

## Opis szkolenia

### Dane o szkoleniu

Kod szkolenia: 4816224

**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**

18 Listopad Wrocław , Hotel Scandic \*\*\*\*,

Kod szkolenia: 4816224

Koszt szkolenia: 750.00 + 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. Przygotowanie firm i działów kadr na wdrożenie przepisów o ochronie sygnalistów- na podstawie dyrektywy europejskiej i ustawy:

- Jaka jest definicja sygnalisty i dlaczego jej zakres jest ograniczony tylko do niektórych zgłoszeń?
  - Dlaczego w wielu przypadkach osoba dokonująca zgłoszenia naruszenia nie może być uznana za sygnalistę i nie może korzystać z ochrony przed ujemnymi skutkami zgłoszenia?
  - Jakie procedury, narzędzia i dokumenty pracodawca będzie musiał wdrożyć w związku z ustawą o ochronie sygnalistów?
  - Czy sygnalistą będzie mógł stać się tylko pracownik, czy również zleceniobiorca lub współpracownik kontrahent firmy?
  - Jaką ochroną będą korzystali sygnaliści?
  - Kiedy sygnalista nie będzie mógł mieć rozwiązanej umowy i przez jak długi czas?
  - W jakich przypadkach sygnalista nie będzie objęty ochroną przed ujemnymi skutkami wdrożonego zgłoszenia?
  - Jakie procedury będzie musiał przejść pracodawca i dział kadr w związku ze zgłoszeniem naruszenia przez sygnalistę?
  - Jakie działy i stanowiska powinny być objęte poszczególnymi obowiązkami w związku z instytucją sygnalisty?
2. Luka płacowa zgodnie z dyrektywą europejską z 2023 r. – jak pracodawca powinien przygotować się do wdrożenia przepisów w tym zakresie
- Czym jest luka płacowa i jak należy przygotować się do jej usuwania, zgodnie z dyrektywą europejską przyjętą w 2023 r.?
  - Jakie świadczenia oraz aspekty będą podlegały ocenie pod kątem luki płacowej?
  - Czym będzie taka sama praca lub praca o takiej samej wartości – przyjmowane do oceny pod kątem luki płacowej?
  - Co oznaczać będzie przejrzystość wynagrodzeń przed podjęciem zatrudnienia oraz w jego trakcie?
  - W jakich przypadkach możliwe będzie różnicowanie wynagrodzeń na takich samych stanowiskach?
  - Czy przepisy o luce płacowej obejmą także szczególne kategorie pracowników m.in. pracowników tymczasowych, studentów, praktykantów, stażystów i innych?
  - Czy luka płacowa będzie musiała być również usuwana w zakresie spółek powiązanych, holdingów czy podmiotów publicznych, dla których obowiązują te same przepisy wynagrodzeniowe?
  - Jakie pytania podczas rozmowy rekrutacyjnej będą niedozwolone w związku z usuwaniem luki płacowej?
  - Jakie będą uprawnienia pracownika dotkniętego luką płacową, jaka będzie wysokość odszkodowania z tego tytułu, jaki będzie okres przedawnienia roszczeń z tego tytułu oraz kto będzie obciążony kosztami postępowania sądowego w tym zakresie?

- Kto będzie objęty ciężarem dowodowym w sprawach dotyczących luki płacowej?
  - Jaki będą kary dla pracodawców za naruszenia obowiązków w zakresie związanym z likwidacją luki płacowej?
  - Jakie obowiązki będą ciążyły na pracodawcach w związku z likwidacją luki płacowej
  - o ustanowienie przejrzystości wynagrodzenia dla kandydatów do pracy oraz dla zatrudnionych,
  - o wdrożenie obsługi wniosków pracowników w związku z przejrzystością wynagrodzenia,
  - o ustalenie kryteriów stosowanych do okreslenia poziomu w wynagrodzenia i progresji wynagrodzenia,
  - o składanie/publikacja sprawozdań z wynagrodzeń.
  - Jak obowiązki związane z likwidacją luki płacowej wpłyną na przepisy o ochronie danych osobowych?
- 3. 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 podpisaną 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 teczce osobowej 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 d 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?

4.000 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/anekssem zmienić zamiar w umowie na okres próbny co do kolejnej umowy?

••• Kiedy można zawrzeć po okresie próbnym inną umowę niż wyrażona jako zamian 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 0 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?

5.000 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?
- 6.   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 okolicznościach 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?
- 7.   Uprawnienia rodzicielskie – trudne przypadki**
- Czy obydwój 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?
- 8.   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?
- 9.   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 ograniczającą związkową?
  - 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?
  - W jakich okolicznościach można pozbawić pracownika szczególnie chronionego ochrony prawnej – np. ochrony przedemerytalnej?

- 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?