

Współpraca ze związkami zawodowymi i społeczną inspekcją pracy

Relacje na linii pracodawca - związki zawodowe są tym zagadnieniem, które generują mnóstwo emocji, często po obu stronach. Dlatego zapraszamy Państwa na szkolenie, które pozwoli na spokojne i analityczne uporządkowanie wszystkich regulacji prawnych wymagających współpracy pracodawcy oraz organizacji związkowych, a co za tym idzie - ułatwi wzajemne stosunki obu stron.

W trakcie zajęć zajmiemy się m.in. rolą związków zawodowych w kwestii rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę. Uczulimy uczestników zwłaszcza na te wszystkie sytuacje, w których do zakończenia zatrudnienia niezbędna jest zgoda organizacji związkowej. Zastanowimy się nad niezbędnym zakresem porozumienia ze stroną związkową pod kątem regulacji odnośnie czasu pracy, ze szczególnym uwzględnieniem prawidłowego sposobu wydłużenia okresów rozliczeniowych oraz poprawnego wprowadzenia ruchomego czasu pracy. Omówimy rolę związków zawodowych w aspekcie nakładania kar porządkowych przez pracodawcę. Doprecyzujemy zasady wprowadzenia regulaminu pracy oraz regulaminu wynagradzania oraz konieczność współdziałania pracodawcy i strony związkowej w razie ewentualnej zmiany brzmienia obu tych dokumentów. Podpowiemy, jaki jest zakres dokumentacji, którą należy udostępnić społecznemu inspektorowi pracy. Wypunktujemy także zasady zaliczania do czasu pracy postępowania kontrolnego prowadzonego przez społecznego inspektora pracy.

Na te i wiele innych kwestii znajdziecie Państwo wskazówki podczas naszego szkolenia, na które serdecznie zapraszamy.

Program szkolenia obejmuje następujące zagadnienia:

I. Rozwiązanie umowy o pracę:

- Jak w praktyce wygląda konsultacja wypowiedzenia umowy o pracę z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową? Kiedy nie jest wymagana konsultacja związkowa przy wypowiedzeniu?
- Czy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia także musi zostać skonsultowane ze związkami zawodowymi?
- W jakich sytuacjach rozwiązanie umowy o pracę wymaga zgody reprezentującej daną osobę organizacji związkowej?
- Jakie są skutki prawne braku konsultacji związkowej w przypadku wypowiedzenia lub rozwiązania umowy bez wypowiedzenia?

II. Czas pracy:

- Wprowadzenie ruchomego czasu pracy. Jak prawidłowo zawrzeć ze stroną związkową porozumienie umożliwiające wprowadzenie ruchomego czasu pracy? Jakie są skutki braku takiego porozumienia? Czy można stosować ruchomy czas pracy bez zgody strony związkowej? Jakie są największe zalety ruchomego czasu pracy dla pracodawcy oraz pracowników?
- Jak zgodnie z prawem wydłużyć okres rozliczeniowy? Jaką formę powinno mieć porozumienie z organizacjami związkowymi? Czy wydłużony okres rozliczeniowy może dotyczyć równoważnego czasu pracy? Czy o wydłużonym okresie rozliczeniowym należy poinformować Państwową Inspekcję Pracy? Jakie są najważniejsze plusy i minusy wydłużonego okresu rozliczeniowego?

III. Pozostałe zagadnienia z zakresu prawa pracy:

- Rola związków zawodowych przy zastosowaniu u pracodawcy monitoringu wizyjnego. Jakie są rodzaje monitoringu? Jak w prawidłowy sposób wprowadzić monitoring w miejscu pracy?
- W jakiej formie można zawrzeć porozumienie ze związkami zawodowymi w sprawie rezygnacji z planu urlopów? Jak prawidłowo udzielać urlopów bez planu urlopów? Jakie sytuacje pozwalają pracodawcy wydać polecenie wykorzystania urlopu przez pracownika, a kiedy to osoba zatrudniona może rozpocząć urlop bez zgody pracodawcy?
- Tworzenie regulaminu pracy. Czy pracodawca musi uzgadniać treść regulaminu ze stroną związkową? Jakie możliwości prawne ma pracodawca w razie braku porozumienia odnośnie brzmienia regulaminu pracy?
- Regulamin wynagradzania. Czy treść regulaminu wynagradzania musi być uzgodniona ze związkami zawodowymi? Jaka jest sytuacja pracodawcy, gdy związki zawodowe nie wyrażają zgody na zmianę regulaminu wynagradzania?
- Nakładanie kar porządkowych (upomnienie, nagana, kara pieniężna). Jak w praktyce wygląda zagadnienie konsultowania ze związkami zawodowymi kar porządkowych nakładanych przez pracodawcę?
- Współpraca ze związkami zawodowymi w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy.
- Jakie działania dotyczące bhp pracodawca ma obowiązek konsultować z pracownikami lub ich przedstawicielami? Które grupy pracodawców mają obowiązek powołać komisję bhp i jaka jest rola związków zawodowych w jej pracach?
- Zakaz nierównego traktowania oraz dyskryminacji w zatrudnieniu. Jaki jest zakres odpowiedzialności pracodawcy w razie naruszenia przepisów o równym traktowaniu pod kątem przynależności związkowej?

IV. Uregulowania szczególne wynikające z ustawy o związkach zawodowych oraz ustawy o społecznej inspekcji pracy:

- Jak często organizacja związkowa ma obowiązek przekazywać informację o swojej liczebności? Jakie są skutki braku takiej informacji lub przekazania informacji nieprawdziwej? Czy pracodawca ma możliwość weryfikacji prawdziwości informacji przekazanej przez organizację związkową?
- Rozwiązanie umowy o pracę z działaczem związkowym podlegającym ochronie. W jaki sposób pracodawca może zakończyć takie zatrudnienie zgodnie z prawem? Jaki jest zakres odpowiedzialności pracodawcy w razie naruszenia przepisów prawa dotyczących rozwiązania umowy o pracę z chronionym działaczem związkowym?
- Sprzeciw od zalecenia społecznego inspektora pracy. W jakiej formie i w jakim terminie należy wniesić taki sprzeciw? Kto rozstrzyga o zasadności sprzeciwu?
- Rozwiązanie umowy ze społecznym inspektorem pracy. Jak długo trwa ochrona przed zwolnieniem w przypadku społecznego inspektora pracy? Kiedy można rozwiązać umowę o pracę ze społecznym inspektorem pracy bez naruszania przepisów prawa pracy?
- Jaki jest zakres dokumentacji, którą pracodawca ma obowiązek udostępnić społecznemu inspektorowi pracy? Kiedy społeczny inspektor pracy może rozpocząć postępowanie kontrolne? Czy do prowadzenia czynności sprawdzających przez społecznego inspektora pracy niezbędna jest obecność osoby wyznaczonej przez pracodawcę?
- Czas pracy społecznego inspektora pracy. Czy społeczny inspektor pracy powinien informować przełożonego o swoich działaniach kontrolnych i czy może opuścić stanowisko pracy bez zgody celem przeprowadzenia kontroli? Czy przełożony może nie wyrazić zgody na opuszczenie stanowiska przez społecznego inspektora pracy? Jak rozliczać aktywność społecznego inspektora pracy przypadającą poza godzinami pracy? Czy takie czynności należy uwzględniać w ewidencji czasu pracy?



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.

