

Pułapki w Prawie Pracy

Osoby zajmujące się na co dzień prawem pracy, a zwłaszcza pracownicy działów kadr, napotykają niekiedy na nietypowe sytuacje, których rozwiązanie wymaga czegoś więcej niż proste zastosowanie konkretnego przepisu prawa. Niekiedy taka regulacja prawna jest bardzo niejasna (np. termin rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych), a nawet jeżeli została wprost określona, to jej praktyczne zastosowanie może sprawić wiele problemów (np. tzw. 4-letnia ochrona przedemerytalna). Od czasu do czasu do rozwiązania danego zagadnienia niezbędne jest również sięgnięcie do orzecznictwa Sądu Najwyższego lub stanowisk prezentowanych przez urzędy (np. Ministerstwo Pracy, Państwowa Inspekcja Pracy).

W trakcie szkolenia postaramy się znaleźć właściwą odpowiedź na takie właśnie, czasem trudne, a kiedy indziej nie zawsze typowe pytania (np. na co po zmianie przepisów prawa pracy pracodawca powinien zwrócić szczególną uwagę w razie zawarcia umowy o pracę na okres próbny?).

Podczas zajęć spróbujemy też pokazać, że nie wszystkie zasady i reguły prawa pracy mają zastosowanie w każdej sytuacji. Uczestnicy będą mogli dowiedzieć się, kiedy pracodawca ma prawo odmówić udzielenia pracownikowi tzw. urlopu na żądanie, a także w jakich sytuacjach można narzucić pracownikowi wykorzystanie urlopu wypoczynkowego. Zajmiemy się też budzącymi mnóstwo wątpliwości praktycznych kwestiami udzielania urlopu opiekuńczego oraz zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej.

Te i wiele innych zagadnień zostaną poruszone na szkoleniu, które przeznaczone jest przede wszystkim dla osób, które zajmują się prawem pracy, ze szczególnym uwzględnieniem pracowników działów kadr, jak również dla wszystkich chcących dowiedzieć się o prawie pracy czegoś więcej niż tylko to, co można przeczytać w Kodeksie pracy.

Serdecznie zapraszamy.

Program szkolenia obejmuje następujące zagadnienia:

I. Nawiązywanie i rozwiązywanie umowy o pracę:

- o Jak prawidłowo obliczyć długość okresu wypowiedzenia, jeżeli w trakcie trwającego wypowiedzenia okres zatrudnienia przekroczy 6 miesięcy bądź 3 lata? Czy w takiej sytuacji decyduje dzień skutecznego doręczenia wypowiedzenia, czy może ostatni dzień zatrudnienia?
- o Tzw. 4-letnia ochrona przedemerytalna. Kiedy dokładnie zaczyna obowiązywać okres ochronny? W jakich sytuacjach rozwiązanie umowy o pracę w trakcie trwania tzw. ochrony przedemerytalnej jest zgodne z przepisami prawa pracy?
- o W jakich sytuacjach rozwiązanie umowy o pracę z kobietą w ciąży nie będzie naruszać przepisów prawa pracy?
- o W jakiej sytuacji rozwiązanie umowy o pracę należy konsultować ze związkami zawodowymi? Jakie są skutki prawne braku takiej konsultacji? W jakiej formie pracodawca zawiadamia stronę związkową o planowanym rozwiązaniu umowy? Kiedy niezbędna jest zgoda związku zawodowego na rozwiązanie umowy o pracę? Czy w razie zwolnienia lekarskiego konsultacja związkowa powinna być ponawiana?
- o Umowa o pracę na okres próbny. Jakie warunki są wymagane, aby wydłużyć okres próbny? Czy w przypadku zawarcia umowy na okres próbny przekraczający 2 miesiące, następna umowa o pracę musi zostać zawarta na czas określony co najmniej 12 miesięcy? Czy stosowny zapis w umowie na okres próbny gwarantuje pracownikom po jej zakończeniu zawarcie umowy na czas określony? Kiedy dopuszczalne jest ponowne zatrudnienie na okres próbny?

II. Czas pracy:

- o W jakim terminie należy pracownikom rekompensować pracę w godzinach nadliczbowych? Jaki wpływ na to zagadnienie ma długość okresu rozliczeniowego? Kiedy dopuszczalne jest rekompensowanie pracy nadliczbowej po zakończeniu okresu rozliczeniowego?
- o Czy w zamian za pracę w dzień wolny wynikający z przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy (tzw. wolna sobota) pracownikowi należy w każdej sytuacji udzielać wyłącznie innego dnia wolnego? A może jest możliwość, aby zapłacić pracownikowi w zamian za pracę w taki dzień wynagrodzenie powiększone o dodatek w stosownej wysokości?
- o Jakie są limity pracy w godzinach nadliczbowych? Czy poza limitem rocznym występują jeszcze inne (np. dobowy, tygodniowy, miesięczny)? Czy można przekroczyć roczny limit godzin nadliczbowych, o którym mowa w Kodeksie pracy?



III. Urlopy wypoczynkowe:

- o W jakich sytuacjach pracodawca ma prawo udzielić urlopu wypoczynkowego bez zgody pracownika? Kiedy to pracownikowi przysługuje prawo wykorzystania urlopu bez zgody pracodawcy?
- o Czy pracodawca może zgodnie z prawem odmówić udzielenia pracownikowi tzw. urlopu na żądanie?
- o Udzielanie urlopu zaległego. Co to znaczy udzielenie urlopu najpóźniej do 30 września następnego roku? Czy pracodawca może przekroczyć ten termin bez narażania się na odpowiedzialność wykroczeniową?
- o Podział urlopu na części. Co w praktyce oznacza wymóg, zgodnie z którym jedna część wypoczynku powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni? W jakich sytuacjach pracodawca nie musi przestrzegać tego wymogu? Jakie są skutki prawne podziału urlopu bez zachowania 14-dniowego wypoczynku?

IV. Pozostałe zagadnienia:

- o Urlop opiekuńczy. Czy pracodawca może odmówić udzielenia urlopu opiekuńczego? Czy pracownik ma obowiązek przedstawić szczegółowe informacje dotyczące stanu zdrowia osoby, której zapewnia opiekę? Czy niewykorzystane dni urlopu opiekuńczego przechodzą na rok następny? Z jakiego przepisu prawa wynika brak odpłatności za urlop opiekuńczy?
- o Zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej. Czy pracodawca może odmówić takiego zwolnienia od pracy? Czym są pilne sprawy rodzinne i jak definiować siłę wyższą? Czy pracownik może skorzystać z takiego zwolnienia od pracy, jeżeli pilne sprawy rodzinne dotyczą narzeczonej lub partnera? Czy niewykorzystane dni lub godziny zwolnienia przechodzą na rok następny?



Informacje organizacyjne:

Forma szkolenia: **Szkolenie Online**

Cena regularna uczestnictwa jednej osoby netto: **690,00 zł**

Cena regularna uczestnictwa jednej osoby brutto: **848,70 zł**

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

