

Opis szkolenia

Dane o szkoleniu

Kod szkolenia: 4867725

Temat: Prawo pracy w 2025 r. Wybrane zagadnienia w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego oraz Stanowisk PIP

17 Marzec Transmisja ONLINE, Internet ,

Kod szkolenia: 4867725

Koszt szkolenia: 540.00 + 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. Zmiany dotyczące urlopów macierzyńskich zgodnie z przyjętym przez Sejm projektem ustawy
 - Nowy urlop macierzyński – jaka będzie jego definicja prawna?
 - Komu będzie przysługiwał nowy urlop macierzyński?
 - Jaki będzie nowy wymiar uzupełniającego urlopu macierzyńskiego?
 - Na jakich zasadach będzie przysługiwał uzupełniający urlop macierzyński?
 - Jaki zasiłek będzie przysługiwał z tytułu korzystania z uzupełniającego urlopu macierzyńskiego i na jakich zasadach będzie wypłacany?
 - Jakie dokumenty będą obowiązywały dla uzyskania prawa do nowego urlopu macierzyńskiego?
2. Dyskutowane planowane zmiany w prawie pracy – rozwiązania i ich prawne konsekwencje
 - Czterotygodniowy tydzień pracy – charakterystyka i konsekwencje w postaci norma czasu pracy oraz wymiarów czasu pracy – rozważane propozycje zmian.
 - Proponowany zwiększony wymiar urlopu wypoczynkowego – prawne propozycje.
 - Nowe proponowane zasady ustalania stażu pracy oraz jego wpływ na uprawnienia pracownicze.
3. Nadchodzące zmiany w zakresie dopuszczalności zawierania umów B2B i umów zlecenia w miejsce umów o pracę lub obok takich umów
 - Jak organizacyjnie i dokumentowo zacząć przygotowywać się do zmian w zakresie dopuszczalności zatrudniania pracowników na podstawie jednoosobowej działalności oraz umów zlecenia?
 - Jakie informacje powinni posiadać pracodawcy oraz pracownicy kadr w kontekście nadchodzących zmian?
 - Jak już dziś sformułować umowę zlecenia oraz umowę B2B, aby była ona bezpieczna i prawnie dopuszczalna oraz aby nie rodziła ryzyka uznania jej za umowę o pracę?
 - Jakie konkretne zapisy należy wprowadzać do umów zlecenia i umów B2B, aby nie mogły być zakwestionowane przez PIP, ZUS, US oraz inne organy państwowe – przykłady zapisów umownych?
 - Z jakim ryzykiem oraz w jakich przypadkach wiąże się zawarcie umowy zlecenia lub umowy B2B?
 - Kiedy pracownik może mieć „bezpieczną” umowę cywilnoprawną (np. umowę zlecenia) obok umowy o pracę i jak ją poprawnie sformułować?
 - Jaki wpływ na obowiązki i uprawnienia z umowy o pracę ma zawarcie dodatkowej (zgodnej z przepisami) umowy zlecenia – staż pracy, urlop wypoczynkowy, normy czasu pracy, odpoczynki dobowe i tygodniowe, poszczególne składniki wynagrodzenia?
 - Kiedy jest dopuszczalne i zgodne z przepisami rozwiązanie umowy o pracę i nawiązanie umowy zlecenia lub umowy B2B oraz jak to będzie wyglądało po zmianie przepisów?
4. Dokumentacja pracownicza w 2025 r.
 - Najciekawsze i najnowsze stanowiska urzędowe w zakresie prowadzenia dokumentacji pracowniczej.
 - Jakie powstały wątpliwości w zakresie prowadzenia dokumentacji pracowniczej po ostatniej nowelizacji przepisów i jakie są propozycje ich rozwiązania oraz stanowiska urzędowe w tym zakresie?
 - Czy można zawrzeć umowę i o pracę w dwóch formach?

- Czym różni się dokumentacja pracownika zdalnego od dokumentacji pozostałych pracowników?
 - Dlaczego dla pracowników zdalnych mamy dopuszczalne inne postacie prowadzenia dokumentacji pracowniczej i czym one się charakteryzują i różnią od postaci dokumentów pozostałych pracowników?
 - Które dokumenty muszą być tworzone w formie papierowej lub elektronicznej i jak prawidłowo zamieszczać je w dokumentacji papierowej oraz elektronicznej?
 - Które dokumenty muszą być poświadczane za zgodność z oryginałem lub dokumentem, a które tego nie wymagają i jakie są zasady w tym zakresie?
 - Jak dołączać wnioski lub oświadczenia składane przez pracowników elektroniczne (w formie elektronicznej lub poprzez system elektroniczny) do dokumentacji papierowej?
 - Wykaz dokumentów, które muszą być tworzone w formie papierowej.
 - Czy dopuszcza się prowadzenia ewidencji czasu pracy wyłącznie elektronicznie?
 - Czy wnioski i oświadczenia z zakresu czasu pracy muszą być przechowywane w takiej postaci jak akta osobowe?
 - Czy wnioski i dokumenty z zakresu czasu pracy muszą być przechowywane w takiej postaci jak ewidencja czasu pracy?
 - Czy dopuszczalne jest złożenie wniosku o zwolnienie z powodu siły wyższej poprzez wiadomość e-mail, sms lub telefonicznie?
 - Czy można prowadzić dokumentację części pracowników w postaci elektronicznej (np. nowych pracowników), a części w postaci papierowej (np. dotychczas zatrudnionych)?
 - Czy można wprowadzać zmianę postaci dokumentacji pracowniczej etapami?
 - Jakie dokumenty muszą, a jakie nie mogą znaleźć się w aktach osobowych?
 - Czy nawiązując ponownie stosunek pracy (z osobą, która kiedyś pracowała w firmie trzeba odbierać od niej na nowo dokumenty związane z podejmowaniem zatrudnienia oraz czy należy założyć nową teczkę osobową - studium różnych przypadków?
 - Jakie są możliwości w zakresie tworzenia informacji o warunkach zatrudnienia, której nie trzeba zmieniać i jakie są ryzyka w tym zakresie – o czym kadry powinny pamiętać?
5. Zatrudnianie i zwalnianie pracowników oraz zmiana warunków pracy lub płacy w 2025 r.?
- Jak przygotowując się do zmian przepisów tworzyć umowę o pracę – co w niej zawierać – także w kontekście nadchodzącej jawności wynagrodzeń?
 - Czy wynagrodzenie zasadnicze może być niższe od płacy minimalnej i jakie są ewentualne tego skutki prawne?
 - Czym różni się umowa o pracę od umowy zlecenia – na co zwrócić szczególną uwagę podejmując decyzję w sprawie formuły zatrudnienia, aby nie narazić się na zarzut działania w celu obejścia przepisów prawa pracy?
 - Czy inwentaryzacja lub „niestandardowe” prace np. zamykające rok, związane z porządkowaniem dokumentów, wynikające z reorganizacji, mogą być realizowane w ramach umów cywilnoprawnych?
 - W jakich okolicznościach można nie kierować pracownika na wstępne badania lekarskie oraz jakie dokumenty w takim przypadku zachować w aktach osobowych pracownika?
 - O jakich zasadach należy pamiętać nawiązując umowę na okres próbny, czas określony i nieokreślony?
 - Umowa na zastępstwo – czy coś się w niej zmieniło w ramach ostatniej nowelizacji kodeksu pracy i możliwości określania w umowie, nie tylko terminu, ale również czasu, na jaki umowa może być zawarta?
 - Jakie są najczęściej popełniane błędy i wykroczenia przy zmianie warunków pracy lub płacy?
 - Czy zmiana regulaminu pracy lub obwieszczenia o czasie pracy wymaga porozumień lub wypowiedzeń zmieniających?
 - Czy zmiana regulaminu wynagradzania zawsze wymaga porozumień lub wypowiedzeń zmieniających, kiedy nie można zastosować porozumienia zmieniającego w tym zakresie i czy wszystkim pracownikom należy wręczyć porozumienia lub wypowiedzenia czy tylko tym, których zmiana regulaminu dotyczy – zaskakujące aspekty obowiązujących przepisów i najnowszego orzecznictwa?
 - Kiedy wypowiedzenie zmieniające można zastąpić porozumieniem stron/aneksem?
 - Jak ostatnie orzecznictwo Sądu Najwyższego kształtuje kwestie rozwiązywania umów o pracę?
 - W jakich przypadkach pracodawca musi uzasadnić pracownikowi wypowiedzenie umowy na okres próbny lub nienawiązanie po okresie próbnym kolejnej umowy?
 - Czy istnieją mechanizmy obrony pracodawcy przed coraz częściej zdarzającymi się porzuceniami pracy? Czy pracodawca może domagać się z tego tytułu odszkodowania od pracownika?

- Jak postąpić w sytuacji, gdy pracownik po podpisaniu umowy o pracę nie pojawia się na stanowisku pracy?
 - Jak postąpić, gdy firma likwiduje etat lub stanowisko pracownicy w ciąży lub pracownika, który korzysta z uprawnień rodzicielskich?
 - Czy można rozwiązać lub wypowiedzieć umowę o pracę pracownika, który podlega ochronie przed wypowiedzeniem, ale który nie wykonuje swoich obowiązków i poleceń służbowych?
 - Czy przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę może być brak porozumienia pracownika z innymi pracownikami, nieumiejętność pracy w zespole, częste zwolnienia lekarskie, brak systematyczności w pracy, kwestionowanie decyzji przełożonego, krytyka firmy w stosunku do innych pracowników lub w Internecie?
 - Czy doręczenie pracodawcy orzeczenia o stopniu niepełnosprawności powoduje, że pracodawca może lub musi skierować pracownika na profilaktyczne badania lekarskie, aby ustalić, czy pracownik jest zdolny do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku?
6. Pracownik dostarcza pracodawcy orzeczenie o stopniu niepełnosprawności – studium wątpliwości
- Czy doręczenie pracodawcy orzeczenia o stopniu niepełnosprawności powoduje, że pracodawca może lub musi skierować pracownika na profilaktyczne badania lekarskie, aby ustalić, czy pracownik jest zdolny do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku?
 - Czy pracownik z orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności może odpracować w sobotę udzielony przez pracodawcę po czwartkowym święcie piątkowy dzień wolny? Czy na taki piątek pracodawca może wymagać od pracownika z orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności złożenia wniosku urlopowego?
 - W jakich okolicznościach pracownik z orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności może skorzystać z wyjścia prywatnego i je odpracować?
 - Jaki wpływ na normy czasu pracy ma fakt, że pracownik ubiega się o „przedłużenie” orzeczenia, ale jeszcze nie otrzymał decyzji w tej sprawie?
 - Czy pracownik z orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności może uzyskać zgodę na pracę w porze nocnej lub godzinach nadliczbowych od lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę nad tym pracownikiem/czy pracodawca musi taką zgodę honorować?
 - Pracodawca oraz współpracownicy zauważają, zmiany w zachowaniu pracownika, które wskazują na problemy zdrowotne – jak pracodawca powinien w takiej sytuacji postąpić/czy pracodawca powinien lub może skierować pracownika na badania lekarskie?
7. Urlopy wypoczynkowe – studium trudnych przypadków
- Jak planować urlopy wypoczynkowe pracowników zatrudnionych w równoważnym systemie czasu pracy oraz pracowników niepełnoetatowych – ostatnie przypadki zarzutów podczas kontroli PIP.
 - Jak planować urlopy wypoczynkowe pracowników zadaniowych?
 - Czy na wniosek pracownika można rozdrobnić mu urlop wypoczynkowy nie udzielając mu w roku kalendarzowym 14 dni wolnych – najnowsze stanowisko PIP.
 - Czy nieudzielenie urlopu zaległego do końca września kolejnego roku jest zawsze wykroczeniem?
 - Czy pracodawca może „wysłać” pracownika na urlop zaległy?
 - Czy pracownik może odmówić wykorzystania urlopu zaległego?
 - Czy pracownik może zgłosić potrzebę skorzystania z urlopu wypoczynkowego wyłącznie telefonicznie?
 - Czy wnioski urlopowe mogą być składane wyłącznie elektronicznie?
 - Czy w okresach planowanego przestoju w działaniu firmy można zobowiązywać pracowników do składania wniosków urlopowych?
 - Czy po długim zwolnieniu lekarskim można udzielić urlopu wypoczynkowego, jeśli pracownik o to wnioskuje, czy najpierw trzeba skierować pracownika na badania kontrolne – zasada i wyjątki?
 - Jakie są skutki prawne L4 przypadającego na dzień wolny udzielony w zamian za święto sobotnie lub w zamian za nadgodziny?
8. Wykroczenia w zakresie prawa pracy – nowe spojrzenie na kontrole PIP
- Jakie dokumenty może kontrolować PIP?
 - Kto odpowiada za wykroczenia w firmie – zaskakujące dla pracowników kadr wnioski i fakty z kontroli PIP?
 - Czy można pozbawić pracownika ochrony przedemerytalnej lub związkowej – ciekawe aspekty i nowe orzecznictwo SN.

- Czy pracownik kadr/płac/hr może być pociągnięty do odpowiedzialności za wykroczenia i jak takiej odpowiedzialności uniknąć- prosty sposób?
 - Katalog osób, które mogą zapłacić po kontroli PIP w firmie karę.
 - Czy za każde naruszenie przepisów prawa pracy inspektor może nałożyć karę?
9. Pozostałe trudne zagadnienia – w świetle nowego orzecznictwa oraz stanowisk urzędowych
- Czy pracownik może zawnieść z wyprzedzeniem o wolne z powodu działania siły wyższej?
 - Dlaczego świadczenie rehabilitacyjne nie zawsze chroni pracownika przed rozwiązaniem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia?
 - W jakich przypadkach pracodawca może bez zgody pracownika, a w jakich - wyłącznie za zgodą pracownika – odjąć nadpłacone pracownikowi wynagrodzenie w następnym terminie płatności?
 - Pracownik składa wniosek o pracę zdalną tylko na kilka godzin w ciągu dnia - czy pracodawca może lub musi taki wniosek uwzględnić - praca zdalna stała oraz incydentalna?
 - Kiedy zmiana regulaminu wynagradzania musi być połączona z wypowiedzeniami zmieniającymi, a nie z porozumieniami (aneksami) – częsty błąd pracodawców.
 - Czy pracodawca może odmówić udzielenia pracownikowi zwolnienia na opiekę nad dzieckiem lub zwolnienia na honorowe oddanie krwi oraz w jakim terminie pracownik może skorzystać z urlopu okolicznościowego, a po jakim czasie pracodawca może go odmówić – częste błędy pracodawców w tym zakresie.
 - Jak postąpić w sytuacji, gdy po długim zwolnieniu lekarskim pracownik idzie na badania kontrolne dopiero po kilku dniach od zakończenia zwolnienia?
 - Czy pracownik musi pozostawać podczas L4 w kontakcie z pracodawcą – ciekawe orzeczenie SN i jego konsekwencje.
 - Czy pracownik może odmówić poddania się badaniu trzeźwości – możliwe konsekwencje decyzji pracownika oraz prawne aspekty tego zagadnienia.
 - Czy pracownik-ojciec może skorzystać z urlopu rodzicielskiego podczas urlopu macierzyńskiego pracownicy-matki i czy urlop taki może zacząć się już w dniu urodzenia dziecka?
 - Czy urlop rodzicielski może być wykorzystany przez ojca dopiero po wykorzystaniu urlopu ojcowskiego?
 - Czy urlop rodzicielski może być wykorzystany na dni, które nie tworzą pełnych tygodni?
 - Czy pracownica, która nie korzystała z urlopu macierzyńskiego (nie była zatrudniona i ubezpieczona) może skorzystać z urlopu rodzicielskiego po nawiązaniu umowy o pracę?
 - Czy pracownik może odmówić pracy w nadgodzinach lub w dniu wolnym?
 - Czy wyjście prywatne może być odpracowane wcześniej niż ono nastąpi lub przed pracą?
 - Czy można nie wyrazić zgody na pracę zdalną, jeśli inni pracownicy już taką zgodę od pracodawcy otrzymali?
10. Otwarte pytania uczestników oraz dyskusja na poruszone przez uczestników tematy