

Zagadnienia prawa pracy budzące wątpliwości pracodawców - nowe orzecznictwo, stanowiska urzędowe i prawidłowe interpretacje - interaktywny wykład z elementami warsztatów.

18 grudnia 2024 r. - Warszawa i online

Program:

- ✓ Dlaczego świadczenie rehabilitacyjne nie zawsze chroni pracownika przed rozwiązaniem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia?
- ✓ Kiedy pracodawca ma prawo wypowiedzieć umowę o pracę pracownika podlegającego ochronie przedemerytalnej - rewolucyjne orzecznictwo SN?
- ✓ W jakich przypadkach pracodawca może bez zgody pracownika, a w jakich - wyłącznie za zgodą pracownika - odjąć nadpłacone pracownikowi wynagrodzenie w następnym terminie płatności - pomyłkowa nadpłata, niedopracowanie na skutek wyjścia prywatnego, odbiór czasu wolnego za nadgodziny, nadpłata wynagrodzenia na skutek zwolnienia lekarskiego w ostatnich dniach miesiąca?
- ✓ Czy można udzielić urlopu wypoczynkowego po długim zwolnieniu lekarskim zanim pracownik przejdzie badania kontrolne?
- ✓ Dlaczego wielu pracodawców mają na uwadze nadchodzące przepisy o luce płacowej odmawia pracownikom podwyżek - racjonalne działanie czy niepotrzebna zapobiegliwość?
- ✓ Pracownik otrzymuje orzeczenie o stopniu niepełnosprawności z datą wsteczną - czy pracodawca ma obowiązek wypłacić mu dodatki za nadgodziny?
- ✓ Czy zgoda na elastyczną organizację czasu pracy dla jednego pracownika oznacza konieczność wyrażenia zgody także innemu pracownikowi (niedyskryminacja)?
- ✓ Jak ustalić stawkę godzinową wynagrodzenia i dodatku za nadgodziny przy wynagrodzeniu miesięcznym, - przez co podzielić wynagrodzenie miesięczne - przez godziny do przepracowania, przez godziny przepracowane czy przez normę czasu pracy?
- ✓ Czy jednodniowa nieobecność nieusprawiedliwiona może stanowić przyczynę rozwiązania umowy ze skutkiem natychmiastowym?
- ✓ Pracownik-rodzic wnioskuje o pracę zdalną łączoną z pracą w siedzibie w wymiarze godzinowym w ciągu dnia - jak powinien postąpić pracodawca?
- ✓ Pracownik składa wniosek o pracę zdalną tylko na kilka godzin w ciągu dnia - czy pracodawca może lub musi taki wniosek uwzględnić - praca zdalna stała oraz incydentalna?
- ✓ Zmiana wielkości etatu z mniejszego na większy oraz z większego na mniejszy - dla pracownika rodzica - a wymiar urlopu wypoczynkowego.
- ✓ Jak prowadzić ewidencję czasu pracy pracownika zadaniowego?
- ✓ Czy można udzielić pracownikowi oraz czy pracownik ma prawo wnioskować o wyjście prywatne na cały dzień a nie tylko na kilka godzin?
- ✓ Czy można udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego zaliczkowo?
- ✓ Czy pracownik ma obowiązek powiadomić z wyprzedzeniem o wolnym z powodu honorowego dawstwa krwi?
- ✓ Czy na pisemny wniosek pracownika wolne za sobotę może być udzielone w następnym okresie rozliczeniowym?
- ✓ Czy kierownicy działów mogą być zatrudniani w zadaniowym systemie czasu pracy?
- ✓ Co w sytuacji, gdy pracodawca się pomylił i udzielił pracownikowi więcej urlopu niż mu się należy - czy na potraktować to, jako urlop bezpłatny?

- ✔ Czy pomniejszenie wynagrodzenia na skutek wyjścia prywatnego wymaga zgody pracownika oraz kiedy pracodawca pomniejszy wynagrodzenie na skutek takiego wyjścia - konsekwencje odpracowania i nieodpracowania wyjścia prywatnego.
- ✔ Czy kierownik działu, departamentu, zespołu oraz brygadzysta mają prawo do wynagrodzenia za nadgodziny?
- ✔ Weekendowy kurs podnoszący kwalifikacje zawodowe pracownika zakończony egzaminem - czy daje pracownikowi prawo do urlopu szkoleniowego?
- ✔ Czy głównemu księgowemu należy się wolne za pracującą sobotą?
- ✔ Czy pracownik rodzic może odmówić udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe poza godzinami pracy?
- ✔ Kiedy zmian regulaminu wynagradzania musi być połączona z wypowiedzeniami zmieniającymi, a nie z porozumieniami (aneksami) - częsty błąd pracodawców.
- ✔ Czy przy zmianie regulaminu wynagradzania trzeba dać wypowiedzenia (a może porozumienia zmieniające) wszystkim pracownikom czy tylko tym, na których ta zmiana ma realny wpływ - nowe ważne orzeczenie SN.
- ✔ Czy można narzucić pracownikowi obowiązek wykorzystania urlopu zaległego - prawidłowa interpretacja przepisów.
- ✔ Czy na wniosek pracownika można nie udzielić mu 14-dniowego urlopu wypoczynkowego - ważne stanowisko urzędowe.
- ✔ Jakie dokumenty pracownicze muszą być tworzone w formie pisemnej lub elektronicznej, a jakie w postaci pisemnej lub elektronicznej oraz czym różni się forma od postaci - częste wątpliwości i błędy pracodawców.
- ✔ Czy można przygotować informację o warunkach zatrudnienia, tak, aby nie trzeba było jej zmieniać?
- ✔ Kiedy pracodawca ma obowiązek uzasadnić na piśmie pracownikowi nienawiązanie po okresie próbnym kolejnej umowy o pracę - aspekt, o którym wielu pracodawców nie wie oraz możliwe konsekwencje takiego stanu?
- ✔ Czy pracodawca może odmówić udzielenia pracownikowi zwolnienia na opiekę nad dzieckiem lub zwolnienia na honorowe oddanie krwi oraz w jakim terminie pracownik może skorzystać z urlopu okolicznościowego, a po jakim czasie pracodawca może go odmówić - częste błędy pracodawców w tym zakresie.
- ✔ Czy pracownik po długim zwolnieniu lekarskim może skorzystać z urlopu wypoczynkowego, czy najpierw musi wykonać badania lekarskie - różne orzecznictwo i prawidłowa interpretacja.
- ✔ Czy pracownik musi pozostawać podczas L4 w kontakcie z pracodawcą - ciekawe orzeczenie SN i jego konsekwencje.
- ✔ Czy pracownik może odmówić poddania się badaniu trzeźwości - możliwe konsekwencje decyzji pracownika.
- ✔ Dlaczego coraz częściej pracownicy rodzice składają wnioski o przerywany system czasu pracy, - na czym polega zysk pracownika powodujący znaczne obciążenie finansowe pracodawcy i dlaczego pracodawca nie może przed nim się obronić?
- ✔ Czy częste i długie zwolnienia lekarskie mogą być przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony lub nieokreślony?
- ✔ Czy pracownik-ojciec może skorzystać z urlopu rodzicielskiego podczas urlopu macierzyńskiego pracownicy-matki?
- ✔ Czy urlop rodzicielski może być wykorzystany na dni, które nie tworzą pełnych tygodni?

NA ŻYCZENIE MOŻMY PRZYGOTOWAĆ BEZPŁATNIE, OFERTĘ SZKOLENIA ZAMKNIĘTEGO Z TEGO TEMATU, JAK I INNYCH Z TYM TRENEREM.

Prelegent:



Monika Wacikowska

Prawnik 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**

Zagadnienia prawa pracy budzące wątpliwości pracodawców - nowe orzecznictwo, stanowiska urzędowe i prawidłowe interpretacje - interaktywny wykład z elementami warsztatów.

18 grudnia 2024 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
 690 zł + VAT koszt udziału jednej osoby - stacjonarnie

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