**Zagadnienia szczegółowe dotyczące tematu „Nawiązanie umowy o pracę”.**

1. Jakie przepisy regulują kwestię trybu nawiązania stosunku pracy na podstawie umowy o pracę?

2.Jaki charakter prawny można przypisać ogłoszeniom o pracy - prasowym/internetowym? Czy mają charakter prawny oferty w rozumieniu k.c., zaproszenia do rokowań/negocjacji w rozumieniu k.c. czy inny?

3. Kiedy umowę o prace uznaje się za zawartą w trybie negocjacji/rokowań (czyli co strony muszą zrobić, żeby można uznać , że umowę o pracę zawarto w tym trybie)?

4. Umowa o pracę zgodnie z k.p. powinna być zawarta na piśmie. Skoro ustawa stanowi w ten sposób to jaki charakter ma zastrzeżenie formy pisemnej? Czy jest to forma zastrzeżona pod rygorem nieważności (*ad solemnitatem*) czy dla celów dowodowych (*ad probationem*) czy dla wywołania innych skutków prawnych (*ad eventum*) czy też specyficzna forma zastrzeżona przez kodeks pracy?

5. Czy umowa o pracę zawarta w formie ustnej ( czyli np. strony negocjują ustanie jej warunki po czym ustanie potwierdzają sobie zgodę na jej zawarcie) jest ważna (zawarta skutecznie)?

6. Jakie są konsekwencje nie zawarcia umowy o pracę w formie przewidzianej w kodeksie pracy?

7. W jakim terminie pracodawca ma potwierdzić na piśmie warunki zawartej ustnie / faktycznie umowy o pracę?

8. Pracodawca uzgodnił z pracownikiem zawarcie umowy o pracę ustnie a następnie nie potwierdził mu na piśmie jej warunków w terminie wskazanym w k.p. (ani też w tym terminie nie dał mu samej pisemnej umowy o pracę). Czy mimo to umowa jest zawarta (zakładamy, że praca jest faktycznie wykonywana)? Jakie są konsekwencje tego, że po pierwsze nie zawarto umowy o pracę na piśmie -potem nie potwierdzono jej warunków pisemnie w terminie wskazanym w k.p. ? Czy umowa o pracę jest zawarta –ale jeśli tak to czy pracodawca może bezkarnie łamać przepisy o formie umowy o pracę?

9. Który przepis k.p. o wykroczeniach przeciwko prawom pracownika przewiduje sankcje dla pracodawcy za niesporządzanie umowy o pracę na piśmie? Jaka kara jest w tej sytuacji przewidywana?

10. Czy zawarcie umowy o pracę w szeroko rozumianym trybie elektronicznym ( forma elektroniczna wg przepisów prawa, wymiana meili z podpisem „wklepanym” w wordzie na komputerze, wymiana fax-ów/skanów) oznacza spełnienie formy pisemnej w rozumieniu przepisów k.p.?

11. Na czym polega zawarcie umowy o pracę w zwykłej formie pisemnej?

12. Na czym polega specyfika zawierania umów na czas określony?

13. w jaki sposób ustawodawca ingeruje w swobodę stron w przypadku zawierania umów na czas określony?

14. Jaka jest maksymalna dopuszczalna długość pojedynczej umowy na czas określony zawieranej przez te same strony?

15. Jaka jest maksymalna dopuszczalna długość zsumowanych umów czas określony zawieranych kolejno przez te same strony?

16.Ile umów na czas określony mogą bez konsekwencji zawrzeć ze sobą te same strony ?

17. Pracodawca zawarł z pracownikiem 1 stycznia 2020 r. umowę o prace nr 27/01/20 na czas określony na 6 miesięcy. Dwa dni przed końcem tej umowy strony uzgodniły, że zmieniają datę jej zakończenia tak, że w sumie ma ona trwać 12 miesięcy (tzw. aneks , albo porozumienie zmieniające). Czy w tej sytuacji mamy do czynienia ciągle z jedną i ta samą umową o pracę nr 27/01/20 – czy też z punktu widzenia przepisów k.p. po upływie 6 miesięcy nastąpiło zawarcie drugiej kolejnej umowy na czas określony?

18. Pracodawca zawarł umowę o pracę na czas określony na 48 miesięcy. Jaka jest tego konsekwencja z punktu widzenia przepisów limitujących długość umów na czas określony?

19. Pracodawca zawarł umowę o pracę na czas określony na 48 miesięcy. W którym momencie nastąpi jej przekształcenie w umowę o pracę na czas nieokreślony?

20. Pracodawca zawarł umowę o pracę na czas określony na 48 miesięcy. Jakie działania trzeba podjąć, aby nastąpiło jej przekształcenie w umowę o prace na czas nieokreślony?

21. W jakich sytuacjach dopuszczalne jest zawieranie „długich” umów na czas określony z pominięciem ograniczeń wynikających z art. 25 1 par. 1 k.p. ?

22. W jakich przykładowych sytuacjach można zawrzeć umowę o pracę na czas określony na zastępstwo?

22. W jakich przykładowych sytuacjach można zawrzeć umowę o pracę na czas określony w celu wykonywani prac dorywczych lub sezonowych?

22. W jakich przykładowych sytuacjach można zawrzeć umowę o pracę na czas określony na czas kadencji?

23. W jakim przypadku pracodawca musi zawiadomić właściwego okręgowego inspektora pracy o zawarciu umowy o pracę na czas określony z pominięciem ograniczeń wynikających z art. 25 1 par. 1 k.p.

24. W jakim terminie pracodawca musi zawiadomić właściwego okręgowego inspektora pracy o zawarciu umowy o pracę na czas określony w warunkach art. 25 1 par. 4 pkt 4 z pominięciem ograniczeń wynikających z art. 25 1 par. 1 k.p.?