

# ZBIÓR PYTAŃ – KOLOKWIUM NA I ROKU APLIKACJI

## I. PRAWO PRACY (158 pytań)

1. Proszę wymienić podstawowe zasady prawa pracy oraz omówić dwie z nich, wskazując ich znaczenie dla wykładni przepisów prawa pracy.
2. Wyjaśnij różnicę między pojęciami: pracodawca i zakład pracy. Oceń następujący stan faktyczny: Janusz K. prowadzi Piekarnię „ABC” w Opolu. Zatrudnia w niej 3 pracowników. Jednego z nich zwolnił dyscyplinarnie. Pracownik odwołał się do sądu pracy. Podaj w jaki sposób należy w pozwie określić stronę pozwaną i dlaczego?
3. Bogdan M. był dyrektorem Gimnazjum w C. Zgodnie z obowiązującymi przepisami dodatek funkcyjny dla niego ustalał Prezydent Miasta C. Bogdan M. twierdził, że wypłacany mu dodatek został zaniżony i wniósł pozew domagając się jego wyrównania. Jak ma oznaczyć stronę pozwaną i kto może udzielić pełnomocnictwa za pozwanego?
4. Zgodnie z obowiązującymi przepisami umowę o pracę z kierownikiem gminnego ośrodka pomocy społecznej zawiera wójt i tak było w przypadku Juliana P. W związku z nieusprawiedliwioną nieobecnością w pracy przez kilka dni wójt rozwiązał z nim umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Julian P. wystąpił do sądu o odszkodowanie pozywając wójta. Czy pracownik właściwie określił stronę pozwaną?
5. Powód Zygmunt P. pracował jako stolarz. Uważał, że jego pracodawcą jest Piotr W., gdyż to on kierował na co dzień jego pracą i wypłacał wynagrodzenie. Umowę o pracę podpisała z nim jednak żona Piotra W., która figurowała w ewidencji działalności gospodarczej jako przedsiębiorca. Piotr W. zwolnił powoda dyscyplinarnie mówiąc mu, że ma się nie pokazywać więcej w pracy. Czy takie zwolnienie z pracy jest skuteczne i kogo Piotr W. powinien wskazać jako pozwanego?
6. Oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika doręczono dorosłemu członkowi rodziny pracownika, na adres wskazany przez pracownika przy zawieraniu umowy o pracę. Pracownik w pozwie kwestionuje ten sposób doręczenia pisma przez pracodawcę, twierdząc, że pod wskazanym adresem nie mieszka, a nowy adres zgłaszał do działu kadr. Proszę ocenić przedstawiony stan faktyczny oraz omówić stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego do stosunków pracy, w tym przepisów o oświadczeniach woli w sprawach z zakresu prawa pracy.
7. Proszę omówić zasadę uprzywilejowania pracownika (art. 18 k.p.).
8. Proszę omówić - inne niż układy zbiorowe pracy - normatywne porozumienia zbiorowe.
9. Pracodawca ogłosił dokument o nazwie „Regulamin premiowania”. W dokumencie tym przedstawił zasady nabywania prawa do premii (kryteria premiowe). Działające u pracodawcy związki zawodowe wspólnie wyraziły negatywne stanowisko dotyczące

tego dokumentu. Proszę ocenić, czy dokument ten stanowi „przepis prawa pracy”. Jeżeli nie – jakie skutki prawne wywołuje ogłoszenie takiego dokumentu? Czy ocena byłaby inna w przypadku braku wspólnego stanowiska związków zawodowych?

10. Pracodawca zatrudniający 40 pracowników nie ustalił regulaminu wynagradzania. W regulaminie pracy zawarł natomiast postanowienie, zgodnie z którym wynagrodzenie stanowi „tajemnicę przedsiębiorstwa”, a jej ujawnienie jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych. Pracownicy przekazali sobie wzajemnie informacje o wysokości wynagrodzeń i uznali, że otrzymywane przez nich płace znacząco odbiegają od wynagrodzeń w innych tego typu przedsiębiorstwach. W konsekwencji zarzucili pracodawcy naruszenie prawa do godziwego wynagrodzenia. Proszę ocenić przedstawiony stan faktyczny.
11. Proszę omówić obowiązki pracownika w zakresie obowiązku zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa. Proszę ją zdefiniować oraz wskazać przykładowe czynności, które powinien podjąć pracodawca celem skutecznego ustalenia ochrony w tym zakresie, szczególnie po ustaniu stosunku pracy.
12. W dniu 1 stycznia 2013 r., na podstawie normy art. 23 (1) K.p. doszło do przejścia części zakładu pracy w którym to, pracownik Jan Kowalski zatrudniony był przez okres jednego roku na podstawie umowy zawartej na czas określony. Następnie po upływie 3 miesięcy pomiędzy stronami stosunku pracy, doszło do zawarcia porozumienia i zmiany rodzaju umowy na umowę zawartą na czas nieokreślony. W dniu 15 grudnia 2015 r., pracodawca wręczył pracownikowi pismo wypowiedzające stosunek pracy, wskazując jedynie, iż jego stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu po upływie miesiąca. Proszę ocenić działanie pracodawcy, pod kątem poprawności zastosowanego okresu wypowiedzenia oraz wskazać czy po stronie pracownika powstało prawo do roszczeń, jeśli tak to określić przysługujące pracownikowi roszczenia.
13. Proszę omówić zakres przedmiotowy i podmiotowy zakazu dyskryminacji.
14. Spółka X prowadzi działalność w Warszawie (siedziba główna) i w Krakowie (oddział). Wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w Warszawie są o 30% wyższe od wynagrodzeń pracowników zatrudnionych w Krakowie pomimo tego, że wykonują jednakową pracę. Proszę wskazać, czy różnicowanie z uwagi na miejsce wykonywania pracy stanowi dyskryminację oraz omówić kwestię rozkładu ciężaru dowodu w procesach o dyskryminację.
15. Jakie działania pracodawcy uważa się zgodnie z przepisami Kodeksu pracy za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnianiu. Czy nierówne traktowanie może być bezskutkowe? Jakie są dozwolone przypadki odmiennego traktowania?
16. W umowie o pracę strony ustaliły, że okres wypowiedzenia umowy o pracę z inicjatywy pracodawcy wynosi 6 miesięcy, a w przypadku inicjatywy pracownika 9 miesięcy. Proszę ocenić zgodność z prawem takich postanowień.
17. Czy każdy przypadek nierównego traktowania jest równoznaczny z dyskryminacją? Proszę uzasadnić odpowiedź.

18. Proszę omówić zakres ochrony pracownika korzystającego z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w szczególności roszczenia przysługujące pracownikowi z tego tytułu.
19. Proszę omówić dopuszczalność zabezpieczenia roszczeń pracodawcy (w tym weksle pracownicze, zgoda na poddanie się egzekucji oraz zgoda na dokonywanie potrąceń z wynagrodzenia za pracę).
20. Proszę omówić istotne cechy stosunku pracy, odróżniające go od umów cywilnoprawnych i tryb dochodzenia roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy.
21. Pracownik, który był mobbowany w czasie zatrudnienia, został zwolniony przez pracodawcę z pracy. Po rozwiązaniu umowy pracownik wystąpił przeciwko pracodawcy z roszczeniem o zadośćuczynienie. Postępowanie dowodowe potwierdziło istnienie mobbingu, lecz biegły lekarz wydał w toku procesu opinię, że pracownik wskutek mobbingu nie doznał rozstroju zdrowia. Jakiej treści wyrok powinien wydać sąd ?
22. Proszę omówić tryb dochodzenia roszczeń z tytułu mobbingu z uwzględnieniem rozkładu ciężaru dowodu oraz wskazać przykładowe środki dowodowe.
23. Proszę ocenić postępowanie sądu w przypadku nieustalenia istnienia stosunku pracy poprzez przekazanie sprawy w zakresie mobbingu celem dalszego częściowego rozpoznania do sądu cywilnego.
24. Proszę omówić rozkład ciężaru dowodu w sprawach z zakresu prawa pracy. W szczególności, na kim spoczywa ciężar dowodu w sprawie o zapłatę niedoboru kasowego?
25. Jan K. był zatrudniony w Spółce Y na podstawie umowy o pracę. Strony zgodnie postanowiły rozwiązać umowę (Jan. K rozpoczął studia). Strony podpisały umowę o świadczenie usług. Rodzaj wykonywanych czynności nie zmienił się, natomiast zmianie uległ czas pracy – Jan K. każdorazowo uzgadnia z kierownikiem godziny swojej pracy, dostosowując je do zajęć na uczelni. Proszę ocenić wskazany stan faktyczny.
26. Powód złożył ofertę pracy w spółce X S.A. W rozmowie z prezesem zarządu spółki ustalił, że rozpocznie pracę od 1.11.2016 r. a na kilka dni przed tą datą ustalą ostateczne warunki umowy. Powód stawiał się w siedzibie spółki w dniu 25.10.2016 r. lecz oświadczono mu, że jednak nie ma możliwości zatrudnienia go w spółce. W pozwie skierowanym do sądu pracy powód domaga się dopuszczenia do pracy. Proszę ocenić czy żądanie powoda jest uzasadnione oraz omówić zagadnienie umowy przedwstępnej w stosunkach pracy.
27. Strony zawarły w dniu 01.06.2016 r. umowę o pracę na czas nieokreślony, w której jako dzień rozpoczęcia pracy wskazały 01.12.2016 r. Dnia 10.10.2016 r. pracodawca wypowiedział tę umowę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Proszę podać datę w której umowa o pracę uległa rozwiązaniu. Czy w/w wypowiedzenie naruszało prawo ? Proszę omówić zagadnienie związane z terminem nawiązania stosunku pracy oraz dopuszczalności wypowiedzenia umowy w przedstawionym stanie faktycznym.

29. Strony w umowie o pracę określiły Warszawę jako miejsce wykonywania pracy (siedziba Spółki). Pracownik przez okres roku stale wykonywał pracę w Poznaniu. Po upływie roku pracodawca zażądał, aby pracownik wykonywał pracę w Warszawie, powołując się na postanowienie umowy o pracę. Pracownik odmówił. Proszę ocenić stan faktyczny i krótko scharakteryzować istotne elementy umowy o pracę i zasady ich zmiany, w tym także wymogi w tym zakresie.
30. Pracownicy zatrudnionej na stanowisku głównej księgowej powierzono w okresie trzymiesięcznego wypowiedzenia umowy o pracę, na okres do jego upływu obowiązki sprzątaczkę, motywując to uzasadnionymi potrzebami pracodawcy. Pracownica w tej sytuacji wniosła pozew do sądu o dopuszczenie do wykonywania pracy określonej w umowie, domagając się w nim przywrócenia dotychczasowych warunków zatrudnienia, podkreślając że decyzja pracodawcy jest niezgodna z prawem. Proszę ocenić zasadność roszczenia oraz wskazać przesłanki dopuszczalności powierzania pracownikowi innej pracy, niż określona w umowie o pracę.
31. Proszę wskazać, jakie informacje pracodawca powinien obligatoryjnie przekazać pracownikowi po zawarciu umowy o pracę, a także przedstawić skutki nieprzekazania takich informacji.
32. Pracodawca domagał się przedstawienia przez kandydatów do pracy tzw. zaświadczenia o niekaralności. Jeden z kandydatów odmówił i w konsekwencji nie został zatrudniony. Proszę wskazać, czy i jakie roszczenia przysługują temu kandydatowi oraz omówić, jakich danych osobowych pracodawca ma prawo żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie, a jakich od pracownika oraz jakie są skutki odmowy przez pracownika ujawnienia danych osobowych.
33. Proszę przedstawić podstawy nawiązania stosunku pracy i krótko omówić dwie wybrane.
34. Proszę omówić zasady zawierania umowy o pracę na czas określony (czas trwania, ograniczenia w dopuszczalności zawierania).
35. Zakres mianowania jako podstawy nawiązania stosunku pracy (ze szczególnym uwzględnieniem służby cywilnej i urzędów państwowych).
36. Proszę omówić umowę o pracę na okres próbny.
37. Proszę wymienić podstawowe cechy różniące stosunek pracy z powołania, wyboru, mianowania oraz spółdzielczej umowy o pracę od umownego stosunku pracy. Proszę wskazać możliwości wypowiedzenia spółdzielczej umowy o pracę.
38. Proszę wyjaśnić pojęcie telepracy, wymienić elementy umowy przewidującej stosowanie telepracy oraz warunki zaprzestania wykonywania pracy w tej formie.
39. Proszę wymienić sposoby rozwiązania umowy o pracę i możliwości prawne ich zakwestionowania.
40. Pracodawca złożył oświadczenie o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę na czas nieokreślony. Podczas wręczenia pracownikowi pisma zawierającego oświadczenie o wypowiedzeniu, pracodawca poinformował go, że uzasadnienie wypowiedzenia wysłał listem poleconym, podkreślając, że pracownik powinien „w spokoju” zapoznać się z przyczynami. Proszę ocenić stan faktyczny i wskazać, co powinno być zawarte

w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia.

41. Pracodawca telefonicznie poinformował pracownika o tym, że mailem przesłał mu oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Pracownik w związku z awarią systemu nie ma dostępu do skrzynki mailowej. Proszę wskazać, czy pracownikowi biegnie termin do wniesienia odwołania do sądu pracy oraz przedstawić wymogi formalne oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę.
42. W firmie X Sp. z o.o., w dniu 29 kwietnia 2016 r., pracodawca wręczył pracownikowi zatrudnionemu na czas nieokreślony oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. W piśmie rozwiązującym stosunek pracy, jako przyczynę ustania zatrudnienia wskazał „utrata zaufania”. Oceń działanie pracodawcy oraz czy w takim stanie faktycznym po stronie pracownika powstanie prawo do roszczeń.
43. Proszę wskazać różnice między wypowiedzeniem umowy o pracę, a wypowiedzeniem warunków pracy i płacy.
44. Pracodawca telefonicznie poinformował przewodniczącego zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony członkowi tej organizacji. Przewodniczący, podczas rozmowy, wskazał, że nie zgłasza żadnych zastrzeżeń, a poza tym pracownik ten nie płaci składek. Proszę ocenić przedstawiony stan faktyczny i omówić tryb konsultacji wypowiedzenia umowy o pracę z zakładową organizacją związkową.
45. Proszę omówić tryb konsultacji ze związkami zawodowymi zamiaru rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem i bez wypowiedzenia.
46. Proszę wskazać, kiedy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.
47. Objęty szczególną ochroną członek zarządu zakładowej organizacji związkowej – Janusz P., po godzinach pracy spożywał z dwoma innymi pracownikami alkohol na stołówce zakładowej. Gdy zobaczył zbliżającą się do niego ochronę uciekł przez okno, aby uniknąć badania alkomatem. Pracodawca wystąpił do zarządu zakładowej organizacji związkowej o wyrażenie zgody na rozwiązanie z Januszem P. umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Związek odmówił podnosząc, że Janusz P. ma trudną sytuację rodzinną. Mimo braku zgody, pracodawca zwolnił Janusza P. dyscyplinarnie. Janusz P. złożył pozew o przywrócenie do pracy. Proszę ocenić sytuację pod względem prawnym.
48. Proszę omówić rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, w przypadku nieterminowej płatności przez pracodawcę części wynagrodzenia. Czy w przypadku rozwiązania przez pracownika stosunku pracy z winy pracodawcy, w trybie art. 55 ust 1 (1) K.p. w związku z kilkukrotnym niewypłaceniem mu w terminie wynagrodzenia, nabędzie on prawo do odprawy określonej w art. 8 ustawy z tytułu szczególnych zasad rozwiązywania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika?
49. Pracownik zatrudniony na stanowisku kierowniczym od przeszło 7 lat otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 15 000 złotych miesięcznie. W styczniu 2015 r. w związku z przejściowymi trudnościami pracodawcy wynagrodzenie otrzymał wyjątkowo w dwóch równych częściach. Pierwszą w terminie (wynagrodzenie było płatne do 3 dnia każdego

miesiąca), drugą - 18 stycznia. W dniu 17 stycznia złożył w sekretariacie oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu braku zapłaty wynagrodzenia. Proszę o wskazanie możliwych roszczeń pracownika i ocenę ich skuteczności.

50. Proszę omówić rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika.
51. Proszę omówić rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, w tym skutki rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron.
52. W świadectwie pracy stwierdzono, że 22 lutego 2016 r. był dniem nieusprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy oraz że do rozwiązania umowy o pracę doszło „na podstawie art. 52§1 pkt 1 k.p. – kradzież”. Czy te zapisy są prawidłowe? Proszę omówić popełnienie przestępstwa przez pracownika jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.
53. Pracownik został zwolniony z pracy dyscyplinarnie. Nie odwołał się jednak do sądu pracy, lecz złożył wniosek o sprostowanie świadectwa pracy w części dotyczącej trybu rozwiązania umowy o pracę na „wypowiedzenie przez pracodawcę”. Pracodawca nie uwzględnił wniosku, pracownik wystąpił więc z pozwem o sprostowanie świadectwa pracy zgłaszając jednocześnie wnioski dowodowe z zeznań świadków i dokumentów na okoliczności sprzeczności z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Oceń podany stan faktyczny.
54. Pracownik wyczerpał okres zasiłkowy. Złożył wniosek o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego, ale ZUS wydał decyzję odmowną. Ponieważ pracownik był nadal niezdolny do pracy, pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia. Pracownik wniósł pozew do sądu pracy, wskazując, że odwołał się od decyzji ZUS, a tym samym oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę jest przedwczesne. Proszę ocenić przedstawiony stan faktyczny.
55. Pracodawca wypowiedział pracownicy umowę o pracę zawartą na okres próbny, z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia. W okresie wypowiedzenia pracownica zaszła w ciążę. O fakcie tym poinformowała pracodawcę, wskazując, że domaga się cofnięcia oświadczenia o wypowiedzeniu. Pracodawca nie cofnął oświadczenia. Pracownica po upływie miesiąca wniosła pozew do sądu pracy. Proszę ocenić przedmiotowy stan faktyczny i wskazać, jakie roszczenia przysługują pracownicy w ciąży w przypadku wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na okres próbny.
56. Strony stosunku pracy w umowie o pracę zawartej na czas nieokreślony, określiły 6 miesięczny okres wypowiedzenia. Pracodawca wadliwie rozwiązał stosunek pracy. Proszę określić wysokość odszkodowania jakiego można żądać w takim przypadku. Jaka byłaby wysokość odszkodowania, gdyby okres wypowiedzenia wynosił w tym wypadku 1 miesiąc?
57. Pracodawca dnia 10 grudnia 2013 r., niezgodnie z prawem rozwiązał stosunek pracy z przewodniczącym związku zawodowego, który to był objęty ochroną stosunku pracy. Pracownik w dniu 17 grudnia 2013 r., złożył w Sądzie pozew odwołując się od tej

czynności, żądając przywrócenia do pracy oraz zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania od pracy. Prawomocnym wyrokiem z dnia 12 maja 2015 roku, pracownik został przywrócony do pracy, jak również Sąd zasądził wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy. Mimo zgłoszenia przez pracownika gotowości do pracy w terminie 7 dni od uprawomocnienia się wyroku, pracodawca dopiero po interwencji Inspektora z Państwowej Inspekcji Pracy w dniu 12 lipca 2015 r., przywrócił go do pracy, a więc po upływie trzech miesięcy. Jako radca prawny przewodniczącego związku zawodowego proszę udzielić mu porady czy w tej sytuacji przysługuje mu jakieś roszczenie, a jeżeli tak, proszę wskazać jakie.

58. Proszę omówić roszczenia pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia.
59. Proszę obliczyć długość okresu wypowiedzenia umowy o pracę, która została zawarta na czas nieokreślony w dniu 1 października 2013 r., gdy pracodawca złożył oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę w dniu 1 września 2015 r. Z jakimi roszczeniami może wystąpić pracownik do Sądu w przypadku wypowiedzenia mu umowy o pracę na czas nieokreślony?
60. Proszę wymienić przypadki powszechnej ochrony, przysługującej pracownikowi przed wypowiedzeniem mu przez pracodawcę stosunku pracy i podać kilka przykładów szczególnej ochrony pracownika przed rozwiązaniem z nim przez pracodawcę stosunku pracy.
61. Pracownica podpisała porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę. Po kilku dniach dowiedziała się, że jest w ciąży. W związku z powyższym zwróciła się do pracodawcy o ponowne zatrudnienie. Pracodawca odmówił, wskazując, że praca wykonywana jest wyłącznie w porze nocnej, a tym samym nie może zatrudnić kobiety w ciąży. Proszę ocenić przedstawiony stan faktyczny.
62. Pracodawca w dniu 1 października 2015 r., wręczył pracownicy w ciąży wypowiedzenie. Pracownica o ciąży dowiedziała się w dniu 15 października 2015 r. Od jakiego momentu należy liczyć początek 7 - dniowego terminu do złożenia odwołania od wypowiedzenia do Sądu Pracy. Proszę omówić terminy wnoszenia odwołań w sprawach pracowniczych oraz przesłanki przywrócenia terminu.
63. Pracodawca wypowiedział umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony głównej księgowej z powodu likwidacji tego stanowiska motywując swoją decyzję oszczędnościami, które ma przynieść zlecenie księgowości zewnętrznej firmie. Pracownica wniosła pozew o przywrócenie do pracy dowodząc, że znajduje się w okresie ochronnym, ponieważ w ciągu roku nabędzie uprawnienia emerytalne. Proszę ocenić zasadność roszczenia oraz omówić zagadnienie ochrony pracowników w wieku przedemerytalnym oraz pracowników w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy.
64. Powód domagał się przywrócenia do pracy twierdząc, że jego oświadczenie woli w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę w trybie porozumienia stron jest obarczone wadą, ponieważ złożył je pod wpływem błędu polegającego na tym, że pracodawca - proponując mu rozwiązanie umowy o pracę w trybie porozumienia stron - zarzucał mu uszczuplenie kasy zakładu, podczas gdy zarzut ten okazał się nieprawdziwy, oraz zawierający groźbę, że w przypadku nie przyjęcia propozycji pracodawca rozwiąże

umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Proszę ocenić stan faktyczny oraz omówić zagadnienie wad oświadczenia woli przy rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron.

65. Proszę omówić zagadnienie wypowiedzenia wynikających z umowy o pracę warunków pracy i płacy (obowiązujące zasady, warunki formalne, wyjątki).
66. Proszę porównać tryby rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz omówić uprawnienia pracownika w razie rozwiązania umowy o pracę z tych przyczyn.
67. Pracownica otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę. Jest matką dwuletniego dziecka, postanowiła więc zwrócić się o udzielenie urlopu wychowawczego, aby nie stracić zatrudnienia w zakładzie pracy. Czy oświadczenie złożone przez pracownicę spowoduje, iż nie straci pracy? Czy ocena prawna ulegnie zmianie, jeżeli pracodawca wypowiedział umowę dlatego, że pracownica samotnie wychowuje dziecko?
68. Pracownik nie rozliczył się z pobranej w maju 2015 r. zaliczki (2000 zł). Pracodawca kilkakrotnie wzywał pracownika do jej oddania. Ponieważ pracownik nie reagował, pracodawca w sierpniu 2015 r. złożył mu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pracownik poinformował go, że już w lipcu został wybrany na przewodniczącego zakładowej organizacji związkowej. Organizacja związkowa, której przewodniczącym został pracownik, nie składała pracodawcy kwartalnej informacji o liczbie członków. Proszę ocenić przedstawiony stan faktyczny.
69. Pracodawca powierzył pracownikowi mienie z obowiązkiem zwrotu i do wyliczenia się oraz ustalił w zawartej z nim umowie, iż w razie powstania niedoboru pracownik obowiązany będzie zapłacić na rzecz pracodawcy karę umowną w kwocie 10.000 zł, zastrzegając jednocześnie, że ten sposób naprawienia szkody wyczerpie roszczenia pracodawcy, nawet gdyby wartość szkody była wyższa niż wysokość zastrzeżonej kary umownej. W związku ze stwierdzonym po pewnym czasie niedoborem na kwotę 23.000 zł pracodawca wystąpił przeciwko pracownikowi z pozwem o zapłatę kary umownej w kwocie 10.000 zł, argumentując, że takiej wysokości kara została przez strony ustalona oraz podnosząc, że zapłata kary jest dla pracownika korzystniejsza niż odpowiedzialność za szkodę na zasadach ogólnych w pełnej wysokości. Postępowanie sądowe potwierdziło, że pracownik jest odpowiedzialny za niedobór w kwocie 23.000 zł i że szkodę w tej wysokości wyrządził pracodawcy wskutek winy umyślnej. Mimo tego pracodawca nie zmodyfikował swojego roszczenia ani co do tytułu ( kara umowna ), ani co do wysokości ( 10.000 zł ). Proszę ocenić zasadność tego powództwa.
70. Pracownik po wygaśnięciu umowy o pracę w trybie art. 66 § 1 k.p. został prawomocnie uniewinniony. Zgłosił swój powrót do pracy w terminie 7 dni. Pracodawca odmówił ponownego zatrudnienia pracownika z uwagi na likwidację jego stanowiska, jaka nastąpiła w międzyczasie. Proszę ocenić stan faktyczny oraz wymienić zdarzenia, z którymi Kodeks pracy łączy wygaśnięcie umowy o pracę oraz pojęcie i skutki prawne wygaśnięcia umowy o pracę
71. Proszę omówić kwestie zwolnienia pracownika na poszukiwanie pracy oraz wskazać inne przykłady obowiązku pracodawcy zwolnienia pracownika od pracy.

72. Proszę omówić procedurę przeprowadzenia zwolnień grupowych, ze wskazaniem przepisów regulujących to zagadnienie.
73. Proszę omówić przesłanki i procedurę zwolnienia indywidualnego pracownika w trybie tzw. ustawy o zwolnieniach grupowych.
74. Pracownik, w związku z reorganizacją spółki, w której był zatrudniony przez 2 lata na podstawie umowy o pracę na czas określony, otrzymał ofertę zawarcia porozumienia, mocą którego strony rozwiążą umowę o pracę, a pracownik zostanie zatrudniony w innej Spółce należącej do grupy kapitałowej, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z wyższym wynagrodzeniem. Dodatkowo strony zrzekają się wszelkich roszczeń wynikających ze stosunku pracy. Pracownik przyjął ofertę. Proszę wskazać, czy w przedstawionym stanie faktycznym z tytułu rozwiązania umowy o pracę pracownik nabędzie prawo do odprawy (i w jakiej wysokości), a jeżeli tak, to proszę doradzić pracodawcy rozwiązanie, skutkujące brakiem obowiązku wypłaty tego świadczenia.
75. Pracownik umówił się ustnie ze swoim pracodawcą, że nie będzie w czasie zatrudnienia u niego podejmował działalności konkurencyjnej polegającej na prowadzeniu własnej działalności gospodarczej, której przedmiot byłby tożsamy z działalnością pracodawcy. Pracownik złamał jednak powyższe ustalenia i w czasie zatrudnienia rozpoczął prowadzenie działalności konkurencyjnej. W reakcji na to pracodawca rozwiązał umowę o pracę za wypowiedzeniem i wystąpił przeciwko niemu na drogę sądową z roszczeniem o odszkodowanie z tytułu naruszenia zakazu konkurencji. Czy zachowanie pracownika stanowiło uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę? Oceń zasadność roszczenia pracodawcy.
76. Proszę omówić zasady zakazu konkurencji oraz problematykę kar umownych zastrzeżonych na korzyść pracodawcy w razie zastrzeżenia zakazu konkurencji. W jakich wypadkach pracownik jest zwolniony z przestrzegania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Jakie świadczenia przysługują pracownikowi od byłego pracodawcy za powstrzymanie się od podejmowania działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy i kiedy pracodawca jest zwolniony od obowiązku ich wypłaty?
77. Janina K. pracowała jako programista w spółce prowadzącej usługi informatyczne, zarabiając 8.000,00 (osiem tysięcy) zł miesięcznie. W czasie trwania umowy o pracę zawarła ze swoim pracodawcą umowę o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia, w której zobowiązała się przez okres 2 lat nie podejmować działalności konkurencyjnej, w zamian za odszkodowanie 2.000,00 (dwa tysiące) zł miesięcznie. Jednak po rozwiązaniu umowy o pracę pracodawca tylko przez okres 1 roku wypłacał ww. odszkodowanie. Po tym okresie powiadomił Janinę K. że przestaje je wypłacać, ponieważ nie obawia się już konkurencji oraz jednostronnie zwolnił ją z umówionego wcześniej zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej. Janina K. nie wyraża na to zgody. Proszę ocenić przedstawiony stan faktyczny oraz omówić zasady odpowiedzialności pracownika za naruszenie zakazu konkurencji w czasie trwania stosunku pracy i po ustaniu stosunku pracy.
78. Proszę omówić uprawnienia pracodawcy w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia.

79. Proszę omówić roszczenia przysługujące pracownikowi z tytułu mobbingu i molestowania.
80. Proszę omówić zasady ustalania wartości przedmiotu sporu w sprawach z zakresu prawa pracy oraz dopuszczalność umowy prorogacyjnej.
81. Miesięczne wynagrodzenie pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony wynosi 4 tysiące zł netto, zaś brutto 5645,42 zł. Proszę określić wartość przedmiotu sporu w przypadku zgłoszenia roszczenia o przywrócenie do pracy. Proszę omówić zasady ponoszenia opłat sądowych w sprawach z zakresu prawa pracy.
82. Dokonywanie doręczeń i wezwań w sprawach z zakresu prawa pracy.
83. Pracownik nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego przez okres czterech lat, a w piątym roku udzielono mu urlopu za rok bieżący. W tej sytuacji pracownik wystąpił o ekwiwalent za zaległy urlop. Pracodawca odmówił zarzucając przedawnienie. Proszę ocenić przedstawiony stan faktyczny, omówić terminy przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy oraz wyjaśnić kwestię zrzeczenia się przez pracownika w umowie o pracę możliwości korzystania z przedawnienia.
84. Zawieszenie i przerwanie biegu przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy.
85. Porozumienie w sprawie stosowania mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę z tymi pracownikami – przesłanki zawarcia, strony, przedmiot. Proszę wyjaśnić także, czy po upływie okresu obowiązywania porozumienia pracownik ma prawo do wyrównania czasowo niewypłacanych świadczeń.
86. Proszę omówić zagadnienie treści układu zbiorowego pracy. Proszę wyjaśnić także, czy dopuszczalne jest przyznanie w zakładowym układzie zbiorowym prawa do odprawy członkom zarządu spółki (pracodawcy)?
87. W przedsiębiorstwie Atest pracowało 400 pracowników zrzeszonych w 3 zakładowych organizacjach związkowych. Pracodawca postanowił zmienić obowiązujący w przedsiębiorstwie regulamin pracy w części dotyczącej czasu pracy pracowników produkcyjnych. Wydał więc stosowne oświadczenie, które wywiesił na tablicy ogłoszeń w stołówce. Pracownicy stwierdzili jednak, że nie będą stosować nowego regulaminu, gdyż nie został on uzgodniony ze związkami zawodowymi. Proszę ocenić stanowisko pracowników. Proszę omówić zakres i tryb ustanowienia regulaminu pracy.
88. Kiedy pracodawca ma obowiązek wprowadzenia regulaminu wynagradzania, w jakim trybie może tego dokonać i jakie regulacje winien taki regulamin zawierać?
89. Proszę omówić, na czym polega prawo do wynagrodzenia. Jaki wpływ na wynagrodzenie ma wadliwe wykonanie produktów lub usług z winy pracownika?
90. Proszę omówić pojęcie „godziwego wynagrodzenia” oraz zasady ustalania wysokości wynagrodzenia. Czy pracownik może skutecznie domagać się ukształtowania wysokości wynagrodzenia przez sąd pracy?
91. Proszę wymienić i omówić składniki wynagrodzenia za pracę.
92. W czym przejawia się wynikająca z przepisów Kodeksu pracy ochrona wynagrodzenia za pracę?

93. Proszę omówić należności podlegające potrąceniu z wynagrodzenia za pracę.
94. Sposób wypłaty wynagrodzenia – terminy i czas oraz miejsce wypłaty, potrącenia z wynagrodzenia oraz ich granice.
95. W jakich przypadkach pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za pracę pomimo nieświadczenia pracy?
96. Proszę omówić wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy.
97. Proszę omówić zagadnienie - wynagrodzenie chorobowe.
98. Proszę omówić zagadnienie - wynagrodzenie urlopowe.
99. Kiedy wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych może zostać zastąpione ryczałtem? Jak powinien zostać ustalony ryczałt?
100. Proszę omówić różnicę między premią, a nagrodą pracowniczą oraz okoliczności, jakie pracownik musi udowodnić, wytaczając powództwo o zapłatę premii.
101. Przesłanki odpowiedzialności porządkowej pracownika. Proszę w szczególności ocenić, czy wyrządzenie szkody pracodawcy stanowi przesłankę pociągnięcia pracownika do odpowiedzialności porządkowej.
102. Proszę omówić zagadnienie - katalog kar porządkowych oraz przeznaczenie wpływów z kar pieniężnych.
103. Proszę omówić zagadnienie - tryb stosowania odpowiedzialności porządkowej pracowników.
104. Pracodawca po stwierdzeniu, że pracownik nie świadczył pracy (nieobecność zarejestrowana przez kamerę przemysłową), mimo, że z dokumentacji pracowniczej (listy obecności) wynikało, iż w tym dniu pracował, po uprzednim wysłuchaniu pracownika, który przyznał się do winy, nałożył po 10 dniach od tego zdarzenia na pracownika karę porządkową - naganę. W piśmie skierowanym do pracownika pracodawca nie zamieścił daty wymierzenia kary pracownikowi. Proszę doradzić pracownikowi, jakie zarzuty może podnieść w sprzeciwie. Jakie skutki prawne dla pracodawcy pociąga za sobą wadliwe powiadomienie o nałożeniu kary.
105. Pracownik wniósł sprzeciw od wymierzonej mu kary nagany. Pracodawca w tym czasie przebywał w podróży służbowej w Chinach i rozpatrzył go odmownie dopiero po upływie 3 tygodni od jego wniesienia. Pracownik wystąpił z pozwem o uchylenie kary. Proszę ocenić zasadność powództwa.
106. Pracownik działając nieumyślnie zniszczył w trakcie pracy telefon służbowy innego pracownika. Który pracownik odpowiada przed pracodawcą za ww. szkodę i na jakich zasadach? Proszę na tym przykładzie omówić przesłanki i zakres odpowiedzialności pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy nieumyślnie (w mieniu innym niż powierzone).
107. Pracodawca przekazał pracownikowi laptop, celem umożliwienia mu świadczenia pracy poza zakładem. Strony nie zawarły przy tym żadnej dodatkowej umowy. Pracownik,

w ostatnim dniu pracy zwrócił pracodawcy laptop z uszkodzoną klawiaturą. Proszę wskazać przesłanki i zasady odpowiedzialności pracownika

108. Jakie są zasady odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną przez kilku pracowników?
109. W sklepie, w którym zatrudnione były trzy osoby, z którymi pracodawca zawarł umowę o wspólnej odpowiedzialności materialnej, stwierdzono niedobór. Dwie z ww. osób stwierdziły, że winna niedoboru jest trzecia, ponieważ od dawna było im wiadomo, że przywłaszczyła sobie towar. Taka informacja nie była znana pracodawcy. Proszę ocenić stan faktyczny i omówić zasady odpowiedzialności pracownika za szkodę wyrządzoną osobie trzeciej przy wykonywaniu pracy.
110. Problematyka odszkodowania w przypadku wyrządzenia umyślnie szkody pracodawcy przez pracownika w mieniu powierzonym z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia. Proszę wyjaśnić także, czy mieniem powierzonym może być samochód służbowy? Jakież obowiązki dowodowe spoczywają na pracodawcy w procesie o odszkodowanie za szkodę w mieniu powierzonym pracownikowi w celu wykazania swego roszczenia, jakie zaś na pracowniku, aby domagać się oddalenia powództwa?
111. Jan S. pracownik Zakładu Energetycznego dokonując naprawy sieci elektrycznej uszkodził dach budynku należącego do Stefana K. oraz ukradł należącą do niego antenę satelitarną. Stefan K. wystąpił do Zakładu Energetycznego o naprawienie szkody przedkładając rachunek za remont dachu na kwotę 10.000 zł oraz fakturę za zakup anteny na kwotę 2.000 zł. Kto jest odpowiedzialny za wyrządzenie szkody? Na podstawie przedstawionego stanu faktycznego proszę omówić odpowiedzialność materialną pracownika.
112. Proszę wyjaśnić różnicę: świadectwo pracy a zaświadczenie o pracy oraz wskazać czy świadectwo pracy jest dokumentem urzędowym?
113. W doręczonym pracownikowi świadectwie pracy zawarto treść nieodpowiadającą prawdzie. Czy pracownik, który otrzymał świadectwo pracy może kwestionować jego treść, jeżeli tak, to w jakim trybie i jakimi roszczeniami?
114. Pracodawca ustalając regulamin pracy zamieścił w nim postanowienie, że w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy liczba godzin nadliczbowych dla poszczególnego pracownika nie może przekraczać 550 godzin w roku kalendarzowym. Oceń powyższy zapis regulaminu pod kątem jego zgodności z prawem.
115. Godziny nadliczbowe – limity, czas wolny, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.
116. Ewidencja czasu pracy i okresy rozliczeniowe. W stosunku do jakich pracowników nie ewidencjonuje się godzin pracy?
117. Proszę omówić dopuszczalność pracy w godzinach nadliczbowych i zasady jej rozliczania. Czy głównemu księgowemu, który 12 razy w ciągu roku wykonywał pracę poza normalnymi godzinami pracy przysługuje prawo do wynagrodzenia? Czy ocena ulegnie zmianie w przypadku, gdy główny księgowy kieruje pracą zespołu 5 księgowych?
118. Czy praca w godzinach nadliczbowych jest limitowana? Proszę o podanie obowiązujących w tym zakresie zasad.
119. Proszę wymienić systemy czasu pracy i scharakteryzować jeden z tych systemów.
120. Proszę omówić pojęcie ruchomego czasu pracy.

121. Proszę omówić zagadnienie pracy w porze nocnej oraz pracy w niedziele i święta.
122. Proszę omówić zagadnienie urlopu wypoczynkowego proporcjonalnego oraz pojęcie „dzielenia” urlopu.
123. Pracodawca uzgodnił z pracownikiem, że za ostatnie 10 dni urlopu wypoczynkowego za poprzedni rok kalendarzowy pracodawca wypłaci pracownikowi oprócz normalnego wynagrodzenia także ekwiwalent za urlop. Po upływie pół roku pracownik wystąpił jednak z powództwem o udzielenie urlopu w naturze. Pracodawca w procesie powoływał się na zawartą z pracownikiem umowę. Proszę ocenić stanowiska stron procesu. Proszę omówić zasady planowania i wykorzystywania urlopów wypoczynkowych.
124. Proszę omówić przesłanki nabycia prawa do urlopu wypoczynkowego i wymiar urlopu.
125. Proszę omówić zasady nabywania prawa do pierwszego i kolejnych urlopów wypoczynkowych. Proszę także wskazać, kiedy i w jakim wymiarze pracownik nabywa prawo do urlopu wypoczynkowego w sytuacji, gdy podjął pierwszą pracę w dniu 15 listopada danego roku na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w wymiarze ½ etatu.
126. Proszę wymienić oraz omówić obowiązki pracownika wobec pracodawcy.
127. Proszę wymienić i omówić podstawowe obowiązki pracodawcy.
128. Co oznacza obowiązek przeciwdziałania mobbingowi oraz kogo ten obowiązek obciąża?
129. Co oznacza „podnoszenie kwalifikacji zawodowych” i jakie uprawnienia przysługują pracownikowi podnoszącemu takie kwalifikacje?
130. Proszę przedstawić definicję podróży służbowej. Jakie świadczenia przysługują pracownikowi odbywającemu taką podróż?
131. Proszę omówić zagadnienie - pracownicy delegowani.
132. Proszę wymienić i omówić obowiązki pracodawcy w związku z wypadkiem przy pracy.
133. Przy jakich pracach zgodnie z Kodeksem Pracy nie wolno zatrudniać kobiet?
134. Wymiar urlopu macierzyńskiego i zasady jego wykorzystywania.
135. Procedura udzielania części urlopu macierzyńskiego ojcu dziecka.
136. Jakie są reguły nabycia i wykorzystania urlopu rodzicielskiego przez matkę oraz ojca dziecka?
137. Proszę omówić przesłanki nabycia prawa do urlopu wychowawczego.
138. Proszę omówić zasady udzielania urlopu wychowawczego i dopuszczalność świadczenia pracy w trakcie trwania tego urlopu.
139. Proszę omówić zagadnienia - dodatkowy urlop macierzyński, urlop rodzicielski i urlop ojcowski.
140. Proszę wyjaśnić pojęcie pracownika młodocianego oraz omówić przesłanki zatrudnienia młodocianych.

141. Proszę omówić zagadnienie - regulacje ochronne dotyczące pracowników młodocianych.
142. Jakie klauzule generalne mają zastosowanie w sprawach z zakresu prawa pracy? Proszę podać kilka przykładów ich zastosowania.
143. Proszę omówić zagadnienie przejścia części zakładu pracy na nowego pracodawcę, w szczególności sytuację przejęcia wyłącznie zadań przez inny podmiot od dotychczasowego pracodawcy (outsourcing) oraz skutki przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę w zakresie indywidualnego prawa pracy – dla pracownika i pracodawców.
144. Jaki obowiązek ciąży na pracodawcy w stosunku do pracowników zatrudnionych na innej podstawie niż umowa o pracę w przypadku przejęcia zakładu pracy lub jego części i jakie mogą być tego następstwa?
145. Proszę omówić przesłanki nabycia prawa do odprawy emerytalno-rentowej, wysokość świadczenia i tryb dochodzenia roszczenia o odprawę.
146. Proszę omówić przesłanki nabycia prawa do odprawy pośmiertnej przez członków rodziny pracownika.
147. Proszę omówić wykroczenia przeciwko prawom pracownika.
148. Proszę omówić status pracownika samorządowego oraz wyjaśnić pojęcie służby przygotowawczej.
149. Powód domagał się uznania wypowiedzenia umowy o pracy za bezskuteczne zarzucając temu wypowiedzeniu bezprawność. W toku postępowania sądowego ustalono, że powód był radnym gminy w czasie, gdy wypowiedziano mu umowę o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, a termin wypowiedzenia upłynął po dniu, w którym powód ponownie został wybrany radnym gminy. Zdaniem pozwanego pracodawcy skoro powód został wybrany radnym w toku biegnącego wypowiedzenia to nie przysługuje mu szczególna ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę. Proszę omówić zasady wypowiedzania oraz rozwiązywania umów o pracę radnym jednostek samorządu terytorialnego na przykładzie przedstawionego stanu faktycznego.
150. Proszę przedstawić szczególne obowiązki członka korpusu służby cywilnej oraz ograniczenia, jakim podlega oraz konsekwencje ich nieprzestrzegania.
151. Proszę omówić zagadnienie - nawiązanie, zmiana i ustanie stosunku pracy członka korpusu służby cywilnej.
152. Zakres stosowania ustawy o służbie cywilnej oraz ustawy o pracownikach urzędów państwowych.
153. Kto może być urzędnikiem państwowym i jakie ograniczenia prawne wiążą się z uzyskaniem przez pracownika statusu urzędnika państwowego?
154. Szczególne uprawnienia urzędników państwowych oraz członków korpusu służby cywilnej.
155. Proszę wskazać zasady podlegania odpowiedzialności porządkowej pracowników urzędów państwowych (w tym różnice w stosunku do odpowiedzialności porządkowej

wynikającej z przepisów kodeksu pracy), a także procedurę postępowania dyscyplinarnego.

156. Proszę omówić zakres przedmiotowy układów zbiorowych pracy.
157. Proszę omówić tryb zawarcia układu zbiorowego pracy oraz konsekwencje wejścia w życie, zmiany i rozwiązania układu zbiorowego pracy.
158. Proszę omówić zagadnienie reprezentatywności związków zawodowych na poziomie zakładu pracy oraz uzyskiwanie przez pracodawcę informacji o pracownikach objętych ochroną związków zawodowych.
159. Proszę omówić ograniczenia wolności zbiorowych (związkowych) w ustawie o służbie cywilnej oraz w ustawie o pracownikach urzędów państwowych.

## II. PRAWO UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH (60 pytań)

1. Proszę przedstawić zakres podlegania ubezpieczeniom społecznym przez osobę prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą w rozumieniu ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych z uwzględnieniem podstawy wymiaru składki na poszczególne rodzaje ubezpieczenia.
2. Proszę wskazać, jak rozstrzygnąć zbieg tytułów ubezpieczenia w postaci umowy zlecenia i prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej na podstawie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.
3. W jakim zakresie i z jakiego tytułu obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu podlega osoba prowadząca kilka rodzajów pozarolniczej działalności gospodarczej i jaka jest minimalna podstawa wymiaru składki takiej osoby?
4. W jakim zakresie ubezpieczeniom społecznym podlega osoba pozostająca w kilku równoległych stosunkach pracy i jaka jest podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne takiej osoby?
5. Proszę przedstawić, jakie skutki w sferze ubezpieczeń społecznych wywołuje zawarcie umowy o dzieło z własnym pracodawcą oraz porównać je ze skutkami zawarcia tego rodzaju umowy z innym zamawiającym. Proszę ocenić, jaka kwota będzie stanowiła podstawę wymiaru składki oraz kto będzie jej płatnikiem w następującym stanie faktycznym: „Anna K. jest pracownikiem medycznym SZPITALA, w którym jest zatrudniona na umowę o pracę. Pracuje na zmiany za wynagrodzeniem 3000 złotych. SZPITAL zawarł umowę o świadczenie usług medycznych ze spółką z o.o., a spółka z kolei zawarła umowę zlecenia z Anną K., której przedmiotem było wykonywanie usług medycznych na rzecz Szpitala, pod jego nadzorem, ale w czasie wolnym od pracy przez Annę K., za wynagrodzeniem 2000 złotych.”
6. W jakim zakresie i z jakiego tytułu obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu podlega zleceniobiorca związany także umową o pracę z podmiotem, który nie jest zleceniodawcą?

7. Na jakich zasadach ubezpieczeniom społecznym podlega radca prawny, w zależności od formy, w jakiej wykonuje swój zawód?
8. Proszę przedstawić strukturę podziału składki na ubezpieczenie społeczne, na przykładzie stosunku pracy i wskazać, w jakim zakresie do jej pokrycia zobowiązany jest pracodawca, a w jakim pracownik.
9. Proszę wskazać, w jaki sposób oblicza się składkę na ubezpieczenie zdrowotne i od jakich przychodów jest ona potrącana oraz kto ją finansuje?
10. Proszę wyjaśnić pojęcie nienależnie pobranych świadczeń w rozumieniu ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, zasady ich zwrotu i termin przedawnienia.
11. Jakie należności wchodzą w zakres pojęcia „należności z tytułu składek” i z jakim terminem ulegają przedawnieniu?
12. Czy Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zastosować jakieś ulgi w zakresie obowiązku zapłaty należności z tytułu składek, jeżeli tak, to w jakich okolicznościach i w jakim trybie?
13. Przy spełnieniu jakich przesłanek możliwe jest umorzenie należności z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne? Proszę omówić także możliwość umorzenia składek wobec płatnika, który jest jednocześnie ubezpieczonym.
14. Jakie warunki muszą być spełnione, aby przedsiębiorca mógł domagać się umorzenia należności z tytułu składek, mimo braku ich całkowitej nieściągalności?
15. Czy od decyzji organu rentowego (oddziału ZUS) odmawiającej wnioskodawcy umorzenia należności z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne przysługuje odwołanie do sądu powszechnego - sądu ubezpieczeń społecznych, a jeśli nie, to czy i w jakim trybie taka decyzja może być zakwestionowana?
16. Jakie są uprawnienia, a jakie obowiązki inspektorów kontroli ZUS, którzy dokonują kontroli wykonywania zadań i obowiązków w zakresie ubezpieczeń społecznych?
17. Proszę przedstawić zasady przeprowadzania czynności kontrolnych przez ZUS u płatnika składek oraz prawa i obowiązki płatnika składek w czasie kontroli.
18. Jakie świadczenia przysługują z ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa?
19. Zasiłek chorobowy - komu przysługuje, jaka jest podstawa obliczenia i jego wysokość?
20. Proszę omówić okoliczności wyłączające prawo do zasiłku chorobowego.
21. Proszę przedstawić procedurę kontroli prawidłowości orzeczeń lekarskich o czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby.
22. Proszę omówić zasady przyznawania świadczenia rehabilitacyjnego.
23. Zasiłek wyrównawczy. Proszę omówić zagadnienie.
24. Proszę scharakteryzować przesłanki nabycia prawa do zasiłku macierzyńskiego.
25. Proszę scharakteryzować przesłanki nabycia prawa do zasiłku opiekuńczego.

26. Proszę omówić zagadnienie przedawnienia roszczeń o wypłatę zasiłku chorobowego, wyrównawczego, macierzyńskiego i opiekuńczego.
27. Jakie świadczenia przysługują ubezpieczonemu z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej?
28. Proszę wymienić i krótko scharakteryzować świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego ze wskazaniem osób do nich uprawnionych.
29. Proszę wskazać krąg podmiotów uprawnionych do świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego. Czy ubezpieczenie to może być dobrowolne?
30. Jakie okoliczności muszą wystąpić, aby zdarzenie mogło być uznane za wypadek przy pracy?
31. Proszę omówić przesłanki nabycia prawa do jednorazowego odszkodowania z tytułu wypadku przy pracy i jego podwyższenia.
32. Co to jest kapitał początkowy i dla kogo się go ustala?
33. Jakie okresy według ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych są okresami składkowymi?
34. Częściowa i całkowita niezdolność do pracy. Proszę podać różnice oraz procedurę ich oceny.
35. Zasady przyznania renty z tytułu niezdolności do pracy oraz ustalania jej wysokości z ustawy o emeryturach i rentach z FUS. Proszę wskazać, od jakiej daty w przedstawionym stanie faktycznym Irena M. nabędzie prawo do renty i na jaki okres: „Irena M., urodzona w 1971 roku, uległa wypadkowi bez związku z pracą. Komisja Lekarska ZUS orzekła, że wnioskodawczyni jest częściowo niezdolna do pracy od 1 grudnia 2013 roku do 30 listopada 2016 roku. Wnioskodawczyni udowodniła w okresie od 1 grudnia 2003 roku do 1 grudnia 2013 roku 5 lat okresów nieskładkowych i okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę od 1 grudnia 2009 roku do 1 grudnia 2013 roku. Wniosek o rentę z tytułu niezdolności do pracy złożyła 10 grudnia 2014 roku.”
36. Problematyka wypadku w drodze do pracy oraz z pracy.
37. Proszę wyjaśnić pojęcie renty rodzinnej oraz wskazać, komu przysługuje. Marian W. zmarł nagle 2 sierpnia 2014 roku. Miał ukończone 55 lat. Podlegał ubezpieczeniu społecznemu przez 22 lata 6 miesięcy, do dnia 15 marca 2009 roku. Z orzeczenia Komisji lekarskiej wynika, że Marian W. już od grudnia 2009 roku był częściowo niezdolny do pracy. Wniosek o rentę rodzinną złożyły w dniu 10 września 2014 roku rozwiedziona małżonka Anna W, w wieku 53 lat, która nie miała ustalonych alimentów wyrokiem sądu ani ugodą sądową oraz córka Iwona W., która ukończyła 25 lat w dniu 10 lipca 2014 roku i egzaminy z IV roku studiów (regulaminowo studia 5-letnie) zdała 30 czerwca 2014 roku. Czy Anna W. i Iwona W. nabędą prawo do renty rodzinnej, od kiedy i na jaki okres?
38. Proszę omówić, jakie warunki musi spełnić uprawniony do renty rodzinnej, aby nabyć prawo do dodatku pielęgnacyjnego albo dodatku dla sierot zupełnych.
39. Zawieszenie prawa do emerytury i renty. Proszę omówić zagadnienie.

40. Proszę wyjaśnić, w jakich przypadkach świadczenie wynikające z prawa do emerytury ulega zmniejszeniu.
41. Zasiłek pogrzebowy. Proszę przedstawić podstawowe kwestie.
42. Proszę omówić cel i formy prowadzenia pracowniczych programów emerytalnych.
43. Proszę wymienić elementy umowy zakładowej oraz kwestię reprezentacji stron przy jej zawieraniu.
44. Kto podlega z mocy ustawy ubezpieczeniu społecznemu rolników: wypadkowemu, chorobowemu i macierzyńskiemu?
45. Proszę wymienić rodzaje świadczeń rodzinnych i wskazać, w jakim przypadku prawo do nich przysługuje cudzoziemcom.
46. Proszę krótko scharakteryzować świadczenia opiekuńcze, w szczególności zasiłek pielęgnacyjny i świadczenie pielęgnacyjne.
47. Zasiłek rodzinny. Proszę przedstawić podstawowe kwestie.
48. Proszę wyjaśnić pojęcie nienależnie pobranych świadczeń w rozumieniu ustawy o świadczeniach rodzinnych, zasady ich zwrotu oraz termin przedawnienia.
49. Jaki środek ochrony prawnej i w jakim trybie przysługuje płatnikowi bądź ubezpieczonemu od decyzji, co do których ustawa nie przewiduje dopuszczalności złożenia odwołania do sądu powszechnego?
50. Kto może być pełnomocnikiem ubezpieczonego w postępowaniu przed sądem powszechnym w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych?
51. Czy sprawa, w której ubezpieczony kwestionuje decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych odmawiającą wydania zaświadczenia o niezaleganiu z opłatą składek na ubezpieczenie społeczne jest sprawą z zakresu ubezpieczeń społecznych? Proszę podać definicję sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych.
52. Proszę podać, jakie sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych należą do właściwości rzeczowej sądów rejonowych, a jakie do sądów okręgowych.
53. Który sąd jest rzeczowo właściwy do rozpatrzenia odwołania ubezpieczonego od decyzji ZUS, odmawiającej mu prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy? Czy w takiej sprawie dopuszczalne jest wniesienie skargi kasacyjnej od prawomocnego wyroku sądu II instancji, a jeśli tak - to pod jakimi warunkami?
54. W sprawie o ustalenie wysokości emerytury organ rentowy oponuje co do dowodu z zeznań świadków na okoliczności dotyczące wysokości wynagrodzenia wnioskodawcy, gdyż wysokość zarobków można udowodnić wyłącznie dowodami z dokumentów płacowych, a nie dowodami osobowymi. Czy stanowisko pozwanego jest słuszne, jaką kontrargumentację powinien podnieść radca prawny reprezentujący wnioskodawcę?
55. Proszę wymienić i zwięźle scharakteryzować podmioty uczestniczące w postępowaniach w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych.

56. Proszę omówić odrębności postępowania przed sądem powszechnym w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych.
57. Rafał M. był zatrudniony w okresie od czerwca 2008 roku do czerwca 2014 roku na podstawie umowy o pracę i otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 1/3 wynagrodzenia minimalnego w skali jednego miesiąca. W tym samym okresie prowadził pozarolniczą działalność gospodarczą w zakresie handlu i nie opłacał składek na ubezpieczenie z tytułu działalności gospodarczej. Z jakiego tytułu wnioskodawca podlega ubezpieczeniu i dlaczego?
58. Witold W. urodzony 10 marca 1947 roku, złożył wniosek o emeryturę w dniu 1 grudnia 2014 roku. We wniosku wykazał, że był zatrudniony na podstawie umowy o pracę od 17 lat oraz że w okresie od 1 stycznia 1966 roku do 31 grudnia 1976 roku pracował jako domownik stale, w gospodarstwie rolnym rodziców o powierzchni 10 ha. Czy wnioskodawca spełnił warunki do ustalenia prawa do emerytury, na jakiej podstawie?
59. Kamil B, urodzony 10 marca 1980 roku, doznał w pracy w dniu 1 kwietnia 2014 roku urazu głowy. W dniu 30 września 2014 roku wystąpił do ZUS z wnioskiem o rentę z tytułu wypadku przy pracy. We wniosku wykazał - do dnia wypadku - 5 lat okresów nieskładkowych i 2 lata okresów składkowych. Komisja Lekarska ZUS uznała wnioskodawcę za częściowo niezdolnego do pracy w związku z wypadkiem od dnia wypadku do 30 czerwca 2016 roku. Czy Kamil B spełnia warunki do przyznania prawa do renty wypadkowej, a jeżeli tak, to w jakim okresie?
60. Zakład Ubezpieczeń Społecznych ustalił w decyzji prawomocnej, że ubezpieczony Marian K. obowiązkowo podlega ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym i wypadkowemu z tytułu prowadzonej pozarolniczej działalności gospodarczej od 1 stycznia 1999 roku do 28 stycznia 2013 roku i w tym okresie nie opłacał składek na ubezpieczenie społeczne. ZUS zobowiązał go zatem do zapłaty zaległych składek za cały okres (wraz z odsetkami). Czy słusznie? Proszę uzasadnić odpowiedź.