**Kazus nr 1 – polecenie zmieniające**

Kazimierz L. od 10 lat był zatrudniony na stanowisku kierownika działu sprzedaży w firmie „Fiona” zajmującej się produkcją zabawek. Kryzys spowodował jednak konieczność zmian organizacyjnych, w wyniku których doszło między innymi do redukcji etatów i połączenia działu sprzedaży z działem marketingu. W tej sytuacji doszło do likwidacji stanowiska zajmowanego przez Kazimierza L. Jemu zaś wręczono wypowiedzenie zmieniające i ze względu na jego wysoka kwalifikacje zaproponowano pracę na stanowisku zastępcy kierownika działu sprzedaży i promocji. Jednocześnie na czas wypowiedzenia (od 20 listopada 2018 r. do 28 lutego 2019 r.) na podstaw art. 42 § 4 k.p. powierzono mu wykonywanie pracy na stanowisku pracy przy montażu zabawek. Oburzony tym Kazimierz L. odmówił wykonywania pracy na powierzonym mu stanowisku, które nie odpowiadało jego kwalifikacjom zawodowym. W związku z odmową wykonania polecenia pracodawca rozwiązał z Kazimierzem L. umowę o pracę z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Kazimierz L. w przepisanym terminie wystąpił do sądu z roszczeniem o przywrócenie go do pracy. Pracodawca bronił się, podnosząc, że spełnione zostały wszystkie warunki z art. 42 § 4 k.p. Powierzenie Kazimierzowi L. danego stanowiska nastąpiło na okres krótszy niż trzy miesiące w roku kalendarzowym i spowodowane było dużą liczbą zamówień związanych ze zbliżającymi się świętami i brakiem wystarczającej liczby pracowników na powierzonym mu stanowisku. Praca ta również odpowiadała kwalifikacjom powoda, ponieważ pracował już na tym stanowisku w latach 80., jego wynagrodzenie nie miało także ulec zmianie.

1. Oceń argumenty pracodawcy.

2. Czy odmowę podjęcia przez Kazimierza L. pracy na powierzonym mu stanowisku można uznać za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych?

**Kazus nr 2 - wypowiedzenie zmieniające**

Trzej koledzy Mieczysław L., Konstanty Z. i Tomasz F. byli zatrudnieni w firmie transportowej „Droga”. W dniu 5 maja każdy z nich otrzymał od pracodawcy ofertę zawarcia porozumienia o zmianie stosunku pracy. Proponowana zmiana miała polegać na zmianie podstawy zatrudnienia z umowy na czas nieokreślony na umowę na czas określony, inne warunki umowy o pracę miały pozostać bez zmian. Propozycję zawarcia porozumienia przyjął tylko Mieczysław L. Jego koledzy, którzy odmówili zawarcia porozumienia, otrzymali 20 maja pismo wypowiadające warunki pracy i płacy. W wypowiedzeniu tym wskazano, że z dniem upływu wypowiedzenia zmianie ulegnie podstawa ich zatrudnienia, a także okres, w którym mogą odmówić przyjęcia nowych warunków pracy i płacy i odwołać się do sądu pracy. Konstanty Z. odwołał się do sądu pracy 25 maja. Podczas, spotkania 1 czerwca Konstanty Z. poinformował znajomych o wniesieniu sprawy do sądu. Pod wpływem tej informacji oni również postanowili to uczynić. W dniu 3 czerwca Mieczysław L. i Tomasz F. wnieśli do sądu powództwa o uznanie wypowiedzenia i porozumienia za bezskuteczne.

1. Czy za pomocą wypowiedzenia lub porozumienia zmieniającego można dokonać zmiany rodzaju umowy o pracę?

2. Czy sąd uzna roszczenia Mieczysława i Tomasza?

**Kazus nr 3 – Rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron**

Patrycja S. była w Banku R. w P. na podstawie umowy na czas nieokreślony na stanowisku kasjerki. 2 lutego 2019 r. pracownica wystąpiła do przełożonego z ustną prośbą o przeniesienie jej do pracy w siedzibie oddziału w R. w związku z wyjątkowo niekorzystną atmosferą w dotychczasowym miejscu pracy. Mimo usilnych nalegań ze strony pracownicy jej prośba nie spotkała się z aprobatą kierownictwa.

Następnego dnia Patrycja S. udała się do mieszkania dyrektora i, aby spowodować przeniesienie jej na inne stanowisko pracy, poinformowała o pobraniu na swoją rzecz drobnych kwot pieniężnych podczas likwidacji terminowych książeczek oszczędnościowych.

4 lutego pracownica została wezwana do stawienia się u dyrektora i w obecności kierownika jej sekcji oraz specjalisty ds. kadr powtórzyła swoją wypowiedź dotyczącą przywłaszczenia pieniędzy na szkodę właścicieli książeczek. Następnie dyrektor zaproponował jej rozwiązanie stosunku pracy za porozumienie stron lub rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia i zawiadomienie Policji. Partycja S. wyraziła zgodę na zawarcie porozumienia i tego same dnia otrzymała świadectwo pracy.

7 lutego pracownica Patrycja S. uchyliła się od skutków swojego oświadczenia woli, podnosząc, że działała z niedostateczny rozeznaniem spowodowanym silnymi emocjami.

1. W jaki sposób prawo pracy reguluje problematykę porozumienia rozwiązującego?

2. Czy Patrycja S. może w skuteczny sposób podważyć rozwiązanie z nią umowy o pracę?

**Kazus nr 4 - Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem**

Barnaba G. była zatrudniony w Q. Sp. z o.o. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 7 lipca 1991 r. na stanowisku specjalisty ds. logistyki. Od początku zatrudnienia między pracownikiem a przełożonymi trwał konflikt. Barnaba G. był znany wśród kierownictwa jako osoba konfliktowa. Do współpracowników, w szczególności kobiet, zwykł zwracać się w sposób niegrzeczny i wulgarny.

7 lutego 2019 r. zarząd Q. Sp. z o.o., na skutek coraz liczniejszych skarg oraz nieskuteczności zastosowanych wcześniej kar porządkowych, podjął decyzję o zakończeniu współpracy z niezdyscyplinowanym pracownikiem. W związku z długotrwałym stażem pracy Barnaby G. zdecydowano o rozwiązaniu stosunku pracy Barnaby G. za wypowiedzeniem. Tego samego dnia o zamiarach pracodawcy poinformowano jedyną działającą w zakładzie pracy organizację związkową. Do 13 lutego nie uzyskano odpowiedzi.

15 lutego Barnaba G. otrzymał pismo informujące go o przyczynach rozwiązania z nim umowy o pracę (naruszenie zasad współżycia społecznego oraz niemożność porozumienia się i współpracy), 20 lutego zaś Q sp. z o.o. przesłała pracownikowi listem poleconym oryginał pisma o wypowiedzeniu umowy pod adres domowy.

W dniu 23 lutego listonosz nie zastał Barnaby G. pod wskazanym adresem, wobec czego pozostawił przesyłkę na poczcie i zostawił adresatowi awizo. 1 marca pracownik odebrał z poczty pismo spółki o wypowiedzeniu umowy o pracę ze skutkiem na 20 maja.

Barnaba G. odwołał się od wypowiedzenia do sądu pracy. W odwołaniu zarzucił pracodawcy naruszenie art. 30 k.p. (brak podania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy w piśmie zawierającym wypowiedzenie), art. 38 k.p. (brak zgody zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie stosunku pracy) oraz art. 45 k.p. Skoro bowiem kierownictwo tolerowało jego sposób bycia przez wiele lat, to oznaczało to według Barnaby G. domniemaną zgodę na jego zachowanie Dodatkowo pracownik podkreślił, że nie zgadza się na rozwiązanie z nim stosunku pracy ani za wypowiedzeniem, ani w jakimkolwiek innym trybie, co, jak uważa, jest warunkiem koniecznym skutecznego złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę.

1. Czy argumentacja Barnaby G. jest zasadna?

2. Jakie elementy powinno zawierać oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę, aby zostało uznane za skuteczne?

3. W jaki sposób ustawodawca uregulował instytucję powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy?

4. Czy termin wypowiedzenia został przez pracodawcę prawidłowo oznaczony?