



# NAWIĄZYWANIE I ROZWIĄZYWANIE STOSUNKU PRACY

Wszelkich informacji związanych ze szkoleniem udzielamy pod numerem telefonu **42 617 00 78**

**Forma szkolenia : Online**  
**16 grudnia 2021,**  
w godzinach **9:30- 14:30**

#### **Koszt uczestnictwa**

- **479,70 zł** (w tym 89,70 zł tj.23% Vat)
- **390 zł** (gdy przeznaczono środki publiczne zgodnie z ustawą Vat)

#### **Cena szkolenia obejmuje**

- autorskie materiały szkoleniowe w formie elektronicznej
- certyfikat potwierdzający uczestnictwo w szkoleniu, przesyłany drogą elektroniczną

#### **Idea szkolenia**

Szkolenie składa się z części teoretycznej oraz praktycznej - które pozwolą ugruntować wiedzę i zrozumieć ustawowe założenia jak również sprawdzić opanowanie zasad wynikających z obowiązujących przepisów.

#### **Osobą prowadzącą szkolenie będzie**

**ZYGMUNT STANISŁAWSKI** - prawnik z ponad 30 letnim doświadczeniem szkoleniowym, profesjonalnym przygotowaniem, były wieloletni pracownik Państwowej Inspekcji Pracy. Wykładowca potrafiący przekazać wiedzę od strony praktycznej, doskonale orientującym się w systemie prawa pracy obiegu dokumentów w zakładach pracy, autor wielu pisemnych opinii i opracowań prawnych.

#### **Program szkolenia:**

- Nawiazywanie stosunku pracy
  - Cechy charakterystyczne stosunku pracy
  - Przetwarzanie danych osobowych kandydata do pracy i pracownika
  - Zawarcie umowy o pracę
  - Warunki zawierania umów na czas określony oraz związane z tym obowiązki wobec Państwowej Inspekcji Pracy
  - Forma i treść umowy o pracę oraz informacja o warunkach zatrudnienia
  - Zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia
  - Możliwość wprowadzenia monitoringu oraz informowanie pracowników o jego stosowaniu
- Rozwiązywanie stosunku pracy
  - Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem – wymogi formalne
  - 2.2. Forma decyzji pracodawcy na skuteczność rozwiązania umowy o pracę (pismo, faks, mail)
  - Sposób przekazania decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę
  - Poprawne konstruowanie treści dokumentu wypowiadającego umowę, w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego
  - Kryteria doboru pracowników do rozwiązania umowy o pracę
  - Ustalanie długości wypowiedzenia umowy o pracę w zależności od rodzaju umowy o pracę
  - Skracanie okresu wypowiedzenia
  - Współpraca z zakładowymi organizacjami związkowymi w indywidualnych sprawach pracowniczych
- Szczególna ochrona pracownika przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy o pracę
  - Ochrona pracownika w wieku przedemerytalnym
  - Ochrona pracownika przebywającego na zwolnieniu lekarskim
  - Ochrona pracownicy w ciąży
  - Ochrona pracowników korzystających z urlopów rodzicielskich
  - Ochrona pracownika przebywającego na urlopie wypoczynkowym, bezpłatnym, szkoleniowym
  - Ochrona pracownika korzystającego z obniżonego wymiaru czasu pracy (art. 1867 k.p.)
  - Ochrona działaczy związkowych
- Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę w trybie art. 52 oraz 53 k.p.
  - Przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika
  - Tryb konsultacji ze związkiem związkowym
  - Wpływ niezdolności do pracy z powodu choroby na możliwość rozwiązania umowy bez wypowiedzenia
- Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (ustawa o zwolnieniach grupowych)
  - Zasady rozwiązywania stosunku pracy
  - Odprawa pieniężna
  - Pracownicy podlegający ochronie oraz dodatek wyrównawczy
- Uprawnienia i obowiązki wobec pracowników odbywających czynną służbę wojskową
- Sporządzanie świadectw pracy
  - Okresy zatrudnienia, rodzaj wykonywanej pracy, zajmowane stanowiska
  - Tryb i podstawa prawna rozwiązania stosunku pracy lub jego wygaśnięcia
  - Informacja o uprawnieniach wykorzystanych w okresie zatrudnienia
  - Wskazanie zajęcia wynagrodzenia w trybie egzekucji sądowej lub administracyjnej
  - Sprostowanie świadectwa pracy lub jego uzupełnienie
  - Sporządzanie kopii świadectwa pracy
- Odpowiedzialność porządkowa pracowników, a rozwiązanie umowy o pracę
  - Rodzaje kar porządkowych
  - Tryb stosowania kary
  - Zawiadomienie pracownika o zastosowanej karze
  - Wniesienie sprzeciwu, uwzględnienie lub odrzucenie sprzeciwu
  - Zatarcie kary porządkowej