

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

Podsumowanie zmian w przepisach prawa pracy w 2021 r.

Zapraszamy Państwa do udziału w szkoleniu dotyczącym najnowszych zmian w prawie pracy. Przede wszystkim postaramy się uporządkować wszystkie zmiany regulacji dotyczących prawa pracy zawartych w tzw. przepisach antycovidowych. Przyjrzymy się wymogom niezbędnym do prawidłowego wprowadzenia i rozliczenia pracy zdalnej. Omówimy warunki powierzenia pracy zdalnej pracownikom znajdującym się na kwarantannie lub izolacji w warunkach domowych. Podpowiemy również jak pracodawca może poradzić sobie ze skutkami zawieszenia tzw. fikcji dwukrotnego awizowania korespondencji, która podczas pandemii nie jest uznawana za doręczoną. Wskażemy na praktyczne aspekty możliwości narzucenia pracownikowi terminu wykorzystania urlopu zaległego. Rozwiejemy także kilka wątpliwości związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy w trakcie pandemii (np. Kiedy nie trzeba kierować pracownika na badania lekarskie? W jakich sytuacjach możliwa jest rezygnacja ze szkoleń bhp? Czy pracodawca może mierzyć temperaturę swoim pracownikom?).

W trakcie zajęć naszą uwagę skierujemy również na nowe regulacje prawne, które zaczęły obowiązywać we wrześniu 2021 r., które wiążą się z koniecznością zwrotu zasiłku chorobowego w razie ustalenia wykorzystania przez pracownika zwolnienia lekarskiego niezgodnie z przeznaczeniem. Wskażemy, kiedy praca podczas zwolnienia lekarskiego nie będzie stanowić ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a co za tym idzie – w jakich sytuacjach nie może to skutkować natychmiastowym rozwiązaniem umowy o pracę. Zwrócimy uwagę na zmianę wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę i konsekwencje z tym związane. Zajmiemy się także omówieniem projektów planowanych zmian w przepisach prawa pracy dotyczących wymogów prawidłowego wprowadzenia pracy zdalnej po zakończeniu stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, jak również propozycją nowych przepisów odnośnie możliwości badania trzeźwości pracowników.

Program szkolenia obejmuje następujące zagadnienia:

I. Obowiązujące od 18 września 2021 r. nowe przepisy dotyczące wykorzystywania przez pracowników zwolnienia lekarskiego niezgodnie z przeznaczeniem:

1. Konieczność zwrotu zasiłku chorobowego w razie ustalenia wykorzystania przez pracownika zwolnienia lekarskiego niezgodnie z przeznaczeniem.
2. Rozszerzenie możliwości kontroli ZUS pod kątem ustalenia nieprawidłowego korzystania ze zwolnienia lekarskiego przez pracownika.
3. Jakie są możliwości prawne kontroli zwolnienia lekarskiego przez pracodawcę?
4. Kto decyduje o tym, czy zwolnienie lekarskie jest wykorzystywane w prawidłowy sposób?
5. Czy korzystanie ze zwolnienia lekarskiego niezgodnie z przeznaczeniem przez pracownika może stanowić przyczynę rozwiązania umowy o pracę?

II. Zmiana wysokości minimalnego wynagrodzenia w 2022 r.:

1. Czy wynagrodzenie minimalne może być wieloskładnikowe?

2. Jakie elementy wynagrodzenia mogą wchodzić w skład minimalnego wynagrodzenia?

3. Ile będzie wynosić nowa wysokość minimalnego wynagrodzenia za 2022 r. oraz nowa minimalna stawka godzinowa w przypadku niektórych umów cywilnoprawnych?

III. Zmiany w przepisach wykroczeniowych dotyczące zatrudniania dłużników alimentacyjnych:

1. Odpowiedzialność pracodawcy z tytułu niezgodnego z prawem zatrudnienia pracownika będącego dłużnikiem alimentacyjnym, a także braku potrąceń alimentacyjnych.

2. Czy pracodawca może przetwarzać dane dotyczące zadłużenia alimentacyjnego kandydatów do pracy lub pracowników?

3. Jakie możliwości prawne będą towarzyszyć wprowadzeniu od grudnia 2021 r. Krajowego Rejestru Zadłużonych?

IV. Zmiany w przepisach prawa pracy obowiązujące w czasie pandemii, które wynikają z tzw. ustawy antycovidowej:

1. Badania lekarskie w czasie zagrożenia epidemicznego. W jakich sytuacjach pracownik nie musi wykonywać badań lekarskich?

2. Szkolenia z zakresu bhp podczas pandemii. Czy szkolenie z zakresu bhp może odbywać się na odległość? Jak grupa pracowników nie musi być poddawana szkoleniom okresowym bhp?

3. Możliwość udzielenia urlopu zaległego bez wniosku pracownika na podstawie przepisów antykryzysowych. Czy pracodawca ma prawo narzucić pracownikowi termin wykorzystania urlopu zaległego?

4. Zawieszenie tzw. fikcji doręczeń w stosunkach pracy. Jak pracodawca może skutecznie doręczyć korespondencję pracownikowi podczas nieobowiązywania skuteczności dwukrotnego awizowania przesyłki za pośrednictwem poczty? Kiedy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez konieczności zachowania formy pisemnej? W jakiej sytuacji wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia za pośrednictwem poczty elektronicznej nie będzie naruszało przepisów prawa pracy?

5. Dopuszczalność pracy zdalnej podczas kwarantanny. Jakie świadczenia pieniężne przysługują pracownikowi na kwarantannie? Czy pracownik na kwarantannie może wykonywać pracę zdalną inną niż określona w umowie o pracę? Czy pracownik może odmówić pracy zdalnej podczas kwarantanny? Jakie dokumenty w związku z pobytem na kwarantannie ma obowiązek przekazać pracownik swojemu pracodawcy?

6. Czy pracownik w trakcie izolacji z powodu pozytywnego wyniku testu na obecność koronawirusa może wystąpić z wnioskiem o wykonywanie pracy zdalnej? Czy pracodawca może wyrazić na to zgodę?

7. Wydłużenie terminu ważności orzeczenia o niepełnosprawności w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii.

8. Zwolnienie od pracy w przypadku oddania krwi lub osocza podczas pandemii. Komu przysługuje takie zwolnienie? Ile dni zwolnienia przysługuje pracownikowi z tego tytułu? Czy są to dni płatne? Jakie są obowiązki pracodawcy, jeżeli takie zwolnienie przypada w dniu wolnym od pracy? Czy pracownik powinien przed dniem oddania krwi lub osocza zawiadomić o tym fakcie pracodawcę?

V. Projektowane zmiany w przepisach prawa pracy:

1. Praca zdalna. Jakie wymogi dotyczące wprowadzenia pracy zdalnej mają obowiązywać pracodawcę? Czy do

wprowadzenia pracy zdalnej konieczna będzie zgoda związków zawodowych? Czy pracodawca będzie musiał wyrazić zgodę na pracę zdalną na żądanie pracownika? Czy pracodawca będzie miał możliwość kontroli miejsca pracy zdalnej? Jakie koszty będzie musiał pokrywać pracodawca w związku z pracą zdalną? Jak będą traktowane wypadki przy pracy zdalnej?

2. Badanie trzeźwości pracowników. W jakich sytuacjach możliwa będzie wyrywkowa kontrola trzeźwości pracowników? Czy badanie trzeźwości dotyczyć będzie również osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy (np. umowa zlecenie, kontrakt menadżerski)? Czy wprowadzenie kontroli trzeźwości będzie wymagało zgody związków zawodowych? Jak długo pracodawca będzie miał obowiązek przechowywania informacji o stanie trzeźwości skontrolowanych osób?

Forma szkolenia:	Szkolenie online
-------------------------	-------------------------

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

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