Plan szczegółowy:

1. **października 2019 r.**
2. Pozyskiwanie danych osobowych o kandydatów na pracowników i od pracowników (chodzi o przeanalizowanie art. 221, art. 221a i art. 221b k.p., szczególnie z uwzględnieniem RODO i jego regulacji, możecie odnieść się również do testów rekrutacyjnych prowadzonych w firmach i ewentualnie do możliwości ich przeprowadzenia z racji na możliwość uzyskania danych wrażliwych, np. skłonność do określonych zachowań, stanów emocjonalnych czy psychicznych kandydatów).
3. Pojęcie i cechy stosunku pracy
4. Do omówienia wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 października 2018 r. II PK 178/17.
5. Kazus: Anna Z. w okresie od 1 maja 2014 r. do 30 września 2014 r. a następnie do 1 października 2014 r. do 30 września 2015 r. zawierała ze Spółką XXX umowy zlecenia. W trakcie wykonywania tych umów Anna Z. wykonywała swoje obowiązki na polecenie pracodawcy przez 8 godzin dziennie w siedzibie pracodawcy i otrzymywała miesięczne wynagrodzenie. W dniu 23 września 2015 r. Anna Z. zawarła z pracodawcą umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 października 2015 r. na stanowisku sekretarki ds. medycznych z wynagrodzeniem 2400,00 zł miesięcznie. W okresie zatrudnienia wykonywała pracę w ramach swoich obowiązków z druga osobą zatrudnioną na podobnym stanowisku. W dniu 1 marca 2018 r. Anna Z. powróciła do pracy ze zwolnienia lekarskiego i otrzymała oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem z zachowaniem 1 miesięcznego terminu wypowiedzenia, który upłynął z dniem 28 lutego 2018 r. Jako przyczyna została wskazana redukcja zatrudnienia.

**Pytania:** Czy Anna Z. faktycznie wykonywała umowy zlecenia? Oceń charakter łączących strony umów zlecenia w kontekście tego, że stanowić one miały w rzeczywistości umowy o pracę (jakie elementy należy zbadać). Jaki wpływ na jej sytuację prawną (w chwili wypowiedzenia) ma ustalenie czy była ona początkowo zatrudniona na podstawie umowy zlecenia czy umowy o pracę?