**Kazus I. Regulamin wynagradzania**

W celu wprowadzenie regulaminu wynagradzania zarząd Zakładów Mięsnych sp. z o.o. zaprosił do negocjacji działającą u pracodawcy jedyną organizację związkową – związek zawodowy masarzy. Strony ustaliły, że porozumienie w sprawie powinno być zawarte do 31.01.2018 r. Rokowania toczyły się bezskutecznie przez 6 miesięcy. Po przekroczeniu terminu na zawarcie porozumienia, spisany został protokół rozbieżności.

01.03.2018 r. na zakładowej tablicy ogłoszeń pojawił się regulamin wynagradzania wprowadzony decyzją zarządu. Zgodnie z art. 21 regulaminu, stawka wynagrodzenia zasadniczego dla pracownika na stanowisku ubojowca miała wynieść od 2100 zł do 2500 zł.

Józef Golonka był zatrudniony w Zakładach Mięsnych sp. z o.o. na stanowisku ubojowca za miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym 2700 zł, określonym w umowie o pracę zawartej na czas nieokreślony. 31.03.2018 r. pracodawca wypowiedział Józefowi warunki płacy, proponując nową miesięczną stawkę wynagrodzenia w kwocie 2.400 zł. W uzasadnieniu pracodawca wskazał, że przyczyną wypowiedzenia jest konieczność dostosowania płac załogi do treści regulaminu wynagradzania w celu restrukturyzacji zatrudnienia. J. Golonka złożył pozew do sądu pracy z żądaniem przywrócenia poprzednich warunków płacy. Wskazał, że regulamin wprowadzony został nielegalnie, gdyż ZOZ nie wyraziła zgody na jego treść. Ponadto w chwili wypowiedzenia pełnił funkcję SIPa, więc wypowiedzenie i z tego powodu było niezgodne z prawem.

Pracodawca wniósł o oddalenie powództwa, odrzucając zarzut nielegalności regulaminu wynagradzania. Zawarcie z ZOZ porozumienia co do jego treści okazało się niemożliwe, choć jako pracodawca wykazał maksimum dobrej woli podczas wielomiesięcznych negocjacji. Miał zatem prawo, a nawet obowiązek ustalenia regulaminu wynagradzania, gdyż zatrudnia 65 pracowników. Wskazał też, że przyczyna wypowiedzenia leżała po stronie pracodawcy, a zatem powód nie korzystał z ochrony szczególnej.

*Oceń zasadność powództwa, określając moc obowiązującą regulaminu wynagradzania oraz zakres ochrony przysługującej powodowi.*

**Kazus II. Zmiana regulaminu premiowania**

*Pracodawca zatrudniający 33 pracowników od pół roku odczuwa duży spadek liczby zamówień. Mimo tego, chciałby uniknąć restrukturyzacji i utrzymać wszystkie istniejące stosunki pracy. Szukając oszczędności, pracodawca podjął decyzję o zmianie zasad przyznawania premii miesięcznych oraz zmniejszeniu jej wysokości. W związku z powyższym pracodawca sporządził aneks do regulaminu premiowania, który ogłosił 15.7.2016 r. Jak obliczył, już w sierpniu zaoszczędzi dzięki temu blisko 10 000 zł. Pracodawca cieszył się, że żadna umowa o pracę nie zawierała postanowienia o przysługiwaniu pracownikowi premii miesięcznej, dzięki czemu pracodawca nie musiał proponować indywidualnym pracownikom zmiany umów o pracę, gdyż wystarczyła jedynie zmiana regulaminu premiowania. Była to dla pracodawcy korzystna sytuacja, zwłaszcza że 3 spośród 33 pracowników znajdowało się w okresie szczególnej ochrony (jeden w wieku przedemerytalnym, jeden na urlopie macierzyńskim i jeden przebywający na długotrwałym zwolnieniu chorobowym) i jednoczesna zmiana warunków zatrudnienia wszystkich pracowników nie byłaby możliwa.*

*Czy tok rozumowania pracodawcy był prawidłowy? Czy rzeczywiście pierwsze oszczędności zostaną wygenerowane już w sierpniu? Czy dostępne były inne drogi osiągnięcia zakładanego* *przez pracodawcę celu, poza zmianą regulaminu premiowania?*

**Kazus III. Forma i termin wypłaty wynagrodzenia**

W dniu 15.1.2016 r. Marzena W. rozpoczęła pracę w kawiarni „Kawa i herbata”. Bardzo cieszyła się z nowej pracy, ponieważ w ostatnim czasie jej rodzina przeżywała poważne problemy finansowe. W pierwszych tygodniach pracy jej radość przyćmiły jednak informacje uzyskane od innych pracowników, z których wynikało, że pracodawca znajduje się w złej kondycji finansowej i od dłuższego czasu ma problemy z terminową wypłatą i bardzo denerwowała się, czy wypłata przebiegnie prawidłowo. W dniu 28.1.2016 r. Marzena W. udała się do pracodawcy, aby dowiedzieć się, kiedy dokładnie ma zgłosić się po wypłatę wynagrodzenia. Dowiedziała się wówczas, że zgodnie z postanowieniami umowy o pracę wypłaty będą dokonywane na koniec miesiąca, a także, że w tym miesiącu wyjątkowo część wynagrodzenia wypłacona zostanie w formie bonów do zrealizowania w kawiarni „Kawa i herbata”. Pracodawca przekonywał, że jest to korzystne dla pracownika rozwiązanie, ponieważ oprócz napojów i słodyczy, kawiarnia serwuje też ciepłe posiłki, z których skorzystać mogą w ramach realizacji bonów członkowie rodziny Marzeny W. W niedzielę 31.1.2016 r. Marzena W. ponownie zgłosiła się do pracodawcy z prośbą o wypłatę wynagrodzenia należnego za pierwszy miesiąc pracy. Pracodawca przekazał Marzenie W. papierowe bony o wartości 300 zł oraz poinformował, że reszta wynagrodzenia została już przelana przelewem i powinna wpłynąć na konto pracownika na początku kolejnego tygodnia. Przelew od pracodawcy został zaksięgowany na rachunku Marzeny W. 1.2.2016 r. późnym wieczorem. Pracodawca wytłumaczył pracownicy, że przyczyną opóźnienia był fakt, że w niedzielę, 31.1.2016 r. operacje bankowe nie były obsługiwane, więc wcześniejsze zaksięgowanie przelewu wynagrodzenia nie było możliwe. W ocenie pracodawcy wypłata nastąpiła terminowo, gdyż termin wypłaty 31.1.2016 r. przypadał na dzień wolny od pracy, z czym nie zgodziła się Marzena W., wskazując że przecież tego dnia wykonywała swoje obowiązki w kawiarni, więc z pewnością nie był to dla niej dzień wolny.

*Oceń prawidłowość formy i terminowości dokonanej przez pracodawcę wypłaty wynagrodzenia. Jakie ewentualne zastrzeżenia w stosunku do pracodawcy może mieć Marzena W.? Czy pracodawcy grożą w tej sytuacji jakiekolwiek konsekwencje prawne?*

**Kazus IV. Odprawa pośmiertna**

Kazimierz S. od 1.2.1990 r. zatrudniony był jako konserwator w przedszkolu „Kubuś”. Na początku 2016 r. Kazimierz S. zgłosił się do pracodawcy z prośbą o udzielenie mu 6-miesięcznego urlopu bezpłatnego dla poratowania zdrowia psychicznego. Kazimierz S. wyjaśnił, że po rozstaniu z żoną, z którą znajduje się obecnie w orzeczonej sądownie separacji, odczuwa potrzebę zmiany dotychczasowego trybu życia, wobec czego chciałby przez najbliższy czas skupić się na podróżach i rozwijaniu swoich pasji. Pracodawca wyraził zgodę na udzielenie Kazimierzowi S. urlopu bezpłatnego od 1.2.2016 r. W kwietniu 2016 r. pracodawca uzyskał od rodziców Kazimierza S. informację, że pracownik zmarł nagle na zawał serca 17.3.2016 r. W dniu 15.3.2019 r. do pracodawcy zgłosili się spadkobiercy zmarłego Kazimierza S. – żona Alina S., córka Anna S. oraz syn Tomasz S. – z żądaniem wypłaty na ich rzecz odprawy pośmiertnej. Anna S. wskazała, że w chwili śmierci Kazimierza S. miała 30 lat, ale mieszkała z ojcem i prowadziła z nim wspólne gospodarstwo domowe, natomiast Tomasz S. podał, że w chwili śmierci ojca miał ukończony 25. rok życia i studiował na V roku prawa. na Uniwersytecie Warszawskim. Dzieci zmarłego wyjaśniły, że nigdy nie ubiegały się o rentę rodzinną, ponieważ znajdowały się w dobrej sytuacji materialnej i nie odczuwały potrzeby zabiegania o wsparcie z ubezpieczenia społecznego. Pracodawca zwrócił się do działu prawnego z prośbą o wydanie opinii o zasadności roszczeń kierowanych do niego przez spadkobierców zmarłego Kazimierza S.

*Oceń zasadność żądań spadkobierców Kazimierza S. Czy relacje zmarłego z pracodawcą w chwili śmierci uzasadniały powstanie roszczenia o odprawę pośmiertną? Kto ze spadkobierców mógłby być uprawniony do ewentualnej wypłaty świadczenia? W jakiej wysokości i w jakich częściach mogłaby nastąpić wypłata? Jaki jest termin przedawnienia roszczenia o odprawę pośmiertną?*

**Kazus V. Wynagrodzenie chorobowe**

W dniu 4.12.2018 r. Mariola Z. miała specjalne plany na popołudnie. Prosto po pracy umówiła się z grupą przyjaciół w wykwintnej restauracji „U szefa”, gdzie planowała świętować swoje przypadające na ten dzień 50. urodziny. Niestety, tuż przy wejściu do lokalu Mariola Z. nieszczęśliwie poślizgnęła się na lodzie i zamiast na przyjęcie musiała zostać niezwłocznie przewieziona na dyżur ortopedyczny z podejrzeniem skomplikowanego złamania nogi. Badania diagnostyczne potwierdziły najgorsze przypuszczenia i wkrótce stało się jasne, że przez co najmniej 2 miesiące Mariola Z. nie będzie mogła wykonywać swojej pracy na stanowisku trenera tańca towarzyskiego. Lekarz wystawił Marioli Z. zaświadczenie o niezdolności do pracy aż do 20.1.2019 r., o czym niezwłocznie poinformowała pracodawcę, a dodatkowo następnego dnia wysłała zaświadczenie listem poleconym do siedziby firmy. Jako że była to pierwsza niezdolność Marioli Z. do pracy w 2018 r., wiedziała, że w pierwszej kolejności otrzyma wypłatę od pracodawcy. Pod koniec miesiąca Mariola Z. ze zdziwieniem stwierdziła, że na jej konto wpłynęło dużo niższe wynagrodzenie niż się spodziewała. Natychmiast zadzwoniła do księgowej, aby wyjaśnić swoje wątpliwości. Księgowa wyjaśniła Marioli Z., że jako pracownikowi, który ukończył 50. rok życia, przysługuje jej wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, a za dalszy okres powinna spodziewać się zasiłku z ZUS. Ponadto, niższa wysokość wynagrodzenia wynika także z tego, że zgodnie z przepisami Kodeksu pracy pracownik niezdolny do pracy zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia. Po zakończeniu rozmowy z księgową Mariola Z. postanowiła poszukać potwierdzenia tych informacji na internetowych forach dyskusyjnych. Wkrótce doszła do przekonania, że faktycznie po 50. Roku życia może liczyć jedynie na wynagrodzenie za okres 14 dni niezdolności do pracy, jednakże nie ulega wątpliwości, że doznała wypadku w drodze z pracy, a zatem pracodawca powinien był wypłacić jej wynagrodzenie w wysokości 100%. Mariola Z. postanowiła skorzystać z pomocy prawnika, który w jej imieniu wystosował do pracodawcy wezwanie do zapłaty brakującej kwoty.

*Oceń prawidłowość postępowania pracodawcy w zakresie wypłaty Marioli Z. wynagrodzenia chorobowego. Jak pracodawca powinien ustosunkować się do otrzymanego wezwania do zapłaty?*

***Kazus VI. Wynagrodzenie za czas przestoju***

*Waldemar J. jest zatrudniony w zakładzie produkcji mebli drewnianych na stanowisku stolarza. Za swoją pracę otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 1700 zł netto miesięcznie. Na początku sierpnia 2016 r. pojawiły się zaległości w rozliczeniach z głównym dostawcą materiałów, w konsekwencji czego od 10.8.2016 r. towar przestał być dostarczany, zaś produkcja musiała zostać wstrzymana. Pracodawca wyjaśnił załodze, że sytuacja taka nie powinna trwać dłużej niż tydzień, a czas przestoju planuje wykorzystać na gruntowne wysprzątanie hali produkcyjnej oraz terenu wokół zakładu, za co pracownikom zaoferował wynagrodzenie odpowiadające kwocie 1500 zł netto w skali miesiąca. Waldemar J. oświadczył pracodawcy, że złożona przez niego propozycja jest sprzeczna z przepisami prawa pracy, gdyż zlecając pracownikom innego rodzaju pracę niż wynikająca z wiążącej ich umowy, powinien zapewnić im w tym okresie wynagrodzenie nie niższe od tego, które zazwyczaj otrzymują. Wobec tego Waldemar J. odmówił wykonania zleconych mu prac porządkowych i poinformował, że czas przestoju spędzi na działce na obrzeżach miasta, czekając na kontakt telefoniczny ze strony pracodawcy w momencie zakończenia okresu przestoju. Po upływie około tygodnia Waldemar J. zgłosił się do pracy i zażądał od pracodawcy wypłaty wynagrodzenia przestojowego. Pracodawca negatywnie ustosunkował się do oczekiwań Waldemara J., oświadczając, że nie zamierza płacić za czas jego wypoczynku na działce, podczas którego inni członkowie załogi wykonywali wymagające wysiłku prace porządkowe. Po rozmowie z Waldemarem J. pracodawca zwrócił się do prawnika świadczącego na jego rzecz stałą obsługę* *z zakresu prawa pracy z prośbą o rozstrzygnięcie, kto miał rację w zaistniałej sytuacji.*

*Wskaż podstawowe zasady dotyczące przestoju oraz oceń zgłoszone przez pracownika roszczenie o wypłatę wynagrodzenia za czas przestoju.*