

ZAGROŻENIA I NIETYPOWE PRZYPADKI ZWIĄZANE ZE STOSOWANIEM NOWYCH PRZEPISÓW KODEKSU PRACY

WAŻNE INFORMACJE:

Wchodzi w życie ważna nowelizacja Kodeksu pracy w zakresie badania trzeźwości pracowników, w drugiej kolejności bo w kwietniu zaczną obowiązywać regulacje w zakresie pracy zdalnej. Już w czasie wdrażania przez pracodawców nowych przepisów pojawiały się pytania o nietypowe przypadki i zagrożenia wynikające z niewłaściwego wdrożenia i stosowania w praktyce nowych przepisów. W trakcie szkolenia przedstawione zostaną takie przypadki, a także przedstawione zostaną informacje o sankcjach, które mogą być stosowane przez organy kontroli w razie stwierdzenia nieprawidłowości w stosowaniu nowych przepisów Kodeksu pracy. Przedstawione zostaną również informacje na temat możliwych roszczeń pracowników w razie naruszenia przez pracodawców omawianych regulacji prawnych.

CELE I KORZYŚCI:

- Celem szkolenia jest przedstawienie zagrożeń i nietypowych przypadków związanych ze stosowaniem nowych przepisów Kodeksu pracy dotyczących pracy zdalnej oraz badania trzeźwości.
- Poznanie najczęściej pojawiających się błędów i nieprawidłowości w zakresie stosowania nowych przepisów KP.
- Poznanie odpowiedzi na najczęściej pojawiające się pytania i wątpliwości z zakresu tematyki zajęć oraz konsultacje z ekspertem.

***Osoby biorące udział w szkoleniu mogą do 11.04 przesyłać na adres: milena.dudek@okst.pl pytania, które zostaną omówione podczas trwania Webinarium.**

PROGRAM:

1. Miejsce świadczenia pracy zdalnej:

- a. czy pracodawca musi każdorazowo wyrazić zgodę na wskazane przez pracownika miejsce świadczenia pracy zdalnej?
- b. czy pracodawca może odmówić zgody na wskazane przez pracownika szczególnie uprawnionego do wykonywania pracy zdalnej miejsce świadczenia pracy zdalnej?
- c. czy pracodawca może odmówić zgody na wskazane przez pracownika szczególnie uprawnionego do wykonywania pracy zdalnej miejsce świadczenia pracy zdalnej w sytuacji, gdy organizacja pracy lub rodzaj pracy nie ograniczają możliwości świadczenia pracy zdalnej?

2. Praca zdalna wykonywana całkowicie lub częściowo:

- a. czy pracodawca może odmówić pracy zdalnej wykonywanej całkowicie w przypadku wniosku pracownika szczególnie uprawnionego do wykonywania pracy zdalnej w sytuacji, gdy organizacja pracy lub rodzaj pracy nie ograniczają możliwości świadczenia pracy zdalnej?
- b. czy pracodawca może odmówić pracy zdalnej wykonywanej całkowicie w przypadku wniosku pracownika szczególnie uprawnionego do wykonywania pracy zdalnej powołując się na regulamin pracy zdalnej, w którym ustalono dopuszczalny wymiar świadczenia pracy zdalnej?
- c. czy pracodawca może odmówić pracy zdalnej wykonywanej częściowo w ciągu dnia roboczego w przypadku wniosku pracownika szczególnie uprawnionego do wykonywania pracy zdalnej w sytuacji, gdy organizacja pracy lub rodzaj pracy nie ograniczają możliwości świadczenia w taki sposób pracy zdalnej?
- d. jakie roszczenia ma pracownik szczególnie uprawniony do świadczenia pracy zdalnej, któremu odmówiono zgody na wykonywanie pracy zdalnej w okolicznościach faktycznych, które nie uzasadniały odmowy?
- e. jakie sankcje może ponieść pracodawca, który odmówił zgody na pracę zdalną pracownikowi szczególnie uprawnionemu do wykonywania pracy zdalnej?
- f. czy pracodawca może ponieść jakieś sankcje w sytuacji, gdy odmówi pracownikowi zgody na pracę zdalną lub nie zareaguje na wniosek pracownika o wykonywanie pracy zdalnej?

3. Uzgodnienia w zakresie pracy zdalnej:

- a. zagrożenia wynikające z ustnych uzgodnień dokonywanych przez pracodawcę i pracownika, w tym przez bezpośredniego przełożonego i pracownika, które nie zostały potwierdzone w postaci papierowej lub elektronicznej,

- b. zagrożenia wynikające z wprowadzanych modyfikacji w uzgodnieniu w zakresie pracy zdalnej, w tym ustna zgoda na incydentalne wykonywanie pracy zdalnej w innym miejscu niż pierwotnie uzgodnione lub w innym wymiarze niż pierwotnie uzgodniony.
- 4. Porozumienie/regulamin określający zasady wykonywania pracy zdalnej:**
- a. jak powinny zostać określone grupy pracowników, którzy mogą zostać objęci pracą zdalną?
 - b. zagrożenia związane z określeniem grup pracowników, którzy mogą zostać objęci pracą zdalną nieadekwatnie do rzeczywistości / zbyt wąsko / zbyt szeroko,
 - c. czy pracownik może mieć roszczenie o wykonywanie pracy zdalnej, jeżeli mieści się w grupie pracowników, którzy mogą zostać objęci pracą zdalną?
 - d. zagrożenia związane z określeniem zasad ustalania ekwiwalentu lub ryczaftu w sposób nieadekwatny do rzeczywistości,
 - e. czy pracownikowi przysługują roszczenia w przypadku ustalenia ryczaftu w wysokości, która nie odpowiada przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika w związku z wykonywaniem pracy zdalnej?
 - f. zagrożenia związane z nieprawidłowym ustaleniem zasad kontroli wykonywania pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną, zasad kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, zasad kontroli przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych,
 - g. zagrożenia związane z przeprowadzaniem kontroli w sposób naruszający ustalone zasady lub przez osoby niewłaściwie umocowane do przeprowadzania kontroli,
 - h. czy pracodawca powinien w jakiś szczególny sposób umocować osoby upoważnione do przeprowadzania kontroli pracownika wykonującego pracę zdalną?
 - i. czy pracodawca powinien w jakiś szczególny sposób umocować osoby upoważnione do przeprowadzania kontroli w miejscu wykonywania pracy zdalnej?
- 5. Materiały i narzędzie pracy, urządzenia techniczne:**
- a. jakie to są materiały i narzędzie pracy, urządzenia techniczne niezbędne do wykonywania pracy zdalnej?
 - b. zagrożenia związane z nieprawidłowym ustaleniem narzędzi pracy i urządzeń technicznych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej,
 - c. czy pracownik może mieć jakieś roszczenie w przypadku, gdy pracodawca nie ustalił, że m.in. odpowiedni stół i krzesło stanowią narzędzia pracy niezbędne do wykonywania pracy zdalnej?
- 6. Ocena ryzyka zawodowego stanowiska pracy zdalnej / pracownika wykonującego pracę zdalną:**
- a. zagrożenia wynikające z dokonania oceny ryzyka zawodowego z pominięciem faktycznych zagrożeń występujących na stanowisku pracy zdalnej,
 - b. jakie roszczenia może mieć pracownik, jeżeli dojdzie do wypadku przy wykonywaniu pracy zdalnej?
- 7. Kontrola trzeźwości:**
- a. czy pracodawca, który nie zmienił regulaminu pracy w związku z nowelizacją Kodeksu pracy w zakresie dopuszczalności kontroli trzeźwości, może wzywać organy powołane do ochrony porządku publicznego w celu przeprowadzenia badania trzeźwości pracownika?
 - b. czy pracodawca, który nie zmienił regulaminu pracy w związku z nowelizacją Kodeksu pracy w zakresie dopuszczalności kontroli trzeźwości, może rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem, który naruszył w sposób ciężki obowiązki prawa regulujące kwestie obecności alkoholu w organizmie?
- 8. Odpowiedzi na pytania Uczestników zgłoszone przed oraz w trakcie szkolenia.**

ADRESACI:

Szkolenie adresowane jest do osób, które u pracodawcy odpowiadają za prawidłowe stosowanie przepisów o pracy zdalnej i kontroli trzeźwości.

PROWADZĄCY:

Prawniczka, która specjalizuje się w problematyce zatrudniania osób fizycznych, zbiorowym prawie pracy oraz pragmatykach urzędniczych. Przez 17 lat była pracownikiem Państwowej Inspekcji Pracy. W trakcie pracy w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Katowicach przygotowała ponad 600 opinii prawnych, które w zdecydowanej większości odnosiła się do nietypowych stanów faktycznych. Reprezentowała również PIP przed sądami administracyjnymi. W działalności kontrolnej koncentrowała się natomiast na problematyce czasu pracy oraz naliczenia i wypłaty wynagrodzeń oraz współpracy pomiędzy pracodawcą a związkami zawodowymi. Prowadzi szkolenia, warsztaty i konferencje, w tym m.in. w ramach Kongresu Sekretarzy, Forów Sekretarzy, Forów Pracowników Kadr, które to Fora działają w całej Polsce przy FRDL im. Jerzego Regulskiego. W działalności szkoleniowej zwraca uwagę przede wszystkim na praktyczny wymiar stosowania przepisów prawa, co umożliwia jej wypracowanie optymalnych form przekazu wiedzy. Ponadto od 2010 roku jest wykładowcą akademickim, który współpracuje z Akademią WSB w Dąbrowie Górniczej, a także ośrodkami zamiejscowymi Akademii, Wyższą Szkołą Zarządzania Ochroną Pracy, a także Uniwersytetem Łódzkim. W latach 2004-2011 r. była wykładowcą akademickim w Uniwersytecie Śląskim Wydział Prawa i Administracji.

Zagrożenia i nietypowe przypadki związane ze stosowaniem nowych przepisów kodeksu pracy



Szkolenie będziemy realizowali **w formie webinarium on line.**



14 kwietnia 2023 r.

Szkolenie w godzinach 10:00-14:30



Cena: 389 PLN netto/os. Udział w szkoleniu zwolniony z VAT w przypadku finansowania szkolenia ze środków publicznych.

CENA zawiera:

udział w profesjonalnym szkoleniu on-line z możliwością zadawania pytań, materiały szkoleniowe w wersji elektronicznej, certyfikat ukończenia szkolenia.

DANE

DO

KONTAKTU:

Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej Centrum Szkoleniowe w Łodzi
ul. Jaracza 74, 90-242 Łódź
tel. 535 175 301 biuro@frdl-lodz.pl

DANE UCZESTNIKA ZGŁASZANEGO NA SZKOLENIE

Nazwa i adres nabywcy
(dane do faktury)

Nazwa i adres odbiorcy

NIP

Telefon

1. Imię i nazwisko uczestnika, stanowisko,
E-MAIL i TEL. DO KONTAKTU

2. Imię i nazwisko uczestnika, stanowisko,
E-MAIL i TEL. DO KONTAKTU

Oświadczam, że szkolenie dla ww. pracowników jest kształceniem zawodowym finansowanym w całości lub co najmniej 70% ze środków publicznych (proszę zaznaczyć właściwe)

TAK

NIE

Proszę o przesłanie faktury na adres mailowy:

Proszę o przesłanie certyfikatu na adres mailowy:

Dokonanie zgłoszenia na szkolenie jest równoznaczne z zapoznaniem się i zaakceptowaniem regulaminu szkoleń Fundacji Rozwoju Demokracji Lokalnej zamieszczonym na stronie Organizatora www.frdl-lodz.pl oraz zawartej w nim Polityce prywatności i ochrony danych osobowych.

Zgłoszenia prosimy przesyłać do 7 kwietnia 2023 r.

UWAGA! Liczba miejsc ograniczona. O udziale w szkoleniu decyduje kolejność zgłoszeń. Zgłoszenie na szkolenie musi zostać potwierdzone przesłaniem do Ośrodka karty zgłoszenia. Brak pisemnej rezygnacji ze szkolenia najpóźniej na trzy dni robocze przed terminem jest równoznaczny z obciążeniem Państwa należnością za szkolenie niezależnie od przyczyny rezygnacji. Płatność należy uregulować przelewem na podstawie wystawionej i przesłanej FV.

Podpis osoby upoważnionej _____