

Prawo pracy dla zaawansowanych. Pytania i odpowiedzi - rewolucyjne orzecznictwo z 2023 i 2022 r.

19 grudnia 2023 r. - Warszawa i online

Program:

Dokumentacja pracownicza po zmianach w 2023 r. - problemy ujawnione po wejściu nowych przepisów w życie

- ✓ Czym jest forma elektroniczna dokumentu i czym się różni od postaci elektronicznej?
- ✓ Czym jest forma pisemna dokumentu i czym się różni od postaci papierowej?
- ✓ Dlaczego mail to nie postać elektroniczna oświadczenia woli oraz czy pracownik może składać wnioski (np. urlopowe lub o wolne z tytułu działania siły wyższej) i oświadczenia w drodze mailowej - zaskakujące skutki nowych przepisów?
- ✓ Czy możliwe jest podpisanie (np. w przypadku pracy zdalnej) umowy lub aneksu w formie elektronicznej w taki sposób, że pracodawca przesyła podpisany elektronicznie dokument, a pracownik go drukuje, podpisuje i odsyła skan?
- ✓ Na ile części obowiązkowo musi być podzielona teczka osobowa i czy koniecznie musi obejmować nową dodatkową część E?
- ✓ Jak należy stworzyć nową wymaganą część E teczki osobowej i czy trzeba ją tworzyć, jeśli w formie nie są prowadzone kontrole prewencyjne trzeźwości?
- ✓ Dlaczego po zmianie przepisów warto dzielić teczki osobowe nie tylko na części, ale również na podczęści?
- ✓ Jakie nowe zapisy i zmiany należy wprowadzić do regulaminu pracy w związku z wprowadzeniem w 2023 r. nowych przepisów?
- ✓ Jakie nowe dokumenty w przypadku pracy zdalnej należy przechowywać w teczce osobowej, a jakie poza teczką?
- ✓ Jak prowadzić ewidencję i listę obecności pracowników zdalnych - po zmianie przepisów?
- ✓ Jakie nowe regulacje dotyczące pracy zdalnej trzeba wprowadzić do przepisów wewnątrzzakładowych w związku z pracą zdalną okazjonalną i stałą?
- ✓ Według jakich procedur i w jakich okolicznościach należy zmieniać informację o warunkach zatrudnienia, co znaczy, że należy to robić niezwłocznie po zaistnieniu zmiany i czy można tego uniknąć wprowadzając do informacji odpowiednie zapisy?
- ✓ Czy można nie wpisywać w informacji o warunkach zatrudnienia informacji o wymiarze urlopu, jeśli pracownik ma dostęp do elektronicznego portalu pracowniczego, w którym ten wymiar może sprawdzić?
- ✓ Czy w informacji o warunkach zatrudnienia pracownika zdalnego - w składnikach wynagrodzenia - wpisujemy prawo do ekwiwalentów i ryczałtów z tytułu pracy zdalnej?
- ✓ Czy w informacji o warunkach zatrudnienia informujemy o przerwie na karmienie lub o przerwie od pracy przy komputerze?
- ✓ Jak określić dobowy i tygodniowy wymiar czasu pracy w informacji o warunkach zatrudnienia pracownika zadaniowego?
- ✓ Co oznacza obowiązek przekazania pracownikowi informacji o warunkach zatrudnienia w terminie 7 dni od dopuszczenia do pracy?
- ✓ Czy w informacji o instytucji zabezpieczenia społecznego należy wpisywać informację o PPK lub PPE?
- ✓ Jak zmiana przepisów wpłynęła na treść wniosku o urlop rodzicielski i czy możliwe jest złożenie wniosku o tzw. długi urlop rodzicielski?

- ✓ Jak nowe przepisy wpłynęła na treść umowy o pracę i czy jest możliwe po zmianie przepisów, aby umowa na zastępstwo nie miała w sobie konkretnego terminu, do którego została zawarta.
- ✓ Czy w teczce osobowej trzeba zamieszczać oryginały czy kopie dokumentów ze wstępnych badań lekarskich od poprzedniego pracodawcy, w związku z tym, że coraz więcej pracodawców z nich korzysta?
- ✓ Ile i jakie daty powinny pojawić się w umowie o pracę i czym jest dzień nawiązania stosunku pracy, dzień zwarcia umowy oraz dzień rozpoczęcia pracy - oraz dlaczego te terminy po zmianie przepisów stały się ważniejsze niż dotychczas.
- ✓ Jakie nowe dokumenty w związku ze zmianą przepisów o szkoleniach powinny pojawić się u pracodawcy?
- ✓ Jak zmiany przepisów wpłynęły na wzór ewidencji czasu pracy?
- ✓ Czy monitorowanie pracy na służbowym komputerze w przypadku pracowników zdalnych powinno być unormowane w regulaminie pracy zdalnej czy w regulaminie pracy - bardzo ważny aspekt, który powoduje często popełniany błąd pracodawcy.
- ✓ Dlaczego od pracowników-rodziców odbiera się dwa oświadczenia dotyczące czasu pracy - jedno o tych, którzy wychowują dziecko do lat 4-ech, a drugie o d tych, którzy opiekują się dziećmi do lat 8.
- ✓ Czy oświadczenia pracowników-rodziców powinny być odbierane co roku czy jeden raz w chwili zatrudnienia lub urodzenia dziecka, aż do zmiany przez pracownika takiego oświadczenia?

Nawiązywanie i rozwiązywanie umów o pracę - z uwzględnieniem znowelizowanych przepisów

- ✓ Kiedy w umowie na okres próbny oraz na czas określony nie trzeba podawać daty, do której została zawarta i jak ustalić czas, do którego ma trwać - skutki różnych zapisów?
- ✓ Jak nowe przepisy wpłynęła na treść umowy o pracę i czy jest możliwe po zmianie przepisów, aby umowa na zastępstwo nie miała w sobie konkretnego terminu, do którego została zawarta.
- ✓ Kiedy wprowadzenie pracy zdalnej musi znaleźć odzwierciedlenie w zapisach umowy o pracę?
- ✓ Jak ustalić miejsce pracy pracownika pracującego częściowo zdalnie i częściowo w siedzibie pracodawcy?
- ✓ Czy można porozumieniem zmieniającym/anekssem zmienić zamiar w umowie na okres próbny co do kolejnej umowy?
- ✓ Kiedy można zawrzeć po okresie próbnym inną umowę niż wyrażona jako zamian w treści umowy na okres próbny?
- ✓ Czy wpisanie do umowy na okres próbny klauzuli o jej wydłużeniu o czas usprawiedliwionych nieobecności w pracy może być dokonane już w trakcie trwania tej umowy?
- ✓ Czy nieobecności w pracy w trakcie umowy na okres próbny wydłużają umowę o dni robocze czy o faktyczne dni takiej nieobecności?
- ✓ Jak prawidłowo przygotować wypowiedzenie umowy na czas określony i jaki podać powód jej zakończenia?
- ✓ Kiedy pracodawca ma obowiązek uzasadnić rozwiązanie umowy na okres próbny oraz nienawiązanie po okresie próbnym kolejnej umowy - i jak to prawidłowo zrobić?
- ✓ Jakie roszczenia po zmianie przepisów przysługują pracownikowi z niezgodnego z przepisami rozwiązania umowy na czas określony, a jakie z tytułu rozwiązania umowy na czas nieokreślony oraz na okres próbny?
- ✓ Czy pracownik, może domagać się zawarcia po okresie próbnym kolejnej umowy, jeśli wykaże, że umowa taka nie została z nim nawiązana niezgodnie z przepisami?
- ✓ Jakim zmianom uległo rozwiązywanie umów o pracę pracowników-rodziców 0 jaki ma to faktycznie wpływ na ochronę stosunku pracy.
- ✓ Czy umowa na zastępstwo rozwiązuje się automatycznie po powrocie pracownika zastępowanego do pracy czy trzeba ją wypowiedzieć - najczęściej popełniane błędy?
- ✓ Ile czasu pracodawca musi czekać na konsultację organizacji związkowej w zakresie zamiaru wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę?
- ✓ Czy konsultacja zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę może być zawarta w formie mailowej?
- ✓ Czy rozwiązanie lub zmiana umowy o pracę pracownika zdalnego może być dokonana mailem?

Szkolenia podnoszące kwalifikacje zawodowe i podróże służbowe

- ✓ Nowy sposób rozliczania podróży służbowych w ramach szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe pracownika - konsekwencje zmian przepisów.

- ✓ Czy pracownik, który pobiera naukę na studiach wyższych dofinansowaną przez pracodawcę ma prawo do dni wolnych z tego tytułu - poważne zmiany przepisów i ich konsekwencje?
- ✓ Czy pracownik zdalny wezwany do pracy w siedzibie odbywa podróż służbową?
- ✓ Czy pracownik zdalny odbywający szkolenie poza miejscem zamieszkania jest w podróży służbowej?
- ✓ Jakie dokumenty pracodawca ma obowiązek gromadzić w związku z odbywaniem przez pracowników szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe lub nauki na studiach wyższych?
- ✓ Czy pracownik zdalny wykonujący badania profilaktyczne - wstępne, okresowe lub kontrolne ma prawo do świadczeń z tytułu podróży służbowej?

Przerwy w pracy i zwolnienia od pracy - problemy po zmianie przepisów

- ✓ Czy przerwa na karmienie wlicza się do czasu, o od którego zależy liczba przerwa wliczanych do czasu pracy w danym dniu?
- ✓ Jaka jest wzajemna relacja przerwy na karmienie i dodatkowych nowych przerw w pracy?
- ✓ Czy nowe przerwy w pracy mogą być kumulowane przez pracowników w danym dniu?
- ✓ Czy nowe przerwy w pracy występują także u pracowników, którzy mają ustanowione dodatkowe przerwy w pracy - np. przerwę niewliczaną do czasu pracy lub przerwy dla pracowników z orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności?
- ✓ Czy przerwy w pracy mogą być pomniejszane o przerwy „na papierosa”?
- ✓ Czy można nie udzielić zwolnienia z powodu siły wyższej albo urlopu opiekuńczego z powodu szczególnych okoliczności po stronie pracodawcy - np. nieoczekiwanego wzmożonego zapotrzebowania na pracę, konieczności usuwania awarii, kontroli lub wysokich absencji, np. urlopowych?
- ✓ Czym różni się urlop opiekuńczy od urlopu bezpłatnego i czy można zastąpić jeden drugim?

Uprawnienia rodzicielskie - trudne przypadki

- ✓ Czy obydwój rodzice dziecka mogą złożyć wniosek o elastyczną organizację, czy jest to uprawnienie tylko dla jednego z rodziców oraz czy zależy to od tego czy rodzice są zatrudnieni u tego samego pracodawcy czy u dwóch innych?
- ✓ Czy wniosek o elastyczną organizację dla pracownika-rodzica może być złożony tylko na kilka dni, a jeśli tak, to minimalnie na ile i jak często?
- ✓ Czy wniosek o elastyczną organizację pracownik może złożyć mailem?
- ✓ Kiedy dodatkowe 9 tygodni urlopu rodzicielskiego jest zagwarantowane wyłącznie dla matki, kiedy wyłącznie dla ojca, a kiedy rodzice mogą się nimi podzielić?
- ✓ Czy urlop rodzicielski, po zmianie przepisów, może być wykorzystany na pojedyncze dni nie tworzące pełnego tygodnia?
- ✓ Czy można jednemu pracownikowi-rodzicowi udzielić zgody na elastyczną organizację pracy, a innemu odmówić zgody na taki wniosek?

Praca zdalna - trudne przypadki

- ✓ Czy pracownik zdalny sam decyduje o swoich godzinach pracy oraz o godzinach nadliczbowych?
- ✓ Czy w ewidencji czasu pracy należy zaznaczać pracę zdalną?
- ✓ Czy pracodawca może skutecznie wyłączyć możliwość korzystania przez pracowników z pracy zdalnej okazjonalnej?
- ✓ Czy można pracownika pracującego stale zdalnie można wezwać do pracy w siedzibie, a jeśli tak, to z jakim wyprzedzeniem należy to zrobić i czy pracownik może odmówić wykonania takiego polecenia?

Najnowsze orzecznictwo Sądu Najwyższego z 2023 i 2022 r.

- ✓ Czy pracownik przebywający na zwolnieniu lekarskim ma obowiązek utrzymywać kontakt ze swoim pracodawcą - rewolucyjne orzeczenie SN?
- ✓ Ile czasu pracodawca ma na rozwiązanie umowy o pracę licząc od daty skonsultowania tego zamiaru z ograniczającą związkową?
- ✓ Czy składnikiem wynagrodzenia jest prowizja, do której pracownik nabywa prawo po zakończeniu stosunku pracy?
- ✓ Rozróżnienie pomiędzy premią i nagrodą - najnowsze spożycie na problem.
- ✓ Kiedy, zdaniem SN, można ustalać indywidualne rozkłady czasu pracy dla pracowników, a kiedy jest to niedopuszczalne?

- ✔ Czy wprowadzenie układem zbiorowym pracy (lub protokołem dodatkowym) mniej korzystnych dla pracowników warunków nabywania i ustalania wysokości niektórych składników wynagrodzenia za pracę wymaga wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę także wtedy, gdy ukształtowane nowym układem wynagrodzenie nie uległo obniżeniu - rewolucyjne orzeczenie SN?
- ✔ Termin na wypłatę należności z tytułu podróży służbowej - czy jest taki sam jak na wypłatę wynagrodzenia?
- ✔ Czy wypowiadając umowę o pracę z powodu likwidacji stanowiska należy pracownikowi wskazać przyczynę takiej likwidacji - rewolucyjne orzeczenie Sądu Najwyższego?
- ✔ Kiedy działanie pracodawcy, które jest zgodne z przepisami może być uznane za niedopuszczalne?
- ✔ Czy, aby być gotowym do pracy wystarczy, że pracownik taką gotowość zgłasza czy konieczne jest wystąpienie dodatkowych elementów?
- ✔ Czy pracownik ma prawo do odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w ogólności, czy jedynie w razie wystąpienia kwalifikowanego naruszenia w tym zakresie czyli dyskryminacji?
- ✔ Czy przyczyną rozwiązania umowy ze skutkiem natychmiastowym może być tylko okoliczność zawiniona przez pracownika, która powoduje istotną szkodę majątkową?
- ✔ Różnica pomiędzy zmianą zakładowego układu zbiorowego pracy a jego wykładnią.
- ✔ Inne ciekawe orzeczenia Sądu Najwyższego z 2023 i 2022 r.

Prelegent:



Monika Wacikowska

Pracownik specjalizujący się w zagadnieniach prawa pracy, właściciel JUSTICARE Kancelarii Prawa Pracy, były pracownik Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy - były ogólnopolski koordynator kontroli dotyczących czasu pracy prowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy, członek grona prawników dokonujących wspólnych interpretacji PIP, Ministerstwa Transportu i ITD w zakresie przepisów dotyczących czasu pracy kierowców, konsultant zmian w przepisach z zakresu przepisów o czasie pracy. Szkoleniowiec z ponad 15-letnim doświadczeniem - prowadzący zarówno szkolenia otwarte, jak i zamknięte przygotowywane dla firm mających problemy ze stosowaniem przepisów z zakresu prawa pracy. Jest autorem licznych publikacji z zakresu prawa pracy, m.in. dla Wydawnictwa INFOR, C.H. Beck, Wiedza i Praktyka, Rzeczpospolita itd., książek: „Czas pracy 2011”, „Czas pracy - planowanie i rozliczanie” „Czas pracy w placówkach leczniczych”, „Czas pracy w 2016 r.”, „Płace w orzecznictwie Sądu Najwyższego”, „Vademecum kierowcy”. Konsultant i autor Portalu Kadrowego zajmującego się doradztwem w zakresie prawa pracy.

Harmonogram:

- ✔ 09:00 - 10:30 **Szkolenie**
- ✔ 10:30 - 10:45 **Przerwa kawowa**
- ✔ 10:45 - 12:30 **Szkolenie**
- ✔ 12:30 - 13:00 **Przerwa (Lunch)**
- ✔ 13:00 - 15:00 **Szkolenie**
- ✔ 15:00 **Zakończenie szkolenia**

Prawo pracy dla zaawansowanych. Pytania i odpowiedzi - rewolucyjne orzecznictwo z 2023 i 2022 r.

19 grudnia 2023 r. - Warszawa i online

Imiona oraz nazwiska uczestników:

Nazwa, adres NIP firmy:

Telefon uczestnika / osoby kontaktowej:

E-mail uczestnika / osoby kontaktowej:

Proszę o wysłanie e-faktury VAT w formie załącznika PDF na adres e-mail:

Uwagi:

Cena uczestnictwa

- 398 zł + VAT** Koszt udziału jednej osoby - online
- 550 zł + VAT** koszt udziału jednej osoby - stacjonarnie
- 450 zł + VAT** koszt udziału jednej osoby - stacjonarnie - dla zgłoszeń przestanych do 15 gru.

Warunki uczestnictwa

Cena obejmuje: prelekcje, materiały w wersji elektronicznej, certyfikat w wersji elektronicznej, przerwy kawowe, lunch. ● Organizator zastrzega sobie prawo do zmian w programie. ● Wpłaty należy dokonać na konto podane na dokumencie proforma lub fakturze VAT. ● Niedokonanie wpłaty nie jest jednoznaczne z rezygnacją z udziału. ● Zamiast zgłoszonej osoby w szkoleniu może wziąć udział inny pracownik firmy. ● Rezygnację z udziału należy przesyłać listem poleconym na adres organizatora. ● Prosimy o dokonanie wpłaty zgodnie z terminem płatności podanym na fakturze proforma. ● Po otrzymaniu zgłoszenia prześlemy Państwu potwierdzenie udziału w szkoleniu oraz fakturę pro forma. ● Nieodwołanie zgłoszenia lub niewzięcie udziału w szkoleniu powoduje obciążenie pełnymi kosztami udziału. ● W przypadku rezygnacji w terminie mniejszym niż 14 dni przed rozpoczęciem szkolenia pobierane jest 100% opłaty za udział bez względu na termin wysłania formularza zgłoszeniowego. ● W przypadku, gdy wykładowca z przyczyn losowych nie będzie mógł przeprowadzić zajęć w podanym wcześniej terminie WLR Training Group zastrzega sobie prawo zmiany terminu zajęć. ● Uczestnicy szkolenia wskazani przez osobę zgłaszającą zostaną niezwłocznie poinformowani o tym fakcie. ● W przypadku finansowania ze środków publicznych faktura VAT zostanie wystawiona ze stawką VAT zw. ale cena na fakturze będzie ceną brutto z tego formularza zgłoszeniowego.

Zgody marketingowe

- Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych w celu administrowania nim przez zleceniodawcę w myśl rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L 119 z 04.05.2016, str. 1). Wiem, że mam pełne prawo do wglądu i zmiany swoich danych, jak też ich usunięcia z bazy.
- Wyrażam zgodę na otrzymywanie informacji handlowej drogą elektroniczną od WLR Training Group Wojciech Jędrzejczyk (zgodnie z ustawą z dnia 18.07.2002 r. Dz. U. Nr 144 poz. 1204 'o świadczeniu usług drogą elektroniczną'). W każdym momencie przysługuje mi prawo do odwołania powyższej zgody. Oświadczam, że znam i akceptuję warunki uczestnictwa i rezygnacji w szkoleniu

OŚWIADCZENIE VAT ZW

- w całości zgodnie z treścią art. 43 ust. 1 pkt 29 lit. c ustawy z dnia 11.03.2004 o podatku od towarów i usług (Dz.U. 2011.177.1054 z późn. zm.)
- w co najmniej 70% zgodnie z treścią § 3 ust. 1 pkt 14 Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 20.12.2013 r. w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień Dz. U. z 2013 r. poz. 1722 z późn. zm.)

Oświadczamy, że akceptujemy warunki uczestnictwa w szkoleniu oraz zobowiązujemy się do zapłaty.

Podpis i pieczętka