

Rozwiązywanie umowy o pracę krok po kroku - warsztaty

Rozwiązanie umowy o pracę jest tą częścią prawa pracy, która budzi mnóstwo pytań oraz praktycznych wątpliwości odnośnie prawidłowości takiego postępowania. Dotyczy to nie tylko zakończenia zatrudnienia przez pracodawcę, ale również i przez pracownika. Nasze szkolenie pomoże Państwu w znalezieniu rozwiązań wszystkich potencjalnie spornych lub konfliktowych sytuacji, jakie można napotkać na etapie rozwiązania umowy o pracę. W trakcie zajęć zajmiemy się m.in. możliwościami prawnymi rozwiązania umowy o pracę bez konieczności zachowania formy pisemnej. Uczulimy, na co należy uważać przy dokonywaniu konsultacji związkowej. Podpowiemy, jak prawidłowo obliczać okresy wypowiedzenia, zwłaszcza w sytuacjach zmiany ich długości. Wypunktujemy grupy pracowników chronionych przed rozwiązaniem umowy o pracę. Zastanowimy się nad zasadami skutecznego doręczenia rozwiązania umowy o pracę. Omówimy najbardziej sporne punkty świadectwa pracy. Doprecyzujemy zasady wypłaty odprawy pieniężnej (zwłaszcza wówczas, gdy zakończenie zatrudnienia jest skutkiem odmowy przyjęcia przez pracownika wypowiedzenia zmieniającego). Podpowiemy również, jak pracodawca powinien zachować się w nietypowych sytuacjach dotyczących rozwiązania umowy (np. jeżeli pracownik przedstawi wniosek o anulowanie wypowiedzenia). Na te i wiele innych kwestii znajdziecie Państwo wskazówki podczas naszego szkolenia, na które serdecznie zapraszamy.

Program szkolenia obejmuje następujące zagadnienia:

- I. Forma rozwiązania umowy o pracę. W jakich sytuacjach rozwiązanie umowy może nastąpić w dowolnej formie? Pod jakimi warunkami dopuszczalne jest rozwiązanie umowy za pośrednictwem poczty elektronicznej? Jakie są skutki braku zachowania pisemnej formy rozwiązania umowy?**
- II. Konsultacje ze związkami zawodowymi w sprawie rozwiązania umowy. Jak prawidłowo dokonać konsultacji związkowej? Jakie są skutki braku konsultacji związkowej? W jakiej sytuacji wymagana jest wyłącznie konsultacja, a kiedy niezbędna byłaby zgoda organizacji związkowej na rozwiązanie umowy o pracę?**
- III. Podanie uzasadnionej przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Jak prawidłowo wskazać przyczynę rozwiązania umowy? Czy długotrwała absencja chorobowa może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia? Jakie są skutki braku wskazania przyczyny rozwiązania umowy?**

- IV. Obliczanie okresów wypowiedzenia. Kiedy dokładnie zmienia się długość okresu wypowiedzenia? Czy decydujące znaczenie ma wówczas data wręczenia wypowiedzenia, czy jednak ostatni dzień jego trwania? Jaka jest długość wypowiedzenia w przypadku pracownika, który podejmuje zatrudnienie u tego samego pracodawcy po przerwie?**
- V. Grupy osób chronionych przed rozwiązaniem umowy. Jakim pracownikom nie można wręczyć wypowiedzenia umowy o pracę? W jakich sytuacjach możliwe jest rozwiązanie umowy z kobietą w ciąży lub osobami podczas urlopów związanych z rodzicielstwem? Jakie są skutki naruszenia przepisów o zakazie rozwiązania umowy z niektórymi grupami pracowników?**
- VI. Skuteczne doręczenie rozwiązania umowy o pracę. Jakie są sposoby skutecznego doręczenia rozwiązania umowy? Jak prawidłowo określić termin rozwiązania umowy? Jakie są skutki prawne błędnego wskazania przez pracodawcę lub pracownika terminu rozwiązania umowy? Czy wypowiedzenie jest zgodne z prawem, jeżeli pracownik tuż po wręczeniu takiego pisma przedstawił pracodawcy zwolnienie lekarskie obejmujące również dzień takiego zdarzenia? Jakie możliwości prawne ma pracodawca, gdy pracownik odmawia przyjęcia pisma rozwiązującego umowę o pracę?**
- VII. Świadczenie pracy. Jak prawidłowo wskazać w treści świadectwa pracy podstawę i tryb rozwiązania umowy o pracę? Kiedy pracownik może podważać zapisy w treści świadectwa odnośnie urlopu? W jakim terminie należy doręczyć pracownikowi świadectwo pracy? Jakie są skutki prawne braku doręczenia świadectwa w wymaganym terminie?**
- VIII. Informacja o okresie przechowywania, możliwości odbioru i zniszczeniu dokumentacji pracowniczej. W jakiej formie należy przekazać taką informację? Jakie grupy pracowników nie muszą otrzymać takiej informacji? Czy w treści takiej informacji muszą znaleźć się konkretne daty, czy też wystarczy wskazanie odpowiednich regulacji kodeksowych?**
- IX. Odprawa pieniężna z tytułu rozwiązania umowy o pracę. Jakie warunki muszą zostać spełnione, aby wypłacić pracownikowi odprawę? Czy pracodawca ma obowiązek wypłacić odprawę po spełnieniu warunków ustawowych, czy też powinien poczekać na wniosek od pracownika? Czy pracownik ma prawo do odprawy, gdy podstawą rozwiązania umowy jest odmowa przyjęcia warunków wypowiedzenia zmieniającego?**

X. Pozostałe zagadnienia praktyczne dotyczące rozwiązania umowy o pracę. W której części akt osobowych umieścić wypowiedzenie zmieniające? W jakich sytuacjach rozwiązanie umowy może zostać anulowane? Kiedy pracodawca może domagać się odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy przez pracownika?

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.

