**Podstawy prawa pracy - ćwiczenia**

**Zagadnienia szczegółowe do tematu „Treść umowy o pracę”**

**1/ Jakie elementy treści umowy o prace przewiduje kodeks pracy?**

**Zwróć uwagę:** zgodnie z art.  29.  §  1.Umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności dalej wymienione w tym przepisie elementy pkt 1-5. Co oznacza tu zwrot „w szczególności” występujący przed wyliczeniem 5 elementów treści umowy o pracę?

**2/ Jakie są konsekwencje braku wskazania w umowie o prace jej rodzaju (okresu na jaki jest zawarta)?**

**Zwróć uwagę:** pytając o konsekwencje pytamy czy umowa pozbawiona danego elementu będzie nadal ważna/zawarta skutecznie? Jeżeli będzie ważna/ zawarta skutecznie to tym samym dojdzie do nawiązania stosunku pracy. Jeżeli jednak jest zawarta skutecznie w braku danego postanowienia – to jak tłumaczymy ją w sytuacji tego braku?

Jeżeli zatem powiesz np. że umowa która nie określa swego rodzaju jest nadal ważna/zawarta skutecznie i spowoduje nawiązanie stosunku pracy – to jaki jest jej rodzaj?

**3/ Jakie są konsekwencje nie wskazania w umowie o pracę miejsca wykonywania pracy?**

**4/ Jakie są konsekwencje nie wskazania w umowie o pracę wynagrodzenie za pracę?**

**5/ Jakie są konsekwencje nie wskazania w umowie o pracę wymiaru czasu pracy?**

A co to w ogóle oznacza „wymiar czasu pracy”?

**6/ Jakie są konsekwencje nie wskazania w umowie o pracę rodzaju pracy daty rozpoczęcia pracy?**

**7/Brak którego z elementów wymienionych w art. 29.  §  1 k.p. powoduje nie zawarcie umowy o pracę?**

**8/ W jaki sposób określić w umowie o pracę osobę pracownika?**

**9/ W jaki sposób określić w umowie o pracę pracodawcę który jest jednostka organizacyjną?**

Przypominam z zakresu wykładu : Art.  31. k.p

**10/ W jakim terminie pracodawca ma dostarczyć nowoprzyjętemu pracownikowi dodatkową pisemną informację o niektórych uprawnieniach pracowniczych?**

**11/ Co wchodzi do treści dodatkowej pisemnej informacji o niektórych uprawnieniach pracowniczych jaka przekazuje pracodawca u którego obowiązuje regulamin pracy?**

**12/ Co wchodzi do treści dodatkowej pisemnej informacji o niektórych uprawnieniach pracowniczych jaka przekazuje pracodawca który nie ma obowiązku ustalania regulaminu pracy?**

**Zwróć uwagę:**

**art. 104 §  11.** Pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników wprowadza regulamin pracy, chyba że w zakresie przewidzianym w § 1 obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy.

**§  2.** Pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników może wprowadzić regulamin pracy, chyba że w zakresie przewidzianym w § 1 obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy.

**§  3.** Pracodawca zatrudniający co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników wprowadza regulamin pracy, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wystąpi z wnioskiem o jego wprowadzenie, chyba że w zakresie przewidzianym w § 1 obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy.

**13/ Jakie są konsekwencje pomyłki pracodawcy w treści dodatkowej pisemnej informacji o niektórych uprawnieniach pracowniczych? Np. pracodawca się pomylił i pracownikowi któremu przysługuje 26 dni urlopu podał 20 dni.**

**Zwróć uwagę:**

1/ jest to „informacja”

2/ zgodnie z art. 29 **§  31.** Poinformowanie pracownika o jego warunkach zatrudnienia, o których mowa w § 3 pkt 1-4, może nastąpić przez pisemne „wskazanie odpowiednich przepisów prawa pracy”

…co to sugeruje?