

Polskie Centrum Kadrowo - Płacowe zaprasza do udziału w szkoleniu online pt.:

Pułapki w prawie pracy

Osoby zajmujące się na co dzień prawem pracy, a zwłaszcza pracownicy działów kadr, napotykają niekiedy na nietypowe sytuacje, których rozwiązanie wymaga czegoś więcej niż proste zastosowanie konkretnego przepisu prawa. Niekiedy takiej regulacji prawnej w ogóle nie ma (np. czy można udzielić urlopu po chorobie trwającej dłużej niż 30 dni?), jest bardzo niejasna (np. termin rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych), a nawet jeżeli została wprost określona, to jej praktyczne zastosowanie może sprawić wiele problemów (np. tzw. 4-letnia ochrona przedemerytalna). Od czasu do czasu do rozwiązania danego zagadnienia niezbędne jest również sięgnięcie do orzecznictwa Sądu Najwyższego lub stanowisk prezentowanych przez urzędy (np. Ministerstwo Pracy, Państwowa Inspekcja Pracy).

W trakcie szkolenia postaramy się znaleźć właściwą odpowiedź na takie właśnie, czasem trudne, a kiedy indziej nie zawsze typowe pytania. Dodatkowe wątpliwości pojawiły się również w związku ze stanem zagrożenia epidemicznego (np. czy można pracować podczas kwarantanny i jakie świadczenia w związku z tym przysługują pracownikowi?).

Podczas zajęć spróbujemy też pokazać, że nie wszystkie zasady i reguły prawa pracy mają zastosowanie w każdej sytuacji. Uczestnicy będą mogli dowiedzieć się, w jakich sytuacjach pracodawca ma prawo odmówić udzielenia pracownikowi tzw. urlopu na żądanie, a także w jakich sytuacjach można narzucić pracownikowi wykorzystanie urlopu wypoczynkowego.

Te i wiele innych zagadnień zostaną poruszone na szkoleniu, które przeznaczone jest przede wszystkim dla osób, które zajmują się prawem pracy, ze szczególnym uwzględnieniem pracowników działów kadr, jak również dla wszystkich chcących dowiedzieć się o prawie pracy czegoś więcej niż tylko to, co można przeczytać w Kodeksie pracy.

Serdecznie zapraszamy.

Program szkolenia obejmuje następujące zagadnienia:

I. Nawiązywanie i rozwiązywanie umowy o pracę:

1. Jak prawidłowo obliczyć długość okresu wypowiedzenia, jeżeli w trakcie trwającego wypowiedzenia okres zatrudnienia przekroczy 6 miesięcy bądź 3 lata? Czy w takiej sytuacji decyduje dzień skutecznego doręczenia wypowiedzenia, czy może ostatni dzień zatrudnienia?
2. Tzw. 4-letnia ochrona przedemerytalna. Kiedy dokładnie zaczyna obowiązywać okres ochronny? W jakich sytuacjach rozwiązanie umowy o pracę w trakcie trwania tzw. ochrony przedemerytalnej jest zgodne z przepisami prawa pracy?
3. W jakich sytuacjach rozwiązanie umowy o pracę z kobietą w ciąży nie będzie naruszać przepisów prawa pracy?
4. Jak prawidłowo rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia ze względu na długotrwałą nieobecność spowodowaną chorobą? Jak długo pracownik może być nieobecny w pracy z powodu choroby? Jakie znaczenie mają różne schorzenia podczas nieobecności pracownika? Co zrobić, jeżeli decyzja o przyznaniu świadczenia rehabilitacyjnego ma być podjęta kilka dni po zakończeniu okresu zasiłkowego? Czy za czas długotrwałej choroby pracownik zachowuje prawo do urlopu wypoczynkowego?

II. Czas pracy:

1. Jakie są skutki prawne braku nieprzerwanego odpoczynku dobowego lub tygodniowego? W jakich sytuacjach odpoczynek tygodniowy może zostać skrócony z 35 do 24 godzin? Kiedy brak udzielenia wymaganego okresu odpoczynku nie będzie równoznaczny z wykroczeniem? Co w praktyce znaczy konieczność zapewnienia równoważnego okresu odpoczynku?
2. W jakim terminie należy pracownikom rekompensować pracę w godzinach nadliczbowych? Jaki wpływ na to zagadnienie ma długość okresu rozliczeniowego? Kiedy dopuszczalne jest rekompensowanie pracy nadliczbowej po zakończeniu okresu rozliczeniowego?
3. Czy w zamian za pracę w dzień wolny wynikający z przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy (tzw. wolna sobota) pracownikowi należy w każdej sytuacji udzielać wyłącznie innego dnia wolnego? A może jest możliwość, aby zapłacić pracownikowi w zamian za pracę w taki dzień wynagrodzenie powiększone o dodatek w stosownej wysokości?
4. Jakie są limity pracy w godzinach nadliczbowych? Czy poza limitem rocznym występują jeszcze inne (np. dobowy, tygodniowy, miesięczny)? Czy można przekroczyć roczny limit godzin nadliczbowych, o którym mowa w Kodeksie pracy?
5. Czas pracy kadry kierowniczej – czy osoby kierujące pracownikami mają prawo do rekompensaty z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych? Czy w zamian za pracę w tzw. wolną sobotę, niedzielę lub w święto takim osobom należy udzielić innego dnia wolnego?

III. Urlopy wypoczynkowe:

1. W jakich sytuacjach pracodawca ma prawo udzielić urlopu wypoczynkowego bez zgody pracownika? Kiedy to pracownikowi przysługuje prawo wykorzystania urlopu bez zgody pracodawcy?
2. Czy pracodawca może zgodnie z prawem odmówić udzielenia pracownikowi tzw. urlopu na żądanie?
3. Udzielanie urlopu zaległego. Co to znaczy udzielenie urlopu najpóźniej do 30 września następnego roku? Czy pracodawca może przekroczyć ten termin bez narażania się na odpowiedzialność wykroczeniową?
4. Podział urlopu na części. Co w praktyce oznacza wymóg, zgodnie z którym jedna część wypoczynku powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni? W jakich sytuacjach pracodawca nie musi przestrzegać tego wymogu? Jakie są skutki prawne podziału urlopu bez zachowania 14-dniowego wypoczynku?
5. Czy można udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po zakończeniu choroby trwającej dłużej niż 30 dni? A może pracodawca ma obowiązek wcześniejszego skierowania pracownika na kontrolne badania lekarskie celem uzyskania orzeczenia o zdolności do pracy?

IV. Pytania i wątpliwości dotyczące stanu zagrożenia epidemicznego:

1. Czy pracownik może pracować podczas kwarantanny i w trakcie izolacji w warunkach domowych? Jakie świadczenia przysługują pracownikowi podczas kwarantanny i izolacji? Jakie dokumenty ma obowiązek dostarczyć pracodawcy pracownik przebywający na kwarantannie lub izolacji w warunkach domowych?
2. W jakich sytuacjach podczas stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii pracownicy nie muszą poddawać się profilaktycznym badaniom lekarskim, a kiedy taki obowiązek wciąż został zachowany?

Forma szkolenia:

Szkolenie online

**Cena regularna uczestnictwa
jednej osoby netto:** 490,00 zł

**Cena regularna uczestnictwa
jednej osoby brutto:** 602,70 zł