

ZMIANA WARUNKÓW UMOWY O PRACĘ ORAZ ZASADY ROZWIĄZYWANIA UMOWY O PRACĘ PO ZMIANACH PRZEPISÓW

WAŻNE INFORMACJE:

Proponowane Państwu szkolenie służy przekazaniu w praktyczny sposób, poparty przykładami, najważniejszych informacji związanych z procedurą zmiany warunków zatrudnienia określonych w umowie o pracę oraz zasad dotyczących jej rozwiązywania. Program uwzględni omówienie zmian, będących następstwem wdrożenia dyrektywy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów (dyrektywa Nr 2019/1158) oraz dyrektywy w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (dyrektywa Nr 2019/1152), m.in. w zakresie ochrony stosunku pracy pracowników korzystających z uprawnień związanych z rodzicielstwem, jak również w zakresie rozwiązywania umów o pracę na okres próbny oraz umów o pracę na czas określony.

CELE I KORZYŚCI:

- Zdobycie wiedzy niezbędnej do należytego stosowania obowiązujących przepisów regulujących zasady zmiany warunków umowy o pracę oraz zasady rozwiązywania umów o pracę.
- Możliwość uaktualnienia wiedzy o zmiany przepisów w zakresie tematyki szkolenia. Nowe regulacje zostaną omówione na tle praktycznych przykładów, co umożliwi lepsze zrozumienie ich istoty.
- Prowadzący szkolenie podejmie próbę rozstrzygnięcia wielu kontrowersji pojawiających się na tle zmieniającej się regulacji prawnej, odnosząc się przy tym do poglądów doktryny oraz stanowisk Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz Państwowej Inspekcji Pracy.

PROGRAM:

1. Tryby zmiany warunków umów o pracę:

- porozumienie o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia niż wynikające z umów o pracę (art. 231a KP),
- porozumienie zmieniające,
- wypowiedzenie zmieniające (wypowiedzenie warunków pracy i/lub płacy).

2. Tryby rozwiązywania umowy o pracę, ze szczególnym uwzględnieniem:

- porozumienia stron,
- rozwiązania bez wypowiedzenia (art. 52, 53, 55 KP),
- rozwiązania za wypowiedzeniem.

3. Ograniczenia i zakazy rozwiązywania umowy o pracę oraz zmiany jej warunków:

- najpowszechniejsze grupy pracowników objętych ochroną i okresy jej obowiązywania:
 - wiek przedemerytalny,
 - urlop wypoczynkowy i choroba,
 - kobiety w ciąży,
 - pracownicy korzystający z urlopów związanych z rodzicielstwem,
 - działacze związkowi,
- warunki uchylecia ochrony przed zwolnieniem.

4. Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników:

- jak ustalić stan zatrudnienia na potrzeby stosowania ustawy o zwolnieniach grupowych?
- jak prawidłowo przeprowadzić procedurę zwolnień?
- zwolnienia grupowe: tryb zbiorowy i indywidualny – różnice,
- odprawa pieniężna,
- ponowne zatrudnienie.

5. Odpowiedzi na pytania.

W trakcie szkolenia Uczestnicy uzyskają odpowiedzi na m.in. następujące pytania:

- W jakich przypadkach konieczne będzie podanie przyczyny rozwiązania umowy o pracę na okres próbny?
- Czy pracodawca musi podawać pracownikowi przyczynę nie zawarcia kolejnej umowy o pracę?
- W jakich przypadkach i na jakich zasadach można pracownikowi powierzyć pracę inną od określonej w umowie o pracę bez potrzeby zmiany postanowień tej umowy?
- Na jakich zasadach można zawrzeć porozumienie o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia?
- Jak ustalić wysokość wynagrodzenia za czas przestoju?
- Komu nie grozi wypowiedzenie?
- Jak prawidłowo sformułować pismo rozwiązujące umowę o pracę, zwłaszcza w przypadku wypowiedzenia wysłanego pocztą tradycyjną?
- Jak skutecznie rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem wykonującym pracę zdalnie?
- W jakich przypadkach możliwe jest rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem korzystającym z ochrony przedemerytalnej?
- Jak wygląda sytuacja prawna pracownika w okresie bieżącego wypowiedzenia?
- Czy można wyciągać jakiekolwiek konsekwencje wobec pracownika, który notorycznie choruje?
- Czy pracownik nocnej zmiany może pracować w ostatnim dniu obowiązywania umowy o pracę po godzinie 24:00?
- Czy pracownik może ponieść odpowiedzialność za porzucenie pracy?
- Czy pracownika leczącego się z choroby alkoholowej można zwolnić dyscyplinarnie?
- Jak długo trwa ochrona pracownika przed zwolnieniem z powodu przedłużającej się nieobecności spowodowanej chorobą (art. 53 § 1 pkt 1b KP)?
- Czy do okresu ochronnego z art. 53 § 1 pkt 1b KP wliczamy okres choroby?
- W jakich przypadkach urlop wychowawczy nie chroni przed zwolnieniem z pracy?
- Jak prawidłowo zwolnić z obowiązku świadczenia pracy oraz udzielić urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia?
- Jak prawidłowo ustalić długość okresu wypowiedzenia?
- W jakich przypadkach okres wypowiedzenia może zostać skrócony?
- Jak prawidłowo ustalić upływ połowy biegu okresu wypowiedzenia na potrzeby art. 42 § 1-3 KP?
- Czy można wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi, który w trakcie L-4 chodzi do pracy?
- Czy można wypowiedzieć pracownikowi umowę o pracę w dniu wolnym od pracy, poza jego godzinami pracy lub w godzinach nocnych?
- Czy pomyłka pracodawcy w dacie zawarcia umowy o pracę przywołanej w wypowiedzeniu może stanowić podstawę do jego uchylecia?
- Czy pracownik, który zawnioskował o obniżenie wymiaru etatu w trybie art. 186⁷ KP zawsze korzysta z ochrony przed zwolnieniem z pracy?
- Jakie są konsekwencje rozwiązania umowy o pracę bez zachowania formy pisemnej (SMS, fax, mail) przez pracownika i pracodawcę? Czy tego typu czynność prawna jest prawnie skuteczna?
- W którym momencie ustaje stosunek pracy, gdy druga strona (pracodawca lub pracownik) nie przyjmuje oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę i zostaje ono wysłane do niej pocztą tradycyjną?
- Czy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę w trybie natychmiastowym (art. 52 KP) wskazując datę przyszłą?
- W jakich przypadkach pracownik może rozwiązać z pracodawcą umowę o pracę w trybie art. 55 § 1¹ KP?
- Jak prawidłowo ustalić datę wygaśnięcia stosunku pracy w związku z upływem 3-miesięcznego pobytu pracownika w areszcie tymczasowym?
- Jakie kryteria mogą decydować o rozwiązaniu umowy o pracę w ramach zwolnień grupowych?
- Czy pracownik, który nie przyjął nowych warunków zatrudnienia w trybie wypowiedzenia zmieniającego ma prawo do odprawy z ustawy o tzw. zwolnieniach grupowych?

ADRESACI:

Pracodawcy i pracownicy, zwłaszcza osoby zajmujące się obsługą kadrowo-płacową przedsiębiorstw, spółek i instytucji, jak również osoby, które chcą poszerzyć swą wiedzę z zakresu problematyki będącej przedmiotem szkolenia.

PROWADZĄCY:

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

Zmiana warunków umowy o pracę oraz zasady rozwiązywania umowy o pracę po zmianach przepisów



Szkolenie będziemy realizowali w formie webinarium on line.



4 grudnia 2023 r.

Szkolenie w godzinach 9:00-13:00



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. 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 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 przysyłać do 29 listopada 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 _____