1. **listopada – zadanie II**
2. Pojęcie pracodawcy i pracownika (również młodocianego),
3. forma umowy o pracę,
4. treść umowy o pracę,
5. rodzaje umów o pracę.
6. Do omówienia wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2018 r., I PK 351/16 – ten wyrok jest długi, ale chodzi o uchwycenie tych wątków, które pokazują mechanizm uznania danego podmiotu za pracodawcę.
7. Kazus: Kajetan W. został zatrudniony w Przedsiębiorstwie Drogowym Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Bali, na stanowisku stażysty/operatora sprzętu do robót ziemnych w pełnym wymiarze czasu pracy, od dnia 8 marca 2016 r. na okres próbny do 7 czerwca 2016 r. Następnie pracodawca zawarł z nim umowę o pracę na czas określony od dnia 8 czerwca 2016 r. do 7 czerwca 2017 r. Kolejną umowę strony zawarły na czas określony od dnia 8 czerwca 2017 r. do dnia 7 czerwca 2018 r. Wynagrodzenie zasadnicze Kajetana zostało określone na kwotę 2.080,00 zł. Kajetan w dniu 8 czerwca 2018 r. (piątek) stawił się w pracy i został dopuszczony do wykonywania czynności przez bezpośredniego przełożonego. Wcześniej nie zasięgał informacji u pracodawcy czy stosunek pracy zostanie przedłużony. W dniu 11 czerwca 2018 r. telefonicznie został poinformowany przez kierownika kadr, że skończyła się umowa o pracę łącząca go z pracodawcą i nie będzie dalej zatrudniony.

Pytania: Czy można przyjąć, że doszło do zawarcia kolejnej umowy o pracę i jakie są ewentualne tego skutki? Jaki wpływ na powyższe ustalenie ma zgoda bezpośredniego przełożonego o dopuszczeniu do pracy? Czy pracodawca, w dniu 7 czerwca, miał obowiązek informowania pracownika, czy zostanie z nim zawarta kolejna umowa o pracę? Z jakimi roszczeniami może ewentualnie wystąpić pan Kajetan?