

Opis szkolenia

Dane o szkoleniu

Kod szkolenia: 5047726

Temat: Umowa zlecenia w praktyce - jak skonstruować umowę zlecenia, aby nie była umową o pracę?

Nowe uprawnienia PIP.

18 Maj Legnica , Qubus Hotel **,**

Kod szkolenia: 5047726

Koszt szkolenia: 750.00 + 23% VAT

Program

Zapraszamy na szkolenie poświęcone zatrudnianiu na umowy zlecenia. Na naszym szkoleniu przedstawimy różnice między wykonywaniem pracy w ramach umowy zlecenia a stosunkiem pracy. W najbliższych tygodniach wejdzie w życie nowelizacja ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, która rozszerzy uprawnienia inspektorom kontroli w zakresie możliwości zakwestionowania zatrudnienia na umowę zlecenia – inspektor będzie mógł dużo łatwiej niż dotychczas ustalić istnienie między stronami stosunku pracy.

Zmiana przepisów jest dużym zagrożeniem dla pracodawców, gdyż bardzo często zleceniobiorcy wykonują pracę w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy a nie stosunku cywilnoprawnego.

Najbliższe miesiące to czas, kiedy pracodawcy mogą poprawić i samą treść umów zlecenia, jak również warunki w jakich zleceniobiorca wykonuje pracę tak, aby przy przyszłej kontroli PIP nie można było zakwestionować zatrudnienia cywilnoprawnego.

Warto już dziś przygotować się do przyszłych kontroli PIP.

Cele szkolenia:

- poszerzenie wiedzy i umiejętności w zakresie konstruowania umów zlecenia,
- poznanie różnic między zatrudnieniem cywilnoprawnym a stosunkiem pracy,
- przygotowanie pracowników odpowiedzialnych za obsługę kadrowo-płacową do kontroli PIP.

I. Cechy stosunku pracy - art. 22 § 1 Kodeksu pracy.

1. Miejsce i czas wykonywania pracy przez pracownika.

2. Podporządkowanie pracownicze.

II. Treść umowy zlecenia a faktyczne warunki wykonywania pracy przez zleceniobiorcę – co jest ważniejsze?.

III. Umowa zlecenia w praktyce.

1. Forma pisemna czy ustna – wady i zalety.

2. Okres zawarcia umowy zlecenia – czy zlecenia zawarte na czas nieokreślony stanowią ryzyko dla pracodawcy? Na jaki okres najlepiej zawierać umowy zlecenia.

3. Przedmiot umowy zlecenia, czyli czynności do wykonania powierzane zleceniobiorcy.

4. Sposób wykonywania czynności przez zleceniobiorcę.

5. Miejsce wykonywania pracy przez zleceniobiorcę. Czy można zleceniobiorcy narzucić miejsce, w którym ma wykonywać czynności?

6. Dni i godziny pracy zleceniobiorcy – czym różni się czas wykonywania usługi od czasu pracy pracownika.

7. Konstruowanie zapisów dotyczących czasu pracy zleceniobiorcy.

8. Czy warto zobowiązać zleceniobiorcę by osobiście wykonywał czynności?

9. Podporządkowanie w wykonywaniu pracy na umowie zlecenia.

10. Kontrolowanie zleceniobiorcy.

11. Stawka godzinowa czy wynagrodzenie miesięczne – jak dostosować sposób wynagradzania do charakteru umowy zlecenia.

Czy zleceniobiorca może pracować „za darmo”? Konstrukcja zapisów dotyczących wynagrodzenia w umowie zlecenia.

12. Zleceniobiorca korzysta z narzędzi i materiałów udostępnionych przez zleceniodawcę – czy można kosztami zakupu narzędzi i materiałów niezbędnych do wykonania zlecenia obciążyć zleceniobiorcę?

13. Rozwiązywanie i wypowiedzanie umów zlecenia – czy w umowach zlecenia można stosować okresy wypowiedzenia? Bieg okresu wypowiedzenia w stosunkach cywilnoprawnych.

14. Odpowiedzialność zleceniobiorcy za szkody.

15. Kary w umowach zlecenia.

IV. Niebezpieczne zapisy w umowach zlecenia. Kiedy umowa zlecenia zostanie uznana za stosunek pracy?

V. Czy wola stron zapobiegnie ustaleniu stosunku pracy przy wykonywaniu pracy w ramach umowy zlecenia?

VI. Konsekwencje zawarcia umowy zlecenia zamiast umowy o pracę. Skutki podatkowe i składkowe w przypadku uznania umowy cywilnoprawnej za stosunek pracy.

VII. Rozszerzenie uprawnień inspektorów PIP w zakresie kwestionowania umów cywilnoprawnych i ustalania stosunku pracy – nowa ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy.

1. Dotychczasowe uprawnienia inspektorów PIP.

2. Nowe uprawnienia PIP w zakresie ustalania stosunku pracy – możliwość uznania pracy wykonywanej w ramach umowy cywilnoprawnej i działalności gospodarczej za stosunek pracy – nowa procedura.

3. Ochrona pracownika po wydaniu decyzji o istnieniu stosunku pracy.

4. Poszerzenie uprawnień okręgowego inspektora PIP.

5. Zmiany w procedurze przeprowadzania kontroli u pracodawców:

- umożliwienie przeprowadzania kontroli w sposób zdalny,
- kopiowanie dokumentów przez inspektora PIP,
- wydawanie protokołów i decyzji PIP w formie elektronicznej.

6. Przyznanie PIP prawa do pozyskiwania informacji z ZUS niezbędnych do realizacji zadań PIP.

7. Możliwość wydawania przez Głównego Inspektora Pracy interpretacji indywidualnych.

VIII. Pytania – czas dla uczestników szkolenia