

Powołanie pracownika do służby wojskowej w pytaniach i odpowiedziach

Zapraszamy Państwa na nietypowe spotkanie dotyczące powołania pracownika do służby wojskowej. Nie będzie to jednak klasyczne szkolenie, jakie znacie Państwo z naszej tradycyjnej oferty, lecz konkretne odpowiedzi na pytania i wątpliwości praktyczne, które pojawiły się wśród pracodawców stosujących regulacje ustawy o obronie Ojczyzny.

Dla lepszej orientacji omawiane pytania zostaną podzielone na poszczególne bloki tematyczne (decyzja o powołaniu do służby wojskowej, urlopy bezpłatne, rozwiązanie umowy o pracę, treść świadectwa pracy oraz pozostałe zagadnienia). Uwzględnimy również wprowadzone w listopadzie 2024 r. zmiany przepisów dotyczące odprawy pieniężnej. Zwrócimy także uwagę na drobne, acz istotne niuanse związane z powołaniem do zawodowej służby wojskowej (zwłaszcza pod kątem wypłaty wynagrodzenia za cały miesiąc, w którym pracownik stawiał się do pełnienia takiej służby). Niektóre odpowiedzi będą krótkie, inne bardziej rozbudowane. Nie wszystkie wątpliwości uda się rozwiązać wyłącznie na podstawie konkretnych regulacji prawnych, dlatego podczas zajęć posiłkować się będziemy również innymi źródłami (np. Stanowiska urzędów czy opinie prawne prezentowane w literaturze przedmiotu).

Przez 3 godziny zapomnimy o nudnym omawianiu punkt po punkcie poszczególnych regulacji prawnych. Zamiast tego skupimy się wyłącznie na ich praktycznym zastosowaniu oraz wyjaśnieniu wszelkich potencjalnie spornych sytuacji pod kątem relacji na linii pracodawca - pracownik pełniący służbę wojskową. Serdecznie zapraszamy!

Program szkolenia obejmuje następujące zagadnienia:

I. Zmiany przepisów dotyczące odprawy pieniężnej:

- Na czym polegają zmiany przepisów ustawy o obronie Ojczyzny, które dotyczą odprawy pieniężnej?
- Od kiedy weszły w życie zmiany ustawy o obronie Ojczyzny?
- Jakie nowe świadczenie pieniężne zostało przyznane pracownikom powołanym do pełnienia terytorialnej służby wojskowej i na jakich zasadach jest ono przyznawane?

II. Decyzja o powołaniu do służby wojskowej:

- o Jakie możliwości prawne ma pracodawca w razie otrzymania decyzji o powołaniu do dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej, która wskazuje wyłącznie datę stawiennictwa, lecz nie zawiera okresu trwania takiej służby?
- o Czy przy każdym powołaniu do służby wojskowej pracodawca ma otrzymać pisemną informację z wojska, czy też wystarczy samo powołanie, które otrzymał pracownik?
- o Jak pracodawca może dowiedzieć się tego, czy pracownik odbywa służbę terytorialną czy zawodową?
- o Jakie są rodzaje powołania do służby wojskowej? Czym się różni terytorialna służba wojskowa od zasadniczej służby wojskowej?
- o Co w praktyce oznacza służba jednorazowa pełniona w czasie lub dniu wolnym od pracy w przypadku terytorialnej służby wojskowej?
- o Czy pracownik może zgłaszać się dobrowolnie do pełnienia rotacyjnej służby wojskowej terytorialnej (np. co miesiąc) bez konsultacji z pracodawcą? Co należy zrobić, jeżeli żadna informacja nie zostanie przekazana przez jednostkę wojskową?



III. Urlopy wypoczynkowe i bezpłatne:

- o Czy pracownik powołany do służby wojskowej lub na ćwiczenia wojskowe ma prawo do urlopu płatnego czy może bezpłatnego?
- o Czy wystarczająca jest sama informacja dotycząca powołania, czy też pracownik ma obowiązek złożyć odrębny wniosek urlopowy?
- o Czy pracodawca może odmówić udzielenia urlopu, a jeżeli tak, to w jakich okolicznościach?
- o Czy pracownikowi, który przez 12 miesięcy pełnił dobrowolną służbę wojskową, przysługuje za ten okres urlop wypoczynkowy, czy też jest on proporcjonalnie obniżany?
- o Czy pracownik, który odbył dobrowolną służbę wojskową, nie będąc w zatrudnieniu, ma wliczany ten okres do stażu urlopowego?
- o Czy urlop bezpłatny pracodawca ma obowiązek udzielić tylko na dni dla pracownika robocze, czy również na dni wolne (np. sobota lub niedziela wolne od pracy)? Co się dzieje w sytuacji, w której sobota czy niedziela są dniami pracującymi dla takiej osoby?
- o Czy wezwanie na ćwiczenia przerywa urlop wypoczynkowy, a pracownik wnioskuje wówczas o urlop bezpłatny?
- o Czy udzielając urlopu bezpłatnego pracodawca powołuje się na art. 174 Kodeksu pracy, czy jednak ustawę o obronie Ojczyzny?
- o Jeżeli pracownik po zakończeniu służby wojskowej w tym samym roku nie wróci do pracy, lecz rozwiąże umowę o pracę (np. porozumienie stron), to czy urlop należy przyznać takiej osobie bez jego proporcjonalnego pomniejszenia?
- o Czy pracodawca może sumować liczbę dni urlopu bezpłatnego, jeżeli pracownik będzie kilka (naście) razy w roku powołany do terytorialnej służby wojskowej? I jeżeli po takim sumowaniu przekroczony będzie miesiąc, to czy można proporcjonalnie zmniejszyć liczbę dni urlopu za dany rok?

IV. Rozwiązanie umowy o pracę:

- o Jak powinien zachować się pracodawca w sytuacji, w której pracownik poinformował pracodawcę o powołaniu do terytorialnej służby wojskowej po wręczeniu wypowiedzenia? Czy takie wypowiedzenie zachowuje swoją ważność, czy też należy je anulować?
- o Czy istnieje możliwość rozwiązania umowy o pracę w ramach tzw. zwolnień grupowych z osobą, która wstąpiła do WOT?
- o Jak potraktować sytuację, w której terytorialna służba wojskowa obowiązuje również po zakończeniu terminowej umowy o pracę? Czy taką umowę należy przedłużyć?
- o Czy ochrona przed rozwiązaniem umowy o pracę w przypadku dobrowolnej służby wojskowej obowiązuje 12 miesięcy po zakończeniu szkolenia podstawowego, czy chodzi wyłącznie o okres po szkoleniu specjalistycznym?
- o Czy ochroną przed rozwiązaniem umowy o pracę objęci są również małżonkowie żołnierzy? Jakie dokumenty musi przedstawić małżonek żołnierza? Czy ten dokument powinien być przechowywany w aktach osobowych?

V. Świadczenie pracy:

- o Czy urlop bezpłatny w związku ze służbą wojskową ma być odrębnie uwzględniony pod kątem świadczenia pracy?
- o Czy w świadectwie pracy powinna pojawić się informacja o wypłaconej odprawie?
- o Czy w przypadku rozwiązania umowy o pracę okres służby wojskowej lub ćwiczeń wojskowych w ramach WOT należy uwzględnić w treści świadectwa pracy?

VI. Powołanie do zawodowej służby wojskowej:

- o Na jakiej podstawie kończy się zatrudnienie z pracownikiem powołanym do zawodowej służby wojskowej? Jaka informacja ma być zamieszczona w treści świadectwa pracy?
- o Czy pracownikowi powołanemu do zawodowej służby wojskowej należy wypłacić wynagrodzenie za cały miesiąc, w którym musi stawić się do takiej służby?
- o Czy pracownik powołany do zawodowej służby wojskowej musi przedstawić pracodawcy dokument potwierdzający stawienie się danego dnia do pełnienia takiej służby?
- o Czy Ministerstwo Obrony Narodowej ma obowiązek zawiadomienia pracodawcy odnośnie powołania pracownika do zawodowej służby wojskowej? A może wystarczy przedłożony przez pracownika rozkaz personalny?
- o Pracownik został powołany do zawodowej służby wojskowej. Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia do końca miesiąca kalendarzowego, w którym jest obowiązany stawić się do pełnienia takiej służby. Kiedy należy wypłacić wynagrodzenie za ten miesiąc - czy w ostatnim dniu trwania umowy czy w terminie wypłaty identycznym, jak w przypadku reszty pracowników?
- o Ustawa o obronie Ojczyzny stanowi, że pracodawca wypłaca wynagrodzenie za cały miesiąc, w którym pracownik ma obowiązek stawić się do pełnienia zawodowej służby wojskowej. Czy taki obowiązek istnieje również wtedy, gdy pracownik w trakcie tego miesiąca przebywał na urlopie bezpłatnym (np. 1-11.11.2024 r. - urlop bezpłatny, a od 12.11.2024 r. Zawodowa służba wojskowa)?

VII. Pozostałe zagadnienia dotyczące służby wojskowej:

- o Czy pracownik podczas urlopu bezpłatnego ma prawo do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego (np. podczas trwania urlopu bezpłatnego przedstawia pracodawcy zwolnienie lekarskie)?
- o W jakich sytuacjach pracodawca ma obowiązek wystawić pracownikowi zaświadczenie dotyczące utraconego wynagrodzenia?
- o Jakie dokumenty ma obowiązek przedstawić pracownik, który po zakończeniu szkolenia podstawowego w ramach dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej chce wrócić do pracy u swojego dotychczasowego pracodawcy?
- o Czy czas nieobecności pracownika w związku ze służbą wojskową wlicza się do stażu pracy?
- o Czy pracownikowi, któremu urlop bezpłatny przerwał 14-dniowy wypoczynek, przysługuje dofinansowanie do wypoczynku lub inne świadczenia z funduszu świadczeń socjalnych?



Informacje organizacyjne:

Forma szkolenia: **Szkolenie Online**

Cena regularna uczestnictwa jednej osoby netto: **590,00 zł**

Cena regularna uczestnictwa jednej osoby brutto: **725,70 zł**

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

