

# APLIKACJA RADCOWSKA

Prawo pracy

redakcja naukowa Marcin Wujczyk

---

Paweł Korus, Karol Kulig  
Małgorzata Mędrala, Marcin Wujczyk

**KOLOKWIUM USTNE**

**APLIKACJE PRAWNICZE**

# APLIKACJA RADCOWSKA

Prawo pracy

redakcja naukowa Marcin Wujczyk

Paweł Korus, Karol Kulig  
Małgorzata Mędrala, Marcin Wujczyk

KOLOKWIUM USTNE

APLIKACJE PRAWNICZE

Zamów książkę w księgarni internetowej

**profinfo.pl**  
księgarnia internetowa

Stan prawny na 1 września 2022 r.

Wydawca  
Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący  
Kinga Zając

Opracowanie redakcyjne  
Agnieszka Witczak

Projekt okładek serii  
Wojtek Janikowski, Przemek Dębowski

Poszczególne kazusy opracowali:

Paweł Korus – 53–78

Karol Kulig – 79–103

Małgorzata Mędrala – 27–52

Marcin Wujczyk – 1–26

prawolubni

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

Szanujemy prawo i własność  
Więcej na [www.legalnakultura.pl](http://www.legalnakultura.pl)  
Polska Izba Książki

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2022

ISBN 978-83-8286-887-6

Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.  
Dział Praw Autorskich  
01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33  
tel. 728 313 462  
e-mail: [PL-ksiazki@wolterskluwer.com](mailto:PL-ksiazki@wolterskluwer.com)

księgarnia internetowa [www.profinfo.pl](http://www.profinfo.pl)

## SPIS TREŚCI

Wykaz skrótów .....	15
<b>Kazus 1</b>	
Umowa o pracę ze współnikiem .....	17
<b>Kazus 2</b>	
Pojęcie pracodawcy.....	19
<b>Kazus 3</b>	
Osoba uprawniona do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy .....	21
<b>Kazus 4</b>	
Umowa o pracę z członkiem zarządu .....	25
<b>Kazus 5</b>	
Wypowiedzenie z powodu likwidacji stanowiska .....	27
<b>Kazus 6</b>	
Wprowadzenie regulaminu pracy i regulaminu wynagradzania .....	31
<b>Kazus 7</b>	
Godziwe wynagrodzenie .....	35
<b>Kazus 8</b>	
Ustalenie regulaminu pracy .....	37

---

<b>Kazus 9</b>	
<b>Porozumienie z przedstawicielami pracowników jako źródło prawa pracy .....</b>	<b>39</b>
<b>Kazus 10</b>	
<b>Forma umowy o pracę .....</b>	<b>43</b>
<b>Kazus 11</b>	
<b>Umowa na okres próbny a umowa na czas określony .....</b>	<b>45</b>
<b>Kazus 12</b>	
<b>Ustalenie istnienia stosunku pracy .....</b>	<b>47</b>
<b>Kazus 13</b>	
<b>Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy.....</b>	<b>51</b>
<b>Kazus 14</b>	
<b>Istotne warunki umowy o pracę .....</b>	<b>55</b>
<b>Kazus 15</b>	
<b>Data nawiązania stosunku pracy.....</b>	<b>57</b>
<b>Kazus 16</b>	
<b>Ograniczenie w zawieraniu umów na czas określony .....</b>	<b>59</b>
<b>Kazus 17</b>	
<b>Przejęcie zakładu pracy na innego pracodawcę .....</b>	<b>61</b>
<b>Kazus 18</b>	
<b>Procedura zwolnień grupowych .....</b>	<b>65</b>
<b>Kazus 19</b>	
<b>Odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy .....</b>	<b>71</b>
<b>Kazus 20</b>	
<b>Rozwiązanie umowy na mocy porozumienia stron a odprawa .....</b>	<b>75</b>

---

<b>Kazus 21</b> <b>Odprawa pieniężna a przywrócenie pracownika do pracy .....</b>	<b>77</b>
<b>Kazus 22</b> <b>Wartość przedmiotu sporu a powództwo o przywrócenie do pracy.....</b>	<b>79</b>
<b>Kazus 23</b> <b>Modyfikacja roszczeń w sprawie o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę .....</b>	<b>81</b>
<b>Kazus 24</b> <b>Wartość przedmiotu zaskarżenia w sprawach o godziny nadliczbowe.....</b>	<b>83</b>
<b>Kazus 25</b> <b>Termin do wniesienia odwołania od nałożonej kary porządkowej.....</b>	<b>85</b>
<b>Kazus 26</b> <b>Prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę tej samej wartości .....</b>	<b>87</b>
<b>Kazus 27</b> <b>Równe traktowanie w zatrudnieniu .....</b>	<b>91</b>
<b>Kazus 28</b> <b>Racjonalne usprawnienia dla pracownika niepełnosprawnego .....</b>	<b>93</b>
<b>Kazus 29</b> <b>Ciężar dowodu w przypadku rozwiązania stosunku pracy i dyskryminacji .....</b>	<b>97</b>
<b>Kazus 30</b> <b>Dyskryminacja ze względu na macierzyństwo i rodzicielstwo .....</b>	<b>99</b>

---

<b>Kazus 31</b>	
<b>Mobbing a naruszenie dóbr osobistych .....</b>	<b>103</b>
<b>Kazus 32</b>	
<b>Nieprawdziwa przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę.</b>	
<b>Mobbing i molestowanie .....</b>	<b>107</b>
<b>Kazus 33</b>	
<b>Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę .....</b>	<b>111</b>
<b>Kazus 34</b>	
<b>Przejście zakładu pracy a rozwiązanie stosunku pracy</b>	
<b>z pracownikami.....</b>	<b>113</b>
<b>Kazus 35</b>	
<b>Outsourcing pracowniczy .....</b>	<b>117</b>
<b>Kazus 36</b>	
<b>Redukcja etatów a likwidacja stanowiska pracy. Kryteria</b>	
<b>doboru do zwolnienia .....</b>	<b>121</b>
<b>Kazus 37</b>	
<b>Konkretność przyczyny rozwiązania umowy o pracę .....</b>	<b>125</b>
<b>Kazus 38</b>	
<b>Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia – wymogi</b>	
<b>formalne, sposoby doręczenia .....</b>	<b>127</b>
<b>Kazus 39</b>	
<b>Wypowiedzenie ze względu na utratę zaufania</b>	
<b>do pracownika. Granice dozwolonej krytyki pracodawcy.....</b>	<b>131</b>
<b>Kazus 40</b>	
<b>Roszczenia alternatywne w przypadku nieuzasadnionego</b>	
<b>wypowiedzenia umowy o pracę .....</b>	<b>135</b>

---

<b>Kazus 41</b> <b>Bieg okresu wypowiedzenia. Okres zatrudnienia</b> <b>w świadectwie pracy .....</b>	<b>139</b>
<b>Kazus 42</b> <b>Ochrona przedemerytalna .....</b>	<b>143</b>
<b>Kazus 43</b> <b>Wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony</b> <b>a roszczenia z tytułu dyskryminacji.....</b>	<b>147</b>
<b>Kazus 44</b> <b>Wydłużenie kodeksowego okresu wypowiedzenia umowy</b> <b>o pracę .....</b>	<b>149</b>
<b>Kazus 45</b> <b>Zarządcza koncepcja pracodawcy. Osoba wykonująca</b> <b>czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Termin</b> <b>na wniesienie odwołania od wypowiedzenia do sądu pracy....</b>	<b>153</b>
<b>Kazus 46</b> <b>Przywrócenie terminu do wniesienia odwołania do sądu pracy....</b>	<b>157</b>
<b>Kazus 47</b> <b>Wykonywanie czynności zarobkowych w trakcie zwolnienia</b> <b>lekarskiego jako podstawa rozwiązania umowy o pracę.....</b>	<b>161</b>
<b>Kazus 48</b> <b>Sprostowanie świadectwa pracy w zakresie trybu</b> <b>rozwiązania umowy o pracę .....</b>	<b>165</b>
<b>Kazus 49</b> <b>Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia</b> <b>przez pracownika (art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.) i pracodawcę</b> <b>(art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Data złożenia oświadczenia woli</b> <b>o rozwiązaniu umowy o pracę .....</b>	<b>169</b>



<b>Kazus 50</b> <b>Roszczenia pracownika w związku z niewydaniem</b> <b>świadczenia pracy przez pracodawcę .....</b>	<b>173</b>
<b>Kazus 51</b> <b>Niewypłacenie premii przez pracodawcę jako podstawa</b> <b>rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia</b> <b>przez pracownika .....</b>	<b>177</b>
<b>Kazus 52</b> <b>Niewypłacenie nadgodzin przez pracodawcę. Rozwiązanie</b> <b>umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika</b> <b>i rozkład ciężaru dowodu .....</b>	<b>181</b>
<b>Kazus 53</b> <b>Rozwiązanie umowy o pracę w okresie wypowiedzenia .....</b>	<b>185</b>
<b>Kazus 54</b> <b>Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w związku</b> <b>z niezdolnością do pracy .....</b>	<b>189</b>
<b>Kazus 55</b> <b>Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia</b> <b>a świadczenie rehabilitacyjne .....</b>	<b>191</b>
<b>Kazus 56</b> <b>Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia – ustanie</b> <b>niezdolności do pracy .....</b>	<b>193</b>
<b>Kazus 57</b> <b>Roszczenia związane z niezgodnym z prawem rozwiązaniem</b> <b>umowy o pracę .....</b>	<b>197</b>
<b>Kazus 58</b> <b>Termin na złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy</b> <b>o pracę z winy pracownika .....</b>	<b>199</b>

---

<b>Kazus 59</b> <b>Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych .....</b>	<b>203</b>
<b>Kazus 60</b> <b>Wymagalność roszczeń związanych z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę .....</b>	<b>207</b>
<b>Kazus 61</b> <b>Odpowiedzialność materialna za mienie powierzone .....</b>	<b>213</b>
<b>Kazus 62</b> <b>Odpowiedzialność materialna pracownika – ryzyko pracodawcy.....</b>	<b>217</b>
<b>Kazus 63</b> <b>Odpowiedzialność materialna za mienie powierzone – przesłanka ekskulacyjna .....</b>	<b>221</b>
<b>Kazus 64</b> <b>Zabezpieczenie wekslowe roszczeń pracodawcy .....</b>	<b>225</b>
<b>Kazus 65</b> <b>Kara porządkowa – obowiązek trzeźwości .....</b>	<b>229</b>
<b>Kazus 66</b> <b>Kara porządkowa – wysłuchanie pracownika .....</b>	<b>233</b>
<b>Kazus 67</b> <b>Kara porządkowa – procedura .....</b>	<b>237</b>
<b>Kazus 68</b> <b>Premia a nagroda .....</b>	<b>241</b>
<b>Kazus 69</b> <b>Skutki przestoju .....</b>	<b>245</b>

---

<b>Kazus 70</b>	
<b>Normy pracy .....</b>	<b>247</b>
<b>Kazus 71</b>	
<b>Wynagrodzenie za pracę .....</b>	<b>249</b>
<b>Kazus 72</b>	
<b>Zakres ochrony wynagrodzenia za pracę .....</b>	<b>253</b>
<b>Kazus 73</b>	
<b>Potrącenie z wynagrodzenia za pracę .....</b>	<b>255</b>
<b>Kazus 74</b>	
<b>Zaliczka a ochrona wynagrodzenia za pracę .....</b>	<b>257</b>
<b>Kazus 75</b>	
<b>Forma wypłaty wynagrodzenia za pracę .....</b>	<b>259</b>
<b>Kazus 76</b>	
<b>Szczególna ochrona działaczy związkowych .....</b>	<b>261</b>
<b>Kazus 77</b>	
<b>Ochrona przedemerytalna .....</b>	<b>265</b>
<b>Kazus 78</b>	
<b>Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej .....</b>	<b>267</b>
<b>Kazus 79</b>	
<b>Powrót do pracy po urlopie wychowawczym .....</b>	<b>271</b>
<b>Kazus 80</b>	
<b>Zakaz podejmowania dodatkowego zatrudnienia .....</b>	<b>275</b>
<b>Kazus 81</b>	
<b>Odmowa podpisania umowy o zakazie konkurencji .....</b>	<b>279</b>

---

<b>Kazus 82</b>	
<b>Kara umowna w umowie o zakazie konkurencji .....</b>	<b>281</b>
<b>Kazus 83</b>	
<b>Naruszenie zakazu konkurencji .....</b>	<b>283</b>
<b>Kazus 84</b>	
<b>Ustalenie istnienia stosunku pracy .....</b>	<b>287</b>
<b>Kazus 85</b>	
<b><i>Essentialia negotii</i> stosunku pracy.....</b>	<b>291</b>
<b>Kazus 86</b>	
<b>Czas pracy.....</b>	<b>295</b>
<b>Kazus 87</b>	
<b>Równoważny system czasu pracy .....</b>	<b>297</b>
<b>Kazus 88</b>	
<b>System równoważnego czasu pracy.....</b>	<b>299</b>
<b>Kazus 89</b>	
<b>Rekompensata pracy nadliczbowej .....</b>	<b>301</b>
<b>Kazus 90</b>	
<b>Rekompensata pracy nadliczbowej .....</b>	<b>303</b>
<b>Kazus 91</b>	
<b>Odpracowanie czasu wolnego .....</b>	<b>307</b>
<b>Kazus 92</b>	
<b>Praca nadliczbowa pracownika niepełnoetatowego .....</b>	<b>309</b>
<b>Kazus 93</b>	
<b>Praca nadliczbowa kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej .....</b>	<b>311</b>

---

<b>Kazus 94</b>	
<b>Dyżur pracowniczy .....</b>	<b>315</b>
<b>Kazus 95</b>	
<b>Praca w niedziele i święta .....</b>	<b>319</b>
<b>Kazus 96</b>	
<b>Udzielanie urlopu wypoczynkowego.....</b>	<b>323</b>
<b>Kazus 97</b>	
<b>Wymiar urlopu wypoczynkowego .....</b>	<b>325</b>
<b>Kazus 98</b>	
<b>Wymiar urlopu wypoczynkowego .....</b>	<b>327</b>
<b>Kazus 99</b>	
<b>Proporcjonalny wymiar urlopu wypoczynkowego .....</b>	<b>331</b>
<b>Kazus 100</b>	
<b>Urlop na żądanie.....</b>	<b>333</b>
<b>Kazus 101</b>	
<b>Choroba w trakcie urlopu wypoczynkowego.....</b>	<b>337</b>
<b>Kazus 102</b>	
<b>Odwołanie pracownika z urlopu .....</b>	<b>339</b>
<b>Kazus 103</b>	
<b>Przedawnienie prawa do urlopu.....</b>	<b>341</b>
<b>Autorzy .....</b>	<b>343</b>

## Kazus 1

# UMOWA O PRACĘ ZE WSPÓLNIKIEM

### Stan faktyczny

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., który 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 oraz uczestnictwo w przetargach.

### Pytanie/problem do rozwiązania

Czy w takich warunkach możliwe jest wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych?

### Rozwiązanie i komentarz

W pierwszej kolejności należy zauważyć, że warunkiem przyjęcia, iż strony łączy stosunek pracy, jest wystąpienie cech typowych dla stosunku pracy, przede wszystkim podporządkowanie (art. 22 § 1 k.p.). Założenie, że członek zarządu jest podporządkowany spółce, będzie wątpliwe w przypadku, gdy jest on jednocześnie wspólnikiem tej spółki.

Możliwość zawarcia umowy o pracę nie jest kwestionowana, gdy ma ona być zawarta pomiędzy współnikiem mniejszościowym (np. w spółce dwuosobowej) a spółką. Inaczej oceniana jest kwestia zawarcia umowy pomiędzy współnikiem a spółką, w której jest on jedynym udziałowcem. W takim przypadku nie będzie możliwe uznanie, że występuje podporządkowanie pomiędzy stronami takiej umowy, a tym samym nie będzie można mówić o stosunku pracy. Podobne zastrzeżenia wysuwane są w odniesieniu do zawarcia stosunku pracy pomiędzy współnikiem dominującym (większościowym, posiadającym 80%, 90% udziałów) a spółką z ograniczoną odpowiedzialnością. W postanowieniu z 26.06.2020 r. (I UK 463/19, LEX nr 3175593) Sąd Najwyższy uznał, że proporcja 96% do 4% udziałów w kapitale zakładowym spółki wyklucza dopuszczalność nawiązania przez prawie wyłącznego współnika (udziałowca) stosunku pracy z własną spółką i podleganie takiego współnika pracowniczym ubezpieczeniom społecznym, niezależnie od rodzaju czynności (wykonawcze czy zarządzające), jakie miałyby być realizowane w ramach umowy o pracę. W najnowszym orzecznictwie Sądu Najwyższego przeważa pogląd, że nie ma możliwości zatrudnienia jedynego (lub większościowego) współnika w spółce z o.o. (por.: postanowienie SN z 24.03.2021 r., III USK 156/21, LEX nr 3152850; wyrok z 27.11.2019 r., III UK 360/18, OSNP 2021/3, poz. 30).

W stanie faktycznym przedstawionym w kazusie przeciwko dopuszczalności nawiązania stosunku pracy dodatkowo przemawia fakt, że Jan K. miałby pełnić również funkcję jedynego członka zarządu. W takim przypadku jego podporządkowanie pracodawcy nie byłoby możliwe.

Podsumowując, należy stwierdzić, że ze względu na brak podporządkowania nie jest możliwe zatrudnienie Jana K. jako pracownika.

## Kazus 2

# POJĘCIE PRACODAWCY

### Stan faktyczny

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.

### Pytanie/problem do rozwiązania

Jak Jan. K. powinien oznaczyć w pozwie pozwanego pracodawcę?

Wskaż, jakich uprawnień pracownik może dochodzić z tytułu nadgodzin.

### Rozwiązanie i komentarz

W przypadku osób prowadzących działalność gospodarczą pracodawcą jest osoba fizyczna. Jako pozwanego pracodawcę należy podać więc imię i nazwisko Wiesława W.; nieprawidłowe będzie natomiast określenie pozwanego poprzez podanie jego firmy (w analizowanym przypadku firmy „Przedsiębiorstwo Wielobranżowe”).



Za dopuszczalną praktykę należy uznać podanie danych osobowych pozwanej osoby fizycznej wraz z dopiskiem, pod jaką firmą prowadzi ona działalność.

Z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych pracownik może dochodzić:

- a) normalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
- b) dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych,
- c) odsetek za opóźnienie w płatności świadczeń wskazanych w pkt a i b.

Zgodnie z art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p. za pracę w nadgodzinach, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości:

- 100% wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach przypadających:
  - w nocy,
  - w niedzielę i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
  - w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;
- 50% wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach przypadających w każdym innym dniu niż ujęty przy dodatku 100%.

### Kazus 3

## **OSOBA UPRAWNIONA DO DOKONYWANIA CZYNNOŚCI Z ZAKRESU PRAWA PRACY**

### **Stan faktyczny**

W statucie spółki akcyjnej określono, 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.

### **Pytanie/problem do rozwiązania**

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.

### **Rozwiązanie i komentarz**

Na gruncie Kodeksu pracy pracodawcą może być osoba fizyczna lub jednostka organizacyjna (osoba prawna lub inna, np. spółka kapitałowa lub osobowa) zatrudniająca pracowników. Za pracodawcę będącego

jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba (art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p.).

Nie jest natomiast oczywisty zakres podmiotowy pojęcia „innych osób wyznaczonych przez pracodawcę do czynności z zakresu prawa pracy”. Przepisy nie precyzują, jaką formę powinno mieć „wyznaczenie do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy”. Prezentowane są poglądy, że wyznaczenie takiej osoby może nastąpić wyraźnie lub w sposób dorozumiany. Może to zostać również określone w aktach wewnętrznych zakładowych. W wyroku z 20.09.2005 r. (II PK 412/04, OSNAPiUS 2006/13–14, poz. 210) Sąd Najwyższy stwierdził: **„Wyznaczenie innej osoby dokonującej czynności z zakresu prawa pracy (art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p.) następuje przez złożenie oświadczenia woli pracodawcy i wyrażenie na to zgody przez tę osobę”**. Z kolei w wyroku Sądu Najwyższego z 8.06.2006 r. (II PK 315/05, OSNAPiUS 2007/11–12, poz. 159) uznano, że: „Istotą regulacji z art. 3<sup>1</sup> k.p. w zakresie dotyczącym wyznaczenia osoby do dokonywania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy jest jej wskazanie na innej zasadzie niż pełnomocnictwo, z czym wiąże się możliwość udzielania przez nią pełnomocnictwa do działania za pracodawcę”. Sąd Najwyższy w wyżej zacytowanym wyroku wyróżnił trzy rodzaje podmiotów, które mogą wykonywać czynności z zakresu prawa pracy wobec pracowników:

- 1) osoby zarządzające zakładem pracy;
- 2) inne osoby wyznaczone do dokonywania czynności prawnych, które – jak wynika z argumentacji Sądu Najwyższego – swoje kompetencje do dokonywania czynności prawnych powinny wywodzić z aktów wewnętrznych zakładowych;
- 3) osoby wykonujące czynności w imieniu pracodawcy na podstawie upoważnienia – jak stwierdza Sąd Najwyższy – „na podstawie indywidualnego pełnomocnictwa”.

W świetle powyższych rozważań podmiotem uprawnionym do czynności z zakresu prawa pracy jest zarówno dyrektor działu personalnego jako osoba wyznaczona na podstawie art. 3<sup>1</sup> k.p., jak i zarząd spółki jako organ zarządzający pracodawcą. W konsekwencji w analizowanym

stanie faktycznym wypowiedzenie zostało dokonane przez uprawniony do tego podmiot.

Jeśli pracownik zdecydował się wnieść powództwo przeciwko pracodawcy, roszczenia, z jakimi będzie mógł on wystąpić, zależą od zawartej przez niego umowy:

Rodzaj umowy	Podstawa prawna	Roszczenie
Umowa na okres próbny	Art. 50 § 1 k.p.	Odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać.
Umowa na czas określony	Art. 50 § 3 k.p.	Odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za trzy miesiące.
Umowa na czas nieokreślony	Art. 45 § 1 k.p.	1) Roszczenie o uznaniu wypowiedzenia za bezskuteczne, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywrócenie pracownika do pracy na poprzednich warunkach; albo 2) roszczenie o odszkodowanie; odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od dwóch tygodni do trzech miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Warto dodać, że pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za dwa miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił trzy miesiące – nie więcej niż za miesiąc. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem w wieku przedemerytalnym (art. 39 k.p.) albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy. Ta sama zasada

znajduje zastosowanie, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem – ojcem wychowującym dziecko lub pracownikiem – innym członkiem najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 175<sup>1</sup> pkt 3, w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

Książka zawiera szczegółowo opracowane odpowiedzi na pytania (kazusy) obowiązujące na kolokwium ustnym z zakresu prawa pracy, przewidzianym w programie aplikacji radcowskiej od 2022 r.

Stanowi doskonałą pomoc w lepszym zrozumieniu i sprawdzeniu zdobytej wiedzy teoretycznej oraz uczy stosowania prawa w praktyce. Autorzy odwołują się do wybranego orzecznictwa Sądu Najwyższego i przedstawiają ważniejsze instytucje zarówno indywidualnego, jak i zbiorowego prawa pracy, w tym omawiają regulacje covidowe.

W książce poruszono wątpliwe i kontrowersyjne zagadnienia najczęściej pojawiające się w praktyce. Ich umiejętne przedstawienie i staranna analiza oraz zaprezentowana argumentacja merytoryczna pozwoli nie tylko na wszechstronne poznanie poglądów doktryny i judykatury, lecz także zajęcie odpowiedniego stanowiska w danej sprawie.

Dodatkowym atutem opracowania jest usystematyzowanie ważnych informacji z wykorzystaniem diagramów i tabel.

Publikacja jest przeznaczona przede wszystkim dla aplikantów radcowskich oraz osób przystępujących do egzaminów wstępnych na aplikację. Będzie przydatna również aplikantom adwokackim, sędziowskim i prokuratorskim do powtórki wymaganego materiału. Może być użyteczna także dla praktyków, którzy odnajdą w niej niezbędne regulacje ustawowe i trendy orzecznicze z prezentowanej tematyki.

**Marcin Wujczyk** – doktor habilitowany nauk prawnych, adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego; radca prawny, partner w dużej kancelarii; specjalizuje się w prawie pracy; posiada kilkunastoletnie doświadczenie w obsłudze dużych pracodawców krajowych i międzynarodowych; doradza największym spółkom w Polsce w zakresie procedur zwolnień grupowych, transferu przedsiębiorstwa oraz postępowań antymobbingowych i antydyskryminacyjnych; bezpośrednio wspiera w procesie decyzyjnym zarządy oraz dyrektorów personalnych spółek, w tym międzynarodowych; wykłada zagadnienia prawa pracy dla aplikantów radcowskich; autor wielu publikacji z dziedziny prawa pracy, a także pomocy dydaktycznych.



9788382868876 W01P01

Kup e-book i czytaj  
w aplikacji Smarteca

ISBN 978-83-8286-887-6



9 788382 868876

**ZAMÓWIENIA:**

INFOLINIA: 801 04 45 45

ZAMOWIENIA@WOLTERSKLWER.PL

WWW.PROFINFO.PL



CENA 89 ZŁ (W TYM 5% VAT)