

Opis szkolenia

Dane o szkoleniu

Kod szkolenia: 4893825

Temat: Prawo pracy 2025 r. – wybrane zagadnienia z uwzględnieniem planowanych zmian.

15 Maj Gdańsk , Hotel Scandic ****,

Kod szkolenia: 4893825

Koszt szkolenia: 720.00 + 23% VAT

Program

Cel szkolenia:

- omówienie wszystkich ważnych i problematycznych zagadnień związanych z prowadzeniem spraw kadrowych,
- wyjaśnienie wątpliwości związanych ze stosowaniem przepisów.

Adresaci:

- pracodawcy, kierownicy,
 - pracownicy ds. kadrowo-płacowych,
 - pracownicy biur rachunkowych,
 - wszystkie osoby zainteresowane omawianą tematyką
- I. Zasady odpowiedzialności osób stosujących przepisy prawa pracy względem zatrudnionych.
 1. Warunki i przesłanki odpowiedzialności osób zajmujących się sprawami szeroko pojętego prawa pracy.
 2. Na kim spoczywa ostatecznie odpowiedzialność za wykroczenia zawarte w Kodeksie pracy i za przestępstwa spenalizowane w Kodeksie karnym?
 3. Czy istnieje możliwość ograniczenia odpowiedzialności za wykroczenia przeciwko prawom pracownika zawartym w Kodeksie pracy?
 4. Jaki wpływ na dział HR mają ostatnie nowelizacje przepisów Kodeksu pracy dotyczące zakazu dyskryminacji i mobbingu?
 - II. Przepisów prawa pracy mające istotne znaczenie dla osób stosujących przepisy prawa pracy.
 1. Katalog przepisów, które każda osoba zajmująca się sprawami HR powinna znać.
 2. Konsekwencje naruszenia wybranych przepisów prawa pracy w kontekście odpowiedzialności osób zajmujących się stosowaniem przepisów prawa pracy.
 - III. Sposoby efektywnego zarządzania pracownikami przewidziane przepisami szeroko pojętego prawa pracy.
 1. Odpowiedzialność porządkowa pracownika. Cel regulacji i konsekwencje bezpodstawnego jej zastosowania.
 2. Rola regulacji wewnątrzzakładowej w kontekście odpowiedzialności pracownika.
 3. Odpowiedzialność pracownika za wadliwie wykonaną pracę.
 4. Kryteria i granice odpowiedzialności odszkodowawczej pracownika.
 5. Wyrządzenie szkody pracodawcy przez pracownika.
 6. Zasady przyznawania premii i nagrody.
 7. Kara umowna a stosunek pracy.
 - IV. Monitoring w zakładzie pracy.
 1. Stosowanie monitoringu wizyjnego i monitoringu poczty elektronicznej.
 2. Wprowadzenie monitoringu zgodnie z przepisami prawa pracy.
 3. Zapisy regulaminu pracy dotyczące monitoringu.
 4. Monitoring a cele jego stosowania.
 5. Monitoring w kontekście tajemnicy korespondencji.
 - V. Od zatrudnienia do zwolnienia. Studium przypadków.
 1. Wygaśnięcie stosunku pracy.
 2. Czy pracownik może żądać od pracodawcy pisemnej gwarancji zatrudnienia po pozytywnym zakończeniu rekrutacji?
 3. Czy umowę o pracę można zawrzeć w formie elektronicznej?

4. Pracownik zatrudniony na część etatu a prawidłowe zapisy umowy o pracę.
5. Umowa o pracę na zastępstwo.
6. Pracownik mobilny a jego ewidencja czasu pracy.
7. Umowa o pracę a zakaz konkurencji.
8. Zakaz konkurencji a czyny nieuczciwej konkurencji.
9. Czy pracownik ma prawo być offline?
10. Czy przepisy Kodeksu postępowania cywilnego mają wpływ na podejmowanie decyzji przez pracodawcę w zakresie rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem?

VI. Inspektor pracy podczas kontroli pracodawcy.

1. Kto podlega kontroli inspektora pracy?
2. Kiedy inspektor pracy może wszcząć kontrolę?
3. Jak zachować się podczas kontroli Państwowej Inspekcji Pracy?
4. Jakie uprawnienia przysługują kontrolującemu a jakie kontrolowanemu?
5. Jakie środki prawne może stosować inspektor pracy wobec pracodawcy?
6. Czy pracodawca może odmówić wykonania zaleceń inspektora pracy?
7. Jakie kary może zastosować wobec pracodawcy inspektor pracy?

VII. Praca zdalna.

1. Definicja pracy zdalnej a wynikające z niej konsekwencje dla pracodawcy.
2. Rodzaje pracy zdalnej i zasady świadczenia pracy zdalnej.
3. Sytuacje obligujące pracodawcę do uwzględnienia wniosku pracownika o pracę zdalną.
4. Obowiązki pracodawcy zlecającego pracę zdalną.
5. Kontrola w miejscu świadczenia pracy zdalnej.

VIII. Planowane zmiany przepisów prawa pracy.

1. Projekt zmian przepisów dotyczących mobbingu.
2. Czterodniowy tydzień pracy.
3. Najważniejsze założenia Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z 10.05.2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania.