

KAZUSY I KONTROWERSJE Z ZAKRESU PRAWA PRACY I BHP

WAŻNE INFORMACJE:

Proponujemy Państwu udział w szkoleniu podczas którego były członek Komisji Prawnej Głównego Inspektora Pracy w przystępny i praktyczny sposób przybliży problematyczne zagadnienia z zakresu prawa pracy i bhp. Szkolenie będzie miało charakter warsztatowy. W jego trakcie prowadzący podejmuje próbę odpowiedzi na wiele pytań z pogranicza materialnego prawa pracy i bhp, na które nie zawsze odpowiadają przepisy. Każde z zagadnień zostanie omówione na tle licznych przykładów, co umożliwi lepsze zrozumienie ich istoty.

CELE I KORZYŚCI ZE SZKOLENIA:

- Wskazanie prawidłowych rozwiązań w przedmiocie kontrowersyjnych i problematycznych zagadnień dotyczących wybranych kwestii z zakresu prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.
- Zdobycie wiedzy niezbędnej do rozstrzygnięcia problemów w praktyce.
- Zaprezentowane rozbieżności występujące w doktrynie i orzecznictwie w zakresie analizowanych zagadnień, a także stanowiska Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz Głównego Inspektoratu Pracy.
- Każde z zagadnień zostanie omówione na tle licznych przykładów, co umożliwi lepsze zrozumienie ich istoty.

PROGRAM:

1. Czy pracodawca może wyciągnąć konsekwencje wobec pracownika, który zataił fakt swojej niepełnosprawności?
2. Problematyczny *homeworking*, czyli czy można łączyć pracę w biurze z pracą w domu (czasowo, naprzemiennie, w pewnych okresach)?
3. Czy pracownik może nagrywać rozmowy z przełożonymi i innymi pracownikami na potrzeby ewentualnego postępowania w sądzie?
4. Czy pracownikowi odnawiającemu uprawnienia (np. 5kW) przysługuje 6-dniowy urlop szkoleniowy?
5. Czy na zasadach art. 82 KP można obniżyć wynagrodzenie pracownika za wadliwe wykonanie pracy poniżej kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę?
6. Czy z uprawnień związanych z rodzicielstwem może korzystać pracownik, którego małżonek/małżonka jest osobą bezrobotną?
7. Czy pracodawca może zobligować pracowników do utrzymywania czystości w zakładzie pracy, w tym sprzątnięcia stanowisk pracy, czy toalet?
8. Czy z urlopu macierzyńskiego może skorzystać kobieta, która poroniła przed 20 tygodniem ciąży?
9. Czy bezpośrednio po 30-dniowej nieobecności spowodowanej chorobą pracownik może wziąć udział w szkoleniu BHP?
10. Czy pracownik nocnej zmiany może pracować w ostatnim dniu obowiązywania umowy o pracę po godzinie 24:00?
11. Na czym polega „bezpośredni nadzór” w rozumieniu § 81 OgólPrzepBhpR?
12. Na czym polega zasada niepodzielności urlopu wypoczynkowego i jakie są od niej wyjątki?
13. Czy pracownik może ponieść odpowiedzialność za porzucenie pracy?
14. Na jakich zasadach przenieść niewykorzystany urlop wypoczynkowy na okres obowiązywania kolejnej umowy o pracę?
15. Czy były pracownik ma prawo do odprawy rentowej, jeżeli decyzja ZUS została wydana po ustaniu stosunku pracy w trybie art. 53 KP?
16. Czy pracownik, który dociera do stanowiska pracy wchodząc po drabinie podlega badaniom wysokościowym?
17. Czy pracownika leczącego się z choroby alkoholowej można zwolnić dyscyplinarnie?
18. W jaki sposób obliczyć okres wydłużenia urlopu rodzicielskiego dla pracownika łączącego korzystanie z tego urlopu z pracą?
19. Czy można wyciągać jakiegokolwiek konsekwencje wobec pracownika, który notorycznie choruje?
20. Czy niewykorzystany urlop wypoczynkowy może zostać przeniesiony do następnego pracodawcy na podstawie trójstronnego porozumienia zawartego pomiędzy pracodawcami i pracownikiem?
21. Czy pracodawca powinien zapewnić krem z filtrem UV pracownikom wykonującym pracę na otwartej przestrzeni w okresie letnim?
22. Jakie są granice dopuszczalnej krytyki pracodawcy?
23. Czy pracownikowi odnawiającemu uprawnienia (np. 5kW) przysługuje 6-dniowy urlop szkoleniowy?
24. W jaki sposób udzielić urlopu wypoczynkowego pracownicy, która łączy urlop rodzicielski z pracą?

25. W jakich przypadkach można rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem korzystającym z ochrony przedemerytalnej?
26. Jak prawidłowo ustalić długość okresu wypowiedzenia?
27. Na jakich zasadach możliwe jest wydłużenie okresu wypowiedzenia umowy o pracę?
28. W jakich przypadkach pracownik może odmówić pracy w godzinach nadliczbowych?
29. W jakim wymiarze (7 czy 8 godzin) planować pracę pracownikowi w okresie pomiędzy kolejnymi orzeczeniami o stopniu niepełnosprawności?
30. Jak określić termin wypłaty wynagrodzenia, aby był zgodny z art. 85 KP?
31. Czy można odpracować „wyjście prywatne” zanim ono nastąpi na zasadzie tzw. banku godzin?
32. Czy woda kranowa nasycona CO₂ spełnia wymóg napoju profilaktycznego?
33. Czy można wypowiedzieć pracownikowi umowę o pracę w dniu wolnym od pracy lub poza jego godzinami pracy, w godzinach nocnych?
34. Czy do kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich można upoważnić osobę spoza zakładu pracy?
35. Czy pracownik podejmujący swą pierwszą w życiu pracę na prawo do urlopu na żądanie?
36. Czy koordynator ds. BHP musi być powołany w galeriach handlowych czy biurach?
37. Jak ustalić wymiar urlopu niepełnosprawnego pracownika zatrudnionego na część etatu?
38. Czy przywrócony do pracy pracownik ma prawo do nagrody jubileuszowej ustalonej wraz z okresem pozostawania bez pracy?
39. Awans lub „degradacja” w ramach tego samego działu a obowiązek odbycia szkolenia BHP oraz badań profilaktycznych?
40. Czy można zawrzeć nieodpłatną umowę zlecenie?
41. W jakich przypadkach urlop wychowawczy i urlop rodzicielski nie chronią pracownika przed zwolnieniem z pracy?
42. Czy pracownik korzystający z urlopu wychowawczego może oddać dziecko do żłobka czy przedszkola na 3-4 godziny dziennie?
43. Za ile dni urlopu wypoczynkowego należy wypłacić ekwiwalent pracownikowi, który korzystał z urlopu bezpłatnego przez 2-miesięczny okres zatrudnienia?
44. Od którego momentu rozpoczyna się urlop wypoczynkowy pracownika III zmiany - od chwili zakończenia zmiany; dnia kalendarzowego, w którym świadczył pracę, czy zakończenia doby pracowniczej?
45. Czy pracodawca jest zobowiązany tworzyć zakresy obowiązków (czynności) i jak powinien on wyglądać?
46. Na kim - pracodawca użytkownik czy APT - spoczywa obowiązek dofinansowania zakupu okularów korygujących wzrok pracownika tymczasowego?
47. Czy pracownik, który otrzymał orzeczenie o stopniu niepełnosprawności z adnotacją: „zatrudnienie tylko w warunkach pracy chronionej” może zostać zwolniony z pracy, jeżeli jego pracodawca nie ma statusu ZPChR?
48. Jak ustalić stan zatrudnienia na potrzeby stosowania ustawy o zwolnieniach grupowych?
49. Czy pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników może wprowadzić regulamin pracy lub wynagradzania? Czy zmniejszenie zatrudnienia poniżej 50 pracowników powoduje automatyczne utratę mocy przez regulamin?
50. Kto ponosi koszty szkolenia (np. 5KW, prawo jazdy specjalistyczne itp.) w zakresie „przed” i „w trakcie” zatrudnienia?
51. Jaki jest wymiar urlopu pracownika, którego stosunek pracy zakończył się w danym roku kalendarzowym skróconym okresem wypowiedzenia?
52. Czy w aktach pracownika należy przechowywać oryginał czy kopię zaświadczenia o szkoleniu okresowym bhp?
53. Czy zgodnie z § 6 pkt 1a DokPracR należy odnotowywać liczbę przepracowanych godzin oraz godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy pracownika zatrudnionego w systemie zadaniowego czasu pracy?
54. Jaki jest maksymalny czas pracy w pomieszczeniu bez naturalnego oświetlenia?
55. Czy pracodawca ma obowiązek zapewnienia kierowcy okularów korygujących wzrok?
56. Jak długo może trwać płatna nieobecność usprawiedliwiona z powodu badań profilaktycznych?
57. Jak pod rządami obecnych przepisów wystawić duplikat świadectwa pracy?
58. Jaka jest wysokość diety, jeżeli w trakcie podróży służbowej pracownik jest niezdolny do pracy?
59. Czy pracodawca jest zobligowany zapewnić specjalistyczne krzesło pracownikowi z dysfunkcją kręgosłupa?
60. Jakie zdarzenie, do którego doszło w domu telepracownika może zostać uznane za wypadek przy pracy?

ADRESACI:

Pracodawcy i pracownicy, osoby zajmujące się obsługą kadrowo-płacową instytucji publicznych i przedsiębiorstw, członkowie służb bhp oraz osoby wykonujące jej zadania, osoby, które chcą poszerzyć swą wiedzę z zakresu prawa pracy.

PROWADZĄCY:

Doktor nauk prawnych, były wieloletni pracownik Państwowej Inspekcji Pracy i członek Komisji Prawnej Głównego Inspektora Pracy, wykładowca, szkoleniowiec, autor książek oraz wielu publikacji ukazujących się w fachowej literaturze prawniczej z dziedziny prawa pracy i prawa spółek, laureat „Złotych Szelek” za wyjaśnianie skomplikowanych problemów prawnych zrozumiałym i klarownym językiem, biegły sądowy z zakresu stosunku pracy z elementem międzynarodowym (międzynarodowe prawo pracy) i delegowania pracowników do innego państwa celem świadczenia usług.

Kazusy i kontrowersje z zakresu prawa pracy i bhp



Szkolenie będziemy realizowali w formie webinarium on line.



27 kwietnia 2023 r.

Szkolenie w godzinach 9:00-14:30



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 22 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 _____