

Opis szkolenia

Dane o szkoleniu

Kod szkolenia: 4906325

Temat: Q&A Prawo pracy - pytania i odpowiedzi dla zaawansowanych. Nowość!

11 Czerwiec Poznań , Hotel Mercure Poznań Centrum**,**

Kod szkolenia: 4906325

Koszt szkolenia: 720.00 + 23% VAT

Program

- Odpowiedź na pytania często zadawane przez pracowników kadr/hr/płac oraz rozwianie wątpliwości, które powstają na bazie różnych interpretacji pojawiających się w piśmiennictwie związanym z prawem pracy
- poszerzenie i pogłębienie wiedzy na poziomie zaawansowanym w zakresach, które standardowo budzą wątpliwości i powodują wykroczenia pracodawców oraz błędy pracowników zajmujących się sprawami kadrowymi oraz
- zapoznanie uczestników z najciekawszym najnowszym orzecznictwem Sądu Najwyższego z zakresu prawa pracy i omówienie jego stosowania w praktyce.

Wynagrodzenia za pracę w kontekście kadrowym

1.000 Czy na skutek poinformowania pracodawcy przez syndyka o ogłoszeniu upadłości konsumenckiej w stosunku do pracownika, pracodawca ma obowiązek wstrzymać potrącenia z wynagrodzenia pracownika? Czy zaniechanie potrąceń może być dokonane dopiero po otrzymaniu informacji od komornika o umorzeniu postępowania egzekucyjnego?

2.000 Czy w przypadku, gdy pracownik przepracował kilka godzin w danym dniu i potem lekarz na ten dzień wystawił zwolnienie lekarskie, należy za te godziny pracy wypłacić wynagrodzenie czy tylko wynagrodzenie/zasiłek chorobowy? Czy w takiej sytuacji pracownik może za tych kilka przepracowanych godzin odebrać sobie wolne po zwolnieniu lekarskim?

3.000 Czy do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe należy wliczyć premię regulaminową?

4.000 Czy w przypadku, gdy pracownik jest cały miesiąc nieobecny w związku ze zwolnieniami lekarskimi, które bierze tylko na dni od poniedziałku do piątku, należy mu wypłacić wynagrodzenie za weekendy, czy tylko wynagrodzenie/zasiłek chorobowy? □

5.000 W sytuacji, gdy pracodawca nadpłacił pracownikowi wynagrodzenie na skutek wykorzystania przez pracownika po wypłacie wynagrodzenia wyjścia prywatnego, czy w kolejnym miesiącu pracodawca może o tę nadpłatę pomniejszyć wynagrodzenie pracownika, a jeśli tak, to czy potrzebuje na to pisemnej zgody pracownika?

6.000 Jak powinno się zapłacić pracownikowi za miesiąc, w którym przepracował tylko jeden dzień, a na pozostałe dni miesiąca (ale tylko od poniedziałku do piątku, bez weekendów) wziął zwolnienie lekarskie?

7.000 Czy w sytuacji, gdy pracodawca zmienia postanowienia regulaminu wynagradzania w taki sposób, że zmianie na niekorzyść ulegają faktycznie wynagrodzenia tylko niektórych pracowników, a na pozostałych pracowników nie ma ona faktycznie wpływu (choć dotyczy ich stanowisk), to czy pracodawca ma obowiązek wręczyć porozumienia/wypowiedzenia zmieniające wszystkim pracownikom, czy tylko tym, na których zmiana faktycznie ma niekorzystny wpływ?

8.000 Czy po zakończeniu umowy na okres próbny lub na czas określony, po której ma być podpisana kolejna umowa o pracę, można wypłacić pracownikowi ekwiwalent za niewykorzystany (w ramach tej umowy na okres próbny lub na czas określony) urlop wypoczynkowy? Jaki jest bardzo często popełniany przez pracodawców błąd? □

Urlopy i zwolnienia od pracy

1.000 Czy pracownik na zwolnieniu lekarskim może wziąć udział w szkoleniu podnoszącym kwalifikacje zawodowe, które jest organizowane on-line?

2.000 Czy pracownikowi, który podejmuje zatrudnienie w miesiącach letnich i ma prawo do urlopu wypoczynkowego w

wymiarze kilku dni, można udzielić urlopu wypoczynkowego zaliczkowo?

3.000 Czy pracownik korzystający ze zwolnienia od pracy (urlopu, L4, wolnego na opiekę nad dzieckiem, itd.) ma obowiązek odbierać telefon od pracodawcy?

4.000 Czy pracodawca ma prawo odmówić udzielenia pracownikowi w danym dniu zwolnienia na dziecko w wieku do lat 14, zwolnienia na honorowe oddanie krwi lub urlopu na żądanie?

5.000 Czy pracodawca ma prawo zmusić pracownika do wykorzystania urlopu zaległego, jeśli pracownik nie składa o niego wniosku? W jaki -zgodny z przepisami – sposób pracodawca może skłonić pracowników do wykorzystywania urlopów wypoczynkowych w danym roku kalendarzowym oraz do urlopów zaległych?

6.000 Czy pracodawca może udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego w częściach, tak, że żadna z nich nie będzie obejmowała kolejnych 14 dni wolnych?

7.000 Czy pracodawca ma prawo, w szczególnych okolicznościach, odmówić pracownikowi udzielenia wolnego z tytułu działania siły wyższej lub urlopu opiekuńczego? ☐ ☐

8.000 Jaka jest różnica pomiędzy urlopem opiekuńczym a urlopem bezpłatnym?

9.000 O czym powinien pamiętać pracodawca w kontekście urlopu wypoczynkowego przy podpisywaniu z pracownikiem kolejnej umowy o pracę bezpośrednio po zakończeniu dotychczasowej – ważny obowiązek związany z dokumentacją pracowniczą. ☐

Uprawnienia rodzicielskie

1.000 Jeśli matka nie ma prawa do urlopu/zasiłku macierzyńskiego, to czy ojciec dziecka będzie mógł wykorzystać urlop macierzyński uzupełniający, jeśli okoliczności urodzenia dziecka spełniają przesłanki do nabycia prawa do takiego urlopu?

2.000 Jeśli matka w dniu urodzenia dziecka nie pozostaje w zatrudnieniu (i nie jest ubezpieczona) – to czy ojciec ma prawo do urlopu rodzicielskiego?

3.000 Czy ojciec nowonarodzonego dziecka może skorzystać z urlopu rodzicielskiego w trakcie, kiedy matka korzysta z urlopu macierzyńskiego?

4.000 Czy matka dziecka, która nie korzystała z urlopu/zasiłku macierzyńskiego, ponieważ nie pozostawała w zatrudnieniu, ma prawo wykorzystać po podjęciu zatrudnienia urlop rodzicielski? ☐

5.000 Czy oboje rodzice dziecka w wieku do lat 8 mogą złożyć do pracodawcy wnioski o elastyczną organizację pracy, czy tylko jeden z nich? Czy ma w tej sytuacji znaczenia, czy pracownicy są zatrudnieni u tego samego czy u różnych pracodawców? ☐ ☐

6.000 Czy pracownik-rodzic może skorzystać z urlopu rodzicielskiego tylko na kilka dni?

Dokumentacja pracownicza

1.000 Czy przy zmianie stanowiska, jeśli nie zmieniają się warunki/czynniki w jakich pracownik pracuje, należy pracownika skierować na badania lekarskie?

2.000 W jakich okolicznościach należy opatrywać dokumenty z teczki osobowej pracownika „za zgodność z przedłożonym dokumentem/oryginałem)?

3.000 Czy można elektroniczować dokumentację pracowniczą etapami – np. najpierw dla nowo zatrudnianych pracowników albo pracowników określonych działów, a potem dla pozostałych?

4.000 Czy można prowadzić ewidencję czasu pracy wyłącznie w postaci elektronicznej? Czy pracownik nie musi takiej ewidencji podpisywać?

5.000 Gdzie należy przechowywać dokumenty związane z pracą zdalną okazjonalną – w części B czy w dokumentacji z zakresu czasu pracy?

6.000 Czy pracodawca, jeżeli pracownik dostarczy orzeczenie o stopniu niepełnosprawności, może/musi skierować pracownika na badania lekarskie (jeśli tak, to na jakie)?

7.000 Czy pracodawca ma prawo/obowiązek skierować pracownika na badania lekarskie (a jak tak to jakie) w sytuacji, gdy zauważy, że ze zdrowiem pracownika dzieje się coś złego? ☐ ☐

8.000 Czy w świadectwie pracy można/należy wpisywać informację o nieusprawiedliwionych ☐ nieobecnościach płatnych?

9.000 Czy pracownik pracujący zdalnie (stałe/częściowo/okazjonalnie) może składać wnioski (np. o wolne za nadgodziny, o wyjście prywatne) w postaci mailowej lub poprzez elektroniczny panel pracowniczy?

10.□□□ Jaki jest katalog dokumentów, które muszą być podpisane przez pracownika i/lub pracodawcę podpisem odręcznym lub kwalifikowanym podpisem elektronicznym?

11.□□□ Jeśli podczas trwającego dłużej niż 30 dni zwolnienia lekarskiego tracą ważność badania pracownika, to należy go skierować na badania okresowe czy kontrolne?

12.□□□ Czy pracownik może wykonać badania lekarskie okresowe podczas urlopu wypoczynkowego?

13.□□□ Czy można udzielić urlopu wypoczynkowego pracownikowi, który nie ma ważnych badań lekarskich (np. po trwającym dłużej niż 30 dni zwolnieniu lekarskim)?□□□

Obowiązki pracodawcy w związku ze wzmożonymi powołaniami pracowników do wojska/na szkolenie wojskowe w 2025 r.

1.□□□ Jakie dodatkowe zwolnienia od pracy oraz w jakim wymiarze - przysługują pracownikowi powołanemu do wojska?

2.□□□ Jakie dokumenty ma obowiązek wystawić pracodawca w związku z powołaniem jego pracownika do służby wojskowej lub na szkolenie wojskowe?

3.□□□ Jakie obowiązki ma pracodawca w stosunku do pracownika powracającego ze służby wojskowej – w zależności od rodzaju powołania?

4.□□□ Jakie uprawnienia od pracodawcy przysługują pracownikowi-małżonkowi osoby powołanej do wojska?

5.□□□ Jakie uprawnienia służy pracownikowi powołanemu do wojska i jakie obowiązki ma w stosunku do niego pracodawca?

6.□□□ Powołanie pracownika na szkolenie wojskowe – a prawo czy obowiązek udzielenia urlopu bezpłatnego? Czy pracownikowi, który został powołany na szkolenie wojskowe można na jego wniosek udzielić na czas tych ćwiczeń urlopu wypoczynkowego zamiast bezpłatnego?

7.□□□ Jak fakt powołania pracownika do zasadniczej służby wojskowej wpływa na zamiar wypowiedzenia umowy o pracę oraz na dokonane już wypowiedzenie przez pracownika lub pracodawcę?

8.□□□ Jak fakt powołania pracownika na szkolenie/ćwiczenia wojskowe wpływa na zamiar wypowiedzenia mu umowy o pracę oraz na dokonane już wypowiedzenie przez pracownika lub pracodawcę?□□

Nawiązywanie/zmiana i rozwiązywanie umów o pracę

1.□□□ Czy nawiązując umowę o pracę w celu zastępstwa pracownika podczas jego nieobecności w pracy należy w umowie wskazać termin jej zakończenia – bardzo częsty błąd pracodawców?

2.□□□ Jak powinien postąpić pracodawca, jeśli po podpisaniu umowy o pracę pracownik nie pojawia się w pracy (nie ma z nim kontaktu). Czy sporządzić jakieś dokumenty - wystawić świadectwo pracy, przesłać oświadczenie o rozwiązaniu umowy lub spełnić inne obowiązki – częsty błąd pracodawców? □

3.□□□ Czy przy nawiązywaniu umowy o pracę na czas określony z pracownikiem-emerytem jest obowiązek przestrzegania limitów umów na czas określony?

4.□□□ Czy jeśli pracodawca podpisuje umowę o pracę z osobą, która wcześniej pracowała w firmie na podstawie umowy zlecenia, to czy może zacząć zatrudnienie pracownika od umowy na okres próbny?

5.□□□ Czy pracodawca ma obowiązek poinformować pracownika o przyczynie nienawiązania po okresie próbnym kolejnej umowy o pracę?

6.□□□ Jeśli pracownik był u pracodawcy zatrudniony wiele lat wstecz i ponownie podejmuje zatrudnienie – czy limity umów na czas określony liczone są na nowo, czy łącznie z umowami z wcześniejszego stosunku pracy?

7.□□□ Czy zmieniając system czasu pracy lub okres rozliczeniowy należy zmieniać pracownikom umowy o pracę – wręczać wypowiedzenia lub porozumienia zmieniające?

8.□□□ Czy pracownik korzystający ze zwolnienia lekarskiego może złożyć wypowiedzenie umowy o pracę? Czy może w tym celu pojawić się w firmie?

9.□□□ Czy jednodniowa nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy może być przyczyną rozwiązania umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym?

10.□□□ Czy przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę może być konfliktowa relacja pomiędzy pracownikiem i przełożonym albo innymi pracownikami?

11.□□□ Jak zgodnie z przepisami powinien/może zareagować pracodawca, jeśli pracownik podlegający ochronie przed wypowiedzeniem nie wykonuje swoich obowiązków i lekceważy polecenia pracodawcy?□□

Planowanie i rozliczanie czasu pracy

- 1.□□□ Czy pracownikom kadr/plac można polecić pracę w niedzielę lub święto (np. w związku z zakończeniem roku/ sporządzaniem bilansów/zmianami w systemach, itd.)?
- 2.□□□ Czy pracodawca może zobowiązać pracowników do odpracowywania wyjść prywatnych lub zakazać takiego odpracowywania?
- 3.□□□ Czy wyjście prywatne może być odpracowane przed pracą lub przed skorzystaniem z tego wyjścia?
- 4.□□□ Czy pracodawca może zacząć planować pracownikom pracę na soboty, jeśli pracownicy pracowali dotychczas stale od poniedziałku do piątku?
- 5.□□□ Czy możliwe jest wprowadzenie ruchomej organizacji pracy w regulaminie pracy lub w umowie o pracę?
- 6.□□□ Czy zmiana systemu czasu pracy, godzin pracy, dni pracy lub okresu rozliczeniowego wymaga wręczenia pracownikom wypowiedzeń lub porozumień zmieniających? □
- 7.□□□ Czy pracodawca może wprowadzić system zadaniowego czasu pracy w umowie o pracę pracownika?
- 8.□□□ Czy pracodawca może wprowadzić równoważny system czasu pracy na wniosek pracownika?
- 9.□□□ Czy pracownik może odmówić wykonania polecenia pracy w nadgodzinach, w sobotę, niedzielę lub święto?
- 10.□□□ Czy wolne za nadgodziny na pisemny wniosek pracownika może być udzielone w innym okresie rozliczeniowym?
- 11.□□□ W jakich przypadkach pracodawca może nie udzielić pracownikom wolnego za pracę w sobotę – jak warto postąpić, aby nie popełnić wykroczenia?
- 12.□□□ Czy wolne za sobotę – na pisemny wniosek pracownika może być udzielone w innym okresie rozliczeniowym?
- 13.□□□ Czy można płacić dodatki za nadgodziny środy tygodniowe na koniec każdego miesiąca?
- 14.□□□ Czy pracodawca może postanowić, że za dodatkową pracę (nieplanowaną w rozkładzie lub harmonogramie) nie oddaje nigdy wolnego, tylko zawsze płaci wynagrodzenie wraz z dodatkami?
- 15.□□□□ Czy dopuszczalne jest, aby pracodawca polecał pracownikom całodobowe dyżury pod telefonem?
- 16.□□□ Czy pracodawca ma prawo wymagać, aby kierownicy zawsze odbierali telefony służbowe?
- 17.□□□ Czy pracownik z orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności może odpracować wyjście prywatne lub udzielony przez pracodawcę piątek wolny (po święcie czwartkowym)?

Różne zagadnienia

- 1.□□□ Czy pracownik może odmówić poddania się badaniu trzeźwości, jeśli pracodawca wprowadził w zakładzie pracy taką możliwość?
- 2.□□□ Jakiej normie czasu pracy podlega pracownik, który oczekuje na decyzję o przedłużeniu mu orzeczenia o stopniu niepełnosprawności?

Najnowsze orzecznictwo Sądu Najwyższego

- 1.□□□ Czy ustalenie równoważnego systemu czasu pracy w regulaminie pracy bez określenia konkretnych grup pracowniczych, które mu podlegają jest prawnie skuteczne?
- 2.□□□ Wpływ ukrycia przez bezpośredniego przełożonego informacji o ciężkim naruszeniu obowiązków pracowniczych na bieg terminu z art. 52 § 2 k.p.
- 3.□□□ Czy przyjęcie kryterium rodzicielstwa przy doborze pracowników do wypowiedzenia umów jest prawnie dopuszczalne? □
- 4.□□□ Czy sąd powinien przywrócić do pracy pracownika objętego szczególną ochroną stosunku pracy, któremu została rozwiązana umowa, jeżeli zachowanie tego pracownika wobec współpracowników jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i uniemożliwia jego powrót do pracy na dotychczasowych warunkach?
- 5.□□□ Czy pracodawca może dochodzić odszkodowania od pracownika, który porzucił pracę?
- 6.□□□ Czy rozmowy pracowników o założeniu konkurencyjnej do pracodawcy firmy stanowią ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych?
- 7.□□□ Czy można rozwiązać umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia pracownikowi, który nie usprawiedliwił nieobecności w pracy w terminie, lecz później dostarczył zaświadczenie lekarskie?

Czas na pytania uczestników szkolenia

□