

NOWE ZASADY ROZWIĄZYWANIA UMÓW O PRACĘ I ZMIANY W DOKUMENTACJI PRACOWNICZEJ WYNIKAJĄCE Z NOWELIZACJI KODEKSU PRACY W 2022 ROKU

WAŻNE INFORMACJE O SZKOLENIU:

Zapraszamy na spotkanie, podczas którego zostaną omówione skutki planowanej nowelizacji Kodeksu pracy w 2022 r. m.in. w zakresie rozwiązywania umów o pracę, regulacji wewnątrzzakładowych jak i dokumentacji pracowniczej. Program szkolenia zakłada szersze spojrzenie na problematykę rozwiązywania umów o pracę w zmieniających się warunkach społeczno-gospodarczych. W ramach zajęć uczestnicy będą mogli się zapoznać z przykładowymi dokumentami – opracowanymi przez eksperta – na potrzeby niniejszego spotkania. Dzięki uczestnictwu w proponowanym webinarium będzie można się dowiedzieć m.in. jak przygotować uzasadnienie wypowiedzenia umowy na czas określony/nieokreślony, sporządzić regulamin pracy zdalnej, uzupełnić regulamin pracy o zasady kontroli trzeźwości czy odpowiedzieć na wniosek pracownika o elastyczną organizację pracy.

CELE I KORZYŚCI:

- Zapoznanie z planowanymi zmianami 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.
- Nabycie umiejętności formułowania oświadczeń pracodawcy, udzielania odpowiedzi na wnioski pracowników oraz sporządzania pozostałej dokumentacji pracowniczej, w kontekście nowelizacji przepisów Kodeksu pracy.
- Łatwiejsze zrozumienie przypadków, z którymi mogą spotkać się służby kadrowe bieżącej działalności.

PROGRAM:

- 1. Charakterystyka ustania stosunku pracy wskutek:**
 - a. rozwiązania stosunku pracy (jednostronne lub obustronne oświadczenie woli, upływ czasu terminowych stosunków pracy),
 - b. wygaśnięcia stosunku pracy.
- 2. Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron.**
- 3. Wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę:**
 - a. przyczyny dotyczące pracownika/ pracodawcy,
 - b. przyczyny niezależne od stron,
 - c. wymagania formalno-prawne – forma,
 - d. okresy wypowiedzenia , w tym skracanie i wydłużanie,
 - e. ochrona ogólna i szczególna pracownika przed wypowiedzeniem.
- 4. Wypowiedzenie umowy o pracę przez pracownika:**
 - a. wymagania formalno-prawne – forma, okresy wypowiedzenia,
 - b. przyczyny / opcja ich ujawniania przez pracownika w treści wypowiedzenia.
- 5. Nowe zasady wypowiedzania umów o pracę na czas określony (przykłady oświadczeń, konsultacja związkowa).**
- 6. Uzasadnienie wypowiedzenia umowy o pracę na okres próbny lub zastosowania działania mającego równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę (wniosek pracownika i odpowiedź pracodawcy).**
- 7. Nowe zasady ochrony przed rozwiązaniem umowy o pracę w okresie ciąży i w związku z pełnieniem funkcji rodzicielskiej.**
- 8. Procedura zwolnień grupowych i indywidualnych w oparciu o ustawę z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika (t.j. Dz.U z 2018 r., poz.1969):**
 - a. osoby podlegające ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy,
 - b. udział przedstawicielstwa pracowniczego,
 - c. zawarcie porozumienia i regulamin zwolnień grupowych,

- d. zawiadomienie urzędu pracy,
 - e. prawo do ponownego zatrudnienia.
- 9. Szczególny tryb rozwiązywania stosunków pracy:**
- a. przez pracownika po przejściu przez innego pracodawcę w trybie art.231 Kodeksu pracy,
 - b. likwidatora lub syndyka.
- 10. Odrębności w rozwiązywaniu stosunku pracy w oparciu o:**
- a. mianowanie (nauczyciele),
 - b. powołanie (z-cy wójta, burmistrza, prezydenta, skarbnika, dyrektora instytucji kultury),
 - c. wybór (wójt, burmistrz, prezydent).
- 11. Rozwiązanie umów o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.**
- 12. Wady oświadczenia woli w zakresie rozwiązywania umów o pracę.**
- 13. Świadczenia z tytułu rozwiązania umowy o pracę.**
- 14. Dokumentacja pracownicza po zmianach Kodeksu pracy w wyniku implementacji dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE. L Nr 186, str. 105) i 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) m.in.:**
- a. nowa treść umowy o pracę, w tym na okres próbny,
 - b. rozszerzona informacja dodatkowa o warunkach zatrudnienia,
 - c. wniosek pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na okres próbny o podanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy (+ odpowiedź pracodawcy),
 - d. wnioski pracowników o bardziej przewidywalne i przejrzyste warunki zatrudnienia (plus odpowiedź pracodawcy),
 - e. wniosek o urlop opiekuńczy,
 - f. wniosek pracownika o zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych,
 - g. nowe okoliczności wnioskowania o elastyczną organizację pracy (plus odpowiedź pracodawcy).
- 15. Skutki wprowadzenia do Kodeksu pracy możliwości kontroli przez pracodawców obowiązku trzeźwości lub obecności w organizmie pracowników innych środków odurzających:**
- a. przykład zapisów w regulaminie pracy,
 - b. obowiązek informacyjny pracodawcy,
 - c. wyniki badań trzeźwości w dokumentacji pracowniczej.
- 16. Wprowadzenie w Kodeksie pracy zasad pracy zdalnej:**
- a. postanowienia umowy o pracę lub aneksu o pracę zdalną,
 - b. regulamin pracy zdalnej,
 - c. polecenie wykonywania pracy zdalnej (pracodawcy),
 - d. wniosek każdej o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy,
 - e. zgłoszenie wypadku podczas pracy zdalnej, zasady dokonania oględzin miejsca wypadku,
 - f. wniosek o pracę zdalną „okazjonalną” (plus odpowiedź pracodawcy).
- 17. Podsumowanie szkolenia.**

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).

Nowe zasady rozwiązywania umów o pracę i zmiany w dokumentacji pracowniczej wynikające z nowelizacji Kodeksu pracy w 2022 roku.



Szkolenie będziemy realizowali w formie webinarium on line.



22 września 2022 r.

Szkolenie w godzinach 10:00-14:00



Cena: 359 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. 605 909 355, 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 oraz zawartej w nim Polityce prywatności i ochrony danych osobowych.

Zgłoszenia prosimy przesyłać do **16 września 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 _____