

Łódź, 17 grudnia 2024 r.

Szanowni Państwo Członkowie Forum Kadr,

Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej im. Jerzego Regułskiego, Centrum Szkoleniowe w Łodzi zaprasza Państwa do udziału w sesji konsultacyjno-szkoleniowej Forum Kadr zaplanowanej na **20 stycznia 2025 r.**

Temat spotkania Forum to: Odpowiedzialność stron stosunku pracy, czyli za co może zostać pociągnięty do odpowiedzialności pracodawca, bezpośredni przełożony, a za co odpowiada pracownik?

- *Zawierając umowę o pracę, pracodawca i pracownik zobowiązują się do przestrzegania zawartych w niej postanowień oraz obowiązków ze sfery prawa pracy, pod rygorem jej rozwiązania przez drugą stronę umowy. Naruszenie tych obowiązków może pociągać za sobą nie tylko wzajemną odpowiedzialność, ale również odpowiedzialność wykroczeniową, a nawet karną. Umowa o pracę i przepisy prawa pracy to nie jedyne źródło obowiązków stron stosunku pracy. Pracodawca i pracownik, w toku realizacji łączącego ich stosunku pracy, zobligowani są również do przestrzegania przepisów innych dziedzin prawa, których naruszenie może pociągać za sobą odpowiedzialność na zasadach określonych w tych przepisach.*
- *Podczas proponowanej sesji szkoleniowej przybliżymy zasady odpowiedzialności stron stosunku pracy w ujęciu interdyscyplinarnym, czyli z uwzględnieniem aspektów odpowiedzialności przewidzianej w przepisach prawa pracy, prawa cywilnego, prawa wykroczeniowego oraz prawa karnego. To doskonała okazja do zdobycia wiedzy niezbędnej do należytego stosowania przepisów dotyczących odpowiedzialności w zatrudnieniu pracowniczym i niepracowniczym. Poszczególne problemy zostaną omówione na tle praktycznych przykładów, co umożliwi lepsze zrozumienie ich istoty.*

Ekspertem prowadzącym spotkanie będzie doktor nauk prawnych, były wieloletni pracownik Państwowej Inspekcji Pracy oraz członek Komisji Prawnej Głównego Inspektora Pracy, wykładowca, szkoleniowiec, konsultant, 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 przy Sądzie Okręgowym w Katowicach.

Uczestnicy spotkania będą mieli możliwość przedstawienia kwestii problemowych, wymiany doświadczeń, zarówno z ekspertem prowadzącym spotkanie, jak innymi uczestnikami spotkania. Celem spotkania jest uzyskanie wielu cennych wskazówek i odpowiedzi niezbędnych w codziennej pracy, dyskusji i uzyskania odpowiedzi na pytania od eksperta w zakresie praktycznego stosowania przepisów. Liczymy na Państwa aktywne uczestnictwo w spotkaniu.

Spotkanie będzie realizowane w formule stacjonarnej. Poniżej prezentujemy szczegółowy program. Prosimy o potwierdzenie obecności do dnia 13 stycznia 2025 r. poprzez przesłanie informacji na skrzynkę mailową biuro@frdl-lodz.pl. Zgłoszonym uczestnikom w wiadomości zwrotnej prześlemy informacje organizacyjne dotyczące spotkania.

Zapraszamy do udziału w najbliższym spotkaniu Forum!

Katarzyna Marciniak-Mordel
Zastępczyni Dyrektora ośrodka regionalnego
Fundacji Rozwoju Demokracji Lokalnej
im. Jerzego Regułskiego w Łodzi

Maja Pawlak
Koordynator Forum Kadr

Sesja konsultacyjno-szkoleniowa Forum Pracowników Kadr

Odpowiedzialność stron stosunku pracy, czyli za co może zostać pociągnięty do odpowiedzialności pracodawca, bezpośredni przełożony, a za co odpowiada pracownik?

20 stycznia 2025 r. 09:30 – 14:30

Przedmiot, cele i korzyści sesji Forum:

- Zawierając umowę o pracę, pracodawca i pracownik zobowiązują się do przestrzegania zawartych w niej postanowień oraz obowiązków ze sfery prawa pracy, pod rygorem jej rozwiązania przez drugą stronę umowy. Naruszenie tych obowiązków może pociągać za sobą nie tylko wzajemną odpowiedzialność, ale również odpowiedzialność wykroczeniową, a nawet karną. Umowa o pracę i przepisy prawa pracy to nie jedyne źródło obowiązków stron stosunku pracy. Pracodawca i pracownik, w toku realizacji łączącego ich stosunku pracy, zobligowani są również do przestrzegania przepisów innych dziedzin prawa, których naruszenie może pociągać za sobą odpowiedzialność na zasadach określonych w tych przepisach.
- Podczas proponowanej sesji szkoleniowej przybliżymy zasady odpowiedzialności stron stosunku pracy w ujęciu interdyscyplinarnym, czyli z uwzględnieniem aspektów odpowiedzialności przewidzianej w przepisach prawa pracy, prawa cywilnego, prawa wykroczeniowego oraz prawa karnego. To doskonała okazja do zdobycia wiedzy niezbędnej do należytego stosowania przepisów dotyczących odpowiedzialności w zatrudnieniu pracowniczym i niepracowniczym. Poszczególne problemy zostaną omówione na tle praktycznych przykładów, co umożliwi lepsze zrozumienie ich istoty.
- Dzięki udziałowi w sesji dowiesz się m.in.:
 - Za jakie wykroczenia przeciwko pracownikowi odpowiada pracodawca, a za jakie bezpośredni przełożony?
 - Czy za niedopełnienie obowiązków wobec pracownika zawsze odpowiada tylko pracodawca?
 - Czy odpowiedzialność materialną ponoszą wyłącznie pracownicy, którym pracodawca powierzył mienie powierzone z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się?
 - Jaki jest zakres odpowiedzialności pracownika, a jaki pracodawcy w przypadku wyrządzenia szkody przez pracownika osobie trzeciej, np. klientowi, czy osobie postronnej?
 - Czy można nałożyć na pracownika karę pieniężną za spóźnienie się do pracy?
 - Czy odpowiedzialność za mobbing ponosi zawsze tylko sam pracodawca?
 - Czy pracownik, z którym pracodawca nie zawarł umowy o zakazie działalności w trakcie trwania stosunku pracy może podjąć pracę w konkurencyjnej firmie?
 - Jak przedstawia się zakres odpowiedzialności stron stosunku pracy w przypadku wyrządzenia szkody pracownikowi przez innego pracownika, np. w wyniku wypadku przy pracy?
 - Czy pracownik może ponieść odpowiedzialność na zasadach ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji?
 - Czy pracodawca ponosi odpowiedzialność za przedmioty pracownika pozostawione w szatni lub pokoju biurowym?
 - Czy przełożony ponosi odpowiedzialność za naruszenie zasad BHP w kierowanej przez siebie komórce, jeżeli do zdarzenia doszło na zmianie, na której nie świadczył pracy?
 - Za jakie aspekty związane z prawem pracy i BHP odpowiada pracodawca organizujący pracę dla pracowników agencji pracy tymczasowej?
 - W jakich przypadkach pracodawca może ponosić odpowiedzialność cywilnoprawną, a kiedy karnoprawną?
 - Czy odpowiedzialność pracownika za naruszenie obowiązku zachowania trzeźwości ogranicza się wyłącznie do sfery prawa pracy?
 - Czy możliwe jest ustanowienie w umowie o pracę kary umownej?
 - Czy ta sama okoliczność może jednocześnie uzasadniać nałożenie kary porządkowej oraz zwolnienie z pracy?
 - Dowiesz, jakie czynniki w zarządzaniu zespołem znacząco wpływają na stres i wypalenie zawodowe.

- Nauczysz się rozpoznawać zagrożenia psychospołeczne w miejscu pracy.
 - Poznasz technik reagowania na oznaki wypalenia zawodowego.
 - Zdobędziesz wiedzę pozwalającą na zaplanowanie działań profilaktycznych w zakresie zarządzania stresem i wypalenia zawodowego.
 - Wzmocnisz się w efektywnym budowaniu odporności psychicznej.
 - Przećwiczysz metody i techniki redukcji stresu .
 - Zwiększysz swoje kompetencje/umiejętności w zakresie radzenia sobie ze stresem i wypaleniem zawodowym.
- Zajęcia prowadzone są w sposób interaktywny poprzez praktyczne ćwiczenia, dyskusje, auto coaching, analizę przypadku, informację zwrotną.

Program sesji Forum:

1. Odpowiedzialność pracownika.

- Odpowiedzialność materialna:
 - Jakie są przesłanki odpowiedzialności materialnej pracownika?
 - W jaki sposób pracownik odpowiada za mienie powierzone indywidualnie i łącznie?
 - Jak kształtuje się odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną przez dwóch lub więcej pracowników?
 - W jakich przypadkach następuje ograniczenie, a kiedy zwolnienie z odpowiedzialności materialnej?
 - Jak liczyć upływ okresu przedawnienia odpowiedzialności materialnej?
- Odpowiedzialność porządkowa:
 - Czy dopuszczalna jest kumulacja kary porządkowej z pozbawieniem nagrody lub premii?
 - Czy dopuszczalna jest kumulacja kary pieniężnej z obniżeniem wynagrodzenia za pracę?
 - Jak powinno wyglądać wysłuchanie pracownika przed nałożeniem kary?
- Odpowiedzialność na podstawie umowy o zakazie działalności konkurencyjnej:
 - Jaka działalność pracownika może zostać uznana za konkurencyjną wobec pracodawcy?
 - Czy pracodawca powinien płacić pracownikowi odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej w trakcie trwania stosunku pracy?
 - Czy konieczne jest zawarcie umowy o zakazie konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy, by dochodzić roszczeń przeciwko pracownikowi z tytułu podjęcia tego typu działalności?
 - Czy pracodawca może wprowadzić zakaz podejmowania dodatkowej działalności przez pracowników lub uzależnić jej podejmowanie od uzyskania uprzedniej jego zgody?
 - Czy niewypłacenie raty odszkodowania za wstrzymanie się od podejmowania działalności konkurencyjnej zwalnia z obowiązku jej zachowania?
- Odpowiedzialność na podstawie ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji:
 - Jakie działania pracownika wyczerpują przesłanki odpowiedzialności z ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji?
 - Jaka jest relacja odpowiedzialności pracownika z umowy o zakazie podejmowania działalności konkurencyjnej do odpowiedzialności z ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji?
 - Jak kształtuje się karnoprawna i cywilnoprawna odpowiedzialność w ramach ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji?
- Odpowiedzialność w ramach pracy tymczasowej:
 - Jaki jest zakres odpowiedzialności pracodawcy użytkownika względem agencji pracy tymczasowej i pracowników tymczasowych?
 - Jaki jest zakres odpowiedzialności pracownika tymczasowego względem pracodawcy użytkownika i agencji pracy tymczasowej,
 - Jaki jest zakres odpowiedzialności agencji pracy tymczasowej względem pracodawcy użytkownika oraz pracownika tymczasowego?

- Czy pracodawca niebędący agencją pracy tymczasowej może pożyczyć swoich pracowników innemu pracodawcy?
- Odpowiedzialność pracownika za naruszenie przepisów bhp pod wpływem alkoholu lub innych podobnie działających środków:
 - Przepisy jakich dziedzin prawa może naruszyć pracownik naruszający obowiązek trzeźwości?
 - Czy nietrzeźwość pracownika ma zawsze wpływ na świadczenia z ubezpieczenia społecznego w razie wypadku przy pracy lub wypadku w drodze do/z pracy?
- Dopuszczalność stosowania kary umownej w prawie pracy.
- Zwolnienie z pracy jako przejaw odpowiedzialności za niewykonywanie lub niewłaściwe wykonywanie umowy o pracę. Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia na przykładach z orzecznictwa i praktyki.

2. Odpowiedzialność pracodawcy oraz kadry menadżerskiej.

- Szkoda wyrządzona przez pracownika osobie trzeciej:
 - Jakie reguły rządzą odpowiedzialnością za działania własnych pracowników względem osób trzecich?
 - Na czym polega regresowa odpowiedzialność pracownika wobec pracodawcy z tytułu wyrządzenia szkody osobie trzeciej?
- Bezpieczeństwo w miejscu pracy:
 - Czy za bezpieczeństwo pracowników odpowiada wyłącznie pracodawca?
 - Na jakich zasadach opiera się odpowiedzialność za bezpieczeństwo praktykantów, uczniów zawodu, czy gości zakładu pracy?
 - Jak rozkłada się odpowiedzialność za bezpieczeństwo pracowników różnych pracodawców wykonujących pracę w tym samym miejscu?
- Mobbing i dyskryminacja w zatrudnieniu:
 - Jakie działania mogą być uznane za przejaw mobbingu?
 - Jakie działania mogą być uznane za przejaw dyskryminacji w zatrudnieniu?
 - Jakie roszczenia przysługują pracownikowi z tytułu mobbingu i dyskryminacji w zatrudnieniu?
- Szkoda wyrządzona pracownikowi przez innego pracownika:
 - Za jakie szkody wyrządzone sobie wzajemnie przez członków załogi odpowiada pracodawca?
 - Na jakich zasadach realizowana jest tego typu odpowiedzialność?
- Rzeczy przyniesione do zakładu pracy przez pracownika:
 - Czy pracodawca ponosi odpowiedzialność za mienie pracownika?
 - Czy pracodawca może zażądać opłaty za przechowanie rzeczy pracownika?
- Wykroczenia przewidziane w kodeksie pracy na przykładach z orzecznictwa i praktyki:
 - Zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę.
 - Brak zawiadomienia PIP, o zawarciu umowy o pracę, dla której został wyłączony limit 3/33.
 - Niepotwierdzenie na piśmie umowy o pracę przed dopuszczeniem do pracy.
 - Wypowiadanie lub rozwiązywanie z pracownikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia z rażącym naruszeniem przepisów prawa pracy.
 - Stosowanie wobec pracowników innej kary niż przewidziane w przepisach prawa pracy o odpowiedzialności porządkowej pracowników.
 - Naruszenie przepisów o czasie pracy.
 - Naruszenie przepisów o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem i zatrudnianiu młodocianych.
 - Wykroczenia związane z dokumentacją pracowniczą.
 - Wykroczenia związane z zatrudnianiem osób, wobec których toczy się egzekucja świadczeń alimentacyjnych.
 - Nieterminowa wypłata wynagrodzenia za pracę lub innych świadczeń.

- Wykroczenia związane z urlopem wypoczynkowym.
- Nieterminowe wydanie lub niewydanie świadectwa pracy.
- Niewykonanie orzeczenia sądu pracy lub ugody zawartej przed komisją pojednawczą lub sądem pracy.
- Nieprzestrzeganie przepisów lub zasad bhp.
- Odpowiedzialność cywilnoprawna pracodawcy wobec pracowników:
 - Na czym polegają uzupełniające roszczenia związane z wypadkiem przy pracy oraz chorobą zawodową?
 - W jakich przypadkach pracodawca może ponieść odpowiedzialność z tytułu rozstroju zdrowia pracownika?
- Odpowiedzialność na podstawie przepisów kodeksu karnego na przykładach z orzecznictwa i praktyki:
 - Złośliwe lub uporczywe naruszanie praw pracownika.
 - Odmowa ponownego przyjęcia do pracy.
 - Niewykonanie obowiązku wynikającego z orzeczenia sądu.
 - Niezgłoszenie danych lub zgłoszenie danych nieprawdziwych do ubezpieczenia.
 - Narażenie pracownika na niebezpieczeństwo.
 - Niezawiadomienie o wypadku przy pracy oraz niesporządzenie właściwej dokumentacji.
- Odpowiedzialność wobec osób niebędących pracownikami za działania własne oraz osób podległych:
 - Czy pracodawca lub osoba kierownictwa mogą wydawać wiążące polecenia pracownikom lub zleceniobiorcom kontrahenta wykonującym pracę na terenie zakładu pracy?
 - Na jakich zasadach pracodawca ponosi odpowiedzialność wobec pracowników lub zleceniobiorców kontrahenta?
 - Czy osoby zatrudnione na podstawie umowy zlecenie lub innych umów cywilno-prawnych podlegają badaniom profilaktycznym i szkoleniom BHP?
 - Na jakich zasadach pracodawca może dochodzić roszczeń za działania osób zatrudnionych przez kontrahenta?
- Odpowiedzialność na podstawie wybranych przepisów spoza prawa pracy.

3. Podsumowanie.

Prowadzący:

doktor nauk prawnych, były wieloletni pracownik Państwowej Inspekcji Pracy oraz członek Komisji Prawnej Głównego Inspektora Pracy, wykładowca, szkoleniowiec, konsultant, 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 przy Sądzie Okręgowym w Katowicach.

INFORMACJE ORGANIZACYJNE i KARTA ZGŁOSZENIOWA

Sesja konsultacyjno-szkoleniowa Forum Pracowników Kadr nt.:
Odpowiedzialność stron stosunku pracy, czyli za co może zostać pociągnięty do
odpowiedzialności pracodawca, bezpośredni przełożony, a za co odpowiada pracownik?

20 stycznia 2025 r. Szkolenie w godzinach 09:30 – 14:30



MIEJSCE: Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej im. Jerzego Regułskiego, Centrum Szkoleniowe w Łodzi ul. Jaracza 74.

Koszt udziału w spotkaniu wynosi 220 PLN i zostanie pokryty z Państwa opłat za miesiąc styczeń 2025 r.

Cena obejmuje: Udział w profesjonalnej sesji konsultacyjno-szkoleniowej, materiały szkoleniowe w wersji elektronicznej, możliwość konsultacji z trenerem, przerwy kawowe i lunch.

DANE DO KONTAKTU: Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej im. Jerzego Regułskiego,
Centrum Szkoleniowe w Łodzi
ul. Jaracza 74 90-242 Łódź; tel. 535 162 759 mail: biuro@frdl-lodz.pl

Nazwa jednostki

**Imię i nazwisko
uczestnika**

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

Wypełnioną kartę zgłoszenia należy przesłać poprzez formularz zgłoszenia na www.frdl-lodz.pl lub mailem na adres biuro@frdl-lodz.pl do 13 stycznia 2025 r.

Podpis osoby upoważnionej _____