

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 20.12.2021 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 1.10.2021 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 1.10.2021 r. do 31.12.2021 r. pracodawca wypłacał Janowi K. umówione wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 3 200 zł. Jaka zasadę prawa pracy naruszył pracodawca w tym stanie faktycznym?
8. Pracodawca zatrudniał w 2021 r. 65 pracowników. U pracodawcy nie działają organizacje związkowe. Pracodawca ustalił w 2021 r. Regulamin Pracy. W 2022 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. 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 1.09.2021 r. do 30.11.2021 r. Na jej podstawie pracownik wykonywał pracę na stanowisku księgowego. W dniu 1.12.2021 r. pracodawca zawarł z pracownikiem kolejną umowę na okres próbny – tym razem od 1.12.2021 r. do 31.01.2022 r. – określając, że praca będzie wykonywana tym samym stanowisku. Jakie będą skutki zawarcia ww. umowy?
 12. Jan K. zawarł ze spółką X sp. z o.o. umowę nazwaną umową zlecenia. Prezes zarządu spółki zobowiązał Jana K. do wykonywania pracy w określonym miejscu, w określonym czasie, wydawał Janowi K. polecenia co do sposobu wykonywania pracy oraz żądał od niego osobistego świadczenia pracy w sytuacji, w której Jan K. chciał się posłużyć zastępcą. Czy Jan K. może kierować przeciwko spółce jakieś roszczenia? Jeśli tak, to jakie?
 13. 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?
 14. 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?
 15. Strony zawarły w dniu 10.12.2021 r. umowę o pracę, wskazując w niej, iż pracownik rozpocznie pracę w dniu 3.01.2022 r. W dniu 28.12.2021 r. pracownik stał się niezdolny do pracy wskutek choroby i otrzymał zwolnienie lekarskie do dnia 8.01.2022 r. W związku z tym w dniu 3.01.2022 r. nie stawił się do pracy, powiadamiając tego dnia pracodawcę o przyczynie nieobecności. Czy między stronami doszło do nawiązania stosunku pracy?
16. Strony zawarły trzy następujące po sobie umowy o pracę, a mianowicie:
- ✓ umowę o pracę na okres próbny – umowa z dnia 28 marca 2018 r. zawarta na okres od 1 kwietnia 2018 r. do 30 czerwca 2018 r.;
 - ✓ umowę o pracę na czas określony – umowa z dnia 26 czerwca 2018 r. zawarta na okres od 1 lipca 2018 r. do 30 czerwca 2020 r.;
 - ✓ umowę o pracę na czas określony – umowa z dnia 29 czerwca 2020 r. zawarta na okres od 1 lipca 2020 r. do 31 marca 2021 r.

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

17. 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 1.12.2021 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?
18. Jakie działania powinien podjąć pracodawca zatrudniający 34 pracowników i zamierzający dokonać zwolnienia grupowego?
19. Pracodawca zatrudniający 44 pracowników rozwiązał z dniem 31.01.2022 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?
20. 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?
21. Pracodawca zatrudniający 65 pracowników wypowiedział w dniu 27.09.2021 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 31.12.2021 r. Przed nadejściem tej daty okazało się, że zachodzi potrzeba dalszego zatrudnienia tego pracownika w związku z czym strony zawarły w dniu 23.12.2021 r. kolejną umowę o pracę na czas nieokreślony, w której jako datę rozpoczęcia przez pracownika pracy wskazały dzień 3.01.2022 r. Czy w opisanej sytuacji pracownik nabędzie prawo do odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z dniem 31.12.2021 r.? Uzasadnij odpowiedź.
22. 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?
23. 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?
24. 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 i czy powinien oraz w jakiej wysokości uiścić opłatę?
25. 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. wnioski?

26. 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?
27. 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?
28. Pracownik zatrudniony na stanowisku magazyniera ma epilepsję. Pracodawca wie o tym od początku zatrudnienia (tj. od 10 lat). Pracownik ma najczęściej łagodne ataki – tj. nie ma z nim kontaktu przez ok. 15 minut do pół godziny, potem „wraca”. Zdarza się jednak, że przewraca się w sposób niekontrolowany, uderzając o podłogę, na którym stoi i przedmioty znajdujące się w najbliższej okolicy. Lekarz medycyny pracy stwierdził zdolność do pracy na zajmowanym stanowisku. Zaświadczenie lekarskie jest nadal aktualne. Orzeczona jest wobec niego niepełnosprawność w stopniu umiarkowanym. Kolejny atak miał miejsce po zmianie na stanowisku kierownika magazynu. Zaliczał się do tych ostrzejszych. Pracownik przewrócił się, uderzając głową o ziemię. Nowy kierownik magazynu wręczył pracownikowi wypowiedzenie, uzasadniając to ochroną życia i zdrowia tego pracownika oraz innych pracowników. Jakie roszczenia mógłby sformułować pracownik w takiej sytuacji? Oceń ich zasadność.
29. 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?
30. Z pracownicą została rozwiązana umowa o pracę z uwagi na serie urlopów związanych z posiadaniem 2 dzieci (kolejno: macierzyński, rodzicielski oraz wychowawczy). Pracodawca zaakceptował tylko urlopy związane z pierwszym dzieckiem, co wielokrotnie deklarował i ustnie podkreślił, wręczając pracownicy wypowiedzenie z innej przyczyny. Czy, jeśli doznała krzywdy, przysługuje jej jakakolwiek forma prawna zadośćuczynienia?
31. Pracodawca w ciągu ostatniego roku, średnio raz na miesiąc podnosił na pracownika głos, raz nazwał go „głupkiem”. Poza tym relacje pomiędzy pracownikiem a pracodawcą układały się poprawnie. Pracodawca podnosił głos również na innych pracowników.

W poprzednich latach nie było żadnych tego typu zdarzeń. Czy i ewentualnie jakie roszczenia przysługują z tego tytułu pracownikowi?

32. Pracownik stał się ofiarą molestowania seksualnego oraz mobbingu (ostatnie 2 lata). Pracodawca wręczył pracownikowi wypowiedzenie umowy o pracę, w uzasadnieniu podając jako przyczynę brak realizacji celów za ostatni, właśnie ostatecznie podsumowany, kwartał. Prawdziwa przyczyna wypowiedzenia jest inna. Jakie są wzajemne podobieństwa, różnice i wzajemne zależności pomiędzy roszczeniami z ww. tytułów?
33. 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.
34. 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.
35. Spółka Alfa zawarła umowę o świadczenie usług ze spółką Beta, na podstawie której zobowiązała się do świadczenia usług obejmujących sprzedaż hurtową żywności. Usługodawca zobowiązał się oddelegować w tym celu zatrudnione przez siebie osoby m.in. na podstawie umowy o pracę oraz do bezpłatnego udostępnienia niezbędnego do wykonywania usługi sprzętu. Organizacja pracy nie została zmieniona, poza formalnym zatrudnieniem pracowników sklepu i magazynu przez inny podmiot. Pracownicy nadal zajmowali się zaopatrzeniem punktów, w których odbywała się sprzedaż. Oceń przedstawiony stan faktyczny z punktu widzenia przepisów o przejściu zakładu pracy, a także scharakteryzuj zjawisko outsourcingu pracowniczego.
36. 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.
37. Podczas spotkania w sprawie sposobu opisywania faktur pracownikowi działu marketingu zarzucono, że niezgodnie z prawdą podaje w opisie, iż wszystkie jednostki pracodawcy wykorzystywały 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.
38. 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 Z. 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 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.

- 39.** 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.
- 40.** 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.
- 41.** 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.
- 42.** 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.
- 43.** 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.
- 44.** 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.

45. 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.
46. Zygfrydzie B. wręczono zostało wypowiedzenie umowy o pracę, gdzie jako przyczynę wskazano utratę zaufania. Zygfrida 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. Zygfrida 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.
47. 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.
48. 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.
49. 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.
50. 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.
51. 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.
- 52.** 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.
- 53.** 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?
- 54.** 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.
- 55.** 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.
- 56.** 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.
- 57.** 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.
- 58.** 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 kontroli 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?

- 59.** 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.
- 60.** 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.
- 61.** Pracownik zatrudniony na stanowisku kierowcy, podczas wykonywania zleconego mu przez pracodawcę transportu towarów, nie zachował należytej ostrożności i wjechał w tył znajdującego się przed nim pojazdu. Na miejsce zdarzenia została wezwana Policja, która po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego, skierowała wniosek do sądu o ukaranie zarówno wobec pracownika – kierowcy, jak również kierowcy samochodu znajdującego się z przodu. Sąd uznał, że obaj kierowcy naruszyli przepisy ruchu drogowego i wydał wyroki skazujące obu kierujących. W związku z tym, że pracodawca kierowcy i zarazem właściciel kierowanego przez niego samochodu nie uzyskał w pełnej wysokości od ubezpieczyciela odszkodowania za naprawę pojazdu, wezwał pracownika do zapłaty niezaspokojonej części odszkodowania. Dodatkowo kierowca samochodu, w który uderzył pracownik, skierował do pracownika wezwanie o zapłatę również niezaspokojonej przez ubezpieczyciela kwoty odszkodowania. Czy skierowane wobec pracownika roszczenia są uzasadnione. Czy pracownik w opisanym przypadku ponosi odpowiedzialność materialną?
- 62.** 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?
- 63.** Pracownik zatrudniony był na czas nieokreślony na stanowisku kierowcy autobusu, którym przewoził ludzi do pracy u swojego pracodawcy. Do jego obowiązków należało między innymi tankowanie paliwa oraz rozliczanie zużycia paliwa poprzez wpisy w karcie drogowej. Niezależnie od tego, pracodawca zamontował w autobusie system monitoringu, kontrolujący trasy przejazdu oraz dokonujący odczytu stanu paliwa. Podczas pracy, kierowca zauważył wyciek paliwa z baku, co zgłosił pracodawcy i wpisał w karcie drogowej. Pracodawca dokonał sprawdzenia wpisów w kartach drogowych, porównał je z wydrukami z systemu monitorującego stan paliwa i stwierdził, że odczyty z systemu

monitorującego wskazują na znaczny niedobór paliwa, który nie może być wynikiem wycieku paliwa z baku. Na tej podstawie wezwano pracownika do zapłaty odszkodowania odpowiadającego wartości stwierdzonego niedoboru w paliwie. Czy roszczenie pracodawcy jest słuszne? Czy pracownik w opisanym przypadku ponosi odpowiedzialność materialną?

- 64.** Pracownicy hurtowni towarów zawierając umowę o pracę, jednocześnie podpisali 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 przyjściu 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?
- 65.** 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 karach porządkowych jest prawidłowa. Jakimi argumentami prawnymi może bronić się pracownik?
- 66.** 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?

- 67.** 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?
- 68.** 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 nie 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?
- 69.** 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.
- 70.** 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?

- 71.** 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 premią 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?
- 72.** 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.
- 73.** 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?
- 74.** 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?
- 75.** 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?

- 76.** 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 niez uzyskania zgody zarządu związku. Czy decyzja pracodawcy jest prawidłowa? Jakie argumenty prawne może podnieść każda ze stron?
- 77.** 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?
- 78.** Pracodawca zatrudniający mniej niż 100 pracowników został poinformowany na piśmie, że zawiązała się u niego zakładowa organizacja związkowa, która z uwagi na liczbę członków jest reprezentatywną organizacją związkową. Ponadto poinformowano pracodawcę, że został wybrany zarząd związku, składający się z 3 członków, tj. w liczbie odpowiadającej liczbie osób stanowiących kadrę kierowniczą u pracodawcy. Członkowie zarządu związku, zgodnie ze statutem, są upoważnieni do reprezentowania związku wobec pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy. W swej działalności zarząd związku nie zawsze uczestniczył w spotkaniach organizowanych przez pracodawcę dotyczących spraw istotnych dla pracowników, tj. zmian do regulaminów obowiązujących u pracodawcy lub wydatkowania środków z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Za ostatni rok kalendarzowy zarząd związku nie przedstawił pracodawcy informacji o liczbie członków związku, według stanu na 30 czerwca i 31 grudnia. Pracodawca, z uwagi na trudności finansowe, wypowiedział warunki płacy wszystkim pracownikom, w tym pracownikom będącym w zarządzie działającej u niego zakładowej organizacji związkowej, nie występując wcześniej o zgodę do związku. Czy dokonane członkom zarządu zakładowej organizacji związkowej wypowiedzenie warunków płacy zostało dokonane prawidłowo?

- 79.** 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?
- 80.** 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?
- 81.** 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?
- 82.** 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?
- 83.** 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, że w przypadku nieprzestrzegania 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?

- 84.** Pracownik został zatrudniony na podstawie umowy zlecenia. W jej treści wprowadzono zapis, że wolą 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?
- 85.** 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 zatwierdzonej 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?
- 86.** 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?
- 87.** Pracodawca z branży audytowej zatrudniającej 50 pracowników ma zmienne zapotrzebowanie na pracę swoich pracowników w ciągu roku. Okres wyťažonej 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.
- 88.** 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?
- 89.** 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?
- 90.** 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?

91. 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?
92. 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?
93. 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?
94. 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?
95. 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?
96. 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?
97. 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?
98. 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?

99. 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?
100. Pracownik dzwoni do pracodawcy o godz. 7.00 rano (rozkład czasu pracy w tym dniu to godz. 8.00–16.00), wnosząc 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?
101. Pracownik zachorował w trakcie urlopu wypoczynkowego. Czy czasowa niezdolność do pracy ma wpływ na urlop pracownika?
102. 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?
103. 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?

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. 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 zlecenia ze Spółką Y, z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 2 000 zł brutto. Wyjaśnij, jakie są zasady objęcia Anny obowiązkiem ubezpieczenia społecznego.
3. 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?
4. 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?
5. Albert (lat 61) jest uprawniony do emerytury wcześniejszej z tytułu pracy w szczególnym charakterze. Od dnia 1 października 2021 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.
6. 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.
7. 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.
8. 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?
9. 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?

10. 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?
11. 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 pozorną umowę o pracę zawartą z Anną. Jakie rodzi to konsekwencje dla Anny i płatnika składek w sferze ubezpieczenia społecznego?
12. Marek jest pracownikiem firmy budowlanej X jako projektant instalacji elektrycznych. Jednocześnie jest zatrudniony na podstawie umowy o dzieło w spółce Y, która w roku 2021 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.
13. 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?
14. 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?
15. Tomasz R. został powołany do pełnienia funkcji członka rady nadzorczej 1.02.2021 r. Do dnia 28.02.2021 r. Tomasz pełnił tę funkcję nieodpłatnie, natomiast od 1.03.2021 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?

16. Paulina S. od dnia 1.07.2017 roku jest współnikiem spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. Z dniem 14.09.2021 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 14.09.2021 r.?
17. Od 14 stycznia 2017 r. Piotr B. jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę przez Dorotę T. Z dniem 3 maja 2021 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?
18. 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.
19. Maciej Z. jest zatrudniony na stanowisku radcy prawnego w ramach stosunku pracy w wymiarze ¾ wymiaru czasu pracy. W umowie o pracę ma zagwarantowane wynagrodzenie w wysokości 4 000 zł. Dnia 1 października 2021 r. rozpoczął prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej, otwierając własną kancelarię. Jakim ubezpieczeniem społecznym podlegać będzie Maciej od dnia 01.10.2021 r. i czy będzie mu przysługiwać prawo zgłoszenia do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego z tytułu prowadzenia działalności?
20. 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?
21. Daria P. prowadziła działalność gospodarczą od 2019 roku. W styczniu 2021 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 2021 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?
22. 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.
23. Organ rentowy w wyniku przeprowadzonej kontroli oraz postępowania wyjaśniającego ustalił prawomocną decyzją, że Tomasz K. podlega ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym 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?
24. 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?
25. 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.?
 26. 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?
 27. 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.
 28. 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?
 29. 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?
 30. 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?
 31. 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.
 32. 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?

33. 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.
34. 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?
35. Ubezpieczona Anna, urodzona 3 maja 1956 r., złożyła w grudniu 2020 r. wniosek o rentę rodzinną po zmarłym w dniu 23.09.2020 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.
36. 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?
37. 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?
38. Proszę wyjaśnić klientowi, czy jako zatrudnionemu, który uległ wypadkowi na terenie zakładu pracy jeszcze przed faktycznym rozpoczęciem pracy, przysługuje jednorazowe odszkodowanie?
39. 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?
40. 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.

41. W konsekwencji zdarzenia zakwalifikowanego jako wypadek przy pracy z dnia 11.09.2021 r. doszło do istotnego zeszpecenia ciała poszkodowanych, a jeden z nich z powodu ciężkich uszkodzeń ciała będących skutkiem feralnego wypadku, w dniu 28.01.2022 r. zmarł. Na podstawie niniejszego stanu faktycznego, proszę scharakteryzować rodzaje wypadku przy pracy.
42. Tomasz jako osoba prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą wraz z wnioskiem o przyznanie prawa do jednorazowego odszkodowania nie przedłożył karty wypadku. Jaką decyzję może podjąć organ rentowy i w jakim trybie?
43. Ubezpieczony będąc zatrudnionym na stanowisku zastępcy kierownika i inspektora BHP, w dniu 24.11.2021 r. postanowił ściąć gałęzie zwisające nad dachem, przy którym znajdowało się stanowisko rozładunku cementu. W tym celu ubezpieczony przebrał się

w ubraniu 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?

44. 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.
45. 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.
46. 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.
47. 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?
48. 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.
49. 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?
50. 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?
51. 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?

52. 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?
53. Z pracownikiem rozwiązano umowę o pracę 31.01.2021 r. Od 1.03.2020 r. pracownik jednocześnie prowadził działalność gospodarczą, z tytułu której nie podlegał ubezpieczeniu chorobowemu. Do ubezpieczenia tego nie przystąpił od 1.02.2021 r. po rozwiązaniu umowy o pracę. W okresie od 15.02 do 4.03.2021 r. osoba ta była niezdolna do pracy z powodu choroby. Czy przysługuje jej prawo do zasiłku chorobowego?
54. 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 3.01.2021 r. Czy będzie uprawniony do zasiłku chorobowego, gdy zachoruje już 17 stycznia?
55. Czy świadczenia z ustawy wypadkowej (jeśli tak to jakie) przysługiwać będą członkom rodziny Tadeusza R., który posiadał status pracownika-kierowcy, który będąc w podróży służbowej, poniósł śmierć w wypadku komunikacyjnym, do którego przyczynił się w znacznym stopniu?
56. 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.
57. 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.
58. 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.
59. 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 uchylecia zaskarżonej decyzji i przekazania sprawy ZUS do ponownego rozpoznania. Jakie rozstrzygnięcie może podjąć sąd? Proszę podać podstawę prawną możliwych rozstrzygnięć procesowych Sądu.
60. Jan W. w dniu 26.06.2020 r. został dawcą nerki dla swojej 8-letniej córki. Po zabiegu pobrania nerki stał się niezdolny do pracy do dnia 8.08.2020 r. W jakiej wysokości w okresie niezdolności do pracy będzie mu przysługiwał zasiłek chorobowy?
61. 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.