

## **ZMIANA WARUNKÓW PRACY I PŁACY ORAZ ZASADY ROZWIĄZYWANIA UMOWY O PRACĘ W 2024 ROKU**

### **WAŻNE INFORMACJE:**

Podczas proponowanego szkolenia zostaną przekazane informacje związane z procedurą zmiany warunków zatrudnienia określonych w umowie o pracę oraz zasad dotyczących rozwiązywania umowy o pracę. Prowadzący udzieli odpowiedzi na wiele praktycznych i skomplikowanych pytań, a regulacje prawne omówi na tle licznych przykładów, co umożliwi lepsze zrozumienie ich istoty. Szkolenie poprowadzi były wieloletni pracownik PIP oraz członek Komisji Prawnej Głównego Inspektora Pracy, laureat „Złotych Szelek” za wyjaśnianie skomplikowanych problemów prawnych zrozumiałym i klarownym językiem, biegły sądowy przy Sądzie Okręgowym.

### **CELE I KORZYŚCI:**

- 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.
- Przedmiotowe regulacje prawne zostaną omówione na tle licznych praktycznych przykładów, orzecznictwa oraz oficjalnych stanowisk urzędowych, co umożliwi lepsze zrozumienie ich istoty.

### **PROGRAM:**

- 1. Tryby zmiany warunków umów o pracę:**
  - Porozumienie o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia niż wynikające z umów o pracę (art. 23<sup>1a</sup> KP).
  - Porozumienie zmieniające.
  - Wypowiedzenie zmieniające (wypowiedzenie warunków pracy i/lub płacy).
- 2. Tryby rozwiązywania umowy o pracę, ze szczególnym uwzględnieniem:**
  - Porozumienia stron.
  - Rozwiązania bez wypowiedzenia (art. 52, 53, 55 KP).
  - Rozwiązania za wypowiedzeniem.
- 3. Ograniczenia i zakazy rozwiązywania umowy o pracę oraz zmiany jej warunków.**
- 4. 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.
- 5. Warunki uchylenia ochrony przed zwolnieniem.**
- 6. Ustawa o tzw. zwolnieniach grupowych (ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników).**
- 7. Jak ustalić stan zatrudnienia na potrzeby stosowania ustawy o zwolnieniach grupowych?**
- 8. Jak prawidłowo przeprowadzić procedurę zwolnień?**
- 9. Zwolnienia grupowe: tryb zbiorowy i indywidualny – różnice.**
- 10. Odprawa pieniężna.**
- 11. Ponowne zatrudnienie.**
- 12. Odpowiedzi na pytania, m.in.:**
  - W jakich przypadkach konieczne będzie podanie przyczyny rozwiązania umowy o pracę na okres próbny?
  - Czy pracodawca musi podawać pracownikowi przyczynę nie zawarcia 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 biegnącego 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 uchylenia?
- 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?
- Czy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę w trybie natychmiastowym (art. 52 KP) wskazując datę przyszlą?
- 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?

### **13. Podsumowanie szkolenia, odpowiedzi na pytania uczestników.**

#### **ADRESACI:**

Pracodawcy, pracownicy zajmujący się obsługą kadrowo-płacową instytucji, przedsiębiorstw, spółek, jak również osoby, które chcą poszerzyć swoją wiedzę z zakresu problematyki będącej przedmiotem szkolenia.

#### **PROWADZĄCY:**

Doktor nauk prawnych, były wieloletni pracownik Państwowej Inspekcji Pracy, członek Komisji Prawnej Głównego Inspektora Pracy, 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.

## Zmiana warunków pracy i płacy oraz zasady rozwiązywania umowy o pracę w 2024 roku



Szkolenie będziemy realizowali w formie webinarium on line.



**14 maja 2024 r.**

**Szkolenie w godzinach 9:00-14:00**



**Cena: 435 PLN netto/os.**

**UWAGA!** Przy zgłoszeniu na szkolenie do **15 kwietnia 2023 r.** cena: **399 PLN netto/os.** Udział w szkoleniu zwolniony z VAT w przypadku finansowania szkolenia ze środków publicznych.

### CENA zawiera:

udział w profesjonalnym szkoleniu on-line z możliwością zadawania pytań, materiały szkoleniowe w wersji elektronicznej, certyfikat ukończenia szkolenia.

### DANE

#### DO

#### KONTAKTU:

Centrum Szkoleniowe FRDL  
ul. Księcia Witolda 7-9, po.102, 71-063 Szczecin;  
tel. +48 725 302 313, [centrum@frdl.szczecin.pl](mailto:centrum@frdl.szczecin.pl)

## DANE UCZESTNIKA ZGŁASZANEGO NA SZKOLENIE

Nazwa i adres nabywcy  
(dane do faktury)

Nazwa i adres odbiorcy

NIP

Telefon

1. Imię i nazwisko uczestnika, stanowisko,  
E-MAIL i TEL. DO KONTAKTU

2. Imię i nazwisko uczestnika, stanowisko,  
E-MAIL i TEL. DO KONTAKTU

Oświadczam, że szkolenie dla ww. pracowników jest kształceniem zawodowym finansowanym w całości lub co najmniej 70% ze środków publicznych (proszę zaznaczyć właściwe)

TAK

NIE

Proszę o przesłanie faktury na adres mailowy: .....

Proszę o przesłanie certyfikatu na adres mailowy: .....

Dokonanie zgłoszenia na szkolenie jest równoznaczne z zapoznaniem się i zaakceptowaniem regulaminu szkoleń Fundacji Rozwoju Demokracji Lokalnej zamieszczonym na stronie Organizatora [www.frdl.szczecin.pl](http://www.frdl.szczecin.pl) oraz zawartej w nim Polityce prywatności i ochrony danych osobowych.

**Wypełnioną kartę zgłoszenia należy przesłać poprzez formularz zgłoszenia [www.frdl.szczecin.pl](http://www.frdl.szczecin.pl)**

**do 9 maja 2024 r.**

**UWAGA!** Liczba miejsc ograniczona. O udziale w szkoleniu decyduje kolejność zgłoszeń. Zgłoszenie na szkolenie musi zostać potwierdzone przesłaniem do Ośrodka karty zgłoszenia. Brak pisemnej rezygnacji ze szkolenia najpóźniej na trzy dni robocze przed terminem jest równoznaczny z obciążeniem Państwa należnością za szkolenie niezależnie od przyczyny rezygnacji. Płatność należy uregulować przelewem na podstawie wystawionej i przesłanej FVD

Podpis osoby upoważnionej \_\_\_\_\_