

## Zmiana warunków umowy o pracę oraz zasady rozwiązywania umowy o pracę w 2024 r.

**Data i miejsce szkolenia:** 20 maja 2024r., godz. 9:00 – 13:30, webinarium.

**Prowadzący:** *Piotr Wąż* - doktor nauk prawnych, były wieloletni pracownik Państwowej Inspekcji Pracy, członek Komisji Prawnej Głównego Inspektora Pracy oraz biegły sądowy z zakresu stosunku pracy z elementem międzynarodowym (międzynarodowe prawo pracy), wykładowca, szkoleniowiec, konsultant, autor książek oraz wielu publikacji ukazujących się w fachowej literaturze prawniczej z dziedziny prawa pracy i prawa spółek, laureat „Złotych Szelek” za wyjaśnianie skomplikowanych problemów prawnych zrozumiałym i klarownym językiem.

Program uwzględni 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 konieczne będzie podanie przyczyny rozwiązania umowy o pracę na okres próbny?
- Czy pracodawca musi podawać pracownikowi przyczynę niezawarcia kolejnej umowy o pracę?
- W jakich przypadkach i na jakich zasadach można pracownikowi powierzyć inną pracę od określonej w umowie o pracę bez potrzeby zmiany jej postanowień?
- Na jakich zasadach można zawrzeć porozumienie o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia?
- Jak ustalić wysokość wynagrodzenia za czas przestoju?
- Komu nie grozi wypowiedzenie?
- 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 bieżącego wypowiedzenia?

- Czy można wyciągać jakiegokolwiek 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?
- Jak prawidłowo zwolnić z obowiązku świadczenia pracy oraz udzielić urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia?
- Jak prawidłowo ustalić długość okresu wypowiedzenia?
- W jakich przypadkach okres wypowiedzenia może zostać skrócony?
- Jak prawidłowo ustalić upływ połowy biegu okresu wypowiedzenia na potrzeby art. 42 § 1-3 KP?
- Czy można wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi, który w trakcie L-4 chodzi do pracy?
- 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. 186<sup>7</sup> 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?
- 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 § 1<sup>1</sup> 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?

## **Program szkolenia:**

### **1. Tryby zmiany warunków umów o pracę:**

- 1.1. porozumienie o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia niż wynikające z umów o pracę (art. 9<sup>1</sup> KP, art. 23<sup>1a</sup> KP),
- 1.2. porozumienie zmieniające,
- 1.3. wypowiedzenie zmieniające (wypowiedzenie warunków pracy i/lub płacy).

### **2. Tryby rozwiązywania umowy o pracę, ze szczególnym uwzględnieniem:**

- 2.1. porozumienia stron,
- 2.2. rozwiązania bez wypowiedzenia (art. 52, 53, 55 KP),
- 2.3. rozwiązania za wypowiedzeniem.

### **3. Ograniczenia i zakazy rozwiązywania umowy o pracę oraz zmiany jej warunków:**

- 3.1. Najpowszechniejsze grupy pracowników objętych ochroną i okresy jej obowiązywania:
  - 3.1.1. wiek przedemerytalny,
  - 3.1.2. urlop wypoczynkowy i choroba,
  - 3.1.3. kobiety w ciąży,
  - 3.1.4. pracownicy korzystający z urlopów związanych z rodzicielstwem,
  - 3.1.5. działacze związkowi,
- 3.2. Warunki uchylenia ochrony przed zwolnieniem.

### **4. Ustawa o tzw. zwolnieniach grupowych (ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników):**

- 4.1. Jak ustalić stan zatrudnienia na potrzeby stosowania ustawy o zwolnieniach grupowych?
- 4.2. Jak prawidłowo przeprowadzić procedurę zwolnień?
- 4.3. Zwolnienia grupowe: tryb zbiorowy i indywidualny – różnice,
- 4.4. Odprawa pieniężna,
- 4.5. Ponowne zatrudnienie.

## **Informacje organizacyjne:**

- szkolenie będzie zorganizowane w formie webinarium w formule online. Aby wziąć udział w szkoleniu należy mieć dostęp do komputera z internetem.
- dzień przed szkoleniem otrzymają Państwo od nas link z niezbędnymi informacjami do zalogowania się na platformę szkoleniową,
- w trakcie szkolenia można na czacie zadawać pytania prowadzącemu, obsługa jest łatwa (intuicyjna).

**Cena szkolenia:** 360 zł + 23% VAT. Cena obejmuje: autorskie materiały szkoleniowe, przerwę kawową, lunch, certyfikat uczestnictwa w szkoleniu dla każdego uczestnika.

*(Faktury „zw” dla sektora finansów publicznych po przesłaniu oświadczenia o zwolnieniu z VAT)*

Zgłoszenia można dokonać poprzez stronę internetową [www.totalexpert.pl](http://www.totalexpert.pl) ewentualnie wysyłając kartę zgłoszenia na adres: [biuro@totalexpert.pl](mailto:biuro@totalexpert.pl).

**KARTA ZGŁOSZENIA**

Prosimy o odesłanie mailem na adres: [biuro@totalexpert.pl](mailto:biuro@totalexpert.pl)

PRZEDMIOT ZGŁOSZENIA				
Nazwa szkolenia/kursu:	<u>Zmiana warunków umowy o pracę oraz zasady rozwiązywania umowy o pracę w 2024 r.</u>			
Termin szkolenia:	20.05.2024r.	Miasto szkolenia:	Online	Cena:
DANE UCZESTNIKA SZKOLENIA				
Imię i nazwisko uczestników, stanowisko		Kontakt do uczestnika		
		Telefon	Adres email	
1.				
2.				
3.				
4.				
DANE FIRMY DO FAKTURY (NABYWCA)				
Nazwa:				
Adres (ulica i miasto):				
NIP:		UWAGI (ODBIORCA):		
<input type="checkbox"/> Wysłanie faktury pocztą tradycyjną		<input type="checkbox"/> Wysłanie faktury mailem na adres:		
OSOBA ZGŁASZAJĄCA				
Imię i nazwisko;		Pełniona funkcja:		
E-mail:		Telefon kontaktowy:		

**Warunki uczestnictwa:**

Wypełniona karta zgłoszenia jest warunkiem uczestnictwa w szkoleniu i podstawą do wystawienia faktury VAT za szkolenie bez podpisu odbiorcy. Faktury wysyłamy pocztą email lub na życzenie pocztą tradycyjną, płatność do 14 dni po szkoleniu.

**Oświadczenie dla finansujących szkolenie ze środków publicznych:**

Niniejszym oświadczamy, że nabyta w/w usługa szkoleniowa w zakresie kształcenia zawodowego jest finansowana:

- w całości ze środków publicznych (art. 43 ust. 1 pkt 29c ustawy z dn. 11.03.2004r. o podatku od towarów i usług Dz. U. 2011 nr 177, poz. 1054 z późn. zm.)
- w co najmniej 70% ze środków publicznych (§ 3 ust. 1 pkt 14 Rozp. MF z dn. 20.12.2013r. w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień - Dz. U. 2013, poz. 1722)

**Warunki rezygnacji:**

Rezygnacja musi nastąpić w formie pisemnej najpóźniej na 2 dni przed rozpoczęciem szkolenia. Rezygnacja w terminie późniejszym lub niezgłoszenie się na szkolenie/kurs nie zwalnia od dokonania opłaty w pełnej wysokości.

**Zgody:**

\*Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych przez Total Expert Jan Howaniec ul. Wysoka 5, 41-209 Sosnowiec w zakresie prowadzonej przez nią działalności gospodarczej na podstawie Ogólnego rozporządzenia o ochronie danych osobowych z dnia 27 kwietnia 2016 r. (RODO). Wiem, że mam pełne prawo dostępu do treści swoich danych oraz prawo ich sprostowania, usunięcia, ograniczenia przetwarzania, prawo do przenoszenia danych, prawo wniesienia sprzeciwu, prawo do cofnięcia zgody w dowolnym momencie bez wpływu na zgodność z prawem przetwarzania, którego dokonano na podstawie zgody przed jej cofnięciem;

Wyrażam zgodę na otrzymywanie informacji handlowych od Total Expert Jan Howaniec ul. Wysoka 5, 41-209 Sosnowiec na podany adres e-mail-na podstawie Ogólnego rozporządzenia o ochronie danych osobowych z dnia 27 kwietnia 2016 r. (RODO). W każdym momencie przysługuje mi prawo do odwołania powyższej zgody.

Informujemy, że administratorem danych osobowych, w rozumieniu przepisów Ogólnego rozporządzenia o ochronie danych osobowych z dnia 27 kwietnia 2016 r. (RODO) jest Total Expert Jan Howaniec ul. Wysoka 5, 41-209 Sosnowiec. Pani/Pana dane nie będą przetwarzane w sposób zautomatyzowany w tym również w formie profilowania.

Przesłanie karty zgłoszenia stanowi potwierdzenie przyjęcia oferty oraz potwierdzenie zapoznania się z regulaminem świadczenia usług szkoleniowych.

Pieczętka firmowa

Miejscowość, data

Podpis osoby upoważnionej