

Praca zdalna według obecnego stanu prawnego

Celem szkolenia jest praktyczne omówienie zagadnień związanych z wykonywaniem pracy zdalnej pracowników w oparciu o obowiązujące przepisy i interpretacje PIP. Na szkoleniu zostaną omówione najnowsze interpretacje i stanowiska organów kontrolujących. Zostaną wskazane najczęściej popełniane błędy, które organy kontrolujące mogą uznać za rażące i za które mogą grozić sankcje karne.

W związku z licznymi rozbieżnościami w interpretacji prawa, kontrolami w zakresie zatrudniania pracowników, coraz większej roszczeniowości pracowników a także w związku z dużą odpowiedzialnością związaną z zatrudnianiem pracowników, osoby uczestniczące w szkoleniu mają możliwość zapoznania się z:

- najczęściej popełnianymi błędami w zakresie pracy zdalnej i sposobami na prawidłowe, zgodne z prawem postępowanie w tym zakresie,
- najnowszymi interpretacjami i stanowiskami organów kontrolujących, dzięki czemu będzie miał możliwość uniknięcia błędów w swojej codziennej pracy.

Przed wszystkim uczestnik otrzymuje możliwość zapoznania się z praktycznymi, prawidłowymi pod względem prawnym, rozwiązaniami w zakresie zatrudniania pracowników przy pracy zdalnej. Dzięki szkoleniu uczestnik pozna i utrwali wiedzę związaną z zatrudnieniem pracowników przy pracy zdalnej, a także zapozna się z aktualną interpretacją prawa w tym zakresie.

Szkolenie prowadzone jest przez praktyka, który w łatwy i prosty sposób potrafi przekazać praktyczną i przydatną w codziennej pracy wiedzę.

Program szkolenia obejmuje następujące zagadnienia:

- I. Co to jest praca zdalna?**
- II. Kiedy pracodawca zawiera postanowienia w sprawie pracy zdalnej?**
- III. Z czyjej inicjatywy można wprowadzić pracę zdalną?**
- IV. W jakiej formie pracodawca wprowadza zasady wykonywania pracy zdalnej?**
- V. Czy pracodawca może wprowadzić pracę zdalną mimo nie zawarcia w tej sprawie porozumienia z organizacjami związkowymi?**
- VI. Co musi zawierać dodatkowa informacja o warunkach zatrudnienia? Co musi zawierać dodatkowa informacja o warunkach zatrudnienia?**
- VII. Jakie zapisy musi zawierać porozumienie lub regulamin w zakresie pracy zdalnej?**
- VIII. Czy można zaprzestać wykonywania pracy zdalnej?**

- IX. Czy wykonywanie pracy zdalnej jest obowiązkiem pracownika?
- X. Jakie obowiązki ma pracodawca wobec pracownika wykonującego pracę zdalną?
- XI. Jak przestrzegać ochrony danych osobowych podczas pracy zdalnej?
- XII. W jaki sposób pracodawca i pracownik porozumiewają się podczas pracy zdalnej?
- XIII. Czy pracodawca może kontrolować pracownika podczas wykonywania pracy zdalnej?
- XIV. W jaki sposób pracownik składa wnioski związane ze stosunkiem pracy podczas wykonywania pracy zdalnej?
- XV. Kiedy możliwa jest praca zdalna okazjonalna?
- XVI. Czy przy pracy okazjonalnej obowiązują takie same zasady jak w innym przypadku?
- XVII. Czy każda praca może być wykonywana w formie zdalnej?
- XVIII. Czy pracodawca ma obowiązek wskazać pracownikowi warunki do bezpiecznie wykonywanej pracy?
- XIX. Z jakich obowiązków w zakresie bhp wobec pracownika wykonującego pracę zdalną jest zwolniony pracodawca?
- XX. Czy pracodawca jest obowiązany zwracać pracownikowi inne koszty niż za energię elektryczną i usługi telekomunikacyjne (np. za wodę)?
- XXI. Czy pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną biurko i krzesło?
- XXII. Czy pracodawca może przeprowadzić badanie trzeźwości pracowników podczas wykonywania pracy zdalnej?
- XXIII. Czy pracodawca jest obowiązany dokonać oceny ryzyka zawodowego dla pracownika wykonującego pracę zdalnie?
- XXIV. Czy pracodawca ma prawo kontroli bezpieczeństwa i higieny pracy?
- XXV. Czy inspektorzy pracy są uprawnieni do przeprowadzenia kontroli w domu pracownika?
- XXVI. Czy niewypłacenie pracownikowi ekwiwalentu lub ryczałtu stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika?
- XXVII. W jakim zakresie przepisy dotyczące pracy zdalnej mają zastosowanie do pracy zdalnej okazjonalnej?
- XXVIII. W jakim wymiarze przysługuje pracownikowi praca zdalna okazjonalna w roku 2023 r. Czy w związku z tym, że wchodzi ona w życie 7 kwietnia br. będzie proporcjonalnie pomniejszona?
- XXIX. Czy wymiar pracy zdalnej okazjonalnej uzależniony jest od wymiaru etatu?

- XXX. Jak należy traktować świadczenie pracy zdalnej poza limit 24 dni w roku kalendarzowym. Jakie sankcje mogą być zastosowane przez inspektora pracy?**
- XXXI. Czy zmiana pracodawcy w trakcie roku kalendarzowego wpływa na limit dni okazjonalnej pracy zdalnej?**
- XXXII. Czy dopuszczalne jest wydłużenie w akcie wewnątrzzakładowym wymiaru pracy zdalnej okazjonalnej?**
- XXXIII. Czy pracodawca ma obowiązek uwzględnić wniosek pracownika o pracę zdalną okazjonalną?**
- XXXIV. Czy wniosek pracownika o wykonywanie pracy zdalnej jest wiążący dla pracodawcy?**
- XXXV. Czy wniosek pracownika o wykonywanie pracy zdalnej jest wiążący dla pracodawcy?**
- XXXVI. W jakim miejscu może być wykonywana praca zdalna? Czy pracownik może mieć kilka miejsc wykonywania pracy zdalnej?**
- XXXVII. W jakich przypadkach praca zdalna może być wykonywana na polecenie pracodawcy?**
- XXXVIII. Czy wypłacany pracownikowi ekwiwalent/ryczałt stanowi przychód ze stosunku pracy?**
- XXXIX. Czy przepisy dotyczące pracy zdalnej należy stosować również do stosunków pracy nawiązanych na innej podstawie niż umowa o pracę?**
- XL. Jaka jest prawidłowa procedura wprowadzania pracy zdalnej - podsumowanie?**
- XLI. Sesja pytań i odpowiedzi.**

Informacje organizacyjne:

Forma szkolenia: **Szkolenie Online**

Cena regularna uczestnictwa jednej osoby netto: **490,00 zł**

Cena regularna uczestnictwa jednej osoby brutto: **602,70 zł**

Pobierz formularz zgłoszeniowy w PDF lub **zapisz się** online na to wydarzenie poprzez stronę internetową.

