

ZMIANY W PRZEPISACH PRAWA PRACY. AKTUALNE ZAGADNIENIA: ŚWIADCZENIA CHOROBY, PRZETWARZANIE DANYCH PRACOWNICZYCH, ZMIANA MINIMALNEGO WYNAGRODZENIA, URLOPY PRACOWNICZE

WAŻNE INFORMACJE O SZKOLENIU:

Proponujemy Państwu udział w zajęciach, w trakcie których ekspert przedstawi najważniejsze zmiany w przepisach prawa pracy.

Omówimy kwestie związane z:

- skróceniem okresów pobierania zasiłku chorobowego,
- a także wykorzystywaniem zwolnienia lekarskiego przez pracowników niezgodnie z jego przeznaczeniem.

Uczestnicy dowiedzą się między innymi:

- jakie możliwości kontroli zwolnienia lekarskiego ma pracodawca,
- jak również czy wykonywanie pracy podczas zwolnienia lekarskiego może być przyczyną rozwiązania umowy o pracę.

Dodatkowo wskażemy i omówimy okoliczności, w jakich pracodawca może przetwarzać informacje dotyczące zadłużenia pracownika lub osoby ubiegającej się o zatrudnienie. Wskażemy zmianę wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, a także wszystkie skutki prawne z tym związane np.:

- Czy wynagrodzenie minimalne może być wieloskładnikowe?
- Jakie elementy wynagrodzenia nie mogą wchodzić w skład minimalnego wynagrodzenia?

Przyjrzymy się również projektom zmian w przepisach prawa pracy, dotyczących wdrożenia unijnej dyrektywy Work-Life Balance (nowe uprawnienia rodzicielskie i dodatkowe urlopy pracownicze), planowanym zmianom w zakresie umów o pracę na czas określony, propozycjom dokładniejszego uregulowania pracy zdalnej, jak i badania trzeźwości pracowników.

CELE I KORZYŚCI:

- Poza ułatwieniem wykonywania swoich czynności służbowych Uczestnicy otrzymają informacje odnośnie unikania ponoszenia przez pracodawcę odpowiedzialności z tytułu nowych, lecz nie zawsze jasnych uregulowań prawnych.
- Poruszane zagadnienia pozwolą ponadto na zażegnanie wszelkich potencjalnie konfliktowych i spornych sytuacji, które mogą pojawić się w relacji pracodawca – pracownik.
- Uczestnicy będą ponadto mogli lepiej przygotować się na nadchodzące zmiany przepisów prawa pracy, jak również uniknąć zaskoczenia nieoczekiwanym wdrożeniem nowych rozwiązań prawnych.
- **Program szkolenia będzie na bieżąco aktualizowany w razie pojawienia się nowych regulacji z zakresu prawa pracy.**

- **Materiały wykorzystywane w trakcie szkolenia:** aktualny stan prawny, orzecznictwo Sądu Najwyższego, stanowiska urzędów (m.in. Ministerstwo Pracy, Państwowa Inspekcja Pracy), poglądy prezentowane w literaturze prawa pracy.

PROGRAM:

1. Projektowane zmiany w przepisach prawa pracy:

- Zmiany dotyczące wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony (konieczność podania uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia oraz konsultacji związkowej). Nowe uprawnienia pracowników, którzy będą podważać zgodność z prawem wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony (możliwość domagania się przywrócenia do pracy).
- Wdrożenie przepisów unijnej dyrektywy nr 2019/1158 (tzw. Work-Life Balance). Wydłużenie urlopu rodzicielskiego. Zmiana wysokości zasiłku macierzyńskiego. Skrócenie okresu, w którym pracownik-ojciec może korzystać z urlopu ojcowskiego. Nowy urlop opiekuńczy. Nowe zwolnienie od pracy (2 dni albo 16 godzin) z powodu działania siły wyższej, w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem.
- Zmiany dotyczące ustalenia istnienia stosunku pracy. Jakie narzędzia prawne obecnie mają inspektorzy pracy, którzy podważają zasadność zawarcia umowy cywilnoprawnej (np. umowa zlecenie, umowa o świadczenie usług) zamiast umowy o pracę. W jaki sposób pracodawca może bronić się przed takimi zarzutami? Jak przekształcenie umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę ma wyglądać po zmianie przepisów?
- Projekt zmian dotyczący pracy zdalnej. Jakie wymogi dotyczące wprowadzenia pracy zdalnej mają obowiązywać pracodawcę? Czy do wprowadzenia pracy zdalnej konieczna będzie zgoda związków zawodowych? Czy pracodawca będzie musiał wyrazić zgodę na pracę zdalną na żądanie pracownika? Czy pracodawca będzie miał możliwość kontroli miejsca pracy zdalnej? Jakie koszty będzie musiał pokrywać pracodawca w związku z pracą zdalną? Jak będą traktowane wypadki przy pracy zdalnej?
- Planowane zmiany dotyczące badania trzeźwości pracowników. W jakich sytuacjach możliwa będzie wrywkowa kontrola trzeźwości pracowników? Czy badanie trzeźwości dotyczyć będzie również osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy (np. umowa zlecenie, kontrakt menadżerski)? Czy wprowadzenie kontroli trzeźwości będzie wymagało zgody związków zawodowych? Jak długo pracodawca będzie przechowywać informacje o stanie trzeźwości skontrolowanych osób?

2. Możliwości prawne pracodawcy odnośnie przetwarzania danych wrażliwych dotyczących szczepienia pracowników przeciwko COVID-19:

- Czy pracodawca może domagać się od pracowników informacji o zaszczepieniu przeciwko COVID-19? Czy zgodne z prawem jest polecenie okazania dokumentu potwierdzającego zaszczepienie? Jakie są skutki odmowy wykonania przez pracownika takiego polecenia?
- Czy pracodawca może kierować pracowników na testy na COVID-19? Czy takie polecenie jest zgodne z prawem, jeżeli testy są finansowane przez pracodawcę?
- Czy pracodawca może wyciągać konsekwencje służbowe względem pracowników, którzy nie przestrzegają przepisów sanitarnych w miejscu pracy (np. prawidłowe noszenie maseczki)? Jak uregulowania RODO wpływają na kwestie wymogów sanitarnych? Jakie jeszcze możliwości prawne ma pracodawca pod kątem przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (np. pomiar temperatury pracowników, ankiety bezpieczeństwa itp.)?

3. Nowe przepisy dotyczące długości okresów zasiłkowych oraz wykorzystywania przez pracowników zwolnienia lekarskiego niezgodnie z przeznaczeniem:

- Konieczność zwrotu zasiłku chorobowego w razie ustalenia wykorzystania przez pracownika zwolnienia lekarskiego niezgodnie z przeznaczeniem.
- Rozszerzenie możliwości kontroli ZUS pod kątem ustalenia nieprawidłowego korzystania ze zwolnienia lekarskiego przez pracownika.

- Jakie są możliwości prawne kontroli zwolnienia lekarskiego przez pracodawcę?
 - Kto decyduje o tym, czy zwolnienie lekarskie jest wykorzystywane w prawidłowy sposób?
 - Czy korzystanie ze zwolnienia lekarskiego niezgodnie z przeznaczeniem przez pracownika może stanowić przyczynę rozwiązania umowy o pracę?
 - Jak zmiana długości okresów pobierania zasiłku chorobowego może wpłynąć na możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu długotrwałej absencji chorobowej (art. 53 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy)?
- 4. Zmiana wysokości minimalnego wynagrodzenia w 2022 r.:**
- Czy wynagrodzenie minimalne może być wieloskładnikowe?
 - Jakie elementy wynagrodzenia mogą wchodzić w skład minimalnego wynagrodzenia?
 - Ile będzie wynosić nowa wysokość minimalnego wynagrodzenia za 2022 r. oraz nowa minimalna stawka godzinowa w przypadku niektórych umów cywilnoprawnych?
- 5. Zmiany w przepisach wykroczeniowych dotyczące zatrudniania dłużników alimentacyjnych:**
- Odpowiedzialność pracodawcy z tytułu niezgodnego z prawem zatrudnienia pracownika będącego dłużnikiem alimentacyjnym, a także braku potrąceń alimentacyjnych.
 - Czy pracodawca może przetwarzać dane dotyczące zadłużenia alimentacyjnego kandydatów do pracy lub pracowników?
 - Jakie możliwości prawne towarzyszą wprowadzonemu od grudnia 2021 r. Krajowego Rejestru Zadłużonych?
- 6. Wybrane zmiany w przepisach prawa pracy obowiązujące w czasie pandemii, które wynikają z tzw. ustawy antycovidowej:**
- Badania lekarskie w czasie zagrożenia epidemicznego. W jakich sytuacjach pracownik nie musi wykonywać badań lekarskich?
 - Szkolenia z zakresu bhp podczas pandemii. Czy szkolenie z zakresu bhp może odbywać się na odległość? Jak grupa pracowników nie musi być poddawana szkoleniom okresowym bhp?
 - Dopuszczalność pracy zdalnej podczas kwarantanny. Jakie świadczenia pieniężne przysługują pracownikowi na kwarantannie? Czy pracownik na kwarantannie może wykonywać pracę zdalną inną niż określona w umowie o pracę? Czy pracownik może odmówić pracy zdalnej podczas kwarantanny? Jakie dokumenty w związku z pobytem na kwarantannie ma obowiązek przekazać pracownik swojemu pracodawcy?
 - Czy pracownik w trakcie izolacji z powodu pozytywnego wyniku testu na obecność koronawirusa może wystąpić z wnioskiem o wykonywanie pracy zdalnej? Czy pracodawca może wyrazić na to zgodę?

ADRESACI:

Pracodawcy, pracownicy działów kadrowo-płacowych, osoby kierujące pracownikami.

PROWADZĄCY:

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. Wieloletni pracownik Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach. Ma doświadczenie zawodowe w charakterze rzecznika prasowego oraz w pracy w dziale kadr. Od wielu lat prowadzi szkolenia z zakresu prawa pracy (przede wszystkim czas pracy, ze szczególnym uwzględnieniem czasu pracy w jednostkach samorządu terytorialnego, nawiązywanie i rozwiązywanie stosunków pracy, urlopy wypoczynkowe, uprawnienia związane z rodzicielstwem, mobbing i nierówne traktowanie w zatrudnieniu, dokumentacja pracownicza) dla rozmaitych grup odbiorców (m.in. osoby kierujące pracownikami, pracownicy działów kadr, społeczni inspektorzy pracy, studenci).

Zmiany w przepisach prawa pracy. Aktualne zagadnienia: świadczenia chorobowe, przetwarzanie danych pracowniczych, zmiana minimalnego wynagrodzenia, urlopy pracownicze



Szkolenie będziemy realizowali w formie webinarium on line.



22 kwietnia 2022 r. Szkolenie w godzinach 10:00-14:00



Cena: 349 PLN netto/os. Udział w szkoleniu zwolniony z VAT w przypadku finansowania szkolenia ze środków publicznych.

CENA zawiera: udział w profesjonalnym szkoleniu on-line,
materiały szkoleniowe w wersji elektronicznej,
certyfikat ukończenia szkolenia,
możliwość konsultacji z trenerem.

DANE DO KONTAKTU: Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej Centrum Mazowsze
ul. Żurawia 43, 00-680 Warszawa
tel. (42) 307 32 65, fax: (42) 288 12 86 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 certyfikat w formie: Papierowej
Elektronicznej e mail.....

Proszę o przesłanie faktury 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.

Wypełnioną kartę zgłoszenia należy przesłać poprzez formularz zgłoszenia na www.frdl.mazowsze.pl do 18 kwietnia 2022 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 _____