

GRUPY PRACOWNIKÓW SZCZEGÓLNIIE CHRONIONYCH - ANALIZA PRZEPISÓW I SPOSOBÓW POSTĘPOWANIA

WAŻNE INFORMACJE O SZKOLENIU:

Podczas szkolenia przeanalizujemy zagadnienia związane z najważniejszymi grupami pracowników szczególnie chronionych.

- Opiszemy zakres ochrony.
- Wskażemy osoby, które mogą korzystać z ochrony przed zwolnieniem.
- Doprecyzujemy wyjątkowe okoliczności, które pozwalają pracodawcy na zakończenie zatrudnienia mimo obowiązującego okresu ochronnego.
- Rozstrzygniemy wątpliwości odnośnie zakresu, w jakim rozwiązanie umowy z pracownikiem szczególnie chronionym wymaga konsultacji ze związkami zawodowymi.
- Zwrócimy uwagę na okoliczności wskazujące na konieczność uzyskania zgody organizacji związkowej w celu prawidłowego rozwiązania umowy o pracę.
- Podpowiemy na co zwrócić szczególną uwagę podczas dokonywania konsultacji związkowej.
- Przyjrzymy się skutkom prawnym, które mogą dotyczyć pracodawcy w razie braku zachowania wymogów wynikających z przepisów prawa pracy.

Wszystkie zagadnienia omawiać będziemy w oparciu o praktyczne przykłady oraz aktualne orzecznictwo.

CELE I KORZYŚCI:

- Dowiesz się:
 - Które grupy pracowników są chronione przed wypowiedzeniem oraz rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia?
 - Kiedy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem szczególnie chronionym?
 - Jakie są zasady prawidłowego prowadzenia konsultacji związkowej w przypadku wypowiedzenia oraz rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia?
- Poznasz zakres odpowiedzialności pracodawcy w razie naruszenia regulacji dotyczących rozwiązywania umowy o pracę z osobami szczególnie chronionymi.
- Nauczysz się prawidłowego prowadzenia przez pracodawcę konsultacji związkowej przy rozwiązaniu umowy o pracę.
- Przygotujesz się do ewentualnego postępowania kontrolnego prowadzonego przez Państwową Inspekcję Pracy.
- Poznasz najczęściej popełniane błędy i występujące nieprawidłowości zgodnie z przepisami prawa w przypadku podejmowania działań związanych ze stosunkiem pracy z osobami szczególnie chronionymi

PROGRAM:

1. Rozwiązywanie umowy o pracę z kobietą w ciąży:
 - W jakich sytuacjach dopuszczalne jest zakończenie zatrudnienia z kobietą w ciąży?
 - Czy i kiedy kobieta może domagać się anulowania porozumienia stron z powodu ciąży?
 - Czy pracodawca ma obowiązek wycofać wypowiedzenie, jeżeli kobieta zaszła w ciążę podczas trwania wypowiedzenia?
 - O czym należy pamiętać przy rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia?
 - W jakiej sytuacji umowa o pracę automatycznie wydłuża się do dnia porodu?
2. Urlop macierzyński, urlop rodzicielski i urlop ojcowski.
 - W jakich sytuacjach rozwiązanie umowy o pracę podczas jednego z takich urlopów jest zgodne z prawem?
 - Czy osoba powracająca do pracy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego lub ojcowskiego podlega ochronie przed rozwiązaniem umowy?
3. Urlop wychowawczy i obniżenie wymiaru czasu pracy:

- Jakie warunki muszą zostać spełnione, aby rozwiązać umowę podczas trwania urlopu wychowawczego?
 - Jak długo trwa ochrona przed rozwiązaniem umowy o pracę w przypadku obniżenia wymiaru etatu?
 - Czy osoby podczas urlopu wychowawczego lub pracujące w obniżonym etacie podlegają ochronie w przypadku zwolnień grupowych?
4. Czteroletnia ochrona przedemerytalna:
 - Jaki jest zakres ochrony pracowników, którzy znajdują się w wieku przedemerytalnym?
 - Czy zgodne z prawem jest wręczenie wypowiedzenia osobie, która wejdzie w okres ochronny dopiero podczas trwania wypowiedzenia?
 - W jakich sytuacjach dopuszczalne jest rozwiązanie umowy o pracę mimo obowiązywania tzw. czteroletniej ochrony przedemerytalnej?
 5. Chronieni działacze związkowi:
 - Którzy działacze związkowi podlegają ochronie przed rozwiązaniem umowy o pracę?
 - Jakie warunki muszą zostać spełnione, aby rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z chronionym działaczem związkowym?
 6. Społeczny inspektor pracy:
 - W jakich sytuacjach można rozwiązać umowę o pracę ze społecznym inspektorem pracy?
 - Czy ochrona obowiązuje również w przypadku, gdy społecznym inspektorem pracy została wybrana osoba będąca w okresie wypowiedzenia umowy o pracę?
 7. Wypowiedzenie umowy o pracę:
 - Które grupy pracowników są chronione przed wypowiedzeniem?
 - W jakich sytuacjach dopuszczalne jest wręczenie wypowiedzenia podczas trwania usprawiedliwionej nieobecności w pracy (np. zwolnienie lekarskie czy urlop)?
 8. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia:
 - Czy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę podczas trwania usprawiedliwionej nieobecności w pracy, np. zwolnienie lekarskie, urlop wypoczynkowy?
 - Jakie działania ma prawo podjąć pracodawca w sytuacji ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez osoby szczególnie chronione?
 9. Konsultacja związkowa jako wymóg formalny przy rozwiązaniu umowy o pracę:
 - Jak krok po kroku powinna wyglądać konsultacja związkowa?
 - Kiedy pracodawca musi mieć zgodę organizacji związkowej na rozwiązanie umowy o pracę, a kiedy wystarczy zwykła konsultacja?
 - Jakie możliwości działania ma pracodawca, gdy pracownik, z którym ma zostać rozwiązana umowa przedstawia zwolnienie lekarskie?
 - Jakie są skutki prawne braku konsultacji związkowej?
 - Czy w przypadku braku związków zawodowych chęć rozwiązania umowy należy konsultować z przedstawicielami załogi?
 10. Skutki prawne naruszenia przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę z pracownikiem podlegającym szczególnej ochronie:
 - Jakie roszczenia względem pracodawcy ma osoba, która została zwolniona z naruszeniem obowiązujących regulacji ochronnych?
 - Jakie działania może podjąć inspektor pracy w sytuacji rozwiązania umowy o pracę z osobą szczególnie chronioną?
 11. Podsumowanie. Dyskusja.

ADRESACI:

Pracodawcy, pracownicy działów kadrowo-płacowych.

PROWADZĄCY:

Ekspert w zakresie prawa pracy. Wieloletni pracownik Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach. Absolwent Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach, studiów podyplomowych z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi w Szkole Zarządzania Uniwersytetu Śląskiego w Chorzowie, a także studiów podyplomowych z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy na Politechnice Śląskiej w Gliwicach. Ma doświadczenie zawodowe w charakterze rzeczownika prasowego oraz w pracy w dziale kadr. Od wielu lat prowadzi szkolenia z zakresu prawa pracy dla różnych grup odbiorców (m.in. osoby kierujące pracownikami, pracownicy działów kadr, społeczni inspektorzy pracy, studenci).

Grupy pracowników szczególnie chronionych - analiza przepisów i sposobów postępowania



Szkolenie będziemy realizowali w formie webinarium on line.



18 listopada 2024 r.

Szkolenie w godzinach 10:00-14:30



Cena: 449 PLN netto/os. Przy zgłoszeniu do 4 listopada 2024 r. cena wynosi 409 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:

Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej im. Jerzego Regulskiego, Centrum Mazowsze;
ul. Jelinka 6, 01-646 Warszawa;
tel. 533 721 103;
szkolenia@frdl.org.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.mazowsze.pl oraz zawartej w nim Polityce prywatności i ochrony danych osobowych.

Zgłoszenia prosimy przysyłać do 12 listopada 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 FV.

Podpis osoby upoważnionej _____