

KAZUS 1 Stosunek pracy a umowa cywilnoprawna

Magda M i Wanda W., na podstawie umów zlecenia zawartych z Delikatesy Polskie Sp. z o o., wykonywały obowiązki na stanowiskach asystent sprzedaży w sklepie spożywczym nr 39 położonym przy ul. Zielonej 12/1 w Krakowie, który to lokal był własnością zleceniodawcy. Zgodnie z zawartymi umowami Magda M. i Wanda W. zobowiązane były do niejednoczesnego wykonywania czynności związanych z prowadzeniem sklepu w godzinach od 8.00 do 18.00 i do zapewnienia ciągłej pracy sklepu, przy czym bez zgody zleceniodawcy mogły zamieniać się między sobą godzinami pracy, a w wypadku czasowej niemożności prowadzenia sklepu mogły wskazać zastępcę, zawiadamiając o tym właściciela sklepu. Umowy nakładały na kobiety odpowiedzialność materialną wobec zleceniodawcy za straty i szkody wynikłe w związku z nieprawidłowym wykonywaniem obowiązków, nadto Magda M. była objęta ubezpieczeniem społecznym. Obie kobiety corocznie wykorzystywały przysługujący im urlop wypoczynkowy w wymiarze dwudziestu sześciu dni, udzielany im przez zleceniodawcę na podstawie złożonych wniosków i zgodnie z przyjętym w danym roku planem urlopów.

Właściciel sklepu okresowo dokonywał kontroli wykonywania obowiązków przez zatrudnione sprzedawczynie. Podczas jednej z wizyt zauważył, że Magda M., która właśnie pełniła obowiązki w sklepie, odmówiła obsłużenia kilku klientów pod pretekstem konieczności ułożenia towaru na półkach. Tego samego dnia właściciel rozwiązał z nią umowę, natomiast Magda M., uznając oświadczenie o rozwiązaniu umowy za bezprawne, wystąpiła przeciw właścicielowi sklepu z powództwem o ustalenie stosunku pracy i o przywrócenie do pracy.

Pytania:

1. Czy żądania Magdy M. powinny zostać uwzględnione?
2. Jakie elementy są konieczne, aby zawartą między stronami umowę traktować jako umowę kształtującą stosunek pracy?

KAZUS 2 Strony stosunku pracy - pojęcie pracodawcy

Joanna N. od 25 stycznia 2016 r. do 30 marca 2018 r. była zatrudniona na stanowisku asesora sądowego, a następnie od 1 kwietnia 2018 r. na stanowisku sędziego w Sądzie Rejonowym w R. W dniu 25 czerwca 2019 r. pracownica wystąpiła z pozwem przeciwko Skarbowi Państwa o wyrównanie wynagrodzenia, twierdząc, że we wskazanym okresie otrzymywała je w zaniżonej wysokości?

1. Jak Kodeks pracy reguluje pojęcie pracodawcy?
2. Kto jest pracodawcą Joanny N.?

Proszę zwrócić uwagę na unormowania art. 3 k.p. oraz art. 22 § 1 pkt 1 Prawa o ustroju sądów powszechnych.

KAZUS 3 Strony stosunku pracy - reprezentacja pracodawcy

Henryka J. była zatrudniona w M. Sp. z o.o. na stanowisku prezesa zarządu na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej 31 grudnia 2018 r. Od dłuższego czasu spółka znajdowała się w trudnej sytuacji ekonomicznej spowodowanej wysokimi kosztami dzierżawy gruntów służących do prowadzenia działalności gospodarczej.

W dniu 30 marca 2019 r. jeden z podwładnych Henryki J. spowodował kolizję drogową z własnej winy, doprowadzając do uszkodzenia samochodu dostawczego będącego jednym ze składników majątkowych M. Sp. z o.o. Szkada nie została zlikwidowana przez ubezpieczyciela z powodu nieuiszczenia przez spółkę wymaganej składki. Spółka dysponowała odpowiednimi środkami pieniężnymi na zapłacenie wymaganej składki, ale bank prowadzący jej rachunek firmowy nie przelał w terminie środków na konto ubezpieczyciela.

Henryka J. ukarała pracownika karą porządkową, ale nie podjęła przy tym żadnych działań zmierzających do naprawienia szkody. W szczególności nie wystąpiła z roszczeniami odszkodowawczymi wobec banku prowadzącego rachunek M. Sp. z o.o., który nie zrealizował płatności na rzecz ubezpieczyciela.

W dniu 15 kwietnia 2019 r. nadzwyczajne zgromadzenie wspólników M. Sp. z o.o. podjęło uchwałę o odwołaniu członków rady nadzorczej. Henryka J. otrzymała 20 kwietnia 2019 r. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jako przyczynę zwolnienia dyscyplinarnego wskazano „ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na braku dbałości o dobro pracodawcy i takim prowadzeniu spraw spółki, które doprowadziło do strat finansowych. Oświadczenie to zostało podpisane przez pełnomocnika ustanowionego 15 kwietnia 2019 r. przez nadzwyczajne zgromadzenie wspólników „do reprezentowania M. Sp. z o.o. wobec Zarządu”.

Henryka J. wystąpiła do sądu pracy z roszczeniem o przywrócenie do pracy. W pozwie pracownica podniosła m.in., że umowa o pracę została z nią rozwiązana przez osobę do tego nieuprawnioną.

1. Czy stanowisko Henryki z J. zasługuje na aprobatę?
2. Jaki podmiot był uprawniony do rozwiązania z nią umowy o pracę?
3. Jakie są skutki wadliwej reprezentacji pracodawcy?

Proszę zwrócić uwagę na unormowania art. 3¹ k.p., art. 210 k.s.h. oraz art. 38 i 58 k.c.

KAZUS 4 - Zawarcie umowy na czas nieokreślony

Z dniem 1 grudnia 2018 r. Piotr P. rozpoczął pracę w D. Sp. z o.o. na stanowisku magazyniera. Podczas rozmowy przeprowadzonej przed podjęciem pracy uzgodnione ustnie zostały miejsce pracy, wysokość wynagrodzenia, zakres czynności i godziny, w jakich Piotr P. zobowiązany jest świadczyć pracę. W czasie zatrudnienia w D. Sp. z o.o. pracownik wielokrotnie prosił o pisemną wersję zawartej umowy, jednak nigdy jej nie otrzymał.

1. Czy doszło do skutecznego zawarcia umowy o pracę?
2. Jakie są *essentialia negotii* umowy o pracę?
3. W jakiej formie powinna być zawarta umowa o pracę?
4. Jakie są konsekwencje prawne niedotrzymania wymagań formy pisemnej?
5. Czy można domniemywać, że umowa z Piotrem P. została zawarta na czas nieokreślony?

Proszę zwrócić uwagę na treść art. 65, 72 i 78 k.c. oraz art. 25 i n. k.p., art. 300 k.p.