

## KAZUSY I KONTROWERSJE Z ZAKRESU PRAWA PRACY I BHP. VI EDYCJA

### WAŻNE INFORMACJE:

Proponujemy Państwu udział w szkoleniu, podczas którego były członek Komisji Prawnej Głównego Inspektora Pracy w przystępny i praktyczny sposób przybliży prawidłowe rozwiązania w przedmiocie kontrowersyjnych i problematycznych zagadnień dotyczących wybranych kwestii z zakresu prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy. W jego trakcie prowadzący podejmie próbę odpowiedzi na wiele pytań, na które nie zawsze wprost odpowiadają przepisy prawne. Każde z 50 zagadnień zostanie omówione na tle licznych przykładów, co umożliwi lepsze zrozumienie ich istoty oraz poznać prawidłowe rozwiązania prawne i praktyczne w ich zakresie.

### CELE I KORZYŚCI:

- Zdobyć wiedzy niezbędnej do rozstrzygnięcia problematycznych i trudnych sytuacji z zakresu prawa pracy i bhp.
- Podczas szkolenia zostaną zaprezentowane rozbieżności występujące w doktrynie i orzecznictwie w zakresie analizowanych zagadnień, a także stanowiska Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej oraz Głównego Inspektoratu Pracy.
- Każde z zagadnień zostanie omówione na tle licznych przykładów, co umożliwi lepsze zrozumienie ich istoty.

### PROGRAM:

1. Czy konieczne są badania lekarskie pracownika podejmującego pracę po wypadku przy pracy?
2. Na jakich zasadach i w jakim zakresie praca w gospodarstwie rolnym wpływa na uprawnienia pracownicze?
3. Do którego dnia trwa umowa o pracę, której okres obowiązywania wydłużył się na podstawie art. 177 § 3 KP, jeżeli poród nastąpił przed harmonogramowymi godzinami pracy?
4. Czy pracownik nocnej zmiany w okresie wypowiedzenia ma prawo do dni wolnych na poszukiwanie pracy?
5. Czy można zmienić rodzaj umowy o pracę na mocy wypowiedzenia zmieniającego?
6. Czy pracodawca może przyjąć surowsze standardy trzeźwości od zapisanych w art. 46 ustawy o wychowaniu trzeźwości („stan nietrzeźwości” i „stan po użyciu”)?
7. Jak ustalić wielomiesięczny okres obowiązywania terminowej umowy o pracę?
8. W jaki sposób ustalić okres ochronny pracownika korzystającego z obniżonego wymiaru etatu na zasadach art. 186<sup>8</sup> KP?
9. Czy obowiązek zapoznania pracownika z ryzykiem zawodowym może zostać zrealizowany podczas szkolenia BHP?
10. Czy pracownik zatrudniony jednocześnie na dwóch umowach o pracę powinien posiadać podwójną dokumentację pracowniczą?
11. Czy pracownik niepełnosprawny zatrudniony w wymiarze poniżej 3/4 etatu ma prawo do przerwy na gimnastykę?
12. Czy opieka na dziecko na podstawie art. 188 KP ulega przerwaniu z powodu choroby?
13. W jakich przypadkach urlop bezpłatny nie obniża wymiar urlopu wypoczynkowego?
14. Czy odprawa pośmiertna przysługuje członkom rodziny pracownika, który zmarł po zakończeniu obowiązywania umowy o pracę w wyniku wypadku przy pracy, któremu uległ jeden dzień przed ustaniem stosunku pracy?
15. Czy można zmienić oświadczenie w przedmiocie korzystania z uprawnień związanych z rodzicielstwem? Czy pracodawca może narzucić termin na złożenie tego typu oświadczenia?
16. Czy dopuszczalna jest umowa w sprawie transferu urlopu wypoczynkowego na innego pracodawcę?
17. Kogo należy zaliczyć do grupy: „pracownicy niewymienieni w § 14 ust. 2 pkt 1-5 SzkołBhpR”?
18. Czy pracownik zatrudniony na część etatu ma prawo do dnia wolnego od pracy za święto przypadające w dniu dla niego harmonogramowo wolnym od pracy?
19. Jakich zasad przestrzegać przy zawieraniu umów o pracę na zastępstwo?
20. Ile godzin trwa urlop ciężarnej pracownicy, która będąc objęta systemem równoważnego czasu pracy świadczy pracę w wymiarze 8 godzin?
21. Jakie działania należy podjąć w przypadku zagubienia dokumentu z danymi osobowymi (np. świadectwa pracy) przechowywanego w dokumentacji osobowej?

22. Czy należy wyznaczyć dzień wolny za niedzielę zaplanowaną w grafiku, w którą pracownik korzystał z urlopu wypoczynkowego?
23. Czy do okresu odpracowania w ramach tzw. umowy lojalnościowej wliczamy okresy urlopów i innych usprawiedliwionych zwolnień od pracy?
24. Czy pracodawca może udostępnić dane osoby, która sporządziła notatkę służbową na zachowanie pracownika?
25. Na jakich zasadach można całej załodze czasowo pogorszyć warunki zatrudnienia wynikające z umów o pracę lub zakładowych źródeł prawa pracy?
26. Czy pracownik zatrudniony na równoczesnych dwóch umowach o pracę z tym samym pracodawcą może być objęty podstawowym systemem czasu pracy w ramach pierwszej umowy i weekendowym systemem czasu pracy w ramach drugiej umowy?
27. Czy należy udzielić dnia wolnego za czas przejazdu w podróży służbowej przypadający na astronomiczne święto lub niedzielę?
28. Czy pracownicy służby BHP mogą pracować zdalnie?
29. Czy wskazaną w kwestionariuszu osobowym osobę, którą należy poinformować w razie wypadku pracownika należy zawiadomić o posiadaniu jej danych osobowych, czyli zrealizować względem niej obowiązek informacyjny z art. 14 RODO?
30. W jakich zagadnieniach pracodawca jest zobowiązany zawiadomić PIP?
31. Jak ustalić upływ terminu „raz na X lat” w kontekście szkoleń okresowych?
32. Czy w regulaminie pracy można przewidzieć karę pieniężną za spóźnienia do pracy?
33. W jakich sytuacjach można przechowywać w aktach osobowych kopię aktu stanu cywilnego?
34. Czy pracownik ma prawo do dni na poszukiwanie pracy, jeżeli pracodawca udzielił mu urlopu w trybie art. 167<sup>1</sup> KP i zwolnił z obowiązku świadczenia pracy do końca okresu rozliczeniowego?
35. O czym należy pamiętać zatrudniając pracownika na ½ etatu?
36. Czy dopuszczalne jest zawarcie w umowie na okres próbny klauzuli, na której podstawie staje się ona umową o pracę na czas nieokreślony?
37. Kiedy przedawnia się niewykorzystany w danym roku kalendarzowym urlop na żądanie?
38. Czy pracownik ma prawo do urlopu okolicznościowego z tytułu śmierci i pogrzebu drugiej żony dziadka?
39. Czy pracodawca może planować w grafiku godziny nadwymiarowe?
40. Czy ta sama przyczyna może stanowić jednocześnie podstawę kary porządkowej i zwolnienia z pracy?
41. Jakie są konsekwencje zgody lekarza na niestosowanie wobec pracownika niepełnosprawnego ograniczeń wynikających z art. 15 ustawy o rehabilitacji i zatrudnianiu osób niepełnosprawnych?
42. Czy nieodpracowane godziny wyjścia prywatnego można zrekompensować czasem wolnym udzielonym za pracę w godzinach nadliczbowych?
43. Czy można zawrzeć umowę na okres próbny z pracownikiem, który pracował już na tym samym stanowisku jako zleceniobiorca, pracownik tymczasowy lub odbywał staż?
44. Na jakich zasadach przyznać urlop wypoczynkowy w kolejnym roku pracy, jeżeli w poprzednim roku (pierwszym roku pracy) pracownik nie przepracował pełnego miesiąca?
45. Czy choroba przypadająca na sobotę, w którą pracownik miał odpracowywać „wydłużony weekend” wymaga odpracowania w innym dniu okresu rozliczeniowego?
46. Czy pracownik ma prawo do wypłaty wynagrodzenia w dniu nieobecności w pracy następującym po późno zakończonej podróży służbowej? (relacja pomiędzy art. 132 KP a § 3 ust. 5 UsprNieobR).
47. Z ilu dni urlopu na żądanie może skorzystać pracownik zatrudniony jedynie przez część roku kalendarzowego?
48. Czy informację o warunkach zatrudnienia można zamieścić w umowie o pracę?
49. Czy w przypadku wyznaczenia dodatkowych przerw w systemie skróconego czasu pracy pracownik ma prawo do przerw z art. 134 KP?
50. Czy można skutecznie rozwiązać umowę o pracę w trybie art. 53 KP z pracownikiem pozostającym w śpiączce?

#### **ADRESACI:**

Pracodawcy i pracownicy, zwłaszcza osoby zajmujące się obsługą kadrowo-płacową przedsiębiorstw, spółek i instytucji, członkowie służb bhp oraz osoby wykonujące jej zadania, jak również osoby, które chcą poszerzyć swą 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.

## Kazusy i kontrowersje z zakresu prawa pracy i bhp. VI edycja



Szkolenie będziemy realizowali w formie webinarium on line.



**6 lutego 2024 r.**

Szkolenie w godzinach 9:00-15:00



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

**UWAGA!** Przy zgłoszeniu na szkolenie do **22 stycznia 2024 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:

Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej Ośrodek Regionalny w Zielonej Górze  
al. Niepodległości 16/9, 65 – 048 Zielona Góra  
tel. 68 453 22 09, e-mail: [szkolenia.zg@frdl.org.pl](mailto:szkolenia.zg@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.zg.frdl.pl](http://www.zg.frdl.pl) oraz zawartej w nim Polityce prywatności i ochrony danych osobowych.

**Wypełnioną kartę zgłoszenia należy przesłać poprzez formularz zgłoszenia [www.zg.frdl.pl](http://www.zg.frdl.pl) do 1 lutego 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 \_\_\_\_\_