TECHNIK ADMINISTRACJI

PRAWO PRACY – Nawiązanie stosunku pracy

mgr Aldona Kowalska

1. Osoba A podjęła negocjacje w sprawie zawarcia umowy o pracę z przedsiębiorstwem X. Jednak osoba A musi pilnie wyjechać za granicę na krótki okres czasu, dlatego zastanawia się czy może ustanowić pełnomocnika w celu zawarcia tej umowy oraz świadczenia pracy?
2. Pracodawca co kilka miesięcy zmienia pracownikowi zakres jego obowiązków. Czy ma do tego prawo? Czy obowiązki pracownika muszą być ustalone w szczegółowy sposób, czy też można je określić bardziej ogólnie?
3. Jaki skutek powoduje wpisanie przez pracodawcę do zakresu obowiązków pracownika postanowienia „ wykonywania wszelkich innych czynności wskazanych przez pracodawcę”?
4. Bez zgody zainteresowanych, pracodawca przekazał dane osobowe pracownika i jego rodziny dla prywatnej firmy zajmującej się sprzedażą wysyłkową. Wymieniony pracownik zarzucił pracodawcy, że ten działał bezprawnie, a ponadto zapytał pracodawcę, czy ten dokonał zgłoszenia zbioru danych o pracownikach i członkach ich rodzin do rejestru generalnego inspektora ochrony danych osobowych? Pracodawca odpowiedział, że nie miał obowiązku rejestracji, ani nie musi przestrzegać innych przepisów o ochronie danych osobowych. Kto ma rację?
5. Czy pracodawca może ukształtować warunki zatrudnienia pracownika zatrudnionego na okres próbny, w sposób mniej korzystny w porównaniu z warunkami zatrudnienia pozostałych pracowników zakładu?
6. Pracodawca zatrudnił pracownika na zastępstwo na czas określony do 31.01.2010 r. Zastępowany pracownik poinformował pracodawcę, że jego nieobecność ulegnie skróceniu, w związku z czym planuje powrót do pracy 01.12.2009 r. Czy w związku z tym 01.12.2009 r. do 31.01.2010 r. pracodawca będzie musiał zatrudniać dwóch pracowników na tym samym stanowisku?
7. Których z poniższych informacji pracodawca może żądać od kobiety, ubiegającej się o zatrudnienie w jego zakładzie pracy:

- informacja o pozostawaniu w rejestrze skazanych,

- informacja o ciąży,

- oświadczenie o pozostawaniu lub nie pozostawaniu w rejestrze osób bezrobotnych powiatowego urzędu pracy?

1. Pracodawca zatrudnił pracownika na podstawie ustnej umowy. Czy wymieniona czynność prawna jest ważna?
2. Czy umowa o pracę może być sporządzona w języku obcym?
3. Czy każdy pracownik przyjmowany do pracy podlega wstępnym badaniom lekarskim i przeszkoleniu bhp? Kto ponosi badania wstępnego? Kto ponosi koszty przeszkolenia w zakresie bhp? Czy czas badania wstępnego i czas przeszkolenia w zakresie bhp wlicza się do czasu pracy?
4. W trakcie biegu okresu wypowiedzenia umowy zawartej z danym pracownikiem nastąpiło przejęcie zakładu pracy przez nowego pracodawcę. Czy umowa wypowiedziana przez poprzedniego pracodawcę będzie obowiązywać po przejęciu zakładu?
5. W drodze przejęcia części zakładu pracy, dwa sklepy i hurtownia znalazły się w rękach nowego właściciela. Spośród przejętych pracowników pięciu zatrudnionych w sklepach związanych jest umową o współodpowiedzialności z byłym pracodawcą. Czy w razie przejęcia części zakładu nowy pracodawca jest zobowiązany zawrzeć z pracownikami nową umowę o wspólnej odpowiedzialności majątkowej, czy wiążąca pozostaje umowa zwarta z byłym pracodawcą?
6. Od kilku miesięcy przedsiębiorstwo Y bezskutecznie poszukuje nowych pracowników. Zarząd przedsiębiorstwa Y, postanowił więc, że z kilkoma obecnymi pracownikami podpisze dodatkowe umowy o pracę. Czy jest to zgodne z prawem?
7. Zarząd spółki prowadzi rozmowy w celu zatrudnienia zespołu specjalistów do nowo-zorganizowanego oddziału. Niestety przedstawiciele Spółki obawiają się, że pomimo pozytywnego zakończenia negocjacji, przyszli pracownicy mogą w decydującym momencie nie podjąć zatrudnienia lub zażądać warunków korzystniejszych od wcześniej ustalonych. Czy Zarząd Spółki może zabezpieczyć się przed realizacją wymienionych obaw?
8. Czy pracodawca może legalnie monitorować pocztę elektroniczną zapisaną na dysku twardym komputera oddanego do użytku pracownikowi?
9. Jakie dodatkowe umowy może zawrzeć pracownik z pracodawcą w związku z wykonywaną pracą?
10. W dniu 21.08.2009 r. pracodawca zawarł z pracownikiem umowę o pracę na czas określony 3 lat, tj. do 20.08.2012 r. Czy wymieniona umowa została zawarta zgodnie z przepisami prawa pracy?
11. Pracodawca zawarł z pracownikiem umowę na okres próbny od 01.10 do 31.12.2007 r. Następnie pierwszą umowę na czas określony od 01.01 do 31.12.2008 r. Potem drugą umowę na czas określony od 01.01.2009 r. do 31.01.2012 r. Czy umowa zawarta w dniu 01.02.2012 r. będzie umową o pracę na czas nieokreślony?