

Załącznik nr 2 do uchwały nr 18/DO/2019 Rady Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu z dnia 26 września 2019 r. w sprawie przyjęcia tabeli zgodności efektów uczenia się oraz programu i planu studiów podyplomowych w zakresie prawa pracy

Program studiów podyplomowych w zakresie prawa pracy

Ogólna charakterystyka studiów podyplomowych		
Wydział prowadzący studia podyplomowe:		Wydział Prawa i Administracji
Nazwa studiów podyplomowych:		Studia podyplomowe w zakresie prawa pracy
Nazwa studiów podyplomowych w j. angielskim:		Postgraduate Studies in Labour Law
Poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji		Poziom 7
Liczba semestrów:		Dwa semestry
Łączna liczba godzin zajęć dydaktycznych:		180
Łączna liczba punktów ECTS:		60
Forma zaliczenia studiów podyplomowych – warunki uzyskania świadectwa ukończenia studiów podyplomowych*		Uzyskanie zaliczeń, praca końcowa, egzamin końcowy.
Cel studiów podyplomowych:	Działania lub zadania, które potrafi wykonywać osoba posiadająca kwalifikacje <i>(należy określić, do czego przygotowują uczestników studia podyplomowe).</i>	Celem studiów jest przekazanie uczestnikom specjalistycznej wiedzy z zakresu prawa pracy, zapoznanie ich z aktualnie obowiązującymi w tym zakresie regulacjami prawnymi, orzecznictwem sądowym oraz poglądami doktryny i wykształcenie u uczestników umiejętności samodzielnego rozwiązywania problemów praktycznych występujących w prawie pracy. Podyplomowe Studia w zakresie Prawa Pracy przygotowują uczestników do podjęcia pracy w administracji publicznej i gospodarczej, zwłaszcza zaś w działach służb pracowniczych oraz biurach doradztwa personalnego, a także w Państwowej Inspekcji Pracy. Studia przygotowują również do wykonywania różnych rodzajów aktywności zawodowej wymagającej wiedzy z zakresu prawa pracy, jak np. sędziego sądu pracy, adwokata, radcy prawnego itp. Dla osób zajmujących się w pracy zawodowej problematyką prawa pracy studia podyplomowe stanowią element doskonalenia zawodowego oraz podnoszenia kompetencji, pozwalają aktualizować wiedzę nabytą na wcześniejszych etapach kształcenia, przygotowując do podejmowania nowych wyzwań oraz dając podstawy

Załącznik nr 2 do uchwały nr 18/DO/2019 Rady Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu z dnia 26 września 2019 r. w sprawie przyjęcia tabeli zgodności efektów uczenia się oraz programu i planu studiów podyplomowych w zakresie prawa pracy

		awansu zawodowego. Na rynku pracy studia podyplomowe zwiększają konkurencyjność absolwenta względem osób ubiegających się zarówno o zatrudnienie w administracji publicznej, jak i w podmiotach gospodarczych.
	Uprawnienia związane z posiadaniem kwalifikacji (<i>należy opisać uzyskiwane przez uczestników nowe uprawnienia i kwalifikacje zawodowe niezbędne na rynku pracy</i>).	Podyplomowe Studia w zakresie Prawa Pracy umożliwiają uczestnikom zdobycie wiedzy teoretycznej i praktycznej z zakresu prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych. Zajęcia w ramach Podyplomowych Studiów w zakresie Prawa Pracy - uwzględniające w swej treści i formie zagadnienia praktyczne - dają absolwentom wiedzę, która jest poszukiwana na rynku pracy, np. dotyczącą problematyki cech stosunku pracy, nawiązania, zmiany i rozwiązania stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę, czasu pracy, problematyki urlopowania pracowników, bezpieczeństwa i higieny pracy, ubezpieczeń społecznych.
	Zapotrzebowanie na kwalifikacje, przedstawione w kontekście trendów na rynku pracy, rozwoju nowych technologii, potrzeb społecznych, strategii rozwoju kraju lub regionu (<i>należy również uwzględnić opinie interesariuszy zewnętrznych i wewnętrznych</i>).	W procesie ustalania programu Podyplomowych Studiów w zakresie Prawa Pracy uwzględniono opinie uczestników studiów prowadzonych w latach poprzednich jak również opinie pracowników naukowych Wydziału Prawa i Administracji specjalizujących się w problematyce prawa pracy. W ramach programu można odnaleźć bardzo aktualne zagadnienia dotyczące np. nowych form zatrudnienia, ochrony rodzicielstwa, mobbingu i innych patologicznych zjawisk w środowisku pracy, związków zawodowych i innych reprezentacji pracowniczych oraz ich ochrony, problematyki ubezpieczeń społecznych.
	Możliwości wykorzystania kwalifikacji.	Podyplomowe Studia w zakresie Prawa Pracy przygotowują uczestników do podjęcia pracy w administracji publicznej i gospodarczej, zwłaszcza zaś w działach służb pracowniczych oraz biurach doradztwa personalnego, jak również w Państwowej Inspekcji Pracy. Studia przygotowują także do wykonywania różnych rodzajów aktywności zawodowej wymagającej wiedzy z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych (sędziowie, adwokaci, radcowie prawni, osoby pracujące w kadrach).
	Odniesienie do kwalifikacji o zbliżonym charakterze.	Specjalista ds. rekrutacji, działy służb pracowniczych, prowadzenie spraw pracowniczych, kadrowych.
Efekty uczenia się dla studiów podyplomowych w zakresie prawa pracy		
Symbol	Po ukończeniu studiów podyplomowych absolwent osiąga następujące efekty uczenia się:	
wiedza		
EUS_W01	Ma pogłębioną wiedzę w zakresie prawa pracy ukierunkowaną na rozwiązywanie problemów praktycznych.	
EUS_W02	Ma pogłębioną i uporządkowaną wiedzę o stosunku pracy (poczynając od nawiązania tego stosunku prawnego, a kończąc na jego ustaniu).	

Załącznik nr 2 do uchwały nr 18/DO/2019 Rady Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu z dnia 26 września 2019 r. w sprawie przyjęcia tabeli zgodności efektów uczenia się oraz programu i planu studiów podyplomowych w zakresie prawa pracy

EUS_W03	Zna poszczególne instytucje indywidualnego prawa pracy.					
EUS_W04	Ma poszerzoną i uporządkowaną wiedzę z zakresu zbiorowego prawa pracy.					
EUS_W05	Zna sposoby realizacji przez organy administracji publicznej oraz inne instytucje rynku pracy zadań państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej.					
EUS_W06	Ma uporządkowaną wiedzę z zakresu współczesnych ubezpieczeń społecznych w Polsce.					
umiejętności						
EUS_U01	Potrafi prawidłowo interpretować akty prawne z zakresu prawa pracy.					
EUS_U02	Prawidłowo stosuje obowiązujące przepisy prawne do konkretnych stanów faktycznych.					
EUS_U03	Potrafi wykorzystywać i integrować wiedzę teoretyczną z zakresu prawa pracy oraz innych dziedzin prawa w celu rozwiązywania praktycznych problemów dotyczących poszczególnych instytucji prawa pracy.					
EUS_U04	Potrafi analizować mechanizmy powodujące rozdzźwięk pomiędzy prawem w znaczeniu normatywnym a prawem w działaniu.					
EUS_U05	Ma świadomość odpowiedzialności za realizację powierzonych zadań oraz konieczności ich wykonywania w sposób profesjonalny.					
kompetencje społeczne						
EUS_K01	Potrafi diagnozować poziom swojej wiedzy i kompetencji oraz podejmować działania mające na celu ich uzupełnienie lub podwyższenie; potrafi wyznaczać kierunki własnego rozwoju i kształcenia.					
EUS_K02	Identyfikuje problemy natury moralnej i etycznej związane z wykonywaniem zawodu i dąży do ich rozwiązania w sposób zgodny z prawem i zasadami etyki zawodowej.					
EUS_K03	Ma świadomość potrzeby aktywnego uczestniczenia w życiu społecznym oraz rozumie rolę społeczeństwa obywatelskiego.					
EUS_K04	Jest przygotowany do pełnienia funkcji lidera zarówno z zakresie wykonywanej pracy zawodowej, jak i działalności społecznej.					
Moduły kształcenia wraz z zakładanymi efektami uczenia się						
Moduły kształcenia	Przedmioty	Charakter zajęć (teoretyczne/ praktyczne) T/P	Liczba godzin	Liczba punktów ECTS	Zakładane efekty uczenia się	Sposób weryfikacji zakładanych efektów uczenia się osiągniętych przez uczestnika

Załącznik nr 2 do uchwały nr 18/DO/2019 Rady Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu z dnia 26 września 2019 r. w sprawie przyjęcia tabeli zgodności efektów uczenia się oraz programu i planu studiów podyplomowych w zakresie prawa pracy

Moduł I Zagadnienia wprowadzające	Modele świadczenia pracy w zatrudnieniu (pracownicze i niepracownicze)	T	4	2	Wiedza: Uczestnik zna różnice pomiędzy zatrudnieniem pracowniczym i niepracowniczym. Zna pojęcie i przyczyny wdrażania nowych form zatrudnienia. Wie, na czym polega istota nowych form zatrudnienia, w tym telepracy, samozatrudnienia i pracy tymczasowej. Uczestnik posiada wiedzę o źródłach prawa w ujęciu konstytucyjnym, jak również o autonomicznych źródłach prawa pracy. Zna pojęcie prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p., hierarchię aktów normatywnych prawa pracy oraz moc wiążącą norm tej gałęzi prawa. Ma wiedzę na temat prawa międzynarodowego, a zwłaszcza działalności Międzynarodowej Organizacji Pracy w wytyczaniu standardów w zakresie prawa pracy. Wie, jakie funkcje pełnią zasady prawa pracy, ze szczególnym uwzględnieniem zasady równego traktowania i niedyskryminowania pracowników. Uczestnik rozumie znaczenie art. 300 k.p. w stosunkach pracy. Zna prawno – organizacyjną koncepcję indywidualnego stanowiska pracy; wie, jakie znaczenie prawne ma zakres czynności pracownika i jaką rolę zakres ten pełni w systemie zarządzania jakością. Ma też wiedzę na temat trybów sporządzania zakresów czynności. Zna i rozumie podstawowe pojęcia etyki, takie jak: etyka, moralność, etyka zawodowa. ma również wiedzę na temat etyki pracy (w tym zwłaszcza zasad	Obecność na zajęciach i aktywne uczestnictwo, przygotowanie pracy końcowej oraz jej obrona
	Nowe formy zatrudnienia	T	4	2		
	Źródła prawa pracy	T	4	2		
	Zasady prawa pracy	T	6	2		
	Stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego do stosunków pracy	T	4	2		
	Prawne problemy organizacji pracy	T	4	1		
	Etyczne aspekty świadczenia pracy	T	4	1		
	Zarządzanie zasobami ludzkimi	T	4	1		

					etyki dobrej roboty i profesjonalizmu) oraz etyki współpracy. Uczestnik posiada wiedzę na temat reguł zarządzania zasobami ludzkimi. Umiejętności: Uczestnik potrafi określić wyznaczniki przedmiotu prawa pracy. Umie rozróżnić indywidualne i zbiorowe stosunki pracy. Potrafi określić, jak organizuje się indywidualne stanowisko pracy. Potrafi też dokonać prawidłowej analizy przepisów regulujących autonomiczne źródła prawa pracy, takie jak: układy zbiorowe pracy, porozumienia zbiorowe, regulaminy i statuty. Umie dokonać prawidłowej analizy prawnej podstawowych zasad indywidualnego i zbiorowego prawa pracy. Potrafi także zastosować te zasady w praktyce. Kompetencje społeczne: Uczestnik ma świadomość znaczenia, jakie nowe formy zatrudnienia mają na obecnym rynku pracy. Ma świadomość roli, jaką indywidualne stanowiska pracy odgrywają w poszczególnych strukturach. Ma świadomość znaczenia i wpływu prawa unijnego na ustawodawstwa krajowe państw członkowskich, a także konkretne rozwiązania prawne dotyczące instytucji prawa pracy. Ma również świadomość znaczenia zasad prawa pracy przy ustalaniu dopuszczalności stosowania przepisów Kodeksu cywilnego do stosunków pracy. Ma świadomość znaczenia pracy w życiu człowieka i	
--	--	--	--	--	--	--

Załącznik nr 2 do uchwały nr 18/DO/2019 Rady Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu z dnia 26 września 2019 r. w sprawie przyjęcia tabeli zgodności efektów uczenia się oraz programu i planu studiów podyplomowych w zakresie prawa pracy

					społeczeństw.	
Moduł II Stosunek pracy – wybrane zagadnienia	Ochrona danych osobowych i zarządzanie bezpieczeństwem informacji	T	6	2	Wiedza: Uczestnik ma wiedzę na temat ochrony danych osobowych i zarządzania bezpieczeństwem informacji. Wie, jak dochodzi do nawiązania stosunku pracy. Zna treść umowy o pracę i wie, jak można ją zmienić. Uczestnik zna obowiązki pracodawcy jako podmiotu stosunku pracy oraz jako organizatora stosunków zatrudnienia. Ma świadomość praw i obowiązków pracownika. Zna sposoby, tryb i formę rozwiązania umowy o pracę. Uczestnik zna przebieg postępowania przed sądem pracy ze szczególnym uwzględnieniem postępowania odrębnego w sprawach z zakresu prawa pracy oraz postępowania nakazowego, upominawczego i uproszczonego w tego rodzaju sprawach, ma wiedzę na temat kosztów sądowych w sprawach z zakresu prawa pracy. Umiejętności: Uczestnik umie sporządzać pisma z zakresu prawa pracy, a w szczególności umowy o pracę. Umie wskazać obowiązki pracownika. Rozumie istotę oraz znaczenie sumienności i staranności w stosunkach pracy. Potrafi odróżnić rozwiązanie stosunku pracy od jego wygaśnięcia. Umie wskazać różnice między podstawową i szczególną ochroną pracownika przed rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę. Uczestnik posiada też umiejętność odpowiedniego	Obecność na zajęciach i aktywne uczestnictwo, przygotowanie pracy końcowej oraz jej obrona
	Nawiązanie stosunku pracy i dokumentacja pracownicza	T	6	2		
	Treść i zmiana umowy o pracę	T	4	2		
	Prawa i obowiązki stron stosunku pracy	T	8	2		
	Rozwiązanie i wygaśnięcie umowy o pracę	T	8	2		
	Roszczenia pracownicze i system rozstrzygania sporów	T	8	2		

					interpretowania i stosowania przepisów ustawy dotyczącej zwolnień z pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Potrafi wskazać, kiedy dochodzi do nadużycia prawa podmiotowego i sprzeczności umowy z zasadami współżycia społecznego oraz bezpodstawnego wzbogacenia, umie określić różnice między odpowiedzialnością deliktową i kontraktową. Uczestnik potrafi wskazać rodzaje roszczeń, z którymi mogą wystąpić pracodawca i pracownik. Wie, jak wygląda postępowanie pojednawcze. Kompetencje społeczne: Jest świadomy złożoności problematyki podporządkowania i dyspozycyjności pracownika.	
Moduł III Charakterystyka wybranych instytucji prawa pracy	Wynagrodzenie za pracę i jego ochrona	T	4	2	Wiedza: Uczestnik zna instrumenty prawne kształtowania wynagrodzenia za pracę, systemy i składniki wynagrodzenia. Wie, na czym polega ochrona tego świadczenia. Posiada wiedzę na temat umów o zakazie działalności konkurencyjnej. Uczestnik zna zakres podmiotowy i przedmiotowy odpowiedzialności porządkowej i dyscyplinarnej pracownika. Zna rodzaje kar oraz tryb ich nakładania. Posiada wiedzę na temat odwołania od nałożonej kary i kontroli sądowej w tym zakresie. Potrafi wymienić przesłanki odpowiedzialności materialnej pracownika. Uczestnik ma wiedzę na temat rozwiązań prawnych służących ochronie	Obecność na zajęciach i aktywne uczestnictwo, przygotowanie pracy końcowej oraz jej obrona
	Zakaz działalności konkurencyjnej	T	4	2		
	Odpowiedzialność porządkowa, dyscyplinarna i materialna pracownika	T	8	2		
	Bezpieczeństwo i higiena pracy	T	8	2		
	Nadzór i kontrola przestrzegania prawa pracy	T	8	2		
	Mobbing i inne patologiczne zjawiska w środowisku pracy	T	4	2		
	Czas pracy i jego praktyczne aspekty	T	8	2		

Załącznik nr 2 do uchwały nr 18/DO/2019 Rady Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu z dnia 26 września 2019 r. w sprawie przyjęcia tabeli zgodności efektów uczenia się oraz programu i planu studiów podyplomowych w zakresie prawa pracy

	Urlop wypoczynkowy i inne urlopy pracownicze	T	4	2	zdrowia pracownika. Zna pojęcie wypadku przy pracy i wie, jak wygląda procedura ustalania okoliczności i przyczyn wypadków. Potrafi wskazać na rolę Państwowej Inspekcji Pracy i Państwowej Inspekcji Sanitarnej w stosunkach pracy oraz obszary szczególnego zainteresowania tych organów kontrolnych; orientuje się, jakich instrumentów prawnych używa inspekcja pracy i inspekcja sanitarna oraz zna sposoby egzekwowania naruszeń przepisów prawnych. Uczestnik zna pojęcie czasu pracy. Posiada wiedzę na temat wymiaru, systemów i rozkładu czasu pracy. Zna zasady udzielania i korzystania z urlopu wypoczynkowego, posiada również wiedzę o wynagrodzeniu za czas urlopu i ekwiwalencie pieniężnym za niewykorzystany urlop. Potrafi wskazać inne urlopy pracownicze niż urlop wypoczynkowy. Uczestnik zna istotę przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę. Wie, jak po przejściu zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę kształtuje się odpowiedzialność za zobowiązania ze stosunku pracy, zna także uprawnienia zakładowej organizacji związkowej w okresie transferu. Zna też urlopy związane z rodzicielstwem. Uczestnik wie, jakie uprawnienia związane z rodzicielstwem przysługują pracownikowi z ubezpieczenia społecznego. Zna pojęcie prawa urzędniczego i mechanizm jego działania.
	Status prawny pracowników przekształconych zakładów pracy	T	4	2	
	Ochrona rodzicielstwa w prawie pracy	T	4	2	
	Odrębne modele zatrudniania pracowników na przykładzie prawa urzędniczego	T	8	2	

					Umiejętności: Uczestnik potrafi rozróżnić rodzaje umów o zakazie konkurencji. Umie wskazać różnice między mobbingiem i innymi patologicznymi zjawiskami w środowisku pracy. Potrafi również prawidłowo zinterpretować i zastosować przepisy regulujące pracę w godzinach nadliczbowych oraz pracę w nocy, w niedziele i święta. Umie prawidłowo obliczyć jego wymiar. Uczestnik potrafi wskazać prawa pracownika i obowiązki pracodawcy związane z transferem. Umie określić obowiązki pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Potrafi też wskazać prawa i obowiązki pracownika w tym obszarze. Uczestnik potrafi wskazać różnice między urlopem macierzyńskim i urlopem rodzicielskim. Umie określić modele zatrudniania pracowników. Kompetencje społeczne: Uczestnik ma świadomość przesłanek odpowiedzialności materialnej na zasadach ogólnych i za mienie powierzone pracownikowi z obowiązkiem zwrotu lub wyliczenia się. Rozumie zasady tworzenia oraz funkcjonowania komisji i służby bhp. Uczestnik ma świadomość znaczenia i istoty prawa do urlopu wypoczynkowego. Rozumie, na czym polega istota szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy pracownicy w okresie ciąży i korzystania z urlopu macierzyńskiego. Ma świadomość różnorodności instytucji prawa urzędniczego. Uczestnik posiada	
--	--	--	--	--	--	--

Załącznik nr 2 do uchwały nr 18/DO/2019 Rady Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu z dnia 26 września 2019 r. w sprawie przyjęcia tabeli zgodności efektów uczenia się oraz programu i planu studiów podyplomowych w zakresie prawa pracy

					również wiedzę na temat służby cywilnej w Polsce i w innych krajach Unii Europejskiej.	
Moduł IV Zbiorowe prawo pracy	Reprezentacja pracowników w zbiorowym prawie pracy	T	4	2	Wiedza: Uczestnik posiada wiedzę na temat zasad reprezentowania pracowników. Jest mu znane pojęcie pracodawcy w zbiorowym prawie pracy. Posiada także wiedzę na temat swobody zrzeszania się pracodawców i tworzenia organizacji pracodawców. Zna szczeble, formy i płaszczyzny dialogu społecznego, wie, jak wygląda dialog na szczeblu zakładowym. Uczestnik zna pojęcie partycypacji pracowniczej. Posiada wiedzę o podmiotach uczestniczących w zarządzaniu przedsiębiorstwem. Uczestnik zna istotę sporu zbiorowego. Wie, w jakich formach jest on rozwiązywany; ma też wiedzę na temat pojęcia strajku i trybu jego ogłoszenia. Zna również inne akcje protestacyjne. Umiejętności: Uczestnik potrafi też klasyfikować uprawnienia związków zawodowych i wie, jakie skutki wywołuje ich naruszenie. Umie też wskazać pozazwiązkowe przedstawicielstwa pracowników i ich kompetencje. Uczestnik potrafi określić strony dialogu społecznego, umie wskazać źródła prawa będące jego efektem. Umie wskazać prawne formy współdziałania i współdecydowania z pracodawcą. Potrafi określić pozycję stron stosunku pracy w czasie strajku.	Obecność na zajęciach i aktywne uczestnictwo, przygotowanie pracy końcowej oraz jej obrona
	Organizacje pracodawców	T	4	2		
	Dialog społeczny i partycypacja pracownicza	T	4	2		
	Spory zbiorowe, strajk i inne akcje protestacyjne	T	4	2		

Załącznik nr 2 do uchwały nr 18/DO/2019 Rady Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu z dnia 26 września 2019 r. w sprawie przyjęcia tabeli zgodności efektów uczenia się oraz programu i planu studiów podyplomowych w zakresie prawa pracy

					Kompetencje społeczne: Uczestnik jest świadomy znaczenia dialogu społecznego jako standardu międzynarodowego i podstawy ustroju społeczno – gospodarczego w Polsce. Rozumie szczególną rolę związków zawodowych w zakresie obrony i reprezentacji praw i interesów pracowniczych; rozumie, na czym polega istota szczególnej ochrony przedstawicieli pracowników. Ma świadomość znaczenia odpowiedzialności za naruszenie przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Uczestnik ma też świadomość różnorodności tworzonych podziałów dotyczących przedmiotu partycypacji.	
Moduł V Zatrudnianie i bezrobocie, ubezpieczenia społeczne i obowiązki podatkowe pracownika i płatnika	Problematyka zatrudniania i bezrobocia	T	4	1	Wiedza: Uczestnik wie, jak organy administracji publicznej oraz inne instytucje rynku pracy realizują zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej. Zna zadania realizowane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Uczestnik zna zasady nabywania prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych (emerytalnego, rentowego, chorobowego i wypadkowego); ma też wiedzę na temat instytucji płatnika składek i osoby ubezpieczonej. Uczestnik zna obowiązki podatkowe pracownika i płatnika. Umiejętności: Uczestnik potrafi wskazać wysokość składek i zasady ich rozliczania.	Obecność na zajęciach i aktywne uczestnictwo, przygotowanie pracy końcowej oraz jej obrona
	Ubezpieczenia społeczne	T	16	2		
	Obowiązki podatkowe pracownika i płatnika	T	4	1		

Załącznik nr 2 do uchwały nr 18/DO/2019 Rady Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu z dnia 26 września 2019 r. w sprawie przyjęcia tabeli zgodności efektów uczenia się oraz programu i planu studiów podyplomowych w zakresie prawa pracy

					Kompetencje społeczne: Uczestnik ma świadomość znaczenia sankcji za niewykonywanie obowiązków podatkowych oraz z zakresu ubezpieczeń społecznych.	
Moduł VI Zajęcia seminaryjne	Metodologia pisanie pracy dyplomowej (seminarium dyplomowe)	P	2	1	Wiedza: Uczestnik zna podstawowe instytucje prawa pracy. Umiejętności: Uczestnik posiada umiejętność samodzielnej egzegezy przepisów prawnych, korzystania z poglądów doktryny i orzecznictwa sądowego oraz formułowania własnych poglądów. Kompetencje społeczne: Uczestnik ma świadomość problemów praktycznych występujących w prawie pracy.	Obecność na zajęciach i aktywne uczestnictwo, przygotowanie pracy końcowej oraz jej obrona

Program studiów obowiązuje od semestru zimowego roku akademickiego 2019/2020.

Program studiów został uchwalony na posiedzeniu Rady Wydziału Prawa i Administracji w dniu 26 września 2019 r.

.....
(podpis Dziekana)