

## **ZMIANY PRZEPISÓW KODEKSU PRACY W 2022 ROKU** **WYBRANE ZAGADNIENIA PRAWA PRACY W KAZUSACH**

### **WAŻNE INFORMACJE O SZKOLENIU:**

Zapraszamy na szkolenie, podczas którego zostaną omówione projektowane, istotne zmiany w Kodeksie pracy w 2022 r. Udział w szkoleniu umożliwi uczestnikom szybsze opanowanie zakresu wprowadzanych zmian i poprawne realizowanie obowiązków służbowych w przyszłości. Materiały przygotowane przez eksperta zawierają odniesienie do wdrażanych dyrektyw UE, które w najbliższym czasie będą implementowane do naszego systemu prawnego, a także rozwiązań prawnych w zakresie pracy zdalnej, jak i kontroli przestrzegania przez pracowników obowiązku trzeźwości. Druga część szkolenia zawiera kazusy z prawa pracy ilustrujące typowe problemy stosowania prawa pracy, w tym w jednostkach samorządowych. Kazusy nawiązują również do projektowanych zmian przepisów prawa pracy.

### **CELE I KORZYŚCI:**

- Zapoznanie z projektem zmian w Kodeksie pracy wynikającymi m.in. z dyrektyw UE, które powinny być implementowane do Kodeksu pracy od sierpnia 2022 r. oraz innymi projektami zmian Kodeksu pracy.
- Ułatwienie zrozumienia istoty nowelizacji przepisów Kodeksu pracy, poprzez ilustrację hipotetycznymi przypadkami (kazusami) z rozwiązaniem konkretnego problemu.
- Skorzystanie ze schematów postępowania w typowych i nietypowych sytuacjach, z którymi mogą spotkać się służby kadrowe w jednostkach samorządowych przy stosowaniu aktualnych rozwiązań prawnych.

### **PROGRAM:**

- 1. Projektowane zmiany ustawy o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw jako następstwo wdrożenia do polskiego prawa postanowień dwóch dyrektyw (do 1 i 2.08.2022 r.):**
  - a. dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE. L Nr 186, str. 105). Zakres zmian.
  - b. dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE. L. Nr 188, str. 79). Zakres zmian w zakresie:
    - urlopu rodzicielskiego,
    - wprowadzenie urlopu opiekuńczego,
    - wprowadzeniu zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych,
    - rozszerzenie zasad elastycznej organizacji pracy w przypadku indywidualnych potrzeb pracownika sprawującego opiekę,
    - urlopu ojcowskiego,
    - ograniczeń dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej.
- 2. Wprowadzenie obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, konsultacji związkowej oraz możliwości ubiegania się o przywrócenie do pracy – także w przypadku zawarcia umowy o pracę na czas określony.**

3. **Wprowadzenia do Kodeksu pracy instrumentów kontroli przez pracodawców obowiązku trzeźwości lub obecności w organizmie pracowników innych środków odurzających.**
4. **Projektowane zmiany w Kodeksie pracy dotyczące pracy zdalnej, zamiast telepracy:**
  - telepraca, a praca zdalna regulowana w ramach specustawy covidowej,
  - nowa definicja pracy zdalnej, różnice i podobieństwa pracy zdalnej wg zmian do Kodeksu pracy, a telepracy i pracy zdalnej,
  - warunki dopuszczenia wykonywania pracy zdalnej na polecenie pracodawcy, określenie zasad wykonywania pracy zdalnej,
  - możliwość wiążącego wnioskowania każdej ze stron o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy,
  - zakaz wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę w niektórych przypadkach odmowy pracownika lub zaprzestania wykonywania pracy zdalnej,
  - określenie obowiązków pracodawcy w przypadku pracy zdalnej,
  - określenie możliwości i przesłanek ustalania wysokości takiego ekwiwalentu lub ryczałtu w związku z kosztami ponoszonymi przez pracownika przy pracy zdalnej,
  - wyłączenie z opodatkowania kosztów bezpośrednio związanych z wykonywaniem pracy zdalnej przez pracownika, pokrywanych przez pracodawcę,
  - określanie zasad ochrony danych przez pracodawcę, podobnie jak przy telepracy przeprowadzenia w miarę potrzeb instruktażu i szkolenia,
  - możliwość kontroli pracownika w miejscu świadczenia pracy zdalnej,
  - ograniczenie niektórych obowiązków pracodawcy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy,
  - wyłączenie niektórych prac z możliwości organizowania ich w formie zdalnej,
  - skutki zgłoszenia wypadku podczas pracy zdalnej dla dokonania oględzin miejsca wypadku,
  - praca zdalna „okazjonalna”.
5. **Wybrane zagadnienia prawa pracy w kazusach + pytania uczestników:**
  - zatrudnienie pracownicze. Umowy cywilnoprawne – dopuszczalność stosowania,
  - służba przygotowawcza w jednostkach samorządowych,
  - zmiana treści stosunku pracy (porozumienie zmieniające i wypowiedzenie zmieniające) oraz przeniesienie pracowników samorządowych, dopuszczalność przeniesienia, skutki przeniesienia w zakresie stosunku pracy, pojęcie „powierzenia obowiązków”. Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy,
  - rozwiązywanie stosunku pracy – przyczyny, tryb (m.in. porozumienie stron, wypowiedzenie, rozwiązanie stosunku pracy bez zachowania wypowiedzenia), wymagania formalno – prawne, wygaśnięcie stosunku pracy, świadectwo pracy,
  - wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia ze stosunku pracy,
  - czas pracy i urlopy wypoczynkowe,
  - dokumentacja pracownicza – akta osobowe, ewidencje, rejestry itp.

#### **ADRESACI:**

Osoby stosujące przepisy prawa pracy: pracownicy działów kadr i płac, pracownicy działów prawno-organizacyjnych, sekretarze oraz pracodawcy, kadra zarządzająca i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych, przedstawiciele organizacji związkowych

#### **PROWADZĄCY:**

Prawnik, absolwent Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Gdańskiego i studiów podyplomowych w zakresie prawa pracy na Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Ekspert w zakresie indywidualnego i zbiorowego prawa pracy, prawa związkowego i prawa o wykroczeniach. W latach 1994-2007 zawodowo związany z Państwową Inspekcją Pracy. Doświadczony wykładowca i organizator szkoleń dotyczących ochrony pracy, a także prelegent w projektach realizowanych przez inne instytucje. Wykładowca na studiach podyplomowych m.in. Politechnika Gdańska – Wydział Zarządzania i Ekonomii (2010-2022).

## Zmiany przepisów kodeksu pracy w 2022 r. Wybrane zagadnienia prawa pracy w kazusach



Szkolenie będziemy realizowali w formie webinarium on line.



**22 lipca 2022 r.**

**Szkolenie w godzinach 10:00-14:00**



**Cena: 349 PLN netto/os.** Udział w szkoleniu zwolniony z VAT w przypadku finansowania szkolenia ze środków publicznych.

### CENA zawiera:

udział w profesjonalnym szkoleniu on-line,  
materiały szkoleniowe w wersji elektronicznej,  
certyfikat ukończenia szkolenia,  
możliwość konsultacji z trenerem.

### 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](mailto: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 i 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](http://www.frdl-lodz.pl) oraz zawartej w nim Polityce prywatności i ochrony danych osobowych.

### Zgłoszenia prosimy przesyłać do 18 lipca 2022 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 \_\_\_\_\_