodawcę do dokonywania potrąceń z wynagrodzenia?
- 66.** Na poczet wydatków w podróży służbowej, pracodawca przekazał za potwierdzeniem odbioru pracownikowi kartę płatniczą z określonym limitem wypłaty. Po powrocie z podróży służbowej, pracownik poinformował pracodawcę, że zagubił kartę płatniczą i zgłosił ten fakt na Policji. Pracodawca stwierdził, że limit wypłaty z karty został wyczerpany, a przedłożone przez pracownika rachunki do rozliczenia z tytułu podróży służbowej są niższe od wypłaconej kwoty. Pracodawca potrącił z najbliższego wynagrodzenia pracownika kwotę odpowiadającą różnicy pomiędzy wartością wypłat udokumentowaną rachunkami z podróży służbowej a wypłatą z karty płatniczej. Czy działanie pracodawcy jest prawidłowe?
- 67.** Pracodawca prowadzi sklep spożywczy. Nie ma obowiązku ustalania regulaminu wynagradzania. W umowie o pracę z pracownikami zatrudnionymi w sklepie zawarto postanowienie, że 10% przysługującego im wynagrodzenia może być rozliczone w towarze. W praktyce pracownicy pobierają towar ze sklepu, co jest potwierdzone paragonem fiskalnym i zestawieniem pobranych towarów, które przedkłada się pracodawcy po zakończeniu miesiąca. Pracodawca uwzględnia wartość pobranych towarów przy wypłatach wynagrodzenia, zmniejszając o tę wartość przysługujące pracownikom wynagrodzenie. Czy ustalenie takiej formy wypłaty wynagrodzenia jest zgodne z przepisami?
- 68.** Pracownik zatrudniony na czas nieokreślony jest przewodniczącym zakładowej organizacji związkowej. Aktywnie wykonuje swoją funkcję związkową, prowadzi agitację pracowników do swego związku podczas pracy, co do zasady kwestionuje decyzje pracodawcy i w każdej sprawie dotyczącej pracowników kieruje do pracodawcy wnioski o udzielenie informacji, przedłożenie danych i uzasadnienie przez pracodawcę podjętych decyzji. Dodatkowo składa do pracodawcy zawiadomienia o stosowanym mobbingu wobec niego i członków jego związku, w wyniku czego pracodawca uruchamia obowiązujące u niego procedury antymobbingowe. Występuje również do instytucji zewnętrznych, zgłaszając nieprawidłowości występujące u pracodawcy i domagając się przeprowadzenia kontroli i wyciągnięcia wobec pracodawcy konsekwencji. Przeprowadzane kontrole jednak nie potwierdzają zarzutów kierowanych przez przewodniczącego związku. Pomimo wielu spotkań pracodawcy z przewodniczącym związku, w celu wypracowania zasad współpracy, nie udało się dojść do porozumienia. Pracodawca wystąpił do zarządu zakładowej organizacji związkowej z wnioskiem o wyrażenie zgody na rozwiązanie z przewodniczącym związku umowy o pracę za wypowiedzeniem, jako przyczyny wskazując podejmowanie przez przewodniczącego związku nieuzasadnionych działań, dezorganizujących pracę, wpływających negatywnie na załogę i naruszających zasady współżycia społecznego, poparte stosowanymi przykładami. Zarząd związku nie wyraził zgody, wyjaśniając, że przewodniczący związku działa w interesie pracowników, a zamiar jego zwolnienia z pracy ma na celu utrudnianie prowadzenia przez niego działalności związkowej. Pracodawca podjął decyzję o rozwiązaniu z przewodniczącym związku umowy o pracę za wypowiedzeniem, pomimo nieuzyskania zgody zarządu związku. Czy decyzja pracodawcy jest prawidłowa? Jakie argumenty prawne może podnieść każda ze stron?

69. Pracownik, któremu brakuje mniej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony trwającej 33 miesiące, której termin obowiązywania upływa przed osiągnięciem tego wieku. Pracownik zwrócił się do pracodawcy z wnioskiem o zawarcie dalszej umowy o pracę na czas nieokreślony, powołując się na przysługującą mu ochronę stosunku pracy w wieku przedemerytalnym. Czy pracodawca jest zobowiązany uwzględnić wniosek pracownika?
70. Pracownica zatrudniona na czas nieokreślony przebywała na urlopie macierzyńskim, a następnie na urlopie wychowawczym. Przed zakończeniem urlopu wychowawczego, zgłosiła swemu pracodawcy zamiar powrotu do pracy. W czasie nieobecności pracownicy doszło do zmian organizacyjnych w strukturze pracodawcy i stanowisko, na którym była wcześniej zatrudniona, przestało istnieć. Nastąpiła również regulacja systemu wynagrodzeń u pracodawcy, w wyniku której wszyscy pracownicy otrzymali systemową podwyżkę. Jakie działania w zakresie umowy o pracę zawartej z pracownicą, powinien podjąć pracodawca w związku z powrotem pracownicy?
71. Zawierając umowę o pracę, strony podpisały jednocześnie umowę o zakazie konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy. W jej treści jest zawarte postanowienie, że pracownik w trakcie zatrudnienia u pracodawcy zobowiązuje się nie podejmować żadnego innego zatrudnienia również na podstawie umów cywilnoprawnych lub działalności zawodowej bez uzyskania wcześniejszej zgody pracodawcy na piśmie. Dalej ustalono, że wniosek o wyrażenie zgody, jaki powinien złożyć pracownik do pracodawcy, powinien być należycie uzasadniony, tj. pracownik powinien wskazać rodzaj dodatkowego zatrudnienia lub działalności z opisem zakresu obowiązków, podać dane podmiotu zatrudniającego i przewidywany czas jego trwania. Czy wprowadzenie do umowy o zakazie konkurencji w trakcie trwania umowy o pracę przedstawionego wyżej zobowiązania pracownika jest prawidłowe?
72. Pracodawca doszedł do przekonania, że wszyscy zatrudnieni u niego pracownicy na stanowiskach kierowniczych powinni być zobowiązani do przestrzegania zakazu konkurencji zarówno w trakcie, jak i po ustaniu stosunku pracy. Przygotowano umowę, zgodnie z którą pracownik zatrudniony na stanowisku kierowniczym zobowiązany był do przestrzegania zakazu konkurencji w trakcie i po ustaniu stosunku pracy, na warunkach w niej określonych zgodnych z Kodeksem pracy. Umowę przedłożono pracownikom do podpisu. Kilku pracowników poinformowało pracodawcę, że nie podpisze umowy co do zasady i nie chce negocjować jej treści. Jakie działania może podjąć pracodawca w przedstawionej sytuacji? Czy niepodpisanie przez pracownika opisanej umowy o zakazie konkurencji może być przyczyną rozwiązania umowy o pracę? Jeżeli tak, to w jakim trybie?
73. Strony zawarły umowę o zakazie konkurencji w trakcie trwania umowy o pracę. W jej treści ustalono, że pracownik jest zobowiązany do zapłaty na rzecz pracodawcy kary umownej w ustalonej wysokości, w przypadku naruszenia przez niego obowiązku do niepodejmowania zatrudnienia u konkurencji, w trakcie zatrudnienia u pracodawcy. Czy takie postanowienie jest skuteczne? Jakie działania może podjąć pracodawca w przypadku stwierdzenia, że pracownik nie przestrzega zakazu konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy?
74. Strony zawarły umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Zgodnie z jej postanowieniami, pracodawca zobowiązał się przez okres 6 miesięcy od daty ustania stosunku pracy do wypłaty pracownikowi miesięcznego odszkodowania, odpowiadającego wysokości 50% jego ostatniego miesięcznego wynagrodzenia za pracę. Natomiast pracownik zobowiązał się, w przypadku nieprzebrzegania przyjętego zobowiązania, co do niepodejmowania działalności konkurencyjnej wobec byłego pracodawcy we wskazanym okresie, do zapłaty na rzecz pracodawcy kary umownej w wysokości 50% jego

ostatniego miesięcznego wynagrodzenia za pracę, za każdy przypadek stwierdzonego naruszenia. Zastrzeżono również możliwość wystąpienia przez pracodawcę z roszczeniem o dalsze odszkodowanie, gdyby kara umowna nie zaspokoila w pełnej wysokości szkody wyrządzonej przez pracownika. Pracodawca wypłacił odszkodowanie jedynie za 2 miesiące, po czym zaprzestał jego wypłaty. Dowiedział się, że pracownik podjął zatrudnienie u konkurencyjnego podmiotu. Pracodawca wezwał pracownika do zapłaty kary umownej wynikającej z umowy. Czy roszczenie pracodawcy jest uzasadnione? Jakie działania może podjąć pracodawca w przypadku stwierdzenia, że pracownik nie przestrzega zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy?

- 75.** Pracownik został zatrudniony na podstawie umowy zlecenia. W jej treści wprowadzono zapis, że wola stron zawierających umowę nie jest zawarcie umowy o pracę, a pracownik jest świadomy znaczenia i skutków zawartej umowy zlecenia i został poinformowany, że nie przysługują mu żadne uprawnienia pracownicze. Czy takie postanowienie jest skuteczne? Czy pracownik mógłby domagać się ustalenia istnienia stosunku pracy pomimo zawartej umowy zlecenia? Jeżeli tak, to jakie musiałyby zostać spełnione warunki?
- 76.** Na podstawie umowy zlecenia zawartej na okres 1 roku, zleceniobiorca został zatrudniony jako ratownik na pływalni. W tym czasie przychodził na pływalnię według ustalonego przez koordynatora harmonogramu. Jeżeli wyznaczony termin mu nie odpowiadał, wówczas zobowiązany był do wskazania zastępcy w uzgodnieniu z koordynatorem. Wynagrodzenie przysługiwało mu za godziny wykonanego zlecenia, na podstawie prowadzonej ewidencji godzin zatwierdzanej przez koordynatora. Jak wynikało z ewidencji godzin, czas wykonywania zlecenia w poszczególnych miesiącach był różny, zdarzało się, że był on poniżej miesięcznej normy czasu pracy, przewidzianej w przypadku zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, ale również były takie miesiące, gdzie liczba godzin była wyższa, niż miesięczna norma czasu pracy. Po zakończeniu umowy, zleceniobiorca postanowił wystąpić wobec zleceniodawcy z roszczeniem o ustalenie istnienia stosunku pracy, wypłaty wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych oraz wypłaty ekwiwalentu pieniężnego z tytułu niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego. Jakie argumenty powinien wskazać zleceniobiorca, aby jego roszczenie było uzasadnione? Jakie istotne cechy świadczą o istnieniu stosunku pracy?
- 77.** Pracownica pracuje w sklepie. Umowa o pracę na czas nieokreślony, pełen wymiar czasu pracy. Umówiła się ustnie z pracodawcą na następujący rozkład czasu pracy: pn. w godz. 10.00–22.00, wt.–pt. w godz. 10.00–15.00, sob. w godz. 10.00–18.00, niedz. – dzień wolny ustawowo. Nie było żadnych innych postanowień dotyczących czasu pracy. Czy umówiony rozkład czasu pracy jest zgodny z przepisami prawa pracy?
- 78.** Pracodawca z branży audytowej zatrudniająco 50 pracowników ma zmienne zapotrzebowanie na pracę swoich pracowników w ciągu roku. Okres wyteżonej pracy trwa od stycznia do czerwca, zdecydowanie mniej pracy jest w drugim półroczu. Pracodawca zamierza wdrożyć system równoważnego czasu pracy, w którym możliwe będzie przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 10 godzin w niektórych miesiącach, jednocześnie wprowadzając 12-miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy. U pracodawcy nie funkcjonują związki zawodowe. Opisz procedurę wdrożenia ww. rozwiązań.
- 79.** Pracodawca zatrudnia 15 pracowników. Chciałby wprowadzić równoważny czas pracy, z przedłużonym dobowym wymiarem czasu pracy do 12 h i zmianowym rozkładem czasu pracy. W jaki sposób pracodawca powinien wprowadzić ww. rozwiązania, aby były one zgodne z przepisami prawa pracy?
- 80.** Pracownik na polecenie pracodawcy zostaje w pracy w piątek do godz. 20.00. Rozkład czasu pracy: pn.–pt. w godz. 8.00–16.00, sob. – dzień wolny wynikający z 5-dniowego tygodnia pracy, niedz. – dzień wolny ustawowo. W poniedziałek pracodawca oferuje

pracownikowi wyjście 4 godziny wcześniej, pracownik wychodzi o godz. 12.00. Czy praca w godzinach nadliczbowych została zrekompensowana zgodnie z przepisami prawa pracy?

- 81.** Pracownik na polecenie pracodawcy zostaje w pracy w piątek do godz. 20.00 oraz przychodzi do pracy w sobotę i pracuje tego dnia od 7.00 do 20.00. Rozkład czasu pracy: pn.–pt. w godz. 8.00–16.00, sob. – dzień wolny wynikający z 5-dniowego tygodnia pracy, niedz. – dzień wolny ustawowo. Jak należy zrekompensować czas dodatkowo świadczonej przez pracownika pracy na polecenie pracodawcy?
- 82.** Pracownik za zgodą pracodawcy wychodzi z pracy na 2 godziny celem wizyty u lekarza. Rozkład czasu pracy: pn.–pt. w godz. 8.00–16.00, sob. – dzień wolny wynikający z 5-dniowego tygodnia pracy, niedz. – dzień wolny ustawowo. W poniedziałek pracownik zostaje w pracy dłużej, odpracowując wyjście, pracuje od 8.00 do 18.00. Czy doszło do pracy w godzinach nadliczbowych?
- 83.** Pracownik pracuje w niepełnym wymiarze czasu pracy ( $\frac{1}{2}$  pełnego wymiaru czasu pracy). Zgodnie z umową pracuje od poniedziałku do piątku od godz. 8.00 do 12.00 (sobota – dzień wolny wynikający z 5-dniowego tygodnia pracy, niedziela – dzień wolny ustawowo). W ubiegłym miesiącu pracował na polecenie pracodawcy codziennie do godz. 16.00. Jak należy zrekompensować czas dodatkowo świadczonej przez pracownika pracy na polecenie pracodawcy?
- 84.** Pracownik zatrudniony jest na stanowisku kierownika działu administracji przedsiębiorstwa pracodawcy. Zarządza pracą 100 pracowników działu administracji, którzy realizują obowiązki o charakterze administracyjnym całego przedsiębiorstwa, zatrudniającego 2 500 pracowników. Pracownik występował dwukrotnie o utworzenie drugiego stanowiska zastępcy kierownika (aktualnie ma jednego zastępcę). W obu przypadkach pracodawca się nie zgodził. Pracownik oraz jego zastępca pracują regularnie po 10–12 h dziennie oraz przychodzą do pracy w soboty. Rozkład czasu pracy: pn.–pt. w godz. 8.00–16.00, sob. – dzień wolny wynikający z 5-dniowego tygodnia pracy, niedz. – dzień wolny ustawowo. Czy pracownikowi przysługuje rekompensata za czas dodatkowo świadczonej przez niego pracy?
- 85.** Pracodawca zobowiązał pracownika do pełnienia dyżurów. Dyżury mają odbywać się w domu pracownika, który ma przyjeżdżać na wezwanie bezpośrednio do klienta. Rozkład czasu pracy: pn.–pt. w godz. 8.00–16.00, sob. – dzień wolny wynikający z 5-dniowego tygodnia pracy, niedz. – dzień wolny ustawowo. Dyżury są w niektóre dni pomiędzy 16.00 a 22.00. Zakładając, że podczas dyżuru nie doszło do świadczenia pracy, czy pracownikowi przysługuje rekompensata za czas dyżuru?
- 86.** W danym roku Pierwszy Dzień Świąt Bożego Narodzenia przypada w niedzielę, a Drugi Dzień Świąt Bożego Narodzenia przypada w poniedziałek. Pracownik zgodnie z harmonogramem czasu pracy na grudzień pracował w oba dni po 12 h. Jakie obowiązki pracodawcy i uprawnienia pracownika wiążą się z pracą w obu ww. dniach?
- 87.** Pracownik nie wykorzystał 20 dni urlopu z bieżącego roku kalendarzowego, jednocześnie ma wykorzystany cały urlop z lat poprzednich. Umowa o pracę na czas nieokreślony, rozkład czasu pracy: pn.–pt. w godz. 8.00–16.00, sob. – dzień wolny wynikający z 5-dniowego tygodnia pracy, niedz. – dzień wolny ustawowo. Składa wniosek o udzielenie mu urlopu w przyszły poniedziałek w godz. 12.00–16.00. Czy pracodawca może udzielić mu urlopu wypoczynkowego zgodnie z wnioskiem?
- 88.** Pracodawca zatrudnia radcę prawnego w wymiarze  $\frac{1}{4}$  pełnego wymiaru czasu pracy. Umowa o pracę na czas nieokreślony, nie jest to pierwszy rok pracy pracownika, ogólny staż pracy pracownika wynosi 5 lat. Ile wynosi roczny wymiar urlopu pracownika u ww. pracodawcy?
- 89.** Pracownik pracuje w wymiarze  $\frac{4}{5}$  pełnego wymiaru czasu pracy. Umowa o pracę na czas określony, pierwszy rok pierwszej pracy pracownika, początek obowiązywania umowy

i zarazem rozpoczęcie pracy 15 stycznia, umowa do 31 lipca tego samego roku. Ile dni urlopu nabył pracownik wg stanu na dzień 14 kwietnia?

90. Pracownik ma ogólny staż pracy 15 lat. Pracował u pracodawcy w pełnym wymiarze czasu pracy od 15 maja do 15 grudnia ubiegłego roku kalendarzowego. Pracownik nie wykorzystał urlopu w naturze, nie wypłacono mu też ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Jaka liczba dni urlopu będzie podstawą do wyliczenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy pracownika?
91. Pracownik dzwoni do pracodawcy o godz. 7.00 rano (rozkład czasu pracy w tym dniu to godz. 8.00–16.00), wnioskując o urlop na żądanie. Nie podaje pracodawcy celu urlopu. Pracownik mówi niewyraźnie, w sposób charakterystyczny dla stanu nietrzeźwości. Pracodawca w tym dniu potrzebuje w sposób szczególny pracownika. Pozostały 2 dni do terminu zakończenia prac nad projektem, w który w istotny sposób zaangażowany jest pracownik. Czy pracodawca może odmówić udzielenia urlopu na żądanie w takiej sytuacji?
92. Pracownik zachorował w trakcie urlopu wypoczynkowego. Czy czasowa niezdolność do pracy ma wpływ na urlop pracownika?
93. Pracownik korzysta z prawa do urlopu wypoczynkowego. Jest na Bali (Indonezja) z żoną, która jest w zaawansowanej ciąży (czasowo niezdolna do pracy z powodu choroby – tzw. zwolnienie lekarskie), niepełnosprawną w stopniu znacznym teściową oraz 2 dzieci w wieku 3 i 5 lat. Pracownik zapłacił z góry za pobyt wszystkich. Planował wypoczynek na Bali przez 14 dni. Pracodawca odwołuje go z urlopu, z uwagi na okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu. Wrócili wszyscy, 8. dnia pobytu, samolotem o 6.00 rano na koszt pracownika. Biuro podróży zgodnie z umową nie zwróciło nic tytułem niewykorzystanej części usług. W jakim zakresie pracodawca jest obowiązany pokryć koszty pracownika w kontekście odwołania go z urlopu?
94. Pracownik od 10 lat nie korzystał z urlopu wypoczynkowego, m.in. w związku z powyższym pracodawcę skazano na grzywnę za przestępstwo z art. 218 § 1 Kodeksu karnego, tj. za uporczywe naruszenia praw pracownika ze stosunku pracy. Czy roszczenie o urlop wypoczynkowy ulega przedawnieniu i jakie sankcje można zastosować wobec pracodawcy uporczywie naruszającego prawa pracownika ze stosunku pracy, np. prawo do corocznego urlopu?
95. Karolina W. była zatrudniona w Spółce z o.o. na stanowisku Głównej Księgowej. Spółka wypowiedziała jej umowę o pracę, od czego Karolina W. odwołała się do sądu pracy. W trakcie toczącego się postępowania Spółka podpisała umowę o pracę z nową Główną Księgową, również na czas nieokreślony. Sąd uwzględnił powództwo Karoliny W. i przywrócił ją do pracy. Pracodawca odmówił jej ponownego zatrudnienia, wskazując, że stanowisko Głównej Księgowej jest już obsadzone. Oceń przedstawiony stan faktyczny.
96. Pracodawca, na podstawie art. 42 § 4 k.p., powierzył pracownikowi Pawłowi W., na okres trzech miesięcy, inną pracę zgodną z jego kwalifikacjami. Paweł W. odmówił podjęcia powierzonych mu czynności, wskazując, iż dane kwalifikacje wynikają z jego doświadczenia zawodowego, ale nie były wykorzystywane dotychczas w niniejszej pracy. W związku z powyższym, pracodawca rozwiązał z nim umowę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Pracownik chce odwołać się do sądu pracy. Oceń przedstawiony stan faktyczny i szanse pracownika w ewentualnym postępowaniu sądowym.
97. Pracodawca, zatrudniający 110 osób, prowadzi działalność w dwóch halach produkcyjnych oraz w budynku administracyjnym. W dniu 01.02.2023 r. poinformował wszystkich pracowników, iż z tym dniem wprowadził na terenie całego zakładu monitoring wizyjny, celem ochrony mienia. Oceń prawidłowość działania pracodawcy i omów zasady prowadzenia monitoringu na terenie zakładu pracy.
98. Pracownik został zatrudniony na umowę o pracę na czas nieokreślony w dniu 15.03.2020 r. W dniu 28.02.2023 r. Pracownik wypowiedział umowę o pracę z miesięcznym okresem

wypowiedzenia i od dnia 01.04.2023 r. zaprzestał pracy. Oceń prawidłowość działania pracownika oraz jego ewentualne skutki.

- 99.** Jan K. podpisał oświadczenie w firmie udzielającej pożyczki, że w razie niespłacania zobowiązań z tego tytułu wyraża zgodę na potrącenie rat z jego wynagrodzenia za pracę. W związku z zaprzestaniem spłat przez Jana K., pożyczkodawca zwrócił się do pracodawcy, przesyłając ww. oświadczenie z żądaniem dokonania potrąceń zaległych rat z pensji pracownika. W tym samym czasie Jan K. przesłał do pracodawcy pisemne oświadczenie, w którym cofnął wyrażoną wcześniej zgodę na potrącenie. Jak powinien postąpić w tej sytuacji pracodawca? Omów zasady potrącania należności z wynagrodzenia pracownika.
- 100.** Pracodawca zawarł z pracownikiem umowę o pracę na 3-miesięczny okres próbny, którą rozwiązał za 2-tygodniowym okresem wypowiedzenia w drugim miesiącu jej trwania, nie wskazując w oświadczeniu o wypowiedzeniu przyczyny wypowiedzenia. Pracownik nie odwołał się od wypowiedzenia do sądu w terminie 21 dni. Po upływie 15 miesięcy od dnia rozwiązania umowy o pracę, pracownik wystąpił przeciwko pracodawcy z pozwem o zapłatę odprawy pieniężnej należnej w razie rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika. W toku procesu pracodawca wniósł o oddalenie powództwa, podnosząc, iż wypowiadając umowę o pracę na okres próbny, nie był obowiązany wskazywać przyczyny wypowiedzenia, wobec czego aktualnie w sprawie roszczenia o odprawę, sąd nie może ustalać przyczyny rozwiązania umowy, zwłaszcza gdy dodatkowo uwzględni się fakt, iż pracownik nie odwołał się do sądu od wypowiedzenia. Czy sąd uwzględni zarzut pracodawcy? Uzasadnij odpowiedź.
- 101.** Przepisy prawa pracy często traktują o konieczności dokonywania przez pracodawcę uzgodnień z przedstawicielami pracowników wybranymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Podaj wybrane przykłady konieczności dokonania tego rodzaju ustaleń. W jakiej liczbie powinni być wybrani przedstawiciele pracowników? Zaproponuj tryb wyboru przedstawicieli pracowników pracodawcy, który do tej pory nie miał opracowanego i wdrożonego takiego trybu.
- 102.** Pracownik reprezentowany przez pełnomocnika będącego radcą prawnym zażądał w pozwie zasądzenia od pracodawcy kwoty 12 000 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. W toku procesu, po analizie danych dostarczonych przez pracodawcę okazało się, że pracownikowi przysługuje ww. roszczenie w wyższym wymiarze tj. w kwocie 14 500 zł. W związku z powyższym pełnomocnik pracownika dokonał ustnie na rozprawie modyfikacji powództwa poprzez jego rozszerzenie tj. zażądanie zasądzenia na rzecz pracownika kwoty 14 500 zł. Oceń opisany sposób zmiany powództwa.
- 103.** Pracownik mimo braku podstaw do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę obowiązków wobec pracownika, rozwiązał umowę o pracę w tym trybie tj. na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. Pracodawca odmówił wydania pracownikowi świadectwa pracy, podnosząc, iż rozwiązanie umowy w ww. trybie było nieuzasadnione, a co za tym idzie treść świadectwa pracy zawierałaby dane niezgodne z rzeczywistym stanem rzeczy. Oceń zachowanie pracodawcy. Czy, a jeśli tak, jakie działania może podjąć pracodawca w celu wykazania, że rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę w ww. trybie było nieuzasadnione?
- 104.** Pracownik, który był mobbowany w czasie zatrudnienia, został zwolniony przez pracodawcę z pracy. Po rozwiązaniu umowy pracownik wystąpił przeciwko pracodawcy na drogę sądową z roszczeniem o zadośćuczynienie. Sąd stwierdził istnienie mobbingu tj. wypełnienie przesłanek, o których mowa w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. Natomiast biegły lekarz wydał w toku procesu opinię, że pracownik wskutek mobbingu nie doznał rozstroju zdrowia. Czy pracownik będzie mógł domagać się od pracodawcy zadośćuczynienia z tytułu mobbingu?



- 105.** Pracownik był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 31 sierpnia 2022 r. Mimo upływu daty, do której umowa miała trwać, pracownik przez kolejne 2 miesiące nadal przychodził do pracy, pracodawca go do pracy dopuszczał i płacił umówione wynagrodzenie. Jakie będą skutki ww. zachowań pracodawcy i pracownika?
- 106.** Strony zawarły umowę o zakazie konkurencji na okres 12 miesięcy po ustaniu stosunku pracy. Strony nie ustaliły, czy i w jakiej wysokości pracownikowi przysługuje odszkodowanie za wykonanie tej umowy. Pracownik w okresie roku od ustania stosunku pracy powstrzymywał się o działalności konkurencyjnej. Czy pracownikowi przysługują roszczenia wobec pracodawcy, a jeśli tak to jakie?
- 107.** Pracownicy X, Y, Z otrzymali od pracodawcy propozycje zmiany umowy o pracę za porozumieniem stron poprzez obniżenie należnego im wynagrodzenia. X i Y wyrazili na powyższe zgodę i podpisali z pracodawcą stosowne porozumienia. Z nie wyraził zgody na zawarcie porozumienia. W tej sytuacji pracodawca wypowiedział Z umowę w zakresie warunków wynagradzania. Z odwołał się od wypowiedzenia do sądu. Jak dowiedzieli się o tym X i Y, także złożyli pozwy w sądzie, kwestionując obniżenie im wynagrodzenia w drodze porozumień. Czy, a jeśli tak na jakiej podstawie prawnej i jakich roszczeń będą mogli dochodzić X i Y?
- 108.** Pracodawca rozwiązał z pracownikiem za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony, wskazując jako przyczynę „utrata zaufania”. Przed wręczeniem pisma pracodawca w rozmowie z pracownikiem – odbytej w obecności 2 świadków – obszernie wyjaśnił i wskazał pracownikowi okoliczności, które spowodowały utratę zaufania. Czy pracodawca prawidłowo sformułował przyczynę wypowiedzenia?
- 109.** Pracownica była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony od 01.06.2022 r. do 30.11.2022 r. W dniu 11.09.2022 r. pracownica przedłożyła pracodawcy zaświadczenie lekarskie z dnia 10.09.2022 r., z którego wynikało, że jest w 9. tygodniu w ciąży. Jaki skutek dla bytu umowy o pracę będzie miała ciąża pracownicy?
- 110.** Przedstaw zasady ponoszenia kosztów sądowych (opłaty, wydatki i opłaty kancelaryjne) w sprawach z zakresu prawa pracy (z powództwa pracownika i pracodawcy).
- 111.** Przedstaw wysokość kosztów zastępstwa procesowego w sprawach z zakresu prawa pracy na tle spraw dotyczących rozwiązania umowy o pracę, wynagrodzenia za pracę, wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy i świadectwa pracy.
- 112.** Wskaż, od jakiej daty zażadasz odsetek ustawowych za opóźnienie w przypadku roszczenia o odszkodowanie z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy i odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z winy pracodawcy.
- 113.** Omów zagadnienie interesu prawnego na tle spraw o ustalenie stosunku pracy.
- 114.** Wskaż, od jakiej daty zażadasz odsetek ustawowych za opóźnienie w przypadku roszczenia o wynagrodzenie za pracę, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, odprawy z ustawy o zwolnieniach grupowych i odprawy emerytalnej.
- 115.** Spółdzielnia zatrudniająca około 300 pracowników zamyka jeden ze swoich zakładów. Pracownicy tego zakładu otrzymali wypowiedzenia dotyczące jedynie zmiany miejsca wykonywania pracy. Po upływie okresu wypowiedzenia pracowaliby w miejscowości oddalonej o około 60 km, co wiązałoby się z godziną dojazdu w jedną stronę. Pracodawca zapewnił pracownikom samochód służbowy. Wskaż, czy w przypadku niewyrażenia zgody na nowe warunki pracy pracownicy otrzymają odprawę z ustawy o zwolnieniach grupowych. Uzasadnij odpowiedź.
- 116.** W sprawie z powództwa pracownika o odszkodowanie w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę ustalono, że pracownik pozwał niewłaściwy podmiot. Wskaż tryb działania sądu w przypadku wadliwego ukształtowania strony pozwanej w sprawach z zakresu prawa pracy.

117. Przedstaw minimalną treść powództwa o wydanie świadectwa pracy.
118. Przedstaw, w jakim trybie pracownik może domagać się przed sądem wydania świadectwa pracy oraz jakie zasady obowiązują w tym zakresie.
119. Wskaż czy sąd uwzględni wnioski o nadanie klauzuli wykonalności wyrokowi zobowiązującemu pracodawcę do wydania świadectwa pracy o określonej treści. Uzasadnij odpowiedź.
120. Przedstaw, kiedy możliwe jest dochodzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (na tle wypowiedzenia umowy o pracę i rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia). W jakiej wysokości można dochodzić tego roszczenia i kiedy staje się ono wymagalne?
121. Pracownik nie stawiał się do pracy przez kilka dni, nie wiadomo z jakiego powodu. W tej sytuacji zgodna z prawem przyczyna zwolnienia dyscyplinarnego powinna brzmieć:
- „z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych polegającego na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy”,
  - „z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych polegającego na nieusprawiedliwieniu nieobecności w pracy”,
  - „z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych”.
- Uzasadnij odpowiedź.
122. Wskaż, jaki wpływ na bieg jednomiesięcznego terminu na rozwiązanie umowy w trybie dyscyplinarnym ma zmiana składu osobowego organu upoważnionego do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.
123. Pracownik był nieprzerwanie niezdolny do pracy przez okres 182 dni, a następnie uzyskał prawo do 6-miesięcznego świadczenia rehabilitacyjnego. Po upływie 3 miesięcy świadczenia rehabilitacyjnego pracownik stawiał się do pracy, wskazując, że jest zdolny do jej wykonywania. Przedstaw, jakie powinno być w tej sytuacji działanie pracodawcy.
124. Pracownik wystąpił z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę na podstawie porozumienia stron, gdyż znalazł sobie nową pracę, którą mógł podjąć za 3 dni. Ze względu na duży wolumen zamówień pracodawca odmówił. W tej sytuacji pracownik rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia, podnosząc w piśmie, że pracodawca ciężko naruszył swe obowiązki, gdyż odmowa wyrażenia zgody na rozwiązanie umowy o pracę na podstawie porozumienia stron naruszała zasady współzycia społecznego. Oceń argumentację pracownika.
125. Portier zatrudniony w domu studenckim został skazany za sfałszowanie legitymacji emeryta. Czy okoliczność ta może stanowić podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika?
126. Pracownik wytoczył powództwo o przywrócenie do pracy w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę. Sąd zamierza oddalić powództwo o przywrócenie do pracy i w to miejsce zasądzić odszkodowanie. W tej sytuacji, zgodnie z orzecznictwem sądowym,
- sąd pracy powinien o tym uprzedzić strony,
  - sąd pracy nie jest zobowiązany uprzedzać o tym stron, gdyż kompetencja tego rodzaju wynika z ustawy,
  - sąd pracy nie powinien uprzedzać o tym stron, gdyż byłoby to działanie stronicze.
- Uzasadnij odpowiedź.
127. Pracownik zajmował stanowisko prezesa zarządu. W dniu 15 maja został z niego odwołany, a 16 maja wypowiedziano mu umowę o pracę. Jaki organ powinien podjąć te czynności:
- 15 maja – rada nadzorcza, 16 maja – zarząd,
  - 15 maja – rada nadzorcza, 16 maja – rada nadzorcza,
  - 15 maja – zarząd, 16 maja – rada nadzorcza.

Uzasadnij odpowiedź.

128. Wskaż, według jakiej daty należy dokonywać oceny zasadności wypowiedzenia umowy o pracę, a według jakiej daty niemożliwość lub niecelowość przywrócenia do pracy (art. 45 § 2 k.p.). Uzasadnij odpowiedź.
129. Wyjaśnij zagadnienie niemożliwości lub niecelowości przywrócenia pracownika do pracy w rozumieniu art. 45 § 2 k.p. w kontekście likwidacji stanowiska pracy.
130. Przedstaw, jakie mogą być potencjalne rozstrzygnięcia sądu w wyroku przywracającym pracownika do pracy przy założeniu, iż pozew zawiera roszczenia i wnioski najpełniej zabezpieczające interes pracownika.
131. Członek zarządu spółki z o.o. był jednocześnie zatrudniony na stanowisku dyrektora ds. ekonomicznych. Ze względu na stwierdzone nieprawidłowości rozwiązano z nim umowę o pracę za trzymiesięcznym wypowiedzeniem i jednocześnie odwołano z zarządu. W toku procesu sądowego zawarta została ugoda, w której ustalono, że umowa o pracę ulegała rozwiązaniu na mocy porozumienia stron (powodowi zależało na tym z przyczyn prestiżowych) i jednocześnie powód zrzekł się prawa do odprawy, która przysługiwała mu na podstawie umowy o pracę na wypadek odwołania z zarządu. Oceń ważność poszczególnych postanowień ugody.
132. W toku postępowania sądowego dotyczącego zwolnienia dyscyplinarnego z pracy strony zawarły ugodę. Pracodawca zgodził się na zmianę trybu rozwiązania umowy o pracę na porozumienie stron, choć czyn pracownika polegał na kradzieży paliwa o wartości około 30 tys. zł. Pracownik zgodził się natomiast na zrzeczenie się wszelkich roszczeń finansowych wobec pracodawcy, w tym odprawy emerytalnej i nagrody jubileuszowej. Sąd umorzył postępowanie. Po około 3 miesiącach pracownik wystąpił z pozwem o odprawę emerytalną i nagrodę jubileuszową twierdząc, że ugoda jest nieważna, gdyż pracownik nie może się zrzec wynagrodzenia za pracę. Oceń przedstawiony stan faktyczny.
133. Podaj na czym polega zastosowanie metody typologicznej w sprawach o ustalenie stosunku pracy.
134. Przedstaw, w jakim trybie może zostać wprowadzona praca zdalna oraz kto może wnioskować o jej zastosowanie.
135. Wyjaśnij pojęcie „okazjonalnej pracy zdalnej” i przedstaw zasady, jakie w tym zakresie obowiązują.
136. Przedstaw zasady kompensowania poniesionych przez pracownika kosztów pracy zdalnej.
137. Przedstaw warunki legalności prewencyjnej kontroli trzeźwości pracowników.
138. Wskaż kwestie, jakie winny zostać uregulowane w regulaminie pracy w zakresie kontroli trzeźwości pracowników.
139. Określ tryb postępowania w przypadku wystąpienia wątpliwości co do trzeźwości pracownika.
140. Określ zasady postępowania w przypadku podejrzenia, że pracownik znajduje się pod wpływem narkotyków.
141. Podaj zasady określenia wysokości cywilnoprawnej renty wyrównawczej w związku z niezdolnością do pracy spowodowaną wypadkiem przy pracy.
142. Przedstaw, jakie ma znaczenie przyznane przez ZUS jednorazowe odszkodowanie w procesie ustalenia wysokości zadośćuczynienia i odszkodowania w związku ze szkodą w postaci uszkodzenia ciała lub rozstroju zdrowia spowodowanych wypadkiem przy pracy.
143. Wyjaśnij pojęcie „zakładowej organizacji związkowej” oraz jaki jest tryb weryfikacji liczby jej członków.
144. Pracodawca poszukujący pracowników ustala regułę, że kandydaci do pracy nie mogą pochodzić z okolicy, w której mieści się firma. Tymczasem właśnie w tej okolicy

zamieszkuje duża grupa uchodźców. Oceń to ogłoszenie w kontekście przepisów antydyskryminacyjnych.

- 145.** Przedstaw rozkład ciężaru dowodu w sprawach o odszkodowanie w związku z molestowaniem seksualnym.
- 146.** Maria B. po ukończeniu aplikacji sędziowskiej podjęła pracę na stanowisku radcy prawnego w jednym z zakładów produkcyjnych. Przez 13 lat prowadziła samodzielnie obsługę prawną całego przedsiębiorstwa, do chwili zatrudnienia drugiego radcy prawnego – Andrzeja Z. Nowy pracownik już z chwilą zawarcia umowy o pracę, tj. od 1 lipca 2015 r. otrzymał wyższe wynagrodzenie (o około 2000 zł), gdyż oprócz aplikacji radcowskiej ukończył kilka kursów i szkoleń specjalistycznych, m.in. z zakresu podatków, dla członków rad nadzorczych oraz likwidatorów i syndyków upadłościowych, a ponadto zdobył bogate doświadczenie zawodowe, pracując uprzednio na stanowisku radcy prawnego w urzędzie miasta oraz prowadząc indywidualną kancelarię. Czy w tej sytuacji Maria B. była dyskryminowana? Jeżeli tak, to podaj jakie może zgłosić roszczenia.
- 147.** Podaj reguły ustalenia wysokości odszkodowania z tytułu naruszenia zasady niedyskryminacji oraz zasady równouprawnienia w zatrudnieniu.
- 148.** Wskaż, w jaki sposób wynagradzać pracownika zatrudnionego na ½ etatu w trzech wariantach przy założeniu, że pracownik pracuje codziennie po 4 godziny i:
- 1) dopuszczalna liczba godzin została określona na 6 godz. Jakie wynagrodzenie przysługuje za 5 i 6 godzinę, jakie za 7 i 8, a jakie powyżej 8?
  - 2) dopuszczalna liczba godzin została określona na 8 godz. Jakie wynagrodzenie przysługuje za 5 i 6 godzinę, jakie za 7 i 8, a jakie powyżej 8?
  - 3) nie ustalono w umowie o pracę dopuszczalnej liczby godzin. Jakie wynagrodzenie przysługuje za 5 i 6 godzinę, jakie za 7 i 8, a jakie powyżej 8?
- 149.** Janina W. była zatrudniona w spółce Karol od 15 października 2019 r. za minimalnym wynagrodzeniem za pracę, na początku na podstawie umowy o pracę na okres próbny trzech miesięcy i następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony. Pismem z 31 sierpnia 2022 r. spółka wypowiedziała w dniu 1 września 2022 r. Janinie W. umowę o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, bez podania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Janina rozważa odwołanie się do sądu. Wskaż czy może zgłosić jakieś roszczenia, a jeśli tak, to jakie.

## II. PRAWO UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

1. Andrzej prowadzi działalność gospodarczą w sferze usług. Dokonał zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego, składając również wniosek do ZUS-u o objęcie ubezpieczeniem chorobowym. W drugim miesiącu podlegania ubezpieczeniu chorobowemu rozchorował się na zapalenie płuc, jednakże ZUS odmówił ustalenia prawa do zasiłku chorobowego, wskazując, że Andrzej nie spełnił warunku dotyczącego okresu wyczekiwania, czyli podlegania przez 90 dni nieprzerwanemu ubezpieczeniu chorobowemu. W tej sytuacji Andrzej uznał, że jest ofiarą nierównego traktowania ze względu na rodzaj tytułu do objęcia ubezpieczeniem społecznym (w porównaniu z tytułem pracowniczym) i chciałby z tego tytułu dochodzić odpowiednich roszczeń przed sądem. Rozważ zasadność potencjalnego roszczenia Andrzeja.
2. Daniel pracuje w spółce X jako specjalista ds. archiwizacji na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z wynagrodzeniem 6500 zł brutto miesięcznie. Spółka zawarła również z Danielem umowę o dzieło, której przedmiotem jest pomalowanie pomieszczeń biurowych w części budynku spółki na okres 1 miesiąca, przy czym czynności te Daniel miał wykonywać poza normalnymi godzinami pracy i otrzymał z tego tytułu wynagrodzenie

w wysokości 4500 tys. brutto. Spółka uznała, że umowa o dzieło w tej sytuacji nie rodzi obowiązku ubezpieczenia społecznego. Czy zasadnie?

3. Karol pracuje na podstawie umowy o pracę w charakterze specjalisty ds. księgowości oraz prowadzi jako osoba fizyczna pozarolniczą działalność gospodarczą w zakresie usług dotyczących „małej księgowości”, zatrudniając 8 pracowników. Od 1 września do 30 września był niezdolny do pracy, otrzymując stosowne zaświadczenie lekarskie w formie elektronicznej. W okresie zwolnienia Karol podpisał 12 faktur, przygotowanych przez pracowników firmy. W okresie objętym zwolnieniem firma osiągnęła przychód w wysokości 24 tys. zł. Oceń, jak kształtują się uprawnienia Karola do świadczeń chorobowych z tytułu stosunku pracy i z tytułu prowadzenia działalności pozarolniczej.
4. Agata, ur. 29 marca 1990 r., po ukończeniu studiów z astrofizyki, rozpoczęła pracę na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w liniach lotniczych jako kontroler ruchu lotniczego. W 2022 r., związku ze stwierdzoną chorobą oczu (jaskra), przebywała na zwolnieniu lekarskim w okresie od lipca do grudnia. Ponieważ stan zdrowia nie uległ poprawie, Agata złożyła wniosek do ZUS o ustalenie prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy. Lekarz orzecznik ZUS orzekł, że w związku z chorobą oczu Agata jest niezdolna do pracy jako kontroler ruchu lotniczego, ale może wykonywać prace proste, niewymagające „dobrego” wzroku, na stanowiskach dostosowanych do potrzeb zdrowotnych Agaty lub w zakładzie pracy chronionej, w konsekwencji uznał, iż Agata jest częściowo niezdolna do pracy na okres 3 lat. Agata nie złożyła sprzeciwu wobec tego orzeczenia. ZUS decyzją przyznał Agacie prawo do renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy. Na jakich zasadach Agata może odwołać się od decyzji ZUS?
5. Justyna, ur. 31 stycznia 1962 r., pobiera od dnia 1 stycznia 2010 r. rentę z tytułu niezdolności do pracy. Posiada udowodniony okres składkowy z tytułu zatrudnienia w charakterze pracownika wynoszący 20 lat oraz okres nieskładkowy wynoszący 3 lata. Od 3 listopada 2022 r. Justyna jako osoba fizyczna rozpoczęła prowadzenie działalności gospodarczej. Uznała, że jako rencistka nie ma obowiązku podlegania ubezpieczeniom społecznym. Oceń, czy zasadnie.
6. Rafał, jako osoba fizyczna, prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą w zakresie nauki jazdy samochodami osobowymi. W kwietniu zawarł umowę o dzieło z Witoldem, instruktorem nauki jazdy, której przedmiotem było przeprowadzenie szkolenia przygotowującego do państwowego egzaminu na prawo jazdy w okresie od 15 kwietnia do 15 września. Witold zrealizował umowę. W październiku ZUS decyzją ustalił, że we wspomnianym okresie Witold podlegał obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu wskazując, że strony łączyła w istocie umowa o świadczenie usług, do której stosuje się na mocy art. 750 k.c. przepisy dotyczące umowy zlecenia i w konsekwencji ustalił podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne z tego tytułu. Odwołanie od tej decyzji wniósł Rafał, argumentując, że zgodnie z art. 353 (1) k.c. strony mają swobodę wyboru stosunku prawnego, który ich łączy, a ZUS nie ma kompetencji do kwestionowania dokonanego wyboru rodzaju umowy. Oceń zasadność odwołania Rafała.
7. Andrzej od 2019 r. pobiera emeryturę w wysokości 1700 zł miesięcznie. W 2022 r. zawarł umowę zlecenie ze spółką X., z której osiąga wynagrodzenie na poziomie 3500 tys. miesięcznie. Oceń, czy Andrzej podlega obowiązkowi ubezpieczenia społecznego z tytułu zwartej umowy i czy prawo do emerytury ulegnie zawieszeniu z tytułu osiągnięcia przychodu z umowy zlecenia.
8. Pracodawca wypowiedział stosunek pracy pracownicy Annie, w konsekwencji umowa o pracę uległa zakończeniu w dniu 31 marca 2022. 8 kwietnia Anna na tyle źle się poczuła, iż trafiła do szpitala, gdzie zdiagnozowano zapalenie woreczka żółciowego i w trybie pilnym poddano Annę operacji. W szpitalu przebywała łącznie dwa tygodnie, do 22

kwietnia 2022 r. Po hospitalizacji przebywała jeszcze przez ponad miesiąc w domu, jako rekonwalescentka. Łączny czas niezdolności do pracy, wskazanej przez lekarza prowadzącego wyniósł 52 dni. Oceń, czy Anna ma prawo do świadczeń chorobowych po ustaniu stosunku pracy?

9. ZUS u pracodawcy X przeprowadził kontrolę prawidłowości realizacji prawa do świadczeń chorobowych. W przypadku pracownicy Zuzanny, która z tytułu urodzenia dziecka pobierała zasiłek macierzyński, ZUS zakwestionował prawidłowość ustalonej podstawy wymiaru zasiłku. Jakie obowiązki w zakresie korekty zasiłku macierzyńskiego i jego ewentualnego zwrotu spoczywają na pracodawcy, a jakie na Zuzannie?
10. ZUS wypłacił pracownikowi Piotrowi zatrudnionemu w spółce X zasiłek chorobowy za okres od 3 do 31 sierpnia. Wyniku przeprowadzonej kontroli płatnika składek ZUS jednak uznał, że Piotr nie świadczył pracy wynikającej z umowy o pracę, a płatnik i Piotr zawarli umowę o pracę bez rzeczywistego zamiaru powstania stosunku pracy i świadczenia pracy (umowa pozorna). W konsekwencji ZUS wydał decyzję, w której zobowiązano płatnika składek do zwrotu nienależnie pobranego świadczenia. Czy decyzja ZUS jest zasadna?
11. Aleksander od 14 lat prowadzi jako osoba fizyczna pozarolniczą działalność gospodarczą (serwis samochodowy). Z powodu trudności ekonomicznych w prowadzeniu działalności przez ostatnie 2 lata opłacał składki na ubezpieczenie społeczne w zaniżonej wysokości. ZUS ustalił, iż kwota zaległości wyniosła 16 tys. zł, w konsekwencji po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego zobowiązał Aleksandra w wydanej decyzji do uregulowania zaległości, naliczył odpowiednie odsetki i wymierzył dodatkową opłatę w wysokości 30% nieopłaconych składek. Oceń możliwości odwołania się Aleksandra od decyzji ZUS oraz ustal właściwość rzeczową sądu do rozpoznania odwołania w tym przedmiocie.
12. Anna jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w Spółce X, na  $\frac{1}{3}$  etatu, z wynagrodzeniem 1 800 zł brutto. Poza tym zawarła umowę zlecenie ze Spółką Y, z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 2 000 zł brutto. Wyjaśnij, jakie są zasady objęcia Anny obowiązkiem ubezpieczenia społecznego.
13. Adam, autor kilku powieści kryminalnych, w dniu 3 stycznia otrzymał decyzję Komisji do Spraw Zaopatrzenia Emerytalnego Twórców w sprawie uznania jego działalności za twórczą. Ponieważ nie otrzymywał z tej działalności odpowiedniego dochodu, od 1 lutego rozpoczął pracę konsultanta na podstawie umowy o świadczenie usług zawartej z wydawnictwem literackim. Jaki jest zakres podlegania obowiązkowi ubezpieczenia społecznego Adama?
14. Agnieszka wychowująca 9-miesięczną córkę łączy urlop rodzicielski z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu na zasadach określonych w przepisach Kodeksu pracy. Wyjaśnij, na jakich zasadach Agnieszka podlega ubezpieczeniom: emerytalnemu i rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu?
15. Albert (lat 61) jest uprawniony do wcześniejszej emerytury z tytułu pracy w szczególnym charakterze. Od dnia 1 października 2022 r. podjął pracę na podstawie umowy o pracę jako recepcjonista w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem wynoszącym 5 000 zł brutto. Wyjaśnij, jakie są konsekwencje łączenia uprawnień do emerytury i wykonywania pracy w charakterze pracownika w sferze podlegania obowiązkowi ubezpieczenia społecznego.
16. Adrian, prowadzący działalność gospodarczą w sferze usług gastronomicznych, z powodu trudności finansowych przez ostatnie 8 miesięcy nie opłacał składek na obowiązkowe ubezpieczenie społeczne. Nie dokonał również w odpowiednim czasie formalnego zawieszenia lub zakończenia prowadzonej działalności, a ZUS właśnie wezwał go do dokonania zapłaty zaległości. Omów, jakie w tej sytuacji konsekwencje prawne może ponieść Adrian oraz jakie instrumenty prawne mu przysługują na podstawie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

- 17.** Antoni jest od 2008 r. wykonawcą wolnego zawodu (tłumacz języka francuskiego). Z powodu kłopotów finansowych od 2011 roku nie płacił składek na ubezpieczenie społeczne lub płacił je nieterminowo, w zaniżonej wysokości. Za ten czyn Antoni został skazany prawomocnym wyrokiem wydanym przez sąd karny. Zakład Ubezpieczeń Społecznych dokonał ustalenia wobec Antoniego obowiązku zapłaty zaległych składek liczonych od dnia 15 lipca 2011 r., odsetek za zwłokę i innych należności składkowych. Poza tym wymierzył Antoniemu jako płatnikowi składek za nieopłacenie w terminie lub opłacanie ich w zaniżonej wysokości opłatę dodatkową w wysokości 50% nieopłaconych składek. Oceń zasadność zastosowanych przez ZUS środków prawnych wobec Antoniego.
- 18.** Spółka X posiada zaległości z tytułu opłacania składek od 2017 r. W celu ustalenia zasad spłat należności składkowych zawarła z ZUS-em umowę dotyczącą rozłożenia należności na raty (układ ratalny). Jaki skutek ma zawarcie układu ratalnego dla biegu terminu przedawnienia należności składkowych?
- 19.** Anastazja, wzięta programistka, jest zatrudniona na podstawie 2 umów o pracę zawartych z różnymi pracodawcami (X i Y), poza tym jest członkiem rady nadzorczej w spółce Z. W konsekwencji przekroczy kwotę rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w bieżącym roku kalendarzowym. Jakie w związku z tym obowiązki spoczywają na Anastazji w stosunku do płatników składek oraz jakie są konsekwencje ich niedochowania?
- 20.** Przedsiębiorstwo X powierzyło obsługę kadrowo-płacową oraz prowadzenie spraw związanych z ubezpieczeniami firmie zewnętrznej w ramach outsourcingu. W związku z zapowiedzianą kontrolą ZUS-u płatnik składek stwierdził, że nie jest w stanie zapewnić warunków niezbędnych do przeprowadzenia kontroli. W jaki sposób płatnik składek powinien przygotować się do współpracy z inspektorem kontroli ZUS-u?
- 21.** Anna (lat 28) pracowała jako księgowa w przedsiębiorstwie X, w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem minimalnym. W kwietniu rozwiązała stosunek pracy na podstawie porozumienia stron i od 4 maja zatrudniła się w mniejszej firmie Y, również jako księgowa, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w 1/2 wymiaru czasu pracy z wynagrodzeniem 4 500 zł brutto. Do jej obowiązków należało: prowadzenie ksiąg rachunkowych, zamykanie miesiąca, przygotowanie rocznego sprawozdania, tworzenie raportów na potrzeby banków, kontrola prawidłowości sald dotyczących rozliczeń z dostawcami. Anna w okresach od 15 czerwca do 12 lipca, od 25 lipca do 30 sierpnia przybywała na zwolnieniach lekarskich z tytułu schorzeń kręgosłupa, a od 3 września korzystała ze zwolnienia lekarskiego w związku z ciążą. Przeprowadzona w listopadzie w firmie Y kontrola wykazała, że Anna świadczyła pracę w godzinach od 7:00 do 11:00 w firmie, przy czym pracodawca nie przedstawił dowodów potwierdzających obecność i wykonywanie pracy przez Annę (list obecności, sporządzanych dokumentów, czynności w systemach informatycznych itd.). Mimo długiej nieobecności Anny, nie zatrudniono na jej miejsce innego pracownika. W konsekwencji organ rentowy uznał pozorność umowy o pracę zawartej z Anną. Jakie rodzi to konsekwencje dla Anny i płatnika składek w sferze ubezpieczenia społecznego?
- 22.** Marek jest pracownikiem firmy budowlanej X jako projektant instalacji elektrycznych. Jednocześnie jest zatrudniony na podstawie umowy o dzieło w spółce Y, która w roku 2022 była podwykonawcą firmy X. Marek, w ramach umowy o dzieło w firmie Y, przygotowywał projekty instalacji elektrycznych w domach jednorodzinnych, na rzecz firmy X. Oceń sytuację Marka w zakresie podlegania obowiązkowi ubezpieczenia społecznego.
- 23.** Przedsiębiorca w toku postępowania wyjaśniającego prowadzonego przez organ rentowy w sprawie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne wystąpił do ZUS-u z wnioskiem o wydanie wyjaśnienia co do zakresu i sposobu stosowania przepisów,

z których wynika obowiązek ustalania składek w swojej indywidualnej sprawie (czyli o interpretację indywidualną). ZUS odmówił wydania interpretacji, ponieważ zagadnienie będące przedmiotem wniosku jest elementem toczącego się postępowania wyjaśniającego. Czy zasadnie?

24. Konrad przez 3 lata na podstawie decyzji ZUS pobierał rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy. Przy weryfikacji wniosku o przedłużenie prawa do świadczenia ZUS ustalił, że 3 lata temu Konrad sfałszował odpowiednie dokumenty, świadomie wprowadzając w błąd organ rentowy w celu wyłudzenia świadczenia z ubezpieczenia społecznego. W postępowaniu wyjaśniającym ustalono, że z Konradem współdziałał płatnik składek, przekazując odpowiednio spreparowane dokumenty, które potwierdzały prawo do świadczenia. Jakie konsekwencje poniesie Konrad oraz płatnik składek w tej sytuacji?
25. Tomasz R. został powołany do pełnienia funkcji członka rady nadzorczej 1.02.2022 r. Do dnia 28.02.2022 r. Tomasz pełnił tę funkcję nieodpłatnie, natomiast od 1.03.2022 r. przyznane zostało mu prawo do wynagrodzenia z tego tytułu. Czy Tomasz z tytułu pełnienia tej funkcji będzie podlegać ubezpieczeniom społecznym, jeśli tak, to w jakim zakresie i od jakiej daty?
26. Paulina S. od dnia 1.07.2018 roku jest współnikiem spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. Z dniem 14.09.2022 r. dwóch współników wystąpiło ze spółki i od tego dnia stała się ona spółką jednoosobową. Jaki obowiązek w sferze ubezpieczeń społecznych ciąży na Paulinie od dnia 14.09.2022 r.?
27. Od 14 stycznia 2018 r. Piotr B. jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę przez Dorotę T. Z dniem 3 maja 2022 r. Piotr wstąpił z Dorotą w związek małżeński. Umowa o pracę nie została rozwiązana, a praca jest wykonywana również obecnie. Czy w związku z zawarciem związku małżeńskiego uległ zmianie tytuł do ubezpieczeń Piotra? Na jakich zasadach winna być ustalana podstawa wymiaru składek?
28. Rafał S. jest pracownikiem w AWARD Sp. z o.o., gdzie jest zatrudniony w połowie wymiaru czasu pracy, zaś w spółce WORD Sp. z o.o. pracę wykonuje w ¼ wymiaru czasu pracy. Na podstawie opisanego stanu faktycznego proszę omówić zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym osób pozostających w kilku równoległych stosunkach pracy z wyjaśnieniem, jaka jest podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne takiej osoby.
29. Maciej Z. jest zatrudniony na stanowisku radcy prawnego w ramach stosunku pracy w wymiarze  $\frac{3}{4}$  wymiaru czasu pracy. W umowie o pracę ma zagwarantowane wynagrodzenie w wysokości 4 000 zł. Dnia 1 października 2022 r. rozpoczął prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej, otwierając własną kancelarię. Jakim ubezpieczeniom społecznym podlegać będzie Maciej od dnia 01.10.2022 r. i czy będzie mu przysługiwać prawo zgłoszenia do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego z tytułu prowadzenia działalności?
30. W jakim zakresie i z jakiego tytułu będzie podlegać ubezpieczeniom społecznym Antonina N. prowadząca kilka rodzajów pozarolniczej działalności gospodarczej i jaka jest minimalna podstawa wymiaru składki dla Antoniny?
31. Daria P. prowadziła działalność gospodarczą od 2020 roku. W styczniu 2022 r. zadeklarowała maksymalną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, mimo iż koszty prowadzonej działalności przewyższały zysk, co powodowało, że przychód był stosunkowo niski. Od 15 lutego 2022 r. Daria stała się niezdolna do pracy w związku ze stanem chorobowym spowodowanym ciążą. W oparciu o przepisy ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz ustawy Prawo przedsiębiorców, proszę wyjaśnić, czy Zakład Ubezpieczeń Społecznych jest uprawniony do kwestionowania kwoty składek zadeklarowanej przez osobę prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą?



32. Płatnik tłumacząc błędnym obliczeniem podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, doprowadził do ustalenia wysokiej podstawy wymiaru zasiłku chorobowego wypłacanego przez organ rentowy. Mimo świadomości, że świadczenie zostało wypłacane w wyższej wysokości, pracownik pobierał świadczenie przez cały okres trwania niezdolności do pracy i wypłaty przez ZUS świadczenia. Proszę w oparciu o pojęcie „nienależnie pobranych świadczeń” w rozumieniu ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz zmian w orzecznictwie wyjaśnić zasady zwrotu świadczenia, oraz termin przedawnienia.
33. Organ rentowy w wyniku przeprowadzonej kontroli oraz postępowania wyjaśniającego ustalił prawomocną decyzją, że Tomasz K. podlega ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu i wypadkowemu z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej, poczynając od dnia 4 maja 2005 r. i w tym okresie nie opłacał składek na ubezpieczenie społeczne z tego tytułu. ZUS zobowiązał Tomasza do zapłaty zaległych składek wraz z odsetkami za cały sporny okres. Na podstawie przepisów ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych proszę wyjaśnić, czy stanowisko ZUS w tym zakresie jest zasadne?
34. Inspektor ZUS przeprowadzając kontrolę w firmie Mateusza, z powodu niezłożenia przez niego istotnych wyjaśnień w zakresie należności z tytułu składek, uniemożliwił mu udział w przesłuchaniu kadrowej oraz księgowej firmy. Czy postępowanie inspektora było właściwe oraz jakie prawa i obowiązki w tym zakresie przysługują właścicielowi firmy kontrolowanej?
35. Rafał został zatrudniony po raz pierwszy na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny – 3 miesiące w dniu 2 marca. Jednak już po dwóch tygodniach pracy przeziębził się i zachorował na ostre zapalenie zatok. Przez okres dwóch tygodni, pomiędzy 16 a 29 marca był niezdolny do pracy. Czy Rafał nabył prawo do wynagrodzenia chorobowego, o którym mowa w art. 92 k.p.?
36. Anna jest pracownikiem spółki X, jednocześnie pełni funkcję członka rady nadzorczej w spółce Y. W okresie niezdolności do pracy na skutek choroby potwierdzonej zwolnieniem lekarskim (z adnotacją, że powinna leżeć), wzięła udział w kwartalnym posiedzeniu rady nadzorczej w spółce Y. W tym samym dniu inspektor kontroli ZUS przeprowadzał kontrolę zwolnienia lekarskiego i nie zastał jej w miejscu zamieszkania. Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego, ZUS wydał decyzję o utracie prawa do zasiłku chorobowego za cały okres zwolnienia lekarskiego. Czy Anna ma podstawy, aby kwestionować decyzję ZUS?
37. Krzysztof, pracownik z 10-letnim stażem pracy, po powrocie z egzotycznej podróży po RPA został odizolowany na oddziale chorób zakaźnych z powodu podejrzenia o nosicielstwo choroby zakaźnej (denga), na mocy decyzji inspektora sanitarnego. Oceń prawo Krzysztofa do zasiłku chorobowego.
38. Adrian źle się czuł, udał się do lekarza podstawowej opieki zdrowotnej, który stwierdził, że stan chorobowy powstał na skutek nadużycia alkoholu. Lekarz wystawił Adrianowi zwolnienie lekarskie na okres 8 dni. Czy, od kiedy i na jaki okres Adrian uzyska prawo do zasiłku chorobowego?
39. Hanna, prowadząca działalność gospodarczą, podlega dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu, z tytułu prowadzenia tejże działalności. 2 miesiące po objęciu ubezpieczeniem chorobowym przyjęła na wychowanie dziecko w wieku do 7. roku życia, występując jednocześnie do sądu opiekuńczego o jego przysposobienie. Czy Hanna nabędzie prawo do urlopu macierzyńskiego?
40. Amelia pracuje w charakterze pracownika na czas nieokreślony w przedsiębiorstwie X zatrudniającym 250 osób. Rozchorowała się najpierw na anginę (2-tygodniowy okres zwolnienia lekarskiego), po 2 miesiącach złamała nogę (8 tygodni zwolnienia lekarskiego), a następnie po 8 tygodniach na chorobę zakaźną (3 tygodnie zwolnienia lekarskiego). Dopiero po 8 miesiącach zorientowała się, że płatnik składek nieprawidłowo wypłacił jej

zasiłki chorobowe, błędnie wyliczając okres zasiłkowy. Złożyła wniosek o wyjaśnienie sprawy i wypłatę kwoty należnych zasiłków, jednak płatnik składek odpowiedział, że roszczenie o wypłatę zasiłku chorobowego już uległo przedawnieniu. Czy Amelia ma podstawy, by kwestionować odpowiedź pracodawcy? Z jakich środków prawnych może w tej sytuacji skorzystać?

41. Jaka jest sytuacja ubezpieczonego Alexa, w stosunku do którego ZUS wydał decyzję ustalającą, iż wypłacony zasiłek chorobowy jest świadczeniem nienależnym w oparciu o stwierdzenie wykorzystywania zwolnienia lekarskiego niezgodnie z celem? ZUS dysponuje protokołem inspektora kontroli ZUS, w którym stwierdzono nieobecność Alexa pod wskazanym w dokumentacji adresem oraz zdjęciami i wpisami na Facebooku dotyczącymi wyjazdu na Cypr.
42. Aneta 1 stycznia 2022 r. ukończyła 60. rok życia i zdecydowała o złożeniu wniosku o ustalenie prawa do emerytury. Posiada 16 lat zatrudnienia, 4 i 6 miesięcy urlopu wychowawczego na 3 dzieci. Na jakich zasadach i w jakiej wysokości Aneta może nabyć prawo do emerytury?
43. Ubezpieczony Alfred (urodzony w 1974 r.) wystąpił z wnioskiem o przyznanie prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy oraz prawa do dodatku pielęgnacyjnego. Lekarz orzecznik w orzeczeniu stwierdził: „Jest Pan całkowicie niezdolny do pracy: tak, od 02.2020 r. do 02.2021 r.”; „Jest Pan niezdolny do samodzielnej egzystencji: nie”. W treści orzeczenia zawarto pouczenie o prawie wniesienia sprzeciwu, za pośrednictwem jednostki organizacyjnej Zakładu właściwej ze względu na miejsce zamieszkania osoby zainteresowanej. Alfred sprzeciwu nie wniósł. Następnie otrzymał decyzję ZUS-u ustalającą prawo do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy na okres 3 lat, ale odmawiającą ustalenia prawa do dodatku pielęgnacyjnego. Udziel opinii prawnej Alfredowi dotyczącej materialnych i procesowych podstaw odwołania się od decyzji ZUS-u.
44. Czy osoba prowadząca działalność gospodarczą może zostać uznana za całkowicie niezdolną do pracy przez ZUS, a jeśli tak to czy po uzyskaniu całkowitej niezdolności do pracy może kontynuować prowadzenie działalności, czy też musi zawiesić bądź zamknąć działalność?
45. Ubezpieczona Anna, urodzona 3 maja 1956 r., złożyła w grudniu 2022 r. wniosek o rentę rodzinną po zmarłym w dniu 23.09.2022 r. mężu Aleksandrze. W 2010 r. Sąd orzekł separację małżeństwa Anny i Aleksandra. Od momentu orzeczenia separacji Anna utrzymywała się samodzielnie. Oceń zasadność złożenia przez Annę wniosku o rentę rodzinną.
46. Alan studiuje prawo. Od 6 lat ZUS wypłaca mu rentę rodzinną po zmarłym ojcu. Alan, będąc na V roku studiów, w dniu 22 kwietnia 2022 r. osiągnął 25. rok życia. Jak się przedstawia prawo do renty rodzinnej Alana?
47. Adam, pracownik spółki X z 40-letnim stażem pracy, zmarł. Ponieważ nie miał żadnej rodziny i osób bliskich, koszty pogrzebu zamierza pokryć pracodawca. Okazało się, że koszty pogrzebu w części chce pokryć wspólnota religijna, do której zmarły należał. Jakie zasady obowiązują w przypadku pokrywania kosztów pogrzebu przez 2 podmioty?
48. Czy pracownikowi, który uległ wypadkowi na terenie zakładu pracy jeszcze przed faktycznym stawieniem się na swoim stanowisku pracy oraz rzeczywistym rozpoczęciem pracy, przysługuje jednorazowe odszkodowanie? Proszę w oparciu o pojęcie „wypadku przy pracy” i „wypadku w drodze do pracy” oraz zmian w orzecznictwie wyjaśnić zasady przyznawania świadczeń wypłacanych przez ZUS.
49. Czy poszkodowany wykonujący czynności, które nie wynikają z zatrudnienia bądź zatrudnieniu są przeciwne, zrywa związek z pracą, nawet jeśli do zdarzenia doszło w miejscu wykonywania pracy oraz w godzinach zatrudnienia pracownika? Proszę

w oparciu o przepisy ustawy wypadkowej oraz zmian w orzecznictwie omówić pojęcie wypadku przy pracy, oraz wyłączenia uznania zdarzenia za wypadek przy pracy.

50. Proszę udzielić klientowi będącemu pracownikiem od dnia 1.02.2022 r. informacji w zakresie obowiązków pracodawcy i pracownika w przypadku wypadku przy pracy, do którego doszło dnia 13.02.2022 r.
51. W konsekwencji zdarzenia zakwalifikowanego jako „wypadek przy pracy” z dnia 11 września 2022 r. doszło do istotnego zeszpecenia ciała poszkodowanych, a jeden z nich z powodu ciężkich uszkodzeń ciała będących skutkiem feralnego wypadku w dniu 28 stycznia 2023 r. zmarł. Na podstawie niniejszego stanu faktycznego w oparciu o przepisy ustawy wypadkowej, proszę scharakteryzować rodzaje wypadku przy pracy.
52. Pan Tomasz jako osoba prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą wraz z wnioskiem o przyznanie prawa do jednorazowego odszkodowania nie przedłożył niezbędnych dokumentów do sporządzenia przez organ karty wypadku. W oparciu o obowiązujące przepisy ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych proszę wyjaśnić, jaką decyzję podejmie organ rentowy.
53. Ubezpieczony będąc zatrudnionym na stanowisku zastępcy kierownika i inspektora BHP, w dniu 24.11.2022 r. postanowił ściąć gałęzie zwisające nad dachem, przy którym znajdowało się stanowisko rozładunku cementu. W tym celu ubezpieczony przebrał się w ubranie robocze, włożył buty, rękawice oraz kask. Po obcięciu gałęzi, przy schodzeniu z drabiny, poślizgnął się i spadł z wysokości około 4 metrów, wskutek czego doznał urazu kręgosłupa, nogi oraz głowy. Ubezpieczony miał stwierdzone przeciwwskazania do pracy na wysokości. U pracodawcy, który zatrudniał ubezpieczonego, występowały braki kadrowe, o czym ubezpieczony informował swych przełożonych. Przed wypadkiem ubezpieczony oraz inni pracownicy zajmowali się obcinaniem gałęzi. W zakładzie pracy nie było narzędzi oraz środków ochrony indywidualnej koniecznych do pracy na wysokości. Mając na uwadze niniejszy stan faktyczny, proszę ocenić, czy ZUS właściwie postąpił, odmawiając przyznania prawa do jednorazowego odszkodowania w związku z wypadkiem przy pracy, ustalając, że naruszenie przez ubezpieczonego przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia było wyłączną przyczyną upadku i doznanej krzywdy?
54. Proszę udzielić porady prawnej obywatelce polskiej zatrudnionej obecnie w Polsce, która wybiera się do innego państwa członkowskiego UE w celu podjęcia pracy u pracodawcy zagranicznego lub rozpoczęcia działalności na własny rachunek, w jaki sposób będzie mogła ubiegać się o ustalenie prawa do świadczeń pieniężnych w razie choroby i macierzyństwa, w oparciu o podstawowe zasady koordynacji.
55. Proszę wyjaśnić Tomaszowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę podstawowe zasady związane z ustaleniem uszczerbku na zdrowiu ubezpieczonego przed organem rentowym oraz możliwości ustalenia wyższego stopnia uszczerbku poprzez wszczęcie procedury odwoławczej.
56. Proszę wyjaśnić, jaki środek ochrony prawnej i w jakim trybie przysługuje płatnikowi i ubezpieczonej w przypadku zakwestionowania przez organ rentowy umowy o pracę łączącej strony oraz w konsekwencji wydania przez ZUS decyzji stwierdzającej jej nieważność z uwagi na pozorność (umowa fikcyjna), powodującej, że pracownica nie podlega ubezpieczeniom społecznym w trakcie trwania umowy o pracę. Udzielając porady prawnej, należy wskazać podstawy zaskarżenia wydanej decyzji.
57. Od decyzji organu rentowego z dnia 01.02.2022 r. (doręczonej w dniu 04.02.2022 r.) odmawiającej przyznania prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy, ubezpieczony informując sąd, iż przebywa w szpitalu, wysłał odwołanie bezpośrednio do sądu w dniu 10.03.2022 r. W jakim trybie odwołanie zostanie rozpoznane? Czy sąd odwołanie odrzuci?

58. W związku z wnioskiem ubezpieczonego o przyznanie prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy na stałe, organ rentowy wydał decyzję odmowną. Sąd I Instancji zmienił w części zaskarżoną decyzję, przyznając wbrew pierwotnemu wnioskowi ubezpieczonego prawo do renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy na okres dwóch lat. Proszę wyjaśnić klientowi możliwości w zakresie zaskarżenia orzeczenia wydanego przez sąd I Instancji.
59. Organ rentowy mimo wniosku ubezpieczonego o przyznanie prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy przyznał prawo do świadczenia rehabilitacyjnego. Czy stanowisko ZUS-u jest słuszne?
60. Proszę udzielić porady prawnej rodzinie zmarłego ubezpieczonego na skutek zdarzenia nieuznanego przez ZUS za wypadek przy pracy z uwagi na brak przyczyny zewnętrznej (organ rentowy powołuje się na przyczynę pochodzącą z wewnątrz organizmu). Jak wygląda procedura odwoławcza od decyzji odmownej w tym zakresie oraz jakie wnioski należy w tym zakresie złożyć w odwołaniu?
61. W sprawie o ustalenie wysokości emerytury organ rentowy oponuje, co do dowodu z zeznań świadków na okoliczności dotyczące wysokości wynagrodzenia wnioskodawcy, gdyż zdaniem organu wysokość zarobków można udowodnić wyłącznie dowodami z dokumentów płacowych, a nie dowodami osobowymi. Czy stanowisko pozwanego jest słuszne?
62. Proszę udzielić klientowi porady prawnej, czy przysługuje mu jakiś środek zaskarżenia od decyzji organu rentowego odmawiającej mu umorzenia należności z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne?
63. Z pracownikiem rozwiązano umowę o pracę 31.01.2022 r. Od 1.03.2021 r. pracownik jednocześnie prowadził działalność gospodarczą, z tytułu której nie podlegał ubezpieczeniu chorobowemu. Do ubezpieczenia tego nie przystąpił od 1.02.2022 r. po rozwiązaniu umowy o pracę. W okresie od 15.02 do 4.03.2022 r. osoba ta była niezdolna do pracy z powodu choroby. Czy przysługuje jej prawo do zasiłku chorobowego?
64. Marek K. pracował na podstawie umowy o pracę przez 13 lat, następnie przez rok korzystał z zasiłku dla bezrobotnych, a przez kolejny rok, nie mając już prawa do zasiłku dla bezrobotnych, szukał pracy i podjął ją dnia 3.01.2022 r. Czy będzie uprawniony do zasiłku chorobowego, gdy zachoruje już 17 stycznia?
65. Czy świadczenia z ustawy wypadkowej (jeśli tak to jakie) przysługiwać będą członkom rodziny Tadeusza R., który posiadał status pracownika-kierowcy i będąc w podróży służbowej, poniósł śmierć w wypadku komunikacyjnym, do którego przyczynił się w znacznym stopniu?
66. Zakład Ubezpieczeń Społecznych odmówił prowadzącemu działalność gospodarczą Zbigniewowi W. umorzenia należności z tytułu zaległych składek na ubezpieczenia społeczne. W decyzji ZUS wskazał, że przyczyną odmowy jest brak spełnienia przesłanki całkowitej nieściągalności należności. Zbigniew W. w odwołaniu do właściwego miejscowo sądu okręgowego podnosił, że zaprzestał prowadzenia działalności gospodarczej oraz nie posiada majątku, z którego można byłoby egzekwować należności. Czy rozstrzygnięcie sądu może być dla niego korzystne? Proszę podać i omówić podstawę prawną rozstrzygnięcia oraz właściwość sądu.
67. Anna B. sprawowała osobistą opiekę nad chorym 15-letnim synem Jackiem pozostającym z rodzicami we wspólnym gospodarstwie domowym. Czy może ubiegać się o wypłatę zasiłku opiekuńczego? Proszę omówić podstawę prawną.
68. Czy w sytuacji, gdy spółka z o.o. o nazwie X przed Wielkanocą przekazała swoim pracownikom talony o wartości 300 zł i 450 zł, przydzielane w zależności od sytuacji materialnej pracownika, powinna od nich odprowadzić składkę na ubezpieczenia społeczne? Bony sfinansowane były z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

69. Pełnomocnik Piotra K. złożył odwołanie od decyzji odmawiającej jego mocodawcy ponownego ustalenia wysokości emerytury. W odwołaniu podniósł okoliczność, że organ rentowy nie wziął pod uwagę kilku załączonych do wniosku dokumentów płacowych. Pełnomocnik domagał się uchylenia zaskarżonej decyzji i przekazania sprawy ZUS do ponownego rozpoznania. Jakie rozstrzygnięcie może podjąć sąd? Proszę podać podstawę prawną możliwych rozstrzygnięć procesowych sądu.
70. Jan W. w dniu 26.06.2022 r. został dawcą nerki dla swojej 8-letniej córki. Po zabiegu pobrania nerki stał się niezdolny do pracy do dnia 8.08.2022 r. W jakiej wysokości w okresie niezdolności do pracy będzie mu przysługiwał zasiłek chorobowy?
71. Radca prawny zatrudniony w siedzibie zakładu pracy w Ł. uległ wypadkowi komunikacyjnemu w drodze do Sądu Rejonowego w P., gdzie miała się odbyć sprawa sądowa, którą radca prawny prowadzi w ramach obowiązków służbowych. Jak zakwalifikować wskazany wypadek? Uzasadnij prawnie swoją odpowiedź.
72. W oparciu o przepisy ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych proszę wyjaśnić, w jakich przypadkach ZUS odmówi ubezpieczonemu przyznania prawa do świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego.
73. Piotr rozpoczął prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej od 1 kwietnia 2022 r. Złożył w ZUS zgłoszenie na właściwym druku ZUS ZUA 12 kwietnia 2022 r., a więc po terminie ustawowym na zgłoszenie do obowiązkowych ubezpieczeń. Na zgłoszeniu wskazał, że wnioskuje o objęcie dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym od 1 kwietnia 2022 r. W oparciu o przepisy ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych proszę wyjaśnić zasady objęcia Piotra obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi.
74. W oparciu o przepisy ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, proszę omówić zasady finansowania składek na ubezpieczenia społeczne.
75. W oparciu o przepisy ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z FUS proszę wyjaśnić zasady przyznawania i wypłatę niezrealizowanych świadczeń po osobie uprawnionej do świadczeń emerytalno-rentowych.
76. Jacek w trakcie zatrudnienia w firmie PIÓRO przebywał na urlopie bezpłatnym. Składając wniosek o przyznanie prawa do świadczenia emerytalnego, wnosił o uwzględnienie urlopu bezpłatnego do stażu ubezpieczeniowego, co w jego ocenie wpłynęłoby korzystnie na wysokość przyznanego w przyszłości świadczenia. W oparciu o pojęcie okresów składkowych i nieskładkowych w rozumieniu ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z FUS proszę wyjaśnić zasady ustalania uprawnień do świadczeń wypłacanych przez ZUS.
77. Czy Anna jako osoba prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą opłacając składkę chorobową kilka dni po ustawowym terminie, utraci możliwość ubiegania się o przyznanie prawa do zasiłku chorobowego? W oparciu o obowiązujące obecnie przepisy proszę omówić zasady przyznawania prawa do świadczeń chorobowych mimo opłacenia przez przedsiębiorców składki po terminie.
78. Pan Edward w odwołaniu od decyzji odmawiającej przyznanie prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy i dodatku pielęgnacyjnego przedkładając w tym zakresie stosowną dokumentację, powołał się na nowe okoliczności w sprawie powstałe po wydaniu orzeczenia lekarza orzecznika ZUS, od którego nie wniesiono sprzeciwu. W oparciu o przepisy kodeksu postępowania cywilnego proszę omówić procedurę rozpoznania odwołania.
79. Tomasz odwołał się od decyzji ZUS odmawiającej przyznanie prawa do jednorazowego odszkodowania, kierując sprawę do Sądu Okręgowego. W oparciu o przepisy kodeksu postępowania cywilnego dot. właściwości sądów orzekających (okręgowych i rejonowych) w sprawach z ubezpieczeń społecznych proszę wyjaśnić, czy postępowanie Tomasza było właściwe.

- 80.** Podczas kontroli przeprowadzonej przez ZUS ustalono, że Pan Roman podczas orzeczonej niezdolności do pracy nie powstrzymał się od wykonywania czynności o charakterze zarobkowym w ramach prowadzonej działalności gospodarczej, co powoduje uznanie, że niewłaściwie wykorzystywał zwolnienie lekarskie wydane na okres od 03.01.2023 r. do 14.01.2023 r. W oparciu o pojęcie „pracy zarobkowej w rozumieniu ustawy zasiłkowej oraz zmian w orzecznictwie proszę ocenić czy postępowanie ubezpieczonego było właściwe.
- 81.** Radca prawny Mateusz Kowalski w czasie korzystania ze zwolnienia lekarskiego wziął udział w rozprawie zdalnej. Ponadto w tym czasie sporządził szereg pism procesowych dla swoich klientów. W rozumieniu przepisów ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa ocen czy postępowanie p. mecenasa może być przyczyną utraty prawa i zwrotu wypłaconego zasiłku chorobowego i czy pobrane świadczenie zostanie zakwalifikowane jako świadczenie pobrane nienależnie.
- 82.** Pani Magdalena została zgłoszona do ubezpieczeń jako osoba współprowadząca z osobą prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą tj. z ze swoim mężem Tomaszem. Poza wspólnym zamieszkiwaniem z p. Tomaszem i incydentalnym prowadzeniu spraw tej działalności, nie sposób uznać, że pomoc i wartość działania Pani Magdaleny w ramach współpracy była znacząca. W oparciu o obowiązujące przepisy ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz poglądów w orzecznictwie proszę wyjaśnić, czy organ rentowy może zakwestionować tytuł do ubezpieczeń p. Magdaleny.