

„Akademia prawa pracy i BHP w praktyce” – szczegółowy program zajęć (pytania, na które uczestnicy uzyskają odpowiedź w trakcie spotkania)

Tematy zajęć:

1. Biuletyn prawa pracy, czyli najnowsze i planowane zmiany w prawie pracy – str. 1
2. Trudne przypadki z zakresu prawa pracy i BHP cz. 1 – str. 3
3. Trudne przypadki z zakresu prawa pracy i BHP cz. 2 – str. 6
4. Trudne przypadki z zakresu prawa pracy i BHP cz. 3 – str. 9
5. Ochrona danych osobowych w zatrudnieniu – str. 13
6. Trudne przypadki z zakresu prawa pracy i BHP cz. 4 – str. 16
7. Trudne przypadki z zakresu prawa pracy i BHP cz. 5 – str. 19
8. Trudne przypadki z zakresu prawa pracy i BHP cz. 6 – str. 22

Temat: Biuletyn prawa pracy, czyli najnowsze i planowane zmiany w prawie pracy

1. Jak powinna przebiegać zakładowa procedura kontroli pracownika na obecność alkoholu i podobnie działających środków?
2. Czy w celu udowodnienia pracownikowi naruszenia obowiązku trzeźwości pracodawca musi przeprowadzić kontrolę zarówno metodą utleniania elektrochemicznego oraz spektrometrii w podczerwieni?
3. Czy w ramach zakładowej procedury na obecność alkoholu lub innych podobnie działających środków można wprowadzić obowiązek poddania się badaniom laboratoryjnym lub skierować na takie badania pracownika na jego żądanie?
4. Czy pracodawca może kontrolować pracowników wykonujących pracę zdalną na obecność alkoholu lub podobnie działających środków?
5. Czy pracodawca, który nie wprowadził zakładowej procedury kontroli na obecność alkoholu lub innych podobnie działających środków musi wydzielić w aktach osobowych nową część E?
6. Jakie zasady rządzą prowadzeniem nowej części E akt osobowych?
7. Czy pracodawca musi zaakceptować wnioski o pracę zdalną okazjonalną?
8. W jaki sposób długość obowiązywania umowy na okres próbny zostanie uzależniona od następującej po niej umowy o pracę na czas określony?
9. W jakich przypadkach długość obowiązywania umowy o pracę na okres próbny będzie można wydłużyć i czy dotyczy to również obowiązujących tego typu umów?
10. W jakich przypadkach konieczne będzie podanie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę zawartej na okres próbny?
11. Jakie zmiany zajdą w zakresie zatrudniania na umowach o pracę na czas określony i czy

- obejmą one obowiązujące tego typu umowy?
12. Na czym polega rozszerzenie zakresu przepisów dotyczących zakazu niekorzystnego traktowania?
 13. Czy po umowie o pracę na okres próbny można zawrzeć umowę o pracę na czas nieokreślony?
 14. Jakie nowe elementy pojawią się w treści tzw. informacji dodatkowej (art. 29 § 3 KP), czyli informacji o warunkach zatrudnienia?
 15. Jak zmieni się treść tzw. informacji dodatkowej wydawanej pracownikom wyjeżdżającym służbowo za granicę?
 16. Jak należy postąpić ze „starymi” informacjami dodatkowymi?
 17. Jak prawidłowo sporządzić informację dodatkową poprzez odwołanie się do przepisów?
 18. Jaką nową informację trzeba będzie zawrzeć w umowie o pracę?
 19. Jakie obowiązki spoczywają na pracodawcy w zakresie informowania o możliwości zatrudnienia na pełnym lub niepełnym etacie; możliwościach awansu; wolnych stanowiskach pracy?
 20. Co zmieni się w zakresie szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe oraz podnoszących wiedzę ogólną pracowników?
 21. Na czym polega zmiana w zakresie zakazu podejmowania dodatkowej pracy?
 22. Na jakich zasadach pracownik będzie mógł złożyć wniosek o zmianę rodzaju pracy, zmianę rodzaju umowy o pracę lub zmianę wymiaru etatu?
 23. Na czym polegają zakazane przygotowania do zwolnienia pracownika w okresie ochronnym?
 24. Jak zmienią się przepisy w zakresie ochrony trwałości stosunku pracy pracowników korzystających z uprawnień związanych z rodzicielstwem?
 25. Jak zmienią się przepisy dotyczące uprawnień pracowników opiekujących się dzieckiem w wieku do lat 4?
 26. O ile wydłuży się urlop rodzicielski rodziców biologicznych i adopcyjnych oraz rodziców dziecka z orzeczeniem o ciężkim i nieodwracalnym upośledzeniu albo nieuleczalnej chorobie zagrażającej życiu?
 27. O ile wydłuży się urlop rodzicielski w przypadku łączenia go z pracą?
 28. Jakie konsekwencje wynikają z faktu uchylecia przepisów dotyczących korzystania z urlopu rodzicielskiego w trybie tzw. wniosku długiego?
 29. Na jakich zasadach będzie można skorzystać ze zwolnień od pracy z powodu działania siły wyższej oraz w pilnych sprawach rodzinnych?
 30. Jakie zdarzenie będzie mogło zostać uznane za „siłę wyższą”?
 31. Jakie zmiany zajdą w zakresie urlopu ojcowskiego i czy będą one dotyczyły rodziców dzieci,

- kótre w dniu wejścia w życie noweli będą miały więcej niż 1 rok życia?
32. Według jakich reguł pracownicy będą mogli korzystać z urlopów opiekuńczych?
 33. Jaki jest zakres podmiotowy osób, na które będzie można uzyskać urlop opiekuńczy?
 34. Czy urlop opiekuńczy będzie płatny i czy okres korzystania z niego będzie wliczony do stażu pracy?
 35. Z jakich nowych form elastycznego zatrudnienia będą mogli skorzystać pracujący rodzice?
 36. Jakie nowe wykroczenia zostaną wprowadzone do przepisów kodeksowych?
 37. Jakie zmiany zostaną wprowadzone w zakresie przerw w pracy?
 38. Na jakich zasadach będzie możliwa praca zdalna okazjonalna - na wniosek pracownika?
 39. Czy pracownik może odmówić wykonywania pracy zdalnej w przypadku zaistnienia siły wyższej lub wprowadzenia stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego czy stanu epidemii?

Temat: Trudne przypadki z zakresu prawa pracy i BHP cz.1

1. Czy pracodawca może odsunąć od pracy pracownika z objawami grypy i wydać mu polecenie udania się do lekarza?
2. Czy pracodawca może wprowadzić obowiązkowe szczepienia przeciwko grypie?
3. Czy można wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi, który w trakcie L-4 chodzi do pracy?
4. Na jakich zasadach możliwe jest zwolnienie z obowiązku odbycia wstępnych badań profilaktycznych?
5. Czy skierowanie na profilaktyczne badania lekarskie ulega przedawnieniu?
6. Czy kontrolne badania lekarskie mogą być przeprowadzone w ostatnim dniu L-4?
7. Czy za czas niedopuszczenia do pracy z powodu przeciwwskazań lekarskich pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia?
8. Czy wstępne szkolenie bhp można przeprowadzić przed zawarciem umowy o pracę?
9. Kto może prowadzić szkolenie bhp?
10. Czy pracodawca może narzucić pracownikowi służby bhp obowiązek przeprowadzenie pełnego szkolenia bhp?
11. W jakich sytuacjach możliwe jest zwolnienie z obowiązku odbycia wstępnych i okresowych szkoleń bhp?
12. Zatrudnienie u dotychczasowego pracodawcy użytkownika w charakterze pracownika kodeksowego a obowiązek szkolenia bhp?
13. Czy szkolenie okresowe może trwać kilka dni?

14. Jaki jest przedmiotowy i podmiotowy zakres szkoleń z zakresu bhp prowadzonych w formie e-learningu?
15. Czy pracodawca może odmówić wydania nowej partii odzieży roboczej, jeżeli posiadana przez pracownika uległa zniszczeniu z jego winy?
16. Czy pracownik powinien otrzymać ekwiwalent za używanie własnej odzieży roboczej za czas nieświadczenia pracy?
17. Jak sklasyfikować wypadek, któremu uległ pracownik dostarczający L-4?
18. Do jakiego wieku dziecka kobieta może korzystać z przerw na jego karmienie piersią?
19. Czy zobligowanie pracownicy karmiącej dziecko piersią do pracy w trakcie przerwy na karmienie powoduje powstanie pracy nadliczbowej?
20. Jak ustalić wynagrodzenie za dzień, w którym pracownik po paru godzinach przerwał pracę, udał do lekarza a następnie przyniósł zwolnienie lekarskie na parę dni, w tym również na dzień częściowo przepracowany?
21. Czy pracownik może powrócić do pracy przed zakończeniem zwolnienia lekarskiego?
22. Czy pracodawca jest zobligowany skierować na kontrolne badania lekarskie pracownicę, która przed porodem przebywała na ponad 30-dniowym zwolnieniu lekarskim, a następnie po porodzie przez rok korzystała z urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego?
23. Czy pracodawca ma obowiązek skierowania pracownika na badania kontrolne i okresowe jeżeli w trakcie ponad 30-dniowego okresu nieobecności w pracy spowodowanego chorobą upływa termin ważności badań okresowych?
24. Czy pracodawca może odmówić zaakceptowania orzeczenia w przedmiocie badań profilaktycznych wydanego przez jednostkę medycyny pracy inną niż ta, z którą podpisał umowę w ramach służby medycyny pracy?
25. Czy pracodawca może wymagać przedłożenia przez pracownika wyników badań laboratoryjnych, czy psychologicznych?
26. Czy pracodawca może wprowadzić limit tzw. przerw fizjologicznych?
27. Kiedy pracodawca jest zobowiązany utworzyć palarnię?
28. Czy pracownik może palić e-papierosa na stanowisku pracy?
29. Czy przerwa „na dymka” może zostać odliczona od czasu pracy?
30. Czy dodatek dla niepalących pracowników może być uznany za przejaw dyskryminacji?
31. Czy pracodawca może wprowadzić tzw. przerwę lunchową (nie wliczaną do czasu pracy) wbrew woli załogi?
32. Na jakich warunkach pracownik może zostać poddany kontroli osobistej?
33. Czy pracodawca może prowadzić profilaktyczne kontrole alkomatem?
34. Cztery sposoby realizacji zadań służby bhp (przez pracodawcę, w trybie powierzenia

- dotychczasowych obowiązków, przez specjalistę spoza zakładu, przez samą służbę bhp),
35. W jaki sposób zdobyć staż pracy potrzebny do zajmowania niektórych stanowisk w służbie bhp?
 36. Jakim szkoleniom podlegają pracownicy wyznaczeni do udzielania pierwszej pomocy oraz wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników,
 37. Czy podczas 5-minutowej tzw. przerwy „ekranowej” pracownik ma obowiązek świadczyć pracę?
 38. Czy pracownik ma obowiązek zwrotu dofinansowania zakupu okularów korekcyjnych, jeżeli w niedługim czasie po jego otrzymaniu zwalnia się z pracy?
 39. Czy pracodawca ma obowiązek zrekompensować koszt zakupu okularów korekcyjnych pracownikowi świadczącego pracę na laptopie?
 40. Czy wypłata diety z tytułu podróży służbowej zwalnia z obowiązku zapewnienia posiłku regeneracyjnego?
 41. Na jakiej podstawie pracodawca może nakazać pracownikowi zwiększenie dbałości o higienę osobistą?
 42. Czy pracodawca może pobierać od pracowników dane biometryczne na potrzeby zakładowego systemu rejestracji obecności i czasu pracy?
 43. Czy podczas 15-minutowej przerwy śniadaniowej pracownik może opuścić zakład pracy w celu udania się do punktu gastronomicznego w celu zakupu posiłku?
 44. Czy pracodawca może zakazać spożywania posiłków na stanowisku pracy w sytuacji, gdy nie utworzył stołówki lub innego pomieszczenia socjalnego?
 45. Czy pracodawca może wprowadzić zakaz prowadzenia w czasie pracy rozmów prywatnych przez telefony komórkowe?
 46. Jakich prac nie może wykonywać pracownik tymczasowy?
 47. W jaki sposób, w kontekście czasu pracy, rozliczane jest zwolnienie od pracy na święto niebędące polskim świętem ustawowym?
 48. Czy pracownica może wymusić na pracodawcy zmianę oświetlenia ze „względów zdrowotnych” (jarzeniówki powodujące migrenę)?
 49. Czy pracodawca może zakazać pracownicy wyznania islamskiego przychodzenia do pracy w czarczafie, burce, czy hidżabie?
 50. Czy pracodawca jest zobowiązany umożliwić pracownikowi odmówienie modlitwy w godzinach pracy (np. Muzułmanin) i jak to wpływa na czas pracy?
 51. Czy pracodawca może skierować pracownika na badania psychiatryczne, w sytuacji, gdy zachodzą ku temu przesłanki?
 52. Czy bezpośrednio po chorobie trwającej ponad 30 dni pracownik może rozpocząć urlop

- wypoczynkowy bez uprzedniego przeprowadzenia badań kontrolnych?
53. Czy zleceniobiorcę należy poddać badaniom lekarskim i szkoleniu bhp?
54. Czy pracodawca może przeprowadzić kontrolę zawartości szafki pracownika?
55. Czy pracodawca może zwolnić z pracy pracownika za surfowanie w internecie w godzinach pracy?
56. Na jakich zasadach pracodawca może wprowadzić monitoring stanowisk pracy?
57. Czy zapewnienie odzieży reprezentacyjnej (mundur, garnitur) spełnia wymóg zapewnienia odzieży roboczej?
58. Czy śmierć rodzica pracownika, podczas jego pobytu na urlopie wypoczynkowym przerywa ten urlop?
59. Czy matka dziecka może wykorzystać dwa dni urlopu okolicznościowego z tytułu urodzenia dziecka po zakończeniu urlopu rodzicielskiego?
60. Czy pracodawca może zwolnić z pracy pracownika, który w trakcie L-4 wziął ślub?
61. Czy w czasie urlopu wypoczynkowego lub zwolnienia lekarskiego pracownik ma obowiązek odpowiadania na korespondencję od pracodawcy (mail, SMS)?
62. Czy pracodawca może wprowadzić obowiązek uzyskania jego uprzedniej zgody na podjęcie dodatkowego zatrudnienia przez pracownika?
63. Czy pracodawca może powierzyć społecznemu inspektorowi pracy inną pracę na zasadach art. 42 § 4 KP?

Temat: Trudne przypadki z zakresu prawa pracy i BHP cz. 2

1. Czy umowa o pracę, którą ZUS uznał za pozorną (np. umowa zawarta z pracownicą w zaawansowanej ciąży) jest ważna i wywołuje skutki prawne w sferze uprawnień pracowniczych?
2. Czy pracownik może zachować oryginały zaświadczeń (certyfikatów, dyplomów) o ukończeniu kursów lub szkoleń, na które został wysłany przez pracodawcę?
3. W jakich przypadkach pracodawca może wysłać pracownika na urlop wypoczynkowy bez jego zgody?
4. Czy pracodawca może wprowadzić zakaz ujawniania wysokości własnego wynagrodzenia za pracę?
5. Jak długo trwa ochrona pracownika przed zwolnieniem z powodu przedłużającej się nieobecności spowodowanej chorobą (art. 53 § 1 pkt 1b KP)? Czy kolejne L-4 po upływie 182 dni wydłuża czas jej trwania?
6. Czy zamiast okularów korygujących wzrok pracodawca może refinanceować zakup soczewek

kontaktowych?

7. Jakie okoliczności mogą zostać uznane za „obiektywne przyczyny” uzasadniające niestosowanie przepisów limitujących zawieranie umów o pracę na czas określony (art. 251 § 4 pkt 4 KP)?
8. Limit umów na czas określony przy równoczesnym zatrudnieniu,
9. Czy umowę o pracę zawartą na długi czas przed terminem podjęcia pracy należy rozwiązać, jeżeli pracownik nie stawiał się do pracy i czy należy w takiej sytuacji wydać mu świadectwo pracy?
10. Czy w umowie o pracę można wskazać np. 1 stycznia, 1 maja lub 1 listopada jako dzień rozpoczęcia pracy w zakładzie pracy, który jest objęty zakazem pracy w święto?
11. Czy pracodawca może zabronić używania urządzeń do odtwarzania muzyki przez słuchawki?
12. Czy śmierć dziecka przerywa urlop ojcowski lub uniemożliwia jego wykorzystanie, jeżeli dziecko zmarło przed jego rozpoczęciem?
13. Czy dyżur pod telefonem komórkowym jest traktowany jak dyżur w domu? Czy pracownik zobowiązany do dyżuru pod telefonem musi w jego trakcie przebywać w domu?
14. Jak ustalić liczbę dni/godzin zwolnienia od pracy na dziecko do lat 14 w przypadku zmiany wymiaru etatu w trakcie roku kalendarzowego?
15. Czy można pracownika poddać szkoleniu bhp przed zawarciem umowy o pracę?
16. W jakich przypadkach urlop wychowawczy nie obniża wymiaru urlopu wypoczynkowego?
17. Które umowy o pracę na czas określony ulegną przekształceniu w umowy na czas nieokreślony w 2023 roku?
18. Czy pracodawca może odmówić udzielenia urlopu na żądanie?
19. Czy można dokonać potrącenia ze świadczeń wypłacanych z ZFŚS oraz z diet z tytułu podróży służbowej?
20. Czy w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy pracownik podlega profilaktycznym badaniom okresowym i okresowym szkoleniom bhp?
21. Jak dokonać potrącenie z wynagrodzenia za pracę i dodatkowego składnika wypłaconego w tym samym miesiącu?
22. Jakie zdarzenie można uznać za „awarię” uzasadniającą polecenie pracownikowi pracy w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 pkt 1 KP)?
23. Czy podczas L-4 z adnotacją „chory może chodzić” pracownik jest zobowiązany przebywać w miejscu zamieszkania?
24. Z ilu dni/godzin zwolnienia na dziecko w wieku do 14 lat może skorzystać pracownik, którego dzieci pochodzą z dwóch lub więcej związków małżeńskich?

25. Czy w przypadku skrócenia okresu wypowiedzenia w trybie art. 361 KP pracownik ma prawo do zasiłku dla bezrobotnych za skrócony okres wypowiedzenia?
26. Czy pracownik otrzymujący odszkodowanie z tytułu umowy o zakazie konkurencji trwającej po ustaniu stosunku pracy ma prawo do zasiłku dla bezrobotnych?
27. Czy w komórce organizacyjnej służby bhp może być zatrudniony więcej niż 1 główny specjalista ds. bhp?
28. Czy pracownik musi zwrócić dofinansowanie do wypoczynku z ZFŚS jeżeli jego urlop został przerwany i nie trwał dłużej niż 14 dni?
29. Czy choroba pracownika przypadająca w dniu wyznaczonym przez pracodawcę jako dzień wolny z tytułu święta przypadającego w sobotę powoduje konieczność wyznaczenia dodatkowego dnia wolnego od pracy?
30. Czy wypadek pracownika na terenie prywatnej posesji pracodawcy może zostać uznany za wypadek przy pracy?
31. Czy pracodawca ma obowiązek zapewnienia defibrylatora?
32. Jaki jest zakres profilaktycznych badań lekarskich pracownika, który sporadycznie używa samochodu do celów służbowych?
33. Dwa stosunki pracy z tym samym pracodawcą a konsekwencje w sferze praw i obowiązków pracowniczych,
34. Jak udokumentować okres pracy za granicą wpływający na zakres uprawnień pracowniczych w kraju?
35. Czy pracownik powinien otrzymać ekwiwalent za używanie własnej odzieży roboczej za czas nieświadczenia pracy?
36. Czy szkolenie podnoszące kwalifikacje zawodowe (nie-behaposkie) wlicza się do czasu pracy i czy pracownik może odmówić wzięcia w nim udziału?
37. Czy wyjście prywatne może trwać cały dzień?
38. Jak ustalić wymiar urlopu wypoczynkowego pracownikowi, który przed podjęciem pracy w danej firmie podlegał Kartce Nauczyciela lub był pracownikiem tymczasowym?
39. Jak prawidłowo ustalić comiesięczny termin wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług?
40. Czy pracodawca ponosi odpowiedzialność za przedmioty pozostawione przez pracownika w szatni bądź samochód pozostawiony na służbowym parkingu?
41. Czy pracownicy tymczasowi są uwzględniani w stanie załogi decydującym o konieczności utworzenia regulaminów pracy, wynagradzania, tworzenia ZFŚS, stosowaniu ustawy o zwolnieniach grupowych, konieczności utworzenia służby bhp?
42. W jakich przypadkach pracownik może rozwiązać z pracodawcą umowę o pracę w trybie art.

55 § 11 KP?

43. Czy można wydać pracownikowi używaną odzież roboczą jako nowy przydział?
44. Czy pracownik uczęszczający na studia podyplomowe ma prawo do urlopu szkoleniowego?
45. Czy przejście ze zmiany dziennej na zmianę nocną i na odwrót pociąga za sobą obowiązek skierowania na profilaktyczne badania lekarskie?
46. Wymiar urlopu wypoczynkowego przy zmianie wymiaru etatu w trakcie roku kalendarzowego,
47. Zatrudnienie równoległe a obowiązek sporządzenia karty wypadku,
48. Czy pracownik może odmówić pracy w obuwiu ochronnym typ S1 (na hali z wózkami jezdniowymi) z przyczyn zdrowotnych?
49. Ile dni „urlopu okolicznościowego” przysługuje z tytułu urodzenia dziecka martwego lub zgonu dziecka tuż po porodzie?
50. Na jakich zasadach realizowane jest zwolnienie od pracy dla honorowego krwiodawcy?
51. Czy pracodawca ma obowiązek wydania zaświadczenia o zatrudnieniu i o wysokości wypłacanego wynagrodzenia za pracę?
52. Jak ustalić wymiar pierwszego urlopu wypoczynkowego w życiu? Czy wynikające z jego wyliczenia niepełne dni należy zaokrąglić „w górę”?
53. Czy umowa o pracę pracownika otrzymującego minimalne wynagrodzenie za pracę musi być co roku aneksowana?
54. Ile wynosi maksymalny roczny limit godzin nadliczbowych, ustanowiony w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w umowie o pracę?
55. Nabycie i utrata stopnia niepełnosprawności a prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego,
56. Czy pracownik, który nie przyjął nowych warunków zatrudnienia w trybie wypowiedzenia zmieniającego ma prawo do odprawy z ustawy o tzw. zwolnieniach grupowych?
57. Jakie przepisy regulują procedurę kontroli pracowników na obecność w organizmie narkotyków i podobnie działających substancji?
58. Czy w umowie o pracę można zastrzec karę umowną?
59. Czy przyczyną usprawiedliwiająca nieobecność w pracy mogą być warunki atmosferyczne?

Temat: Trudne przypadki z zakresu prawa pracy i BHP cz. 3

1. Dwa stosunki pracy z tym samym pracodawcą a konsekwencje w sferze praw i obowiązków pracowniczych.
2. Czy pomyłka pracodawcy w dacie zawarcia umowy o pracę przywołanej w wypowiedzeniu może stanowić podstawę do jego uchylecia?

3. Jakie są konsekwencje rozwiązania umowy o pracę bez zachowania formy pisemnej (SMS, fax, mail) przez pracownika i pracodawcę? Czy tego typu czynność prawna jest prawnie skuteczna?
4. W którym momencie ustaje stosunek pracy, gdy druga strona (pracodawca lub pracownik) nie przyjmuje oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę i zostaje ono wysłane do niej pocztą tradycyjną?
5. Czy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę w trybie natychmiastowym (art. 52 KP) wskazując datę przyszłą?
6. Z ilu godzin odpoczynku może skorzystać pracownik, który zakończył podróż służbową w godzinach nocnych?
7. Jak prawidłowo udzielić pracownikowi równoważnego odpoczynku (art. 132 § 3 KP) w zamian za niezachowany odpoczynek dobowy?
8. Jaki jest wymiar urlopu pracownika, który przepracował jedynie parę dni na przełomie dwóch miesięcy?
9. Jaki jest wymiar urlopu wypoczynkowego przy zatrudnieniu jednoczesnym (równoległym)?
10. Czy pracownik może skutecznie odmówić zwrotu omyłkowo nadpłaconego wynagrodzenia za pracę?
11. Czy pracownicy ze stopniem niepełnosprawności mogą odpracowywać wyjścia prywatne poza godzinami swojej pracy?
12. Jakie przyczyny mogą uzasadniać odmowę akceptacji wniosku pracownika w przedmiocie łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą oraz korzystania z uprawnień określonych w art. 67¹⁹ KP i art. 142¹ KP?
13. Czy urodzenie dziecka przez pracownicę korzystającą z urlopu wychowawczego przerywa ten urlop?
14. Ile lat należy doliczyć do stażu urlopowego absolwentowi 2-letniego liceum eksternistycznego?
15. Czy pracodawca jest zobowiązany zapewnić miejsce do siedzenia pracownikowi wykonującemu pracę w pozycji stojącej?
16. Jak spełnić wymóg zapewnienia co czwartej niedzieli wolnej od pracy?
17. Czy pracownikowi przysługuje „urlop okolicznościowy” z tytułu własnego ślubu kościelnego, który ma się odbyć w pewien czas po ślubie cywilnym?
18. Czy w trybie art. 163 § 3 KP urlop wypoczynkowy może zostać udzielony zaliczkowo?
19. Jak sklasyfikować wypadek, któremu uległ pracownik podczas przerwy w pracy na terenie zakładu pracy i poza nim oraz podczas tzw. wyjścia prywatnego?
20. Czy BHP-owiec wychowujący dziecko w wieku do lat 8 może odmówić udziału w pracach

- zespołu powypadkowego w nocy, poza jego godzinami pracy lub poza stałym miejscem pracy?
21. Czy uzyskanie stopnia niepełnosprawności pociąga za sobą obowiązek skierowania na profilaktyczne badania lekarskie? Czy w skierowaniu na badania lekarskie pracodawca może zamieścić informację o niepełnosprawności pracownika?
 22. Na jakich zasadach jest realizowane zwolnienie od pracy dawcy organów oraz dawcy szpiku kostnego?
 23. Czy okres przygotowania się do pracy (np. przebranie się, pobieranie narzędzi, podział załogi) jest wliczany do czasu pracy?
 24. Komu przysługuje status emeryta-byłego pracownika uprawnionego do świadczeń z ZFŚS?
 25. Czy czas podróży służbowej wlicza się do czasu pracy?
 26. Ile razy pracownik może kwestionować ustalenia poczynione w protokole powypadkowym dotyczącym tego samego zdarzenia?
 27. W jaki sposób ustalić dodatek nocy, gdy pracownik świadczy pracę na przełomie miesięcy o różnym nominale czasu pracy?
 28. Czy dopuszczalne jest dokonywanie potrąceń z wynagrodzenia należnego zleceniobiorcy?
 29. Jaka dietę otrzyma pracownik odbywający zagraniczną podróż służbową przez kilka państw?
 30. Jaki jest skład zespołu powypadkowego, w sytuacji, gdy wypadkowi uległ członek służby bhp/osoba wykonująca zadania tej służby w zakładzie pracy?
 31. Czy wypadek pracownika na terenie prywatnej posesji pracodawcy może zostać uznany za wypadek przy pracy?
 32. Jak rozliczyć czas pracy pracownika, który został zobligowany do pracy w „wolną sobotę” (art. 151³ KP) w sytuacji, gdy wziął on w tym dniu urlop na żądanie?
 33. Czy pracownik, który zawiadomił o przyczynie nieobecności lecz spóźnił się z jej usprawiedliwieniem może zostać zwolniony z pracy?
 34. Czy pracodawca musi skierować na badania kontrolne pracownika, którego 30 dniowy okres nieobecności w pracy był przerywany weekendami?
 35. Czy pracodawca jest zobowiązany zapewnić przysznic pracownikowi dojeżdżającemu do pracy na rowerze?
 36. Jaki jest wymiar urlopu wypoczynkowego pracownika, który przed uzyskaniem orzeczenia o stopniu niepełnosprawności był zatrudniony na 7/8 etatu?
 37. Czy pracownik ma prawo do diety za podróż służbową trwającą pomiędzy 8 a 12 godzin, za którą pracodawca nie zapewnił pełnego wyżywienia a jedynie 2 posiłki?
 38. Czy pracodawca może zwolnić z pracy pracownika, który nie przeszedł badań kontrolnych jednocześnie otrzymując w tym dniu L-4?

39. Czy przedłużenie terminowej umowy o pracę do dnia porodu w trybie art. 177 § 3 KP może doprowadzić do jej przekształcenia w umowę o pracę na czas nieokreślony z powodu przekroczenia „limitu 3/33”?
40. Czy polski pracodawca w umowie o pracę z obywatelem polskim może wskazać jako prawo właściwe prawo innego państwa, jeżeli praca nie będzie świadczona poza granicami Rzeczypospolitej Polski?
41. Czy pracownik zmieniający pracę w trakcie roku kalendarzowego ma prawo do 14 dni wypoczynku?
42. Jaka jest treść świadectwa pracy w przypadku przegranego przez pracodawcę sporu w przedmiocie zasadności rozwiązania umowy o pracę?
43. Czy umowa o pracę może zostać sporządzona w języku obcym?
44. Jak rekompensować pracę wykonywaną w okresie tzw. „czarnej dziury”, czyli pomiędzy dobami pracowniczymi?
45. Czy wynagrodzenie za pracę może zostać określone na poziomie niższym od minimalnego i zostać uzupełnione stałym dodatkiem wyrównawczym?
46. Czy pracodawca może wypożyczyć swojego pracownika innemu pracodawcy?
47. Jaki jest termin wymaganej wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy?
48. Czy należy zrekompensować pracę nadliczbową trwającą krócej niż 1 godzina?
49. Czy pracownik zatrudniony na 1/8 etatu ma prawo do 32 dni urlopu?
50. Jak ustalić 14 kolejnych dni wypoczynku na potrzeby art. 162 KP?
51. Czy pracodawca zatrudniający obydwu małżonków może odmówić dofinansowania do wypoczynku z ZFŚS jednemu z nich z uwagi na fakt przyznania dofinansowania drugiemu małżonkowi?
52. Czy pracodawca może skierować pracownika na badania lekarskie przed upływem ważności poprzednich badań?
53. Czy pracodawca jest zobligowany wystawić pracownikowi referencje?
54. Czy w przypadku udokumentowania wyższego stażu pracy z opóźnieniem pracownikowi przysługuje roszczenie o wyrównanie dodatku stażowego czy nagrody jubileuszowej?
55. Czy urlop wypoczynkowy może trwać przez część dnia pracy?
56. Czy pracownik ma prawo do urlopu okolicznościowego z tytułu śmierci i pogrzebu byłego małżonka lub byłej teściowej?
57. Czy siedząca praca biurowa lub praca na stanowisku kierowcy mogą być uznane za prace w wymuszonej pozycji ciała?
58. Czy egzamin kończący szkolenie bhp przeprowadzane w formie e-learningu może odbyć się na odległość?

59. Czy pracownik uczęszczający na studia doktoranckie ma prawo do urlopu szkoleniowego z art. 103¹ § 2 pkt 1 KP?
60. Jaki jest termin pieniężnej rekompensaty za dobowe godziny nadliczbowe w przypadku wielomiesięcznego okresu rozliczeniowego?

Temat: Ochrona danych osobowych w zatrudnieniu

1. Jakich reguł wynikających z RODO należy przestrzegać przy prowadzeniu dokumentacji pracowniczej,
2. Czy wręczenie pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę lub zawiadomienia o nałożeniu kary porządkowej w obecności innego pracownika narusza przepisy RODO,
3. Jakich pytań nie należy zadawać podczas rekrutacji,
4. Czy na firmowej stronie internetowej można podawać wyniki rekrutacji,
5. Czy tzw. rekrutacje „ślepe” (ukryte) są zgodne z przepisami dotyczącymi ochrony danych osobowych,
6. Jakie dane można przetwarzać na potrzeby korzystania z tzw. urlopu okolicznościowego,
7. Czy można żądać od kandydata na pracownika referencji wystawionych przez poprzedniego pracodawcę,
8. Czy w dokumentacji pracowniczej można przechowywać kserokopie:
 - dowodu osobistego, paszportu, prawa jazdy pracownika,
 - skróconego aktu urodzenia, zgony, czy zawarcia małżeństwa,
 - dokumentów legalizujących pobyt pracowników spoza UE,
9. Czy dane o potencjalnych kandydatach na pracowników mogą być pozyskiwane z pośrednictwem portali społecznościowych, np. LinkedIn itp.,
10. Na czym polega prawo do zapomnienia w kontekście stosunku pracy,
11. Czy pracodawca może ujawnić pracownikowi dane osoby (np. klienta), która złożyła na niego skargę,
12. Czy pracownik służby BHP może utrzymywać nieprawidłowości w zakładzie pracy robiąc zdjęcia pracownikom,
13. Jakie dane może pobierać pracodawca od kandydata na pracownika a jakie od pracownika,
14. Jakie dodatkowe dane pracodawca może zażądać od kandydata na pracownika i pracownika,
15. Czy można przechowywać dane osobowe kandydatów na pracownika, którzy nie przeszli pozytywnie procesu rekrutacji,
16. Jakie dane może pozyskiwać pracodawca od kandydatów na pracownika i pracowników w

oparciu o testy kompetencyjne?

17. Czy niektóre dane o pracowniku (m.in. o wysokości wynagrodzenia) mogą być udostępniane osobom lub podmiotom zewnętrznym w trybie dostępu do informacji publicznej,
18. Czy pracodawca może żądać podania adresu zamieszkania i numeru PESEL w celu zamieszczenia na skierowaniu na wstępne badania lekarskie,
19. Czy pracodawca może weryfikować posiadanie przez pracowników uprawnień do kierowania pojazdami,
20. Czy pracodawca może upublicznić wyniki konkursu na pracownika miesiąca,
21. Jak należy postąpić w przypadku uzyskania danych osobowych poza okresem rekrutacji (kandydat wysłał CV lub list motywacyjny z własnej inicjatywy),
22. Czy w aktach osobowych pracodawca można przechowywać CV,
23. Jakie uprawnienia posiada pracownik w stosunku do danych, które jego dotyczą (dostęp, sprostowanie, żądanie usunięcia, sprzeciw, ograniczenie przetwarzania),
24. Na jakie kwestie w zakresie ochrony danych osobowych należy zwrócić uwagę organizując wideokonferencję,
25. Czy pracodawca może udostępnić komornikowi numer rachunku bankowego pracownika,
26. Czy pracodawca może pozyskiwać informację o pracowniku w kontekście zadłużenia alimentacyjnego,
27. Jakie dane osobowe członków rodziny pracownika można przetwarzać na potrzeby realizacji prawa do urlopów związanych z rodzicielstwem,
28. Kto jest zobowiązany dostarczyć pracodawcy zaświadczenie o niekaralności,
29. Czy pracodawca jest zobowiązany zwrócić koszt uzyskania zaświadczenia o niekaralności,
30. Czy w skierowaniu na profilaktyczne badania lekarskie pracodawca powinien zamieścić wzmiankę o niepełnosprawności pracownika,
31. Czy można przechowywać w aktach osobowych dane zgromadzone przed wejściem w życie RODO,
32. Czy pracodawca może weryfikować autentyczność dokumentów przedłożonych przez kandydata na pracownika na etapie rekrutacji,
33. Czy pracodawca może przechowywać informacje o zainteresowaniach, hobby lub danych wrażliwych przekazane przez kandydatów do pracy na etapie rekrutacji w treści CV lub listów motywacyjnych,
34. Jakich danych biometrycznych i w jakich sytuacjach może zażądać pracodawca,
35. Czy pracodawca może wymagać od pracownika udostępnienia zdjęcia na potrzeby zatrudnienia (identyfikatory, legitymacje służbowe, zakładowa strona internetowa),
36. Czy pracodawca może umieszczać na firmowej stronie internetowej imiona i nazwiska

- pracowników oraz ich firmowe maile i numery telefonów,
37. Czy społeczny inspektor pracy może przeglądać dokumentację pracowniczą w ramach realizacji swych zadań ustawowych,
38. Czy związki zawodowe mogą uzyskać informację o wysokości (najniższego i najwyższego) wynagrodzenia na potrzeby negocjacji płacowych z pracodawcą,
39. Czy związki zawodowe mogą wymagać od pracodawcy udostępnienia informacji o wysokości potrąconych składek związkowych od pracowników,
40. Czy wobec małżonki/ka pracownika w związku z wnioskiem o wypłatę zapomogę/dofinansowanie z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych należy spełnić obowiązek informacyjny?
41. Jakie warunki musi spełniać umowa o powierzenie przetwarzania danych osobowych podmiotom trzecim, (biuro obrachunkowe, biuro kadrowo-księgowe itp.),
42. Jakich zasad należy przestrzegać stosując monitoring?
43. Czy pracodawca może korzystać z prywatnych danych kontaktowych pracownika w tym adresu e-mail po okresie zatrudnienia,
44. Czy pracodawca może zlecić kontrolę prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich podmiotowi zewnętrznemu,
45. Czy wysyłając pracownika na szkolenie pracodawca zobowiązany jest zawrzeć umowę powierzenia z firmą szkoleniową,
46. Czy można zamieszczać powód absencji pracownika na liście obecności,
47. Czy na liście obecności można zamieszczać imiona i nazwiska pracowników,
48. Czy w aktach osobowych można przechowywać notatki służbowe,
49. Gdzie przechowywać upoważnienia do przetwarzania danych osobowych oraz klauzulę informacyjną RODO,
50. Jakie reguły rządzą przetwarzaniem danych osobowych na potrzeby ZFŚS,
51. Na czym polega animizacja danych osobowych w dokumentacji pracowniczej,
52. Jakie działania może podjąć organ kontroli w razie stwierdzenia naruszenia danych osobowych,
53. Jak kształtuje się odpowiedzialność pracodawcy w przypadku naruszenia przepisów o ochronie danych osobowych, wielomiesięcznego okresu rozliczeniowego?

Temat: Trudne przypadki z zakresu prawa pracy i BHP cz. 4

1. Czy pracodawca może wyciągnąć negatywne konsekwencje wobec pracownika, który zataił fakt swojej niepełnosprawności?
2. Problematyczny homeworking, czyli czy można łączyć pracę w biurze z pracą w domu (czasowo, naprzemiennie, w pewnych okresach)?
3. Czy pracownik może nagrywać rozmowy z przełożonymi i innymi pracownikami na potrzeby ewentualnego postępowania w sądzie?
4. Czy pracownikowi odnawiającemu uprawnienia (np. 5kW) przysługuje 6-dniowy urlop szkoleniowy?
5. Czy na zasadach art. 82 KP można obniżyć wynagrodzenie pracownika za wadliwe wykonanie pracy poniżej kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę?
6. Czy z uprawnień związanych z rodzicielstwem może korzystać pracownik, którego małżonek/małżonka jest osobą bezrobotną?
7. Czy pracodawca może zobligować pracowników do utrzymywania czystości w zakładzie pracy, w tym sprzątania stanowisk pracy, czy toalet?
8. Czy z urlopu macierzyńskiego może skorzystać kobieta, która poroniła przed 20 tygodniem ciąży?
9. Czy bezpośrednio po >30-dniowej nieobecności spowodowanej chorobą pracownik może wziąć udział w szkoleniu BHP
10. Czy pracownik nocnej zmiany może pracować w ostatnim dniu obowiązywania umowy o pracę po godzinie 24:00?
11. Na czym polega „bezpośredni nadzór” w rozumieniu § 81 OgólPrzepBhpR?
12. Na czym polega zasada niepodzielności urlopu wypoczynkowego i jakie są od niej wyjątki?
13. Czy pracownik może ponieść odpowiedzialność za porzucenie pracy?
14. Na jakich zasadach przenieść niewykorzystany urlop wypoczynkowy na okres obowiązywania kolejnej umowy o pracę?
15. Czy były pracownik ma prawo do odprawy rentowej, jeżeli decyzja ZUS została wydana po ustaniu stosunku pracy w trybie art. 53 KP?
16. Czy pracownik, który dociera do stanowiska pracy wchodząc po drabinie podlega badaniom wysokościowym?
17. Czy pracownika leczącego się z choroby alkoholowej można zwolnić dyscyplinarnie?
18. W jaki sposób obliczyć okres wydłużenia urlopu rodzicielskiego dla pracownika łączącego korzystanie z tego urlopu z pracą?
19. Czy można wyciągać jakiegokolwiek konsekwencje wobec pracownika, który notorycznie

choruje?

20. Czy niewykorzystany urlop wypoczynkowy może zostać przeniesiony do następnego pracodawcy na podstawie trójstronnego porozumienia zawartego pomiędzy pracodawcami i pracownikiem?
21. Czy pracodawca powinien zapewnić krem z filtrem UV pracownikom wykonującym pracę na otwartej przestrzeni w okresie letnim?
22. Jakie są granice dopuszczalnej krytyki pracodawcy?
23. Czy pracownikowi odnawiającemu uprawnienia (np. 5kW) przysługuje 6-dniowy urlop szkoleniowy?
24. W jaki sposób udzielić urlopu wypoczynkowego pracownicy, która łączy urlop rodzicielski z pracą?
25. W jakich przypadkach możliwe jest rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem korzystającym z ochrony przedemerytalnej?
26. Jak prawidłowo ustalić długość okresu wypowiedzenia?
27. Na jakich zasadach możliwe jest wydłużenie okresu wypowiedzenia umowy o pracę?
28. W jakich przypadkach pracownik może odmówić pracy w godzinach nadliczbowych?
29. W jakim wymiarze (7 czy 8 godzin) planować pracę pracownikowi w okresie pomiędzy kolejnymi orzeczeniami o stopniu niepełnosprawności?
30. Jak określić termin wypłaty wynagrodzenia, aby był zgodny z art. 85 KP?
31. Czy można odpracować „wyjście prywatne” zanim ono nastąpi na zasadzie tzw. banku godzin?
32. Czy woda kranowa nasycona CO₂ spełnia wymóg napoju profilaktycznego?
33. Czy można wypowiedzieć pracownikowi umowę o pracę w dniu wolnym od pracy lub poza jego godzinami pracy, w godzinach nocnych?
34. Czy do kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich można upoważnić osobę spoza zakładu pracy?
35. Czy pracownik podejmujący swą pierwszą w życiu pracę na prawo do urlopu na żądanie?
36. Czy koordynator ds. BHP musi być powołany w galeriach handlowych czy biurach?
37. Jak ustalić wymiar urlopu niepełnosprawnego pracownika zatrudnionego na część etatu?
38. Czy przywrócony do pracy pracownik ma prawo do nagrody jubileuszowej ustalonej wraz z okresem pozostawania bez pracy?
39. Awans lub „degradacja” w ramach tego samego działu a obowiązek odbycia szkolenia BHP oraz badań profilaktycznych?
40. Czy można zawrzeć nieodpłatną umowę zlecenie?
41. W jakich przypadkach urlop wychowawczy i urlop rodzicielski nie chronią pracownika przed

- zwolnieniem z pracy?
42. Czy pracownik korzystający z urlopu wychowawczego może oddać dziecko do żłobka czy przedszkola na 3-4 godziny dziennie?
43. Za ile dni urlopu wypoczynkowego należy wypłacić ekwiwalent pracownikowi, który korzystał z urlopu bezpłatnego przez niemal 2-miesięczny okres zatrudnienia?
44. Od którego momentu rozpoczyna się urlop wypoczynkowy pracownika III zmiany - od chwili zakończenia zmiany; dnia kalendarzowego, w którym świadczył pracę, czy zakończenia doby pracowniczej?
45. Czy pracodawca jest zobowiązany tworzyć zakresy obowiązków (czynności) i jak powinien on wyglądać?
46. Na kim - pracodawca użytkownik czy APT - spoczywa obowiązek dofinansowania zakupu okularów korygujących wzrok pracownika tymczasowego?
47. Czy pracownik, który otrzymał orzeczenie o stopniu niepełnosprawności z adnotacją: „zatrudnienie tylko w warunkach pracy chronionej” może zostać zwolniony z pracy, jeżeli jego pracodawca nie ma statusu ZPChR?
48. Jak ustalić stan zatrudnienia na potrzeby stosowania ustawy o zwolnieniach grupowych?
49. Czy pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników może wprowadzić regulamin pracy lub wynagradzania? Czy zmniejszenie zatrudnienia poniżej 50 pracowników powoduje automatyczne utratę mocy przez regulamin?
50. Kto ponosi koszty kursu/szkolenia (np. 5KW, prawo jazdy specjalistyczne itp.) w zakresie „przed” i „w trakcie” zatrudnienia?
51. Jaki jest wymiar urlopu pracownika, którego stosunek pracy zakończył się w danym roku kalendarzowym skróconym okresem wypowiedzenia?
52. Czy w aktach pracownika należy przechowywać oryginał czy kopię zaświadczenia o szkoleniu okresowym bhp?
53. Czy zgodnie z § 6 pkt 1a DokPracR należy odnotowywać liczbę przepracowanych godzin oraz godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy pracownika zatrudnionego w systemie zadaniowego czasu pracy?
54. Jaki jest maksymalny czas pracy w pomieszczeniu bez naturalnego oświetlenia?
55. Czy pracodawca ma obowiązek zapewnienia kierowcy okularów korygujących wzrok?
56. Jak długo może trwać płatna nieobecność usprawiedliwiona z powodu badań profilaktycznych?
57. Jak pod rządami obecnych przepisów wystawić duplikat świadectwa pracy?
58. Jaka jest wysokość diety, jeżeli w trakcie podróży służbowej pracownik jest niezdolny do pracy?

59. Czy pracodawca jest zobligowany zapewnić specjalistyczne krzesło pracownikowi z dysfunkcją kręgosłupa?
60. Jakie zdarzenie, do którego doszło w domu telepracownika może zostać uznane za wypadek przy pracy?

Temat: Trudne przypadki z zakresu prawa pracy i BHP cz. 5

1. Czy pracodawca jest zobowiązany zrekompensować koszt zakupu okularów korygujących wzrok pracownikowi zatrudnionemu na część etatu, który w niektóre dni pracuje mniej niż 4 godziny?
2. Czy zawiadomienie o ukaraniu należy usunąć z akt osobowych pracownika, którego stosunek pracy zakończył się przed upływem roku od nałożenia kary porządkowej?
3. Czy pracownik ma prawo do świadczenia urlopowego (tzw. wczasów pod gruszą), jeżeli jego 14-dniowy wypoczynek przypadał na przełomie roku kalendarzowego?
4. Czy pracownik przebywający przez cały rok kalendarzowy na świadczeniu rehabilitacyjnym ma prawo do urlopu wypoczynkowego?
5. Czy zachorowanie na chorobę zakaźną (m.in. COVID-19) może być uznane za wypadek przy pracy lub chorobę zawodową?
6. Jak ustalić okres 3-miesięcznej oraz 3-dniowy okres wypowiedzenia umowy o pracę na okres próbny?
7. Czy pracodawca musi ukończyć szkolenie BHP dla osób kierujących, jeśli nie nadzoruje bezpośrednio procesu prac np. na budowie?
8. Jak ustalić wynagrodzenie pracownika za miesiąc, w którym po przepracowaniu całego nominału czasu pracy pracownik rozchorował się?
9. Jak ustalić wymiar urlopu wypoczynkowego w dniach i godzinach pracownikowi, któremu w trakcie roku zmienia się norma czasu pracy z uwagi na uzyskany stopień niepełnosprawności?
10. Czas pracy w dniu zmiany czasu z zimowego na letni i z letniego na zimowy
11. Jak prawidłowo określić normę czasu pracy niepełnoetatowca w informacji o warunkach zatrudnienia (art 29 § 3 KP)?
12. Czy każde stanowisko pracy wyposażone w monitor ekranowy powinno spełniać wymagania z rozporządzenia (podnózek, drukarka, skaner, trackball itp.) i czy w sytuacji niespełnienia tych wymogów pracownik ma prawo do okularów korygujących wzrok?
13. Czy „przedstawiciel załogi” musi być powołany u każdego pracodawcy?
14. Czy pracownik ma prawo do urlopu rodzicielskiego, jeżeli jego żona jest cudzoziemką i

- korzystała z urlopu macierzyńskiego na zasadach obcego prawa pracy?
15. Czy umowa o zakazie konkurencji wiąże pracownika po przejściu zakładu pracy na innego pracodawcę na zasadach art. 231 KP?
 16. Czy wysokość refundacji zakupu okularów korygujących wzrok może być uzależniona od wady wzroku?
 17. Czy do okresu ochronnego z art. 53 § 1 pkt 1b KP wliczamy okres choroby?
 18. Jakie uprawnienia powinien posiadać pracownik, aby wymienić świetlówkę w miejscu pracy?
 19. Czy pracodawca może odwołać pracownika z urlopu ojcowskiego w razie zaistnienia szczególnych potrzeb zakładu pracy?
 20. Jaki jest skład zespołu powypadkowego w związku z wypadkiem pracownika tymczasowego?
 21. Jak ustalić kwotę wolną od potrąceń?
 22. Czy w przypadku zmiany formy organizacyjnej przedsiębiorstwa, np. przekształcenie jednoosobowej działalności gospodarczej w spółkę, czy spółki cywilnej w spółkę z o.o. – pracodawca ma obowiązek stosować procedurę informacyjną z art. 231 KP?
 23. Czy szkolenie wstępne bhp odbyte przez zleceniobiorcę, praktykanta czy pracownika tymczasowego zwolni go z obowiązku odbycia tego szkolenia po zawarciu umowy o pracę z tym samym podmiotem?
 24. Czy nieobecność w pracy skraca 3-miesięczny okres powierzenia innej pracy na zasadach art. 42 § 4 KP?
 25. Czy można zawrzeć z cudzoziemcem umowę o pracę na czas nieokreślony?
 26. Jaka jest częstotliwość szkoleń okresowych BHP brygadzysty pracującego na wysokości?
 27. Czy pracownik zatrudniony jednocześnie u dwóch pracodawców ma prawo do dwóch odpraw emerytalno-rentowych?
 28. Czy można obniżyć wymiar etatu w trybie art. 1868 KP po wykorzystaniu 35 miesięcy urlopu wychowawczego lub wykorzystaniu 5 jego części?
 29. Czy wywieszanie harmonogramu czasu pracy (grafiku) „na bramie”, w szatni lub innym ogólnie dostępnym miejscu na terenie zakładu pracy narusza RODO?
 30. Czy instruktaż stanowiskowy może zostać przeprowadzony przez brygadzystę przy współudziale wyszkolonego pracownika z długim stażem w firmie, nie posiadającego szkolenia dla kierujących?
 31. Godziny nadliczbowe ciężarnej oraz niepełnosprawnej osoby zarządzającej w imieniu pracodawcy zakładem pracy.
 32. Czy wynagrodzenie za pracę może zostać określone w umowie o pracę przez podanie kwoty rocznej pensji?

33. Czy w skierowaniu na badania profilaktyczne należy podać czas pracy przy monitorze ekranowym?
34. Czy w skierowaniu na badania profilaktyczne należy określać poziom wysokości, na jakiej pracownik wykonuje pracę?
35. W jakiej wysokości wynagrodzenie przysługuje pracownikowi za dzień nieobecności w pracy związany z zabiegiem po zakończonym okresie chorobowego spowodowanego wypadkiem przy pracy?
36. Czy pracownik jest zobowiązany odpracować urlop na prawach urlopu macierzyńskiego jeżeli sąd opiekuńczy oddalił wniosek o przysposobienie dziecka?
37. Czy żona pracownika musi przedstawić upoważnienie do odbioru wynagrodzenia za pracę należnego jej mężowi pozostającemu w śpiączce?
38. Czy zwolnienie od pracy na dziecko do 14 roku życia należy wykorzystać w pełnych godzinach?
39. Czy okres używalności ŚOI oraz odzieży obuwia/roboczego należy liczyć od daty produkcji czy od daty wydania pracownikowi do rzeczywistego używania?
40. Czy w świadectwie pracy należy podać liczbę przepracowanych godzin nadliczbowych?
41. Czy w trybie art. 362 KP pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy jedynie w niektóre dni tygodnia?
42. Jaki urlop przysługuje pracownicy, która urodziła dziecko podczas korzystania z urlopu rodzicielskiego bądź urlopu wychowawczego?
43. Czy w regulaminie pracy należy zamieścić wykaz prac wzbronionych młodocianym lub kobietom, jeżeli pracodawca w ogóle nie zatrudnia takich osób?
44. W jakich przypadkach należy dopełnić podstawę ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy?
45. Jaki okres zatrudnienia należy wpisać do świadectwa pracy w przypadku skrócenia okresu wypowiedzenia w trybie art. 36 § 6 KP oraz art. 361 KP?
46. Czy orzeczenie z badań psychotechnicznych należy przechowywać w aktach osobowych?
47. Jakimi kosztami może zostać obciążony pracodawca w przypadku odwołania pracownika z urlopu wypoczynkowego?
48. Czy pracownik tymczasowy ma prawo do dodatkowego urlopu z tytułu niepełnosprawności, a jeśli tak, to jak ustalić jego wymiar?
49. Czy pracownicy zatrudnieni na stanowiskach administracyjno-biurowych mają prawo otrzymać odzież roboczą?
50. Czy pracownik służby BHP może utrzymywać nieprawidłowości w zakładzie pracy robiąc zdjęcia pracownikom?

51. Czy pracownikowi należy zrefundować koszt zakupu okularów korygujących wzrok, jeżeli badania okulistyczne nie zostały przeprowadzone w ramach badania wstępnego, okresowego lub kontrolnego?
52. Jak ustalić czas pracy i wynagrodzenie pracowników w przypadku ustanowienia zakładowego dnia wolnego od pracy (np. rocznica powstania firmy)?
53. Jak ustalić liczbę średniotygodniowych godzin nadliczbowych?
54. Czy pracownicy niepełnosprawni, zatrudnieni na część etatu, mogą pracować w godzinach ponadwymiarowych?
55. Czy liczenie limitu umów terminowych 3/33 ulega przerwaniu po przejęciu zakładu pracy na zasadach art. 231 KP?
56. Za jaką część okresu pozostawania bez pracy pracownik przywrócony do pracy zachowuje prawo do urlopu wypoczynkowego?
57. Czy w przypadku zatrudnienia dwóch kobiet w ponad 20-osobowym zakładzie pracy pracodawca jest zobowiązany utworzyć dla nich oddzielne pomieszczenia higieniczno-sanitarne?
58. Czy pracownik może wyrazić zgodę na potrącenia z wynagrodzenia wszelkich przyszłych wierzytelności?
59. Czy pracownikom na stanowiskach administracyjno-biurowych należy zapewnić napoje profilaktyczne?
60. W jakich przypadkach wypadek podczas dyżuru będzie uznany za wypadek przy pracy?

Temat: Trudne przypadki z zakresu prawa pracy i BHP cz. 6

1. Czy konieczne są badania lekarskie pracownika podejmującego pracę po wypadku przy pracy?
2. Na jakich zasadach i w jakim zakresie praca w gospodarstwie rolnym wpływa na uprawnienia pracownicze?
3. Do którego dnia trwa umowa o pracę, której okres obowiązywania wydłużył się na podstawie art. 177 § 3 KP, jeżeli poród nastąpił przed harmonogramowymi godzinami pracy?
4. Czy pracownik nocnej zmiany w okresie wypowiedzenia ma prawo do dni wolnych na poszukiwanie pracy?
5. Czy można zmienić rodzaj umowy o pracę na mocy wypowiedzenia zmieniającego?
6. Czy pracodawca może przyjąć surowsze standardy trzeźwości od zapisanych w art. 46 ustawy o wychowaniu trzeźwości („stan nietrzeźwości” i „stan po użyciu”)?
7. Jak ustalić wielomiesięczny okres obowiązywania terminowej umowy o pracę?

8. W jaki sposób ustalić okres ochronny pracownika korzystającego z obniżonego wymiaru etatu na zasadach art. 1868 KP?
9. Czy obowiązek zapoznania pracownika z ryzykiem zawodowym może zostać zrealizowany podczas szkolenia BHP?
10. Czy pracownik zatrudniony jednocześnie na dwóch umowach o pracę powinien posiadać podwójną dokumentację pracowniczą?
11. Czy pracownik niepełnosprawny zatrudniony w wymiarze poniżej 3/4 etatu ma prawo do przerwy na gimnastykę?
12. Czy opieka na dziecko na podstawie art. 188 KP ulega przerwaniu z powodu choroby?
13. W jakich przypadkach urlop bezpłatny nie obniża wymiaru urlopu wypoczynkowego?
14. Czy odprawa pośmiertna przysługuje członkom rodziny pracownika, który zmarł po zakończeniu obowiązywania umowy o pracę w wyniku wypadku przy pracy, któremu uległ jeden dzień przed ustaniem stosunku pracy?
15. Czy można zmienić oświadczenie w przedmiocie korzystania z uprawnień związanych z rodzicielstwem? Czy pracodawca może narzucić termin na złożenie tego typu oświadczenia?
16. Czy dopuszczalna jest umowa w sprawie transferu urlopu wypoczynkowego na innego pracodawcę?
17. Kogo należy zaliczyć do grupy: „pracownicy niewymienieni w § 14 ust. 2 pkt 1-5 SzkolBhpR”?
18. Czy pracownik zatrudniony na część etatu ma prawo do dnia wolnego od pracy za święto przypadające w dniu dla niego harmonogramowo wolnym od pracy?
19. Jakich zasad przestrzegać przy zawieraniu umów o pracę na zastępstwo?
20. Ile godzin trwa urlop ciężarnej pracownicy, która będąc objęta systemem równoważnego czasu pracy świadczy pracę w wymiarze 8 godzin?
21. Jakie działania należy podjąć w przypadku zagubienia dokumentu z danymi osobowymi (np. świadectwa pracy) przechowywanego w dokumentacji osobowej?
22. Czy należy wyznaczyć dzień wolny za niedzielę zaplanowaną w grafiku, w którą pracownik korzystał z urlopu wypoczynkowego?
23. Czy do okresu odpracowania w ramach tzw. umowy lojalnościowej wliczamy okresy urlopów i innych usprawiedliwionych zwolnień od pracy?
24. Czy pracodawca może udostępnić dane osoby, która sporządziła notatkę służbową na zachowanie pracownika?
25. Na jakich zasadach można całej załodze czasowo pogorszyć warunki zatrudnienia wynikające z umów o pracę lub zakładowych źródeł prawa pracy?
26. Czy pracownik zatrudniony na równoczesnych dwóch umowach o pracę z tym samym

- pracodawcą może być objęty podstawowym systemem czasu pracy w ramach pierwszej umowy i weekendowym systemem czasu pracy w ramach drugiej umowy?
27. Czy należy udzielić dnia wolnego za czas przejazdu w podróży służbowej przypadający na astronomiczne święto lub niedzielę?
28. Czy pracownicy służby BHP mogą pracować zdalnie?
29. Czy wskazaną w kwestionariuszu osobowym osobę, którą należy poinformować w razie wypadku pracownika należy zawiadomić o posiadaniu jej danych osobowych, czyli zrealizować względem niej obowiązek informacyjny z art. 14 RODO?
30. W jakich zagadnieniach pracodawca jest zobowiązany zawiadomić PIP?
31. Jak ustalić upływ terminu „raz na X lat” w kontekście szkoleń okresowych?
32. Czy w regulaminie pracy można przewidzieć karę pieniężną za spóźnienia do pracy?
33. W jakich sytuacjach można przechowywać w aktach osobowych kopię aktu stanu cywilnego?
34. Czy pracownik ma prawo do dni na poszukiwanie pracy, jeżeli pracodawca udzielił mu urlopu w trybie art. 1671 KP i zwolnił z obowiązku świadczenia pracy do końca okresu rozliczeniowego?
35. O czym należy pamiętać zatrudniając pracownika na ½ etatu?
36. Czy dopuszczalne jest zawarcie w umowie na okres próbny klauzuli, na której podstawie staje się ona umową o pracę na czas nieokreślony?
37. Kiedy przedawnia się niewykorzystany w danym roku kalendarzowym urlop na żądanie?
38. Czy pracownik ma prawo do urlopu okolicznościowego z tytułu śmierci i pogrzebu drugiej żony dziadka?
39. Czy pracodawca może planować w grafiku godziny ponadwymiarowe?
40. Czy ta sama przyczyna może stanowić jednocześnie podstawę kary porządkowej i zwolnienia z pracy?
41. Jakie są konsekwencje zgody lekarza na niestosowanie wobec pracownika niepełnosprawnego ograniczeń wynikających z art. 15 ustawy o rehabilitacji i zatrudnianiu osób niepełnosprawnych?
42. Czy nieodpracowane godziny wyjścia prywatnego można zrekompensować czasem wolnym udzielonym za pracę w godzinach nadliczbowych?
43. Czy można zawrzeć umowę na okres próbny z pracownikiem, który pracował już na tym samym stanowisku jako zleceniobiorca, pracownik tymczasowy lub odbywał staż?
44. Na jakich zasadach przyznać urlop wypoczynkowy w kolejnym roku pracy, jeżeli w poprzednim roku (pierwszym roku pracy) pracownik nie przepracował pełnego miesiąca?
45. Czy choroba przypadająca na sobotę, w którą pracownik miał odpracowywać „wydłużony weekend” wymaga odpracowania w innym dniu okresu rozliczeniowego?

46. Czy pracownik ma prawo do wypłaty wynagrodzenia w dniu nieobecności w pracy następującym po późno zakończonej podróży służbowej (relacja pomiędzy art. 132 KP a § 3 ust. 5 UsprNieobR
47. Z ilu dni urlopu na żądanie może skorzystać pracownik zatrudniony jedynie przez część roku kalendarzowego?
48. Czy informację o warunkach zatrudnienia można zamieścić w umowie o pracę?
49. Czy w przypadku wyznaczenia dodatkowych przerw w systemie skróconego czasu pracy pracownik ma prawo do przerw z art. 134 KP?
50. Czy można skutecznie rozwiązać umowę o pracę w trybie art. 53 KP z pracownikiem pozostającym w śpiączce?