

Prawo pracy w 2024 i 2025 r. - nadchodzące zmiany i trudne zagadnienia w zakresie obowiązujących przepisów

22 lipca 2024 r. - Warszawa i online

Program:

Przygotowanie firm i działów kadr na wdrożenie przepisów o ochronie sygnalistów- na podstawie dyrektywy europejskiej i projektowanej 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 i 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?

Zmiany w emeryturach pomostowych w 2024

- ✓ Na czym polega zmiana w emeryturach pomostowych z 2024 r.?
- ✓ Jacy pracownicy korzystają na zmianie przepisów z zakresu emerytur pomostowych i z czym się to dla nich wiąże?
- ✓ Co stanowi o pracy w szczególnych warunkach i o szczególnym charakterze i kto oraz na jakiej podstawie podejmuje w tym zakresie decyzję?
- ✓ W jakich przypadkach informację o pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze należy wpisywać do świadectwa pracy, a kiedy nie należy tego robić?

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:
 - ustanowienie przejrzystości wynagrodzenia dla kandydatów do pracy oraz dla zatrudnionych,
 - wdrożenie obsługi wniosków pracowników w związku z przejrzystością wynagrodzenia,
 - ustalenie kryteriów stosowanych do określania poziomów wynagrodzenia i progresji wynagrodzenia,
 - składanie/publikacja sprawozdań z wynagrodzeń.
- ✓ Jak obowiązki związane z likwidacją luki płacowej wpłyną na przepisy o ochronie danych osobowych?

Dokumentacja pracownicza po ostatniej zmianie przepisów - trudne zagadnienia

- ✓ Czym jest forma elektroniczna dokumentu i czym się różni od postaci elektronicznej?
- ✓ Czym jest forma pisemna dokumentu i czym się różni od postaci papierowej?
- ✓ Dlaczego mail to nie 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 podpisany elektronicznie dokument, a pracownik go drukuje, podpisuje i odsyła skan?
- ✓ Na ile części obowiązkowo musi być podzielonateczka osobowa i czy koniecznie musi obejmować nową dodatkową część E nawet jeśli pracodawca nie prowadzi w ogóle lub nie prowadził dotychczas kontroli trzeźwości??
- ✓ Jakienowe dokumenty w przypadku pracy zdalnej należy przechowywać w teczce osobowej, a jakie poza teczką - zaskakujące konsekwencje obowiązujących przepisów?
- ✓ 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?
- ✓ Urlopy w informacji o warunkach zatrudnienia - nowe wyjaśnienie MRPiPS.
- ✓ 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?
- ✓ Czy w informacji o instytucji zabezpieczenia społecznego należy wpisywać informację o PPK lub PPE?
- ✓ 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 - stanowisko urzędowe.
- ✓ Ile i jakie daty powinny pojawić się w umowie o pracę i czym jest dzień nawiązania stosunku pracy, dzień zawarcia umowy oraz dzień rozpoczęcia pracy - oraz dlaczego te terminy po zmianie przepisów stały się ważniejsze niż dotychczas.
- ✓ Jak prowadzić ewidencję i listę obecności pracowników zdalnych - po zmianie przepisów?

Uprawnienia rodzicielskie - trudne przypadki

- ✓ Czy ojciec może skorzystać z urlopu rodzicielskiego, jeśli matka nie jest zatrudniona?
- ✓ Czy ojciec może skorzystać z urlopu rodzicielskiego, jeśli nie wykorzystał jeszcze urlopu ojcowskiego?
- ✓ Czy ojciec może skorzystać z urlopu rodzicielskiego podczas urlopu macierzyńskiego matki?
- ✓ Kiedy ojciec najwcześniej może rozpocząć urlop rodzicielski?
- ✓ Czy rodzice mogą korzystać równoległe z urlopu rodzicielskiego?
- ✓ Czy urlop rodzicielski może być wykorzystany na pojedyncze dni - zaskakujące konsekwencje nowych przepisów?
- ✓ Czy obydwójce rodzice dziecka mogą złożyć wniosek o elastyczną organizację, czy jest to uprawnienie tylko dla jednego z rodziców?
- ✓ 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 można jednemu pracownikowi-rodzicowi udzielić zgody na elastyczną organizację pracy, a innemu odmówić zgody na taki wniosek?

Nawiązywanie i rozwiązywanie umów o pracę - z uwzględnieniem znowelizowanych przepisów

- ✔ 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, a kiedy pracy zdalnej nie powinno się wpisywać do umowy?
- ✔ Jak ustalić miejsce pracy pracownika pracującego częściowo zdalnie i częściowo w siedzibie pracodawcy?
- ✔ Na co należy uważać wpisując w umowie o pracę na okres próbny zamiar co do kolejnej umowy lub klauzulę o jej wydłużeniu?
- ✔ 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?
- ✔ Czy umowa na zastępstwo rozwiązuje się automatycznie po powrocie pracownika zastępowanego do pracy czy trzeba ją wypowiedzieć - najczęściej popełniane błędy?
- ✔ Czy rozwiązanie lub zmiana umowy o pracę pracownika zdalnego może być dokonana mailem?

Szkolenia podnoszące kwalifikacje zawodowe i podróże służbowe

- ✔ Jakie nowe dokumenty w związku ze zmianą przepisów o szkoleniach powinny pojawić się u pracodawcy?
- ✔ 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?

Przerwy w pracy

- ✔ Czy przerwa na karmienie wlicza się do czasu, 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”?

Najnowsze i najciekawsze orzecznictwo Sądu Najwyższego

- ✔ Czy pracownik przebywający na zwolnieniu lekarskim ma obowiązek utrzymywać kontakt ze swoim pracodawcą - rewolucyjne orzeczenie SN?
- ✔ Ile czasu pracodawca ma na rozwiązanie umowy o pracę licząc od daty skonsultowania tego zamiaru z ograniczającą związkową?
- ✔ Czy składnikiem wynagrodzenia jest prowizja, do której pracownik nabywa prawo po zakończeniu stosunku pracy i jaki ma ona wpływ na pochodne wynagrodzenia?

- ✓ 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?
- ✓ 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. przed wypowiedzeniem umowy o pracę?
- ✓ Czy pracownik ma obowiązek poddać się kontroli trzeźwości i jakie mogą być konsekwencje odmowy poddania się takiej kontroli?

Prelegent:



Monika Wacikowska

Prawnik specjalizujący się w zagadnieniach prawa pracy, właściciel JUSTICARE Kancelarii Prawa Pracy, były pracownik Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy - były ogólnopolski koordynator kontroli dotyczących czasu pracy prowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy, członek grona prawników dokonujących wspólnych interpretacji PIP, Ministerstwa Transportu i ITD w zakresie przepisów dotyczących czasu pracy kierowców, konsultant zmian w przepisach z zakresu przepisów o czasie pracy. Szkoleniowiec z ponad 15-letnim doświadczeniem - prowadzący zarówno szkolenia otwarte, jak i zamknięte przygotowywane dla firm mających problemy ze stosowaniem przepisów z zakresu prawa pracy. Jest autorem licznych publikacji z zakresu prawa pracy, m.in. dla Wydawnictwa INFOR, C.H. Beck, Wiedza i Praktyka, Rzeczpospolita itd., książek: „Czas pracy 2011”, „Czas pracy - planowanie i rozliczanie”, „Czas pracy w placówkach leczniczych”, „Czas pracy w 2016 r.”, „Płace w orzecznictwie Sądu Najwyższego”, „Vademecum kierowcy”. Konsultant i autor Portalu Kadrowego zajmującego się doradztwem w zakresie prawa pracy.

Harmonogram:

- ✓ 09:00 - 10:30 **Szkolenie**
- ✓ 10:30 - 10:45 **Przerwa kawowa**
- ✓ 10:45 - 12:30 **Szkolenie**
- ✓ 12:30 - 13:00 **Przerwa (Lunch)**
- ✓ 13:00 - 15:00 **Szkolenie**
- ✓ 15:00 **Zakończenie szkolenia**

Prawo pracy w 2024 i 2025 r. - nadchodzące zmiany i trudne zagadnienia w zakresie obowiązujących przepisów

22 lipca 2024 r. - Warszawa i online

Imiona oraz nazwiska uczestników:

Nazwa, adres NIP firmy:

Telefon uczestnika / osoby kontaktowej:

E-mail uczestnika / osoby kontaktowej:

Proszę o wysłanie e-faktury VAT w formie załącznika PDF na adres e-mail:

Uwagi:

Cena uczestnictwa

- 398 zł + VAT** Koszt udziału jednej osoby - online
 690 zł + VAT koszt udziału jednej osoby - stacjonarnie

Warunki uczestnictwa

Cena obejmuje: prelekcje, materiały w wersji elektronicznej, certyfikat w wersji elektronicznej, przerwy kawowe, lunch. ● Organizator zastrzega sobie prawo do zmian w programie. ● Wpłaty należy dokonać na konto podane na dokumencie proforma lub fakturze VAT. ● Niedokonanie wpłaty nie jest jednoznaczne z rezygnacją z udziału. ● Zamiast zgłoszonej osoby w szkoleniu może wziąć udział inny pracownik firmy. ● Rezygnację z udziału należy przesyłać listem poleconym na adres organizatora. ● Prosimy o dokonanie wpłaty zgodnie z terminem płatności podanym na fakturze proforma. ● Po otrzymaniu zgłoszenia prześlemy Państwu potwierdzenie udziału w szkoleniu oraz fakturę pro forma. ● Nieodwołanie zgłoszenia lub niewzięcie udziału w szkoleniu powoduje obciążenie pełnymi kosztami udziału. ● W przypadku rezygnacji w terminie mniejszym niż 14 dni przed rozpoczęciem szkolenia pobierane jest 100% opłaty za udział bez względu na termin wysłania formularza zgłoszeniowego. ● W przypadku, gdy wykładowca z przyczyn losowych nie będzie mógł przeprowadzić zajęć w podanym wcześniej terminie WLR Training Group zastrzega sobie prawo zmiany terminu zajęć. ● Uczestnicy szkolenia wskazani przez osobę zgłaszającą zostaną niezwłocznie poinformowani o tym fakcie. ● W przypadku finansowania ze środków publicznych faktura VAT zostanie wystawiona ze stawką VAT zw. ale cena na fakturze będzie ceną brutto z tego formularza zgłoszeniowego.

Zgody marketingowe

- Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych w celu administrowania nim przez zleceniodawcę w myśl rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L 119 z 04.05.2016, str. 1). Wiem, że mam pełne prawo do wglądu i zmiany swoich danych, jak też ich usunięcia z bazy.
- Wyrażam zgodę na otrzymywanie informacji handlowej drogą elektroniczną od WLR Training Group Wojciech Jędrzejczyk (zgodnie z ustawą z dnia 18.07.2002 r. Dz. U. Nr 144 poz. 1204 'o świadczeniu usług drogą elektroniczną'). W każdym momencie przysługuje mi prawo do odwołania powyższej zgody. Oświadczam, że znam i akceptuję warunki uczestnictwa i rezygnacji w szkoleniu

OŚWIADCZENIE VAT ZW

- w całości zgodnie z treścią art. 43 ust. 1 pkt 29 lit. c ustawy z dnia 11.03.2004 o podatku od towarów i usług (Dz.U. 2011.177.1054 z późn. zm.)
 w co najmniej 70% zgodnie z treścią § 3 ust. 1 pkt 14 Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 20.12.2013 r. w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień Dz. U. z 2013 r. poz. 1722 z późn. zm.)

Oświadczamy, że akceptujemy warunki uczestnictwa w szkoleniu oraz zobowiązujemy się do zapłaty.

Podpis i pieczętka