

PROGRAM SZKOLENIA

Biuletyn Prawa Pracy, **czyli najnowsze i planowane zmiany w prawie pracy**

Podczas szkolenia zostaną omówione zmiany w prawie pracy wprowadzające:

- pracę zdalną,
- możliwość kontroli pracowników na obecność alkoholu i środków podobnie działających do alkoholu,
- **nową część E akt osobowych,**
- dyrektywę o przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy (Nr 2019/1152);
- dyrektywę w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów (2019/1158).

Podczas szkolenia dowiesz się m.in.:

- 1) Jak powinna przebiegać zakładowa procedura kontroli pracownika na obecność alkoholu i podobnie działających środków? **NOWOŚĆ!**
- 2) Czy w celu udowodnienia pracownikowi naruszenia obowiązku trzeźwości pracodawca musi przeprowadzić kontrolę zarówno metodą utleniania elektrochemicznego oraz spektrometrii w podczerwieni? **NOWOŚĆ!**
- 3) Czy w ramach zakładowej procedury na obecność alkoholu lub innych podobnie działających środków można wprowadzić obowiązek poddania się badaniom laboratoryjnym lub skierować na takie badania pracownika na jego żądanie? **NOWOŚĆ!**
- 4) Czy pracodawca może kontrolować pracowników wykonujących pracę zdalną na obecność alkoholu lub podobnie działających środków? **NOWOŚĆ!**
- 5) Czy pracodawca, który nie wprowadził zakładowej procedury kontroli na obecność alkoholu lub innych podobnie działających środków musi wydzielić w aktach osobowych nową część E? **NOWOŚĆ!**
- 6) Jakie zasady rządzą prowadzeniem nowej części E akt osobowych? **NOWOŚĆ!**
- 7) Czy pracodawca musi zaakceptować wnioski o pracę zdalną okazjonalną?
- 8) W jaki sposób długość obowiązywania umowy na okres próbny zostanie uzależniona od następującej po niej umowy o pracę na czas określony?
- 9) W jakich przypadkach długość obowiązywania umowy o pracę na okres próbny będzie można wydłużyć i czy dotyczy to również obowiązujących tego typu umów?
- 10) W jakich przypadkach konieczne będzie podanie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę zawartej na okres próbny?
- 11) Jakie zmiany zajdą w zakresie zatrudniania na umowach o pracę na czas określony i czy obejmą one obowiązujące tego typu umowy?
- 12) Na czym polega rozszerzenie zakresu przepisów dotyczących zakazu niekorzystnego traktowania?
- 13) Czy po umowie o pracę na okres próbny można zawrzeć umowę o pracę na czas nieokreślony?
- 14) Jakie nowe elementy pojawią się w treści tzw. informacji dodatkowej (art. 29 § 3 KP), czyli informacji o warunkach zatrudnienia?
- 15) Jak zmieni się treść tzw. informacji dodatkowej wydawanej pracownikom wyjeżdżającym służbowo za granicę?
- 16) Jak należy postąpić ze „starymi” informacjami dodatkowymi?

- 17) Jak prawidłowo sporządzić informację dodatkową poprzez odwołanie się do przepisów?
- 18) Jakiej nowej informacji trzeba będzie zawrzeć w umowie o pracę?
- 19) Jakie obowiązki spoczywają na pracodawcy w zakresie informowania o możliwości zatrudnienia na pełnym lub niepełnym etacie; możliwościach awansu; wolnych stanowiskach pracy?
- 20) Co zmieni się w zakresie szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe oraz podnoszących wiedzę ogólną pracowników?
- 21) Na czym polega zmiana w zakresie zakazu podejmowania dodatkowej pracy?
- 22) Na jakich zasadach pracownik będzie mógł złożyć wniosek o zmianę rodzaju pracy, zmianę rodzaju umowy o pracę lub zmianę wymiaru etatu?
- 23) Na czym polegają zakazane przygotowania do zwolnienia pracownika w okresie ochronnym?
- 24) Jak zmienią się przepisy w zakresie ochrony trwałości stosunku pracy pracowników korzystających z uprawnień związanych z rodzicielstwem?
- 25) Jak zmienią się przepisy dotyczące uprawnień pracowników opiekujących się dzieckiem w wieku do lat 4?
- 26) O ile wydłuży się urlop rodzicielski rodziców biologicznych i adopcyjnych oraz rodziców dziecka z orzeczeniem o ciężkim i nieodwracalnym upośledzeniu albo nieuleczalnej chorobie zagrażającej życiu?
- 27) O ile wydłuży się urlop rodzicielski w przypadku łączenia go z pracą?
- 28) Jakie konsekwencje wynikają z faktu uchylecia przepisów dotyczących korzystania z urlopu rodzicielskiego w trybie tzw. wniosku długiego?
- 29) Na jakich zasadach będzie można skorzystać ze zwolnień od pracy z powodu działania siły wyższej oraz w pilnych sprawach rodzinnych?
- 30) Jakie zdarzenie będzie mogło zostać uznane za „siłę wyższą”?
- 31) Jakie zmiany zajdą w zakresie urlopu ojcowskiego i czy będą one dotyczyły rodziców dzieci, które w dniu wejścia w życie noweli będą miały więcej niż 1 rok życia?
- 32) Według jakich reguł pracownicy będą mogli korzystać z urlopów opiekuńczych?
- 33) Jaki jest zakres podmiotowy osób, na które będzie można uzyskać urlop opiekuńczy?
- 34) Czy urlop opiekuńczy będzie płatny i czy okres korzystania z niego będzie wliczany do stażu pracy?
- 35) Z jakich nowych form elastycznego zatrudnienia będą mogli skorzystać pracujący rodzice?
- 36) Jakie nowe wykroczenia zostaną wprowadzone do przepisów kodeksowych?
- 37) Jakie zmiany zostaną wprowadzone w zakresie przerw w pracy?
- 38) Na jakich zasadach będzie możliwa praca zdalna okazjonalna - na wniosek pracownika?
- 39) Czy pracownik może odmówić wykonywania pracy zdalnej w przypadku zaistnienia siły wyższej lub wprowadzenia stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego czy stanu epidemii?

Prowadzacy:

Piotr Wąż - 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.

Cel szkolenia:

Szkolenie to służy przekazaniu podstawowych informacji dotyczących właściwego stosowania najnowszych przepisów prawa pracy.

Korzyści dla uczestników szkolenia:

Udział w szkoleniu jest okazją do zdobycia wiedzy niezbędnej do należytego stosowania aktualnych przepisów prawa pracy w zakresie objętym programem. Przedmiotowe regulacje prawne zostaną omówione na tle praktycznych przykładów, co umożliwi lepsze zrozumienie ich istoty.

Adresaci szkolenia:

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