

Elastyczne formy zatrudnienia

Elastyczne formy zatrudnienia można rozumieć dwojako. Przez długi czas zagadnienie to kojarzyło się z możliwością zawarcia umowy cywilnoprawnej (np. umowy zlecenia), ale także niekiedy rozważenia nawiązania terminowej umowy o pracę (np. umowa na okres próbny, na zastępstwo, na czas określony). Z drugiej strony, od kwietnia 2023 r. w Kodeksie pracy funkcjonuje również elastyczna organizacja czasu pracy, stosowana na wniosek osoby zatrudnionej na podstawie umowy o pracę. W trakcie naszego szkolenia przyjrzymy się dokładnie obu tym zagadnieniom, ale nie tylko.

Podczas zajęć omówimy dodatkowo zakres stosowania na polskim gruncie prawnym takich pojęć jak work-sharing czy job-sharing. Zajmiemy się właściwymi sposobami wdrożenia pracy zdalnej, ze szczególnym uwzględnieniem jej największych atutów oraz potencjalnych mankamentów. Wypunktujemy inne możliwości elastycznych form czasu pracy (np. ruchomy rozkład czasu pracy, skrócony tydzień pracy czy indywidualny rozkład czasu pracy). Wskażemy ponadto jak należy prawidłowo skorzystać z planowania czasu pracy osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy (tzw. niepełnym etacie). Doprecyzujemy też możliwości zgodnej z prawem zmiany wysokości wynagrodzenia za pracę.

Te i inne zagadnienia będą tematami szkolenia z elastycznych form zatrudnienia, na które serdecznie Państwa zapraszamy!

Program szkolenia obejmuje następujące zagadnienia:

I. Nawiązywanie umowy cywilnoprawnej (np. umowa zlecenie, umowa o dzieło):

- o Czym różni się umowa cywilnoprawna od umowy o pracę?
- o Czy umowa cywilnoprawna musi być zawarta na piśmie?
- o Czy zatrudnienie na podstawie umowy cywilnoprawnej wymaga skierowania danej osoby na badania lekarskie oraz przeprowadzenia szkolenia z zakresu bhp?
- o Jakich dokumentów można domagać się od osoby zatrudnionej na podstawie umowy cywilnoprawnej?
- o Jakie są skutki zawarcia umowy cywilnoprawnej zamiast umowy o pracę?
- o Jak prawidłowo zmienić warunki umowy cywilnoprawnej?
- o Jakie warunki należy spełnić, aby zgodnie z prawem rozwiązać umowę cywilnoprawną?

II. Samozatrudnienie jako specyficzna forma elastycznej formy zatrudnienia:

- o Jakie są największe korzyści i zagrożenia wynikające z wykonywania pracy z osobą prowadzącą własną działalność gospodarczą?
- o Jak zmienić warunki zatrudnienia dotyczące osoby samozatrudnionej? Jak zakończyć taką formę współpracy?

III. Work-sharing i job-sharing:

- o Na czym polegają takie formy zatrudnienia?
- o Czym różnią się od siebie oba zjawiska?
- o Jak wygląda możliwość zastosowania obu pojęć na gruncie polskich regulacji prawnych?

IV. Terminowe umowy o pracę:

- o Jak wyglądają nowe wymogi odnośnie zawierania umowy o pracę na okres próbny?
- o W jakich sytuacjach umowa na okres próbny może przekraczać 3 miesiące?
- o Kiedy pracodawca może ponownie zawrzeć umowę na okres próbny z tą samą osobą?
- o Czy zawarcie w umowie na okres próbny informacji o kolejnej umowie na czas określony oznacza obowiązek jej zawarcia?
- o Czy pracodawca ma obowiązek uzasadnić rozwiązanie umowy o pracę a okres próbny?
- o Jakie są ograniczenia (liczbowe i czasowe) dotyczące zawierania umów o pracę na czas określony?
- o Jakie są skutki prawne przekroczenia limitów zatrudnienia na czas określony?
- o Kiedy należy zawiadomić Państwową Inspekcję Pracy o zawarciu umowy na czas określony?

V. Elastyczna organizacja czasu pracy:

- o Czy wniosek o elastyczną organizację pracy jest dla pracodawcy wiążący?
- o Czy z elastycznej organizacji czasu pracy jednocześnie mogą korzystać oboje rodzice?
- o Czy pracodawca ma obowiązek stosować wszystkie formy elastycznej organizacji pracy?
- o Czy pracodawca może wezwać pracownika do wcześniejszego powrotu do poprzednich warunków zatrudnienia?
- o Czy pracodawca może wyrazić zgodę na krótszy niż przewidziany we wniosku okres korzystania przez pracownika z elastycznej organizacji pracy?

VI. Praca zdalna:

- o W jakich sytuacjach pracodawca będzie miał możliwość wydać polecenie pracy zdalnej?
- o Kiedy jedna ze stron umowy o pracę może domagać się powrotu do wykonywania pracy w postaci stacjonarnej?
- o W jakich sytuacjach pracodawca ma obowiązek rekompensować koszty wykonywania pracy zdalnej?
- o Jak prawidłowo wprowadzić tzw. hybrydową pracę zdalną?
- o W jaki sposób pracodawca może kontrolować wykonywanie pracy zdalnej?
- o Jakie dodatkowe informacje pracodawca musi przekazać pracownikom odnośnie bhp?
- o Czy pracodawca może odmówić zgody na pracę zdalną osób szczególnie chronionych (np. kobiety w ciąży, rodzice dzieci do lat 4 czy opiekunami osób z niepełnosprawnością)?
- o Jakie są zasady wykonywania okazjonalnej pracy zdalnej?

VII. Ruchomy rozkład czasu pracy:

- Jakie są największe zalety i wady takiej organizacji pracy?
- Jak prawidłowo wprowadzić ruchomy czas pracy?
- Jakie są rodzaje ruchomego czasu pracy?
- Czy ruchomy czas pracy może być stosowany również wobec osób wykonujących swoje obowiązki krócej niż 8 godzin dziennie (np. niepełny etat)?

VIII. Skrócony tydzień pracy:

- Na czym polega taki system czasu pracy?
- W jakich sytuacjach warto wprowadzić skrócony tydzień pracy, a kiedy nie jest to zasadne?
- Jakie grupy pracowników nie mogą być zatrudnione w skróconym tygodniu pracy?

IX. Indywidualny rozkład czasu pracy:

- Jakie są reguły stosowania indywidualnego rozkładu czasu pracy?
- Wobec jakich pracowników może być stosowany taki rozkład czasu pracy?
- O czym należy pamiętać w chwili wprowadzania indywidualnego rozkładu czasu pracy?

X. Weekendowy czas pracy:

- Jaka jest istota stosowania systemu pracy weekendowej?
- Jakie warunki musi spełnić pracodawca, aby zastosować weekendowy czas pracy?
- Jakie są zakazy dotyczące weekendowego czasu pracy?
- Czy w systemie pracy weekendowej może być zlecana praca w godzinach nadliczbowych?

XI. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy (tzw. niepełny etat):

- Jakie są niezbędne elementy umowy o pracę w przypadku zastosowania niepełnego etatu?
- Czy osobom zatrudnionym w niepełnym etacie można nierównomiernie planować czas pracy (np. większa liczba godzin w niektórych tygodniach lub miesiącach okresu rozliczeniowego, a mniejsza liczba – w innych tygodniach lub miesiącach)?
- Jaka jest różnica pomiędzy godzinami ponadwymiarowymi a godzinami nadliczbowymi przy zatrudnieniu w niepełnym etacie?

XII. Prawne możliwości zmiany wysokości wynagrodzenia za pracę:

- W jakiej formie należy zawrzeć porozumienie zmieniające warunki zatrudnienia?
- W jakich sytuacjach istnieje możliwość anulowania zawartego porozumienia zmieniającego warunki zatrudnienia?
- O czym należy pamiętać przy wręczaniu wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy lub płacy?
- Jakie są najczęstsze błędy przy wypowiedzeniu zmieniającym?
- Czy pracodawca musi wskazać uzasadnioną przyczynę w razie zastosowania porozumienia zmieniającego warunki zatrudnienia lub wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy lub płacy?



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.

