Przesłanie prawidłowo rozwiązanych kazusów do dnia 20 stycznia 2019 roku umożliwia podwyższenie oceny semestralnej z prawa pracy o pół stopnia.

**Kazus nr 1**

Jan Nowak właściciel zakładu rzemieślniczego ,,Technopress” wpadł w złość na wiadomość, że jego pracownik Andrzej Zawada spowodował awarię urządzenia tłoczącego parę, co groziło przerwą w produkcji elementów tłoczonych, mogącą potrwać nawet kilka dni. Właściciel warsztatu wezwał A. Zawadę do biura i oświadczył mu, żeby opuścił warsztat, ponieważ zostaje natychmiast zwolniony z pracy. Po tej rozmowie J. Nowak wyjechał do kontrahenta do Wrocławia. Wieczorem podczas kolacji biznesowej otrzymał telefon od swojego radcy prawnego, że dokonanie zwolnienia z pracy może zostać zakwestionowane z powodu ustnego charakteru. Następnego dnia J. Nowak nadał w biurze kontrahenta faks o treści: ,, Pan Andrzej Zawada. Rozwiązuję z Panem umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu doprowadzenia przez Pana do awarii urządzenia tłoczącego. J. Now.”. Na ustne polecenie właściciela warsztatu sekretarka doręczyła faks A. Zawadzie, który poinformował ją o tym, iż rano był u lekarza i dysponuje zwolnieniem lekarskim na okres trzech tygodni z powodu niezdolności do pracy. Zwolnienie lekarskie A. Zawada przesłał pocztą właścicielowi warsztatu. Po upływie okresu zwolnienia lekarskiego A. Zawada zgłosił się do pracy, jednak nie został do niej dopuszczony. W tej sytuacji A. Zawada wystąpił do Sądu Rejonowego – Sądu Pracy w Oławie o dopuszczenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

-Proszę ocenić, czy, a jeżeli tak, to w jakiej dacie doszło do rozwiązania stosunku pracy,

- Proszę ocenić zasadność powództwa.

**Kazus nr 2**

Jan Kowalski był zatrudniony w Komendzie Powiatowej Policji w Postępowie jako tzw. pracownik cywilny, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku konserwatora. W dniu 10.01.2013 roku prowadząc samochód w stanie nietrzeźwym po godzinach pracy, doprowadził do kolizji drogowej. W dniu 1.07.2013 roku został prawomocnie skazany przez Sąd Rejonowy za przestępstwo polegające na prowadzeniu samochodu w stanie nietrzeźwym. W dniu 20 lipca, powołując się na fakt skazania J. Kowalskiego, komendant powiatowy Policji rozwiązał z nim bez wypowiedzenia umowę o pracę. J. Kowalski wystąpił do Sądu Rejonowego – Sądu Pracy w Postępowie z pozwem o przywrócenie do pracy w pozwanej Komendzie Policji na dotychczasowych warunkach, wskazując w pozwie, że był zatrudniony w charakterze pracownika cywilnego, do którego nie znajdują zastosowania wymagania ustawy o Policji, dotyczące honoru, godności i dobrego imienia służby. Wskazał w pozwie, że nie znajduje do niego również zastosowania przewidziany tą ustawą wymóg niekaralności. Ukaranie nie pozostawało w żadnym związku z wykonywaną przez niego pracą w charakterze konserwatora, a ponadto zdarzenie w postaci kolizji samochodów miało miejsce po pracy. W odpowiedzi na pozew pracodawca wniósł o oddalenie powództwa, wskazując, że prowadzenie samochodu w stanie nietrzeźwości przez osobę zatrudnioną w Komendzie Policji stanowi naruszenie pracowniczego obowiązku dbałości o dobre imię pracodawcy. Niezależnie od tego, w ocenie strony pozwanej, utrata prawa jazdy ograniczała niezbędną dyspozycyjność pracownika, który jako konserwator miał obowiązek wykonywać czynności konserwatora w różnych miejscach.

Proszę ocenić zasadność powództwa J. Kowalskiego.

**Kazus nr 3**

Jacek Składowski był zatrudniony jako magazynier w składzie towarów we Wrocławiu przy ul. Dworcowej. W piątek otrzymał od pracodawcy polecenie na piśmie podjęcia obowiązków magazyniera w analogicznym magazynie w Oławie, poczynając od poniedziałku. Powodem była śmierć magazyniera pracującego w Oławie. J. Składowski odmówił podjęcia pracy w Oławie, powołując się na to, że mieszka we Wrocławiu, ma pracującą żonę i dzieci, które na zmianę z żoną muszą rano prowadzić do przedszkola i nie ma możliwości z dnia na dzień przeorganizowania życia rodzinnego. Magazyn w Oławie pozostał zamknięty przez cały tydzień, do soboty. W związku z odmową podjęcia pracy w magazynie w Oławie pracodawca rozwiązał z J. Składowskim umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu: 1) odmowy wykonania polecenia, 2) naruszenia zasad koleżeńskiej współpracy w zakładzie pracy przez odmowę przejścia do magazynu w Oławie oraz 3) naruszenie pracowniczego obowiązku dbałości o dobro pracodawcy.

Czy, a jeżeli tak, to jakie obowiązki zostały naruszone przez Jacka Składowskiego?

Czy podane w piśmie zwalniającym przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia spełniały wymagania z art. 52 k.p.?

H. Szurgacz, A. Tomanek, *Kazusy z prawa pracy,* Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego 2013.