

### Opis szkolenia

#### Dane o szkoleniu

Kod szkolenia: 4746124

**Temat: Prawo pracy po zmianach - wyjaśnienie wątpliwości, które powstały na bazie ostatnich nowelizacji przepisów prawa pracy oraz najnowsze i najciekawsze orzecznictwo Sądu Najwyższego i stanowiska urzędowe – szkolenie DLA ZAAWANSOWANYCH**

20 Maj Warszawa , Hotel Novotel Warszawa Centrum \*\*\*\*,

Kod szkolenia: 4746124

Koszt szkolenia: 720.00 + 23% VAT

#### Program

udzielenie odpowiedzi na pytania które pojawiły się wraz ze stosowaniem najnowszych zmian w Kodeksie pracy i aktach wykonawczych - wyjaśnienie wątpliwości, które powstały na bazie ostatnich nowelizacji przepisów prawa pracy oraz najnowsze i rewolucyjne orzecznictwo z 2023 i 2022 r.

**1. Dokumentacja pracownicza po ostatniej zmianie przepisów – problemy ujawnione po wejściu nowych przepisów w życie**

- Czym jest forma elektroniczna dokumentu i czym się różni od postaci elektronicznej?
- Czym jest forma pisemna dokumentu i czym się różni od postaci papierowej?
- Czy mail – po zmianie przepisów - to postać elektroniczna oświadczenia woli oraz czy pracownik może składać wnioski (np. urlopowe lub o wolne z tytułu działania siły wyższej) i oświadczenia w drodze mailowej – zaskakujące skutki nowych przepisów?
- Czy możliwe jest podpisanie (np. w przypadku pracy zdalnej) umowy lub aneksu w formie elektronicznej w taki sposób, że pracodawca przesyła podpisany elektronicznie dokument, a pracownik go drukuje, podpisuje i odsyła skan?
- Na ile części obowiązkowo musi być podzielona teczka osobowa i czy koniecznie musi obejmować nową dodatkową część E?
- Jak należy stworzyć nową wymaganą część E teczki osobowej i czy trzeba ją tworzyć, jeśli w firmie nie są prowadzone kontrole prewencyjne trzeźwości?
- Dlaczego po zmianie przepisów warto dzielić teczki osobowe nie tylko na części, ale również na podczęści?
- Jakie nowe zapisy i zmiany należy wprowadzić do regulaminu pracy w związku z wprowadzeniem ostatniej zmiany przepisów?
- Jakie nowe dokumenty w przypadku pracy zdalnej należy przechowywać w teczce osobowej, a jakie poza teczką?
- Jak prowadzić ewidencję i listę obecności pracowników zdalnych – po zmianie przepisów?
- Jakie nowe regulacje dotyczące pracy zdalnej trzeba wprowadzić do przepisów wewnętrznych w związku z pracą zdalną okazjonalną i stałą?
- Według jakich procedur i w jakich okolicznościach należy zmieniać informację o warunkach zatrudnienia, co znaczy, że należy to robić niezwłocznie po zaistnieniu zmiany i czy można tego uniknąć wprowadzając do informacji odpowiednie zapisy?
- Czy można nie wpisywać w informacji o warunkach zatrudnienia informacji o wymiarze urlopu, jeśli pracownik ma dostęp do elektronicznego portalu pracowniczego, w którym ten wymiar może sprawdzić?
- Czy w informacji o warunkach zatrudnienia pracownika zdalnego – w składnikach wynagrodzenia - wpisujemy prawo do ekwiwalentów i ryczałtów z tytułu pracy zdalnej?
- Czy w informacji o warunkach zatrudnienia informujemy o przerwie na karmienie lub o przerwie od pracy przy komputerze?
- Jak określić dobowy i tygodniowy wymiar czasu pracy w informacji o warunkach zatrudnienia pracownika zadaniowego?

- **Co oznacza obowiązek przekazania pracownikowi informacji o warunkach zatrudnienia w terminie 7 dni od dopuszczenia do pracy?**
- **Czy w informacji o instytucji zabezpieczenia społecznego należy wpisywać informację o PPK lub PPE?**
- **Jak zmiana przepisów wpłynęła na treść wniosku o urlop rodzicielski i czy możliwe jest złożenie wniosku o tzw. długi urlop rodzicielski?**
- **Jak nowe przepisy wpłynęły na treść umowy o pracę i czy jest możliwe po zmianie przepisów, aby umowa na zastępstwo nie miała w sobie konkretnego terminu, do którego została zawarta.**
- **Czy w teczkę osobową trzeba zamieszczać oryginały czy kopie dokumentów ze wstępnych badań lekarskich od poprzedniego pracodawcy, w związku z tym, że coraz więcej pracodawców z nich korzysta?**
- **Ile i jakie daty powinny pojawić się w umowie o pracę i czym jest dzień nawiązania stosunku pracy, dzień zwarcia umowy oraz dzień rozpoczęcia pracy – oraz dlaczego te terminy po zmianie przepisów stały się ważniejsze niż dotychczas.**
- **Jakie nowe dokumenty w związku ze zmianą przepisów o szkoleniach powinny pojawić się u pracodawcy?**
- **Jak zmiany przepisów wpłynęły na wzór ewidencji czasu pracy?**
- **Czy monitorowanie pracy na służbowym komputerze w przypadku pracowników zdalnych powinno być unormowane w regulaminie pracy zdalnej czy w regulaminie pracy – bardzo ważny aspekt, który powoduje często popełniany błąd pracodawcy.**
- **Dlaczego od pracowników-rodziców odbiera się dwa oświadczenia dotyczące czasu pracy – jedno o tych, którzy wychowują dziecko do lat 4-ech, a drugie o tych, którzy opiekują się dziećmi do lat 8.**
- **Czy oświadczenia pracowników-rodziców powinny być odbierane co roku czy jeden raz w chwili zatrudnienia lub urodzenia dziecka, aż do zmiany przez pracownika takiego oświadczenia?**
- 2. Nawiązywanie i rozwiązywanie umów o pracę – z uwzględnieniem znowelizowanych przepisów**
- **Kiedy w umowie na okres próbny oraz na czas określony nie trzeba podawać daty, do której została zawarta i jak ustalić czas, do którego ma trwać – skutki różnych zapisów?**
- **Jak nowe przepisy wpłynęły na treść umowy o pracę i czy jest możliwe po zmianie przepisów, aby umowa na zastępstwo nie miała w sobie konkretnego terminu, do którego została zawarta?**
- **Kiedy wprowadzenie pracy zdalnej musi znaleźć odzwierciedlenie w zapisach umowy o pracę?**
- **Jak ustalić miejsce pracy pracownika pracującego częściowo zdalnie i częściowo w siedzibie pracodawcy?**
- **Czy można porozumieniem zmieniającym/aneksem zmienić zamiar w umowie na okres próbny co do kolejnej umowy?**
- **Kiedy można zawrzeć po okresie próbnym inną umowę niż wyrażona jako zamiar w treści umowy na okres próbny?**
- **Czy wpisanie do umowy na okres próbny klauzuli o jej wydłużeniu o czas usprawiedliwionych nieobecności w pracy może być dokonane już w trakcie trwania tej umowy?**
- **Czy nieobecności w pracy w trakcie umowy na okres próbny wydłużają umowę o dni robocze czy o faktyczne dni takiej nieobecności?**
- **Jak prawidłowo przygotować wypowiedzenie umowy na czas określony i jaki podać powód jej zakończenia?**
- **Kiedy pracodawca ma obowiązek uzasadnić rozwiązanie umowy na okres próbny oraz nienawiązanie po okresie próbnym kolejnej umowy – i jak to prawidłowo zrobić?**
- **Jakie roszczenia po zmianie przepisów przysługują pracownikowi z niezgodnego z przepisami rozwiązania umowy na czas określony, a jakie z tytułu rozwiązania umowy na czas nieokreślony oraz na okres próbny?**
- **Czy pracownik, może domagać się zawarcia po okresie próbnym kolejnej umowy, jeśli wykaże, że umowa taka nie została z nim nawiązana niezgodnie z przepisami?**
- **Jakim zmianom uległo rozwiązywanie umów o pracę pracowników-rodziców o jaki ma to faktycznie wpływ na ochronę stosunku pracy.**
- **Czy umowa na zastępstwo rozwiązuje się automatycznie po powrocie pracownika zastępowanego do pracy czy trzeba ją wypowiedzieć – najczęściej popełniane błędy?**
- **Ile czasu pracodawca musi czekać na konsultację organizacji związkowej w zakresie zamiaru wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę?**

- ☐ ☐ Czy konsultacja zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę może być zawarta w formie mailowej?
- ☐ ☐ Czy rozwiązanie lub zmiana umowy o pracę pracownika zdalnego może być dokonana mailem?
- 3. ☐ ☐ Szkolenia podnoszące kwalifikacje zawodowe i podróże służbowe
  - ☐ ☐ Nowy sposób rozliczania podróży służbowych w ramach szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe pracownika – konsekwencje zmian przepisów.
  - ☐ ☐ Czy pracownik, który pobiera naukę na studiach wyższych dofinansowaną przez pracodawcę ma prawo do dni wolnych z tego tytułu – poważne zmiany przepisów i ich konsekwencje? ☐
  - ☐ ☐ Czy pracownik zdalny wezwany do pracy w siedzibie odbywa podróż służbową?
  - ☐ ☐ Czy pracownik zdalny odbywający szkolenie poza miejscem zamieszkania jest w podróży służbowej?
  - ☐ ☐ Jakie dokumenty pracodawca ma obowiązek gromadzić w związku z odbywaniem przez pracowników szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe lub nauki na studiach wyższych?
  - ☐ ☐ Czy pracownik zdalny wykonujący badania profilaktyczne – wstępne, okresowe lub kontrolne ma prawo do świadczeń z tytułu podróży służbowej?
- 4. ☐ ☐ Przerwy w pracy i zwolnienia od pracy – problemy po zmianie przepisów
  - ☐ ☐ Czy przerwa na karmienie wlicza się do czasu, o od którego zależy liczba przerw wliczanych do czasu pracy w danym dniu?
  - ☐ ☐ Jaka jest wzajemna relacja przerwy na karmienie i dodatkowych nowych przerw w pracy?
  - ☐ ☐ Czy nowe przerwy w pracy mogą być kumulowane przez pracowników w danym dniu?
  - ☐ ☐ Czy nowe przerwy w pracy występują także u pracowników, którzy mają ustanowione dodatkowe przerwy w pracy – np. przerwę niewliczaną do czasu pracy lub przerwy dla pracowników z orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności?
  - ☐ ☐ Czy przerwy w pracy mogą być pomniejszane o przerwy „na papierosa”?
  - ☐ ☐ Czy można nie udzielić zwolnienia z powodu siły wyższej albo urlopu opiekuńczego z powodu szczególnych okoliczności po stronie pracodawcy – np. nieoczekiwanego wzmożonego zapotrzebowania na pracę, konieczności usuwania awarii, kontroli lub wysokich absencji, np. urlopowych? ☐
  - ☐ ☐ Czym różni się urlop opiekuńczy od urlopu bezpłatnego i czy można zastąpić jeden drugim?
- 5. ☐ ☐ Uprawnienia rodzicielskie – trudne przypadki
  - ☐ ☐ Czy oboje rodzice dziecka mogą złożyć wniosek o elastyczną organizację, czy jest to uprawnienie tylko dla jednego z rodziców oraz czy zależy to od tego czy rodzice są zatrudnieni u tego samego pracodawcy czy u dwóch innych?
  - ☐ ☐ Czy wniosek o elastyczną organizację dla pracownika-rodzica może być złożony tylko na kilka dni, a jeśli tak, to minimalnie na ile i jak często?
  - ☐ ☐ Czy wniosek o elastyczną organizację pracownik może złożyć mailem?
  - ☐ ☐ Kiedy dodatkowe 9 tygodni urlopu rodzicielskiego jest zagwarantowane wyłącznie dla matki, kiedy wyłącznie dla ojca, a kiedy rodzice mogą się nimi podzielić?
  - ☐ ☐ Czy urlop rodzicielski, po zmianie przepisów, może być wykorzystany na pojedyncze dni nie tworzące pełnego tygodnia?
  - ☐ ☐ Czy można jednemu pracownikowi-rodzicowi udzielić zgody na elastyczną organizację pracy, a innemu odmówić zgody na taki wniosek?
- 6. ☐ ☐ Praca zdalna – trudne przypadki
  - ☐ ☐ Czy pracownik zdalny sam decyduje o swoich godzinach pracy oraz o godzinach nadliczbowych?
  - ☐ ☐ Czy w ewidencji czasu pracy należy zaznaczać pracę zdalną?
  - ☐ ☐ Czy pracodawca może skutecznie wyłączyć możliwość korzystania przez pracowników z pracy zdalnej okazjonalnej?
  - ☐ ☐ Czy można pracownika pracującego stale zdalnie można wezwać do pracy w siedzibie, a jeśli tak, to z jakim wyprzedzeniem należy to zrobić i czy pracownik może odmówić wykonania takiego polecenia? ☐
- 7. ☐ ☐ Najnowsze orzecznictwo Sądu Najwyższego
  - ☐ ☐ Czy pracownik przebywający na zwolnieniu lekarskim ma obowiązek utrzymywać kontakt ze swoim pracodawcą?
  - ☐ ☐ Ile czasu pracodawca ma na rozwiązanie umowy o pracę licząc od daty skonsultowania tego zamiaru z ograniczają związkową?

- ☐ ☐ Czy składnikiem wynagrodzenia jest prowizja, do której pracownik nabywa prawo po zakończeniu stosunku pracy?
- ☐ ☐ Rozróżnienie pomiędzy premią i nagrodą – najnowsze spojrzenie na problem.
- ☐ ☐ Czy wprowadzenie układem zbiorowym pracy (lub protokołem dodatkowym) mniej korzystnych dla pracowników warunków nabywania i ustalania wysokości niektórych składników wynagrodzenia za pracę wymaga wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę także wtedy, gdy ukształtowane nowym układem wynagrodzenie nie uległo obniżeniu – rewolucyjne orzeczenie SN?
- ☐ ☐ Termin na wypłatę należności z tytułu podróży służbowej – czy jest taki sam jak na wypłatę wynagrodzenia?
- ☐ ☐ Czy wypowiadając umowę o pracę z powodu likwidacji stanowiska należy pracownikowi wskazać przyczynę takiej likwidacji – rewolucyjne orzeczenie Sądu Najwyższego?
- ☐ ☐ Kiedy działanie pracodawcy, które jest zgodne z przepisami może być uznane za niedopuszczalne?
- ☐ ☐ W jakich okolicznościach można pozbawić pracownika szczególnie chronionego ochrony prawnej – np. ochrony przedemerytalnej?
- ☐ ☐ Prawo pracownika do zadośćuczynienia z tytułu mobbingu – jakie możliwości obrony ma pracodawca?
- ☐ ☐ Czy pracownik ma prawo do odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w ogólności, czy jedynie w razie wystąpienia kwalifikowanego naruszenia w tym zakresie czyli dyskryminacji?
- ☐ ☐ Czy przyczyną rozwiązania umowy ze skutkiem natychmiastowym może być tylko okoliczność zawiniona przez pracownika, która powoduje istotną szkodę majątkową?

☐