

## **ZMIANA WARUNKÓW UMOWY O PRACĘ ORAZ ZASADY ROZWIĄZYWANIA UMOWY O PRACĘ PO ZMIANACH PRZEPISÓW**

### **WAŻNE INFORMACJE:**

Proponowane Państwu szkolenie służy przekazaniu w praktyczny sposób, poparty przykładami, najważniejszych informacji związanych z procedurą zmiany warunków zatrudnienia określonych w umowie o pracę oraz zasad dotyczących jej rozwiązywania. Program uwzględni omówienie zmian, będących następstwem wdrożenia dyrektywy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów (dyrektywa Nr 2019/1158) oraz dyrektywy w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (dyrektywa Nr 2019/1152), m.in. w zakresie ochrony stosunku pracy pracowników korzystających z uprawnień związanych z rodzicielstwem, jak również w zakresie rozwiązywania umów o pracę na okres próbny oraz umów o pracę na czas określony.

### **CELE I KORZYŚCI:**

- Zdobycie wiedzy niezbędnej do należytego stosowania obowiązujących przepisów regulujących zasady zmiany warunków umowy o pracę oraz zasady rozwiązywania umów o pracę.
- Możliwość uaktualnienia wiedzy o zmiany przepisów w zakresie tematyki szkolenia. Nowe regulacje zostaną omówione na tle praktycznych przykładów, co umożliwi lepsze zrozumienie ich istoty.
- Prowadzący szkolenie podejmie próbę rozstrzygnięcia wielu kontrowersji pojawiających się na tle zmieniającej się regulacji prawnej, odnosząc się przy tym do poglądów doktryny oraz stanowisk Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz Państwowej Inspekcji Pracy.

### **PROGRAM:**

#### **1. Tryby zmiany warunków umów o pracę:**

- porozumienie o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia niż wynikające z umów o pracę (art. 231a KP),
- porozumienie zmieniające,
- wypowiedzenie zmieniające (wypowiedzenie warunków pracy i/lub płacy).

#### **2. Tryby rozwiązywania umowy o pracę, ze szczególnym uwzględnieniem:**

- porozumienia stron,
- rozwiązania bez wypowiedzenia (art. 52, 53, 55 KP),
- rozwiązania za wypowiedzeniem.

#### **3. Ograniczenia i zakazy rozwiązywania umowy o pracę oraz zmiany jej warunków:**

- najpowszechniejsze grupy pracowników objętych ochroną i okresy jej obowiązywania:
  - wiek przedemerytalny,
  - urlop wypoczynkowy i choroba,
  - kobiety w ciąży,
  - pracownicy korzystający z urlopów związanych z rodzicielstwem,
  - działacze związkowi,
- warunki uchylenia ochrony przed zwolnieniem.

#### **4. Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników:**

- jak ustalić stan zatrudnienia na potrzeby stosowania ustawy o zwolnieniach grupowych?
- jak prawidłowo przeprowadzić procedurę zwolnień?
- zwolnienia grupowe: tryb zbiorowy i indywidualny – różnice,
- odprawa pieniężna,
- ponowne zatrudnienie.

#### **5. Odpowiedzi na pytania.**

## **W trakcie szkolenia Uczestnicy uzyskają odpowiedzi na m.in. następujące pytania:**

- W jakich przypadkach konieczne będzie podanie przyczyny rozwiązania umowy o pracę na okres próbny?
- Czy pracodawca musi podawać pracownikowi przyczynę nie zawarcia kolejnej umowy o pracę?
- W jakich przypadkach i na jakich zasadach można pracownikowi powierzyć pracę inną od określonej w umowie o pracę bez potrzeby zmiany postanowień tej umowy?
- Na jakich zasadach można zawrzeć porozumienie o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia?
- Jak ustalić wysokość wynagrodzenia za czas przestoju?
- Komu nie grozi wypowiedzenie?
- Jak prawidłowo sformułować pismo rozwiązujące umowę o pracę, zwłaszcza w przypadku wypowiedzenia wysłanego pocztą tradycyjną?
- Jak skutecznie rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem wykonującym pracę zdalnie?
- W jakich przypadkach możliwe jest rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem korzystającym z ochrony przedemerytalnej?
- Jak wygląda sytuacja prawna pracownika w okresie bieżącego wypowiedzenia?
- Czy można wyciągać jakiegokolwiek konsekwencje wobec pracownika, który notorycznie choruje?
- Czy pracownik nocnej zmiany może pracować w ostatnim dniu obowiązywania umowy o pracę po godzinie 24:00?
- Czy pracownik może ponieść odpowiedzialność za porzucenie pracy?
- Czy pracownika leczącego się z choroby alkoholowej można zwolnić dyscyplinarnie?
- Jak długo trwa ochrona pracownika przed zwolnieniem z powodu przedłużającej się nieobecności spowodowanej chorobą (art. 53 § 1 pkt 1b KP)?
- Czy do okresu ochronnego z art. 53 § 1 pkt 1b KP wliczamy okres choroby?
- W jakich przypadkach urlop wychowawczy nie chroni przed zwolnieniem z pracy?
- Jak prawidłowo zwolnić z obowiązku świadczenia pracy oraz udzielić urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia?
- Jak prawidłowo ustalić długość okresu wypowiedzenia?
- W jakich przypadkach okres wypowiedzenia może zostać skrócony?
- Jak prawidłowo ustalić upływ połowy biegu okresu wypowiedzenia na potrzeby art. 42 § 1-3 KP?
- Czy można wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi, który w trakcie L-4 chodzi do pracy?
- Czy można wypowiedzieć pracownikowi umowę o pracę w dniu wolnym od pracy, poza jego godzinami pracy lub w godzinach nocnych?
- Czy pomyłka pracodawcy w dacie zawarcia umowy o pracę przywołanej w wypowiedzeniu może stanowić podstawę do jego uchylecia?
- Czy pracownik, który zawnioskował o obniżenie wymiaru etatu w trybie art. 186<sup>7</sup> KP zawsze korzysta z ochrony przed zwolnieniem z pracy?
- Jakie są konsekwencje rozwiązania umowy o pracę bez zachowania formy pisemnej (SMS, fax, mail) przez pracownika i pracodawcę? Czy tego typu czynność prawna jest prawnie skuteczna?
- W którym momencie ustaje stosunek pracy, gdy druga strona (pracodawca lub pracownik) nie przyjmuje oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę i zostaje ono wysłane do niej pocztą tradycyjną?
- Czy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę w trybie natychmiastowym (art. 52 KP) wskazując datę przyszłą?
- W jakich przypadkach pracownik może rozwiązać z pracodawcą umowę o pracę w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> KP?
- Jak prawidłowo ustalić datę wygaśnięcia stosunku pracy w związku z upływem 3-miesięcznego pobytu pracownika w areszcie tymczasowym?
- Jakie kryteria mogą decydować o rozwiązaniu umowy o pracę w ramach zwolnień grupowych?
- Czy pracownik, który nie przyjął nowych warunków zatrudnienia w trybie wypowiedzenia zmieniającego ma prawo do odprawy z ustawy o tzw. zwolnieniach grupowych?

## **ADRESACI:**

pracodawcy i pracownicy, zwłaszcza osoby zajmujące się obsługą kadrowo-płacową przedsiębiorstw, spółek i instytucji, 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.

## Zmiana warunków umowy o pracę oraz zasady rozwiązywania umowy o pracę po zmianach przepisów



Szkolenie będziemy realizowali w formie webinarium on line.



**4 grudnia 2023 r.**

**Szkolenie w godzinach 9:00-13:00**



**Cena: 389 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, Świętokrzyskie Centrum  
ul. Sienkiewicza 78, IV piętro, 25-501 Kielce  
tel. 41 344 66 30, 730-696-423, [centrum@frdl.kielce.pl](mailto:centrum@frdl.kielce.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.kielce.pl](http://www.frdl.kielce.pl) oraz zawartej w nim Polityce prywatności i ochrony danych osobowych.

**Wypełnioną kartę zgłoszenia należy przesłać poprzez formularz zgłoszenia [www.frdl.kielce.pl](http://www.frdl.kielce.pl)  
do 29 listopada 2023 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 \_\_\_\_\_