

ZMIANA WARUNKÓW ORAZ ZASADY ROZWIĄZYWANIA UMOWY O PRACĘ – 2025

ONLINE

355zł

Piotr Wąż

Osoby których udział w szkoleniu jest finansowany w co najmniej 70 % ze środków publicznych zwolnione są z podatku VAT, w przypadku braku finansowania ww. doliczony zostanie VAT w wysokości 23%.

Adresaci szkolenia:

Pracodawcy i pracownicy, zwłaszcza osoby zajmujące się obsługą kadrowo-płacową przedsiębiorstw, jak również osoby, które chcą poszerzyć swą wiedzę z omawianego zakresu.

Forma szkolenia:

Wykład interaktywny z prawno-praktycznym szkoleniem.

W ramach szkolenia otrzymasz:

- certyfikat ukończenia warsztatu,
- pakiet materiałów merytorycznych.
- wsparcie trenera po szkoleniu.

Wstęp:

Program uwzględnia omówienie zmian, będących następstwem wdrożenia dyrektywy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów (dyrektywa Nr 2019/1158) oraz dyrektywy w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (dyrektywa Nr 2019/1152), m.in. w zakresie ochrony stosunku pracy pracowników korzystających z uprawnień związanych z rodzicielstwem, jak również w zakresie rozwiązywania umów o pracę na okres próbny oraz umów o pracę na czas określony.

Podczas szkolenia dowiesz się m.in.:

- W jakich przypadkach i na jakich zasadach można pracownikowi powierzyć inną pracę od określonej w umowie o pracę bez potrzeby zmiany jej postanowień?
- Jak ustalić wysokość wynagrodzenia za czas przestoju?
- Na jakich zasadach można zawrzeć porozumienie o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia?
- W jakich przypadkach konieczne jest podanie przyczyny rozwiązania umowy o pracę na okres próbny?
- Czy pracodawca musi podawać pracownikowi przyczynę niezawarcia kolejnej umowy o pracę?
- Komu nie grozi wypowiedzenie?
- Jak prawidłowo ustalić długość okresu wypowiedzenia?
- W jakich przypadkach okres wypowiedzenia może zostać skrócony?
- Jak prawidłowo zwolnić z obowiązku świadczenia pracy oraz udzielić urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia?
- Jak prawidłowo ustalić upływ połowy biegu okresu wypowiedzenia na potrzeby art. 42 § 1-3 KP?
- Czy można wypowiedzieć pracownikowi umowę o pracę w dniu wolnym od pracy, poza jego godzinami pracy lub w godzinach nocnych?
- Czy pomyłka pracodawcy w dacie zawarcia umowy o pracę przywołanej w wypowiedzeniu może stanowić podstawę do jego uchylecia?
- Czy pracownik, który zawnioskował o obniżenie wymiaru etatu w trybie art. 186⁷ KP zawsze korzysta z ochrony przed zwolnieniem z pracy?
- Jakie są konsekwencje rozwiązania umowy o pracę bez zachowania formy pisemnej (SMS, fax, mail) przez pracownika i pracodawcę? Czy tego typu czynność prawna jest prawnie skuteczna?
- W którym momencie ustaje stosunek pracy, gdy druga strona (pracodawca lub pracownik) nie przyjmuje oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę i zostaje ono wysłane do niej pocztą tradycyjną?
- Jak prawidłowo sformułować pismo rozwiązujące umowę o pracę, zwłaszcza w przypadku zwolnienia wysłanego pocztą tradycyjną?
- Jak skutecznie rozwiązać umowę o pracę pracownikowi wykonującego pracę zdalnie?
- W jakich przypadkach możliwe jest rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem korzystającym z ochrony przedemerytalnej?

- Jak wygląda sytuacja prawna pracownika w okresie biegnącego wypowiedzenia?
- Czy można wyciągać jakiekolwiek konsekwencje wobec pracownika, który notorycznie choruje?
- Czy pracownik nocnej zmiany może pracować w ostatnim dniu obowiązywania umowy o pracę po godzinie 24:00?
- Czy pracownik może ponieść odpowiedzialność za porzucenie pracy?
- Czy pracownika leczącego się z choroby alkoholowej można zwolnić dyscyplinarnie?
- Jak długo trwa ochrona pracownika przed zwolnieniem z powodu przedłużającej się nieobecności spowodowanej chorobą (art. 53 § 1 pkt 1b KP)?
- Czy do okresu ochronnego z art. 53 § 1 pkt 1b KP wliczamy okres choroby?
- W jakich przypadkach urlop wychowawczy nie chroni przed zwolnieniem z pracy?
- Czy można wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi, który w trakcie L-4 chodzi do pracy?
- Czy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę w trybie natychmiastowym (art. 52 KP) wskazując datę przyszłą?
- W jakich przypadkach pracownik może rozwiązać z pracodawcą umowę o pracę w trybie art. 55 § 1¹ KP
- Jak prawidłowo ustalić datę wygaśnięcia stosunku pracy w związku z upływem 3-miesięcznego pobytu pracownika w areszcie tymczasowym?
- Jakie kryteria mogą decydować o rozwiązaniu umowy o pracę w ramach zwolnień grupowych?
- Czy pracownik, który nie przyjął nowych warunków zatrudnienia w trybie wypowiedzenia zmieniającego ma prawo do odprawy z ustawy o tzw. zwolnieniach grupowych?

Cel:

Szkolenie to służy przekazaniu podstawowych informacji związanych z procedurą zmiany warunków zatrudnienia określonych w umowie o pracę oraz zasad dotyczących jej rozwiązywania.

Korzyści ze szkolenia:

Udział w szkoleniu jest okazją do zdobycia wiedzy niezbędnej do należytego stosowania obowiązujących przepisów regulujących zasady zmiany warunków umowy o pracę oraz zasady rozwiązywania umów o pracę.

Program szkolenia:

PROGRAM SZKOLENIA

- 1) Tryby zmiany warunków umów o pracę
 - a) czasowe powierzenie innej pracy,
 - b) porozumienie o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia niż wynikające z umów o pracę (art. 9¹ KP, art. 23^{1a} KP)
 - c) porozumienie zmieniające,
 - d) wypowiedzenie zmieniające (wypowiedzenie warunków pracy i/lub płacy),
- 2) Tryby rozwiązywania umowy o pracę, ze szczególnym uwzględnieniem
 - a) porozumienia stron
 - b) rozwiązania bez wypowiedzenia (art. 52, 53, 55 KP)
 - c) rozwiązania za wypowiedzeniem,
- 3) Ograniczenia i zakazy rozwiązywania umowy o pracę oraz zmiany jej warunków
 - a) Najpowszechniejsze grupy pracowników objętych ochroną i okresy jej obowiązywania:
 - wiek przedemerytalny,
 - urlop wypoczynkowy i choroba,
 - kobiety w ciąży,
 - pracownicy korzystający z urlopów związanych z rodzicielstwem,
 - działacze związkowi,
 - b) Warunki uchylenia ochrony przed zwolnieniem
- 4) Ustawa o tzw. zwolnieniach grupowych (ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników)
 - a) Jak ustalić stan zatrudnienia na potrzeby stosowania ustawy o zwolnieniach grupowych?
 - b) Jak prawidłowo przeprowadzić procedurę zwolnień?
 - c) Zwolnienia grupowe: tryb zbiorowy i indywidualny – różnice,
 - d) Odprawa pieniężna,
 - e) Ponowne zatrudnienie.

Więcej niż szkolenia

CO NAS WYRÓŻNIA



WARSZTAT NIE TYLKO SZKOLENIE

Wszystkie problemy omawiane na warsztatach oparte są na prawdziwych przypadkach. Nie jest to więc jedynie teoretyczne szkolenie, a studium przypadków z życia wziętych.



TRENERZY- PRAKTYCY

Nasi Trenerzy to nie tylko teoretycy, swoją wiedzę zawdzięczają doświadczeniu i wieloletniej praktyce w omawianych przez siebie tematach.



WSPARCIE PO WARSZTATACH

Merytoryczne wsparcie po szkoleniu. Bezpłatne konsultacje mailowe lub telefoniczne z trenerem w przypadku wątpliwości po zakończeniu szkolenia.



WARSZTATY ONLINE, NIE WEBINARIA

Nasze warsztaty online nie odbiegają jakością od szkoleń stacjonarnych. Formuła, kontakt z Trenerem oraz czynny udział uczestników jak na tradycyjnym szkoleniu.