

**Zarządzanie zasobami ludzkimi. Punktacja: 16 pkt
(1 punkt za prawidłowy element)**

Proszę znaleźć odpowiedź na podane problemy z zakresu prawa pracy wpisując literę lub krótką odpowiedź oraz podstawę prawną, czyli konkretny artykuł oraz paragraf i punkt (np. art. 10 § 2 pkt 4 litera a). Uwaga! Niekiedy występuje kilka artykułów np. 15¹, 15², 15³- różnią się one „znacznikiem” i należy ten znaczek dopisać.

Problem	Odp.	Podstawa
<p>1. Stan faktyczny: Przedsiębiorstwo zajmujące się transportem na terenie Unii Europejskiej zatrudnia 10 kierowców. Jeden z zatrudnionych mężczyzn podczas swojego prywatnego wyjazdu (w czasie urlopu wypoczynkowego) stracił prawo jazdy. Powodem utraty dokumentu było przekroczenie prędkości w terenie zabudowanym o 80 km/h. Pracownik, który utracił prawo jazdy, zatrudniony był w przedsiębiorstwie 10 lat na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Czy w opisanej sytuacji można zwolnić pracownika bez wypowiedzenia? TAK/ NIE</p>		
<p>2. Stan faktyczny: Jan Kowalski został zatrudniony na stanowisku spawacza w dniu 1 stycznia 2019 r. Pracownik zachorował na grypę, która przyniosła powikłania, więc przebywał w sposób ciągły na zwolnieniu lekarskim od 18 lutego do 17 maja. W dniu 18 maja lekarz wystawił kolejne, miesięczne zwolnienie. Czy w opisanej sytuacji pracodawca może zwolnić pracownika bez wypowiedzenia w dniu 22 maja 2019? TAK/ NIE</p>		
<p>3. Stan faktyczny: Silne opady śniegu uniemożliwiły grupie turystów wyjazd z położonego wysoko w górach hotelu. Anna W. pojawiła się w pracy dopiero po upływie 32 dni od zakończenia swojego urlopu. Jej nieobecność była usprawiedliwiona, jednak pracodawca uznał, że skorzysta z art.53 §1 pkt 2) i zwolni pracownicę bez wypowiedzenia (nieobecność dłuższa niż 1 miesiąc). Dlatego dzień po powrocie pracownicy, wręczył jej zwolnienie. Czy w opisanej sytuacji pracodawca może zwolnić pracownicę bez wypowiedzenia? TAK/ NIE</p>		
<p>4. Stan faktyczny: W siedzibie sklepu internetowego X pojawili się dziś funkcjonariusze policji, w związku ze złożonym przez klienta doniesieniem o możliwości popełnienia przestępstwa oszustwa przez pracownika firmy – Adama B. Doszło już do zatrzymania pracownika. W razie udowodnienia winy, przestępstwo to uniemożliwia dalsze zatrudnianie na danym</p>		

<p>stanowisku. Czy w opisanej sytuacji pracodawca może natychmiast zwolnić Adama B. bez wypowiedzenia z winy pracownika? TAK/ NIE</p>		
<p>5. Stan faktyczny: Anna A. jest pracownikiem lakierni w małej firmie. W związku z ujawnioną, silną alergią na stosowane w zakładzie odczynniki, pracownica zażądała przeniesienia na inne stanowisko. Przedstawiła orzeczenie lekarskie, stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na jej zdrowie. Pracodawca nie jest w stanie zapewnić pracownicy innego stanowiska pracy, gdyż zatrudnia wyłącznie lakierników. Podczas rozmowy, pracownica powołała się na art.55 §1 i powiedziała przy innych pracownikach, że nazajutrz już do pracy nie przyjdzie.</p> <p>Czy w opisanej sytuacji pracownica prawidłowo rozwiązała umowę bez wypowiedzenia? TAK/ NIE</p>		
<p>6. Stan faktyczny: Jan G. został zwolniony bez wypowiedzenia w sposób niezgodny z prawem. Skierował sprawę do sądu pracy 5 stycznia 2019 r. (było to następnego dnia po zwolnieniu). 22 maja 2019 r. zapadł wyrok nakazujący przywrócenie pracownika do pracy. Uprawomocnił się z chwilą ogłoszenia. Pracownik zgłosił gotowość do pracy a pracodawca wyznaczył 24 maja na datę powrotu do firmy. Pracownik zażądał wypłaty wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy tj. od 5 stycznia do dnia przywrócenia do pracy.</p> <p>Czy w opisanej sytuacji pracownik otrzyma wynagrodzenie za wszystkie dni pozostawania bez pracy? TAK/ NIE</p>		
<p>7. Stan faktyczny: Pracownik został zatrudniony na czas określony 1 roku. W jego sytuacji okres wypowiedzenia wynosiłby 1 miesiąc. Pracownik rozwiązał nagle umowę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy – trzy miesiące przed zaplanowanym końcem umowy. Działanie pracownika zdaniem sądu było nieuzasadnione. Pracodawca żąda od tego pracownika odszkodowania za niezrealizowany okres umowy – w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.</p> <p>Czy w opisanej sytuacji pracodawca ma rację? TAK/ NIE</p>		
<p>8. Stan faktyczny: Pracownik dokonał ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych w styczniu 2019 r. Pracodawca dowiedział się o tym w maju, przeglądając nagrania z zakładowego monitoringu i postanowił natychmiast zwolnić pracownika bez wypowiedzenia z jego winy. Pracownik uważa, że zwolnienia można dokonać jedynie w ciągu miesiąca od zdarzenia.</p> <p>Czy w opisanej sytuacji pracownik może zostać zwolniony bez wypowiedzenia, chociaż od zdarzenia minęło kilka miesięcy? TAK/ NIE</p>		

KLUCZ

Zarządzanie zasobami ludzkimi. Punktacja: 16 pkt (1 punkt za prawidłowy element)

Proszę znaleźć odpowiedź na podane problemy z zakresu prawa pracy wpisując literę lub krótką odpowiedź oraz podstawę prawną, czyli konkretny artykuł oraz paragraf i punkt (np. art. 10 § 2 pkt 4 litera a). Uwaga! Niekiedy występuje kilka artykułów np. 15¹, 15², 15³- różnią się one „znaczkami” i należy ten znaczek dopisać.

Problem	Odp.	Podstawa
<p>1. Stan faktyczny: Przedsiębiorstwo zajmujące się transportem na terenie Unii Europejskiej zatrudnia 10 kierowców. Jeden z zatrudnionych mężczyzn podczas swojego prywatnego wyjazdu (w czasie urlopu wypoczynkowego) stracił prawo jazdy. Powodem utraty dokumentu było przekroczenie prędkości w terenie zabudowanym o 80 km/h. Pracownik, który utracił prawo jazdy, zatrudniony był w przedsiębiorstwie 10 lat na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Czy w opisanej sytuacji można zwolnić pracownika bez wypowiedzenia? TAK/ NIE</p>	TAK	Art. 52§1 3)
<p>2. Stan faktyczny: Jan Kowalski został zatrudniony na stanowisku spawacza w dniu 1 stycznia 2019 r. Pracownik zachorował na grypę, która przyniosła powikłania, więc przebywał w sposób ciągły na zwolnieniu lekarskim od 18 lutego do 17 maja. W dniu 18 maja lekarz wystawił kolejne, miesięczne zwolnienie. Czy w opisanej sytuacji pracodawca może zwolnić pracownika bez wypowiedzenia w dniu 22 maja 2019? TAK/ NIE</p>	TAK	Art. 53§1 1) a)
<p>3. Stan faktyczny: Silne opady śniegu uniemożliwiły grupie turystów wyjazd z położonego wysoko w górach hotelu. Anna W. pojawiła się w pracy dopiero po upływie 32 dni od zakończenia swojego urlopu. Jej nieobecność była usprawiedliwiona, jednak pracodawca uznał, że skorzysta z art.53 §1 pkt 2) i zwolni pracownicę bez wypowiedzenia (nieobecność dłuższa niż 1 miesiąc). Dlatego dzień po powrocie pracownicy, wręczył jej zwolnienie. Czy w opisanej sytuacji pracodawca może zwolnić pracownicę bez wypowiedzenia? TAK/ NIE</p>	NIE	Art. 53§3
<p>4. Stan faktyczny: W siedzibie sklepu internetowego X pojawili się dziś funkcjonariusze policji, w związku ze złożonym przez klienta doniesieniem o możliwości popełnienia przestępstwa oszustwa przez pracownika firmy – Adama B. Doszło już do zatrzymania pracownika. W razie udowodnienia</p>	NIE	Art. 52§1 2)

<p>winy, przestępstwo to uniemożliwia dalsze zatrudnianie na danym stanowisku. Czy w opisanej sytuacji pracodawca może natychmiast zwolnić Adama B. bez wypowiedzenia z winy pracownika? TAK/ NIE</p>		
<p>5. Stan faktyczny: Anna A. jest pracownikiem lakierni w małej firmie. W związku z ujawnioną, silną alergią na stosowane w zakładzie odczynniki, pracownica zażądała przeniesienia na inne stanowisko. Przedstawiła orzeczenie lekarskie, stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na jej zdrowie. Pracodawca nie jest w stanie zapewnić pracownicy innego stanowiska pracy, gdyż zatrudnia wyłącznie lakierników. Podczas rozmowy, pracownica powołała się na art.55 §1 i powiedziała przy innych pracownikach, że nazajutrz już do pracy nie przyjdzie. Czy w opisanej sytuacji pracownica prawidłowo rozwiązała umowę bez wypowiedzenia? TAK/ NIE</p>	NIE	Art. 55 §2
<p>6. Stan faktyczny: Jan G. został zwolniony bez wypowiedzenia w sposób niezgody z prawem. Skierował sprawę do sądu pracy 5 stycznia 2019 r. (było to następnego dnia po zwolnieniu). 22 maja 2019 r. zapadł wyrok nakazujący przywrócenie pracownika do pracy. Uprawomocnił się z chwilą ogłoszenia. Pracownik zgłosił gotowość do pracy a pracodawca wyznaczył 24 maja na datę powrotu do firmy. Pracownik zażądał wypłaty wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy tj. od 5 stycznia do dnia przywrócenia do pracy. Czy w opisanej sytuacji pracownik otrzyma wynagrodzenie za wszystkie dni pozostawania bez pracy? TAK/ NIE</p>	NIE	Art. 57 §1
<p>7. Stan faktyczny: Pracownik został zatrudniony na czas określony 1 roku. W jego sytuacji okres wypowiedzenia wynosiłby 1 miesiąc. Pracownik rozwiązał nagle umowę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy – trzy miesiące przed zaplanowanym końcem umowy. Działanie pracownika zdaniem sądu było nieuzasadnione. Pracodawca żąda od tego pracownika odszkodowania za niezrealizowany okres umowy – w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Czy w opisanej sytuacji pracodawca ma rację? TAK/ NIE</p>	NIE	Art. 61 ² §1
<p>8. Stan faktyczny: Pracownik dokonał ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych w styczniu 2019 r. Pracodawca dowiedział się o tym w maju, przeglądając nagrania z zakładowego monitoringu i postanowił natychmiast zwolnić pracownika bez wypowiedzenia z jego winy. Pracownik uważa, że zwolnienia można dokonać jedynie w ciągu miesiąca od zdarzenia. Czy w opisanej sytuacji pracownik może zostać zwolniony bez wypowiedzenia, chociaż od zdarzenia minęło kilka miesięcy? TAK/ NIE</p>	TAK	Art. 52§2