



Ostrów Wielkopolski, dnia 08.11.2024r.

Szanowni Państwo,
Centrum Kształcenia Kadrowego w Ostrowie Wielkopolskim zaprasza na **szkolenie on-line**:

Rozwiązywanie umów o pracę z uwzględnieniem znowelizowanych przepisów Kodeksu Pracy Ostatnie zmiany w zwalnianiu pracowników

- **Termin:** 10 grudnia 2024r. (wtorek), godzina 10.00-14.00
- **Miejsce:** on-line
- **Cena:** 350,00 zł. (netto)

Opłata za szkolenie obejmuje: dostęp do platformy szkoleniowej w trakcie zajęć, autorskie materiały szkoleniowe przygotowane przez eksperta, imienne zaświadczenie ukończenia szkolenia, konsultacje poszkoleniowe

UWAGA! Jeżeli szkolenie opłacane jest w 70% lub w całości ze środków publicznych – jest zwolnione z VAT

- **Wykładowca:** **Kalina Kaczmarek** – Ekspert prawa pracy z 20-letnim doświadczeniem, prowadzi działalność konsultingowo-szkoleniową w zakresie „twardego HR”. W latach 2001-2018 inspektor Państwowej Inspekcji Pracy – Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku na stanowisku starszego Inspektora Pracy. Doświadczony trener współpracujący z firmami szkoleniowymi. Doradca i stały współpracownik wielu instytucji i przedsiębiorstw. Wieloletni wykładowca na studiach podyplomowych.
- **Program szkolenia** - w załączeniu.

Zgłoszenia chętnych do udziału w szkoleniu przyjmujemy pod nr tel: (62)591-86-68, 506-102-436, 533-183-929 **do dnia 6 grudnia 2024 r.**

Jednocześnie prosimy o wypełnienie i przesłanie kwestionariusza zgłoszeniowego znajdującego się na naszej stronie www.ckk-szkolenia.pl w szczegółach szkolenia (po kliknięciu „czytaj więcej” przy danym szkoleniu).

Rozwiązywanie umów o pracę z uwzględnieniem znowelizowanych przepisów Kodeksu Pracy Ostatnie zmiany w zwalnianiu pracowników

Cel szkolenia:

Kompleksowe szkolenie dotyczące procedur i zasad prawidłowego **rozwiązywania umów o pracę zgodnie z obowiązującym prawem i ochroną interesu pracodawcy w kontekście ostatniej nowelizacji KP.**

Ilość toczących się procesów sądowych w sądach pracy na skutek odwoływania się pracowników od wypowiedzenia, świadczy, że rozwiązywanie umów o pracę jest złożoną czynnością kadrową.

Głównym celem szkolenia jest przekazanie uczestnikom praktycznej wiedzy nt.:

- a/ różnych trybów rozwiązywania umów o pracę,
- b/ wyeliminowania błędów popełnianych przez pracodawcę w zakresie rozwiązywania stosunku pracy oraz przy uzasadnianiu wypowiedzeń,
- c/ zapoznanie z najkorzystniejszymi warunkami rozwiązania umów o pracę oraz środkami ochrony prawnej przy rozstaniu z pracownikiem.

Szkolenie prowadzone jest przez eksperta prawa pracy-praktyka, byłego Inspektora Prawa Pracy z Okręgowego Inspektoratu PIP w Gdańsku.

Program szkolenia:

1. Sposoby rozwiązywania umów o pracę:

- a/ rozwiązywanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron,
- b/ rozwiązywanie umowy o pracę za wypowiedzeniem,
- c/ rozwiązywanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (z winy pracownika i bez jego winy),
- d/ rozwiązywanie umowy o pracę z upływem czasu, na który została zawarta.

2. Rozwiązywanie umowy o pracę na mocy porozumienia – zasady negocjowania warunków zakończenia stosunku pracy:

- a/ czy na mocy porozumienia stron można rozwiązać każdy rodzaj umowy o pracę?
- b/ czy trzeba podawać powód jej rozwiązania?
- c/ jak poprawnie rozwiązać umowę o pracę na mocy porozumienia stron?

3. Rozwiązywanie umowy o pracę za wypowiedzeniem:

- a/ co powinno zawierać rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem?
- b/ okres wypowiedzenia i jego zależność od rodzaju umowy oraz czasu, na jaki została zawarta,
- c/ jak liczyć okres wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony i nieokreślony?
- d/ czy pracodawca musi podać przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę?
- e/ **nowe zasady wypowiadania umów na czas określony – obowiązek pracodawcy do podania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony!**
- f/ brak przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony – naruszenie przepisu art.30 & 4 k.p.,
- g/ czy pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy w czasie okresu wypowiedzenia i czy za ten czas zwolnienia pracownikowi przysługuje wynagrodzenie?
- h/ w jakich nowych sytuacjach pojawił się zakaz wypowiedzenia umowy o pracę?

4. Zasady poprawnego wypowiadania umów o pracę:

- a/ jak sformułować przyczynę wypowiedzenia?
- b/ w jakich sytuacjach pracownik jest chroniony przed zwolnieniem?

- c/ czy częste choroby mogą być przyczyną wypowiedzenia?
- d/ czy można zwolnić pracownika, który pracuje na zwolnieniu lekarskim?

5. Niezgodne z prawem lub nieuzasadnione wypowiedzenie umów o pracę:

- a/ w jakich przypadkach pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę?
- b/ prawo pracownika do odwołania się od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy (skutki odwołania).

6. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika – przypadki naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych:

- a/ nietrzeźwość,
- b/ niewykonanie polecenia,
- c/ opuszczenie miejsca pracy bez usprawiedliwienia,
- d/ przywłaszczenie mienia,
- e/ utrata uprawnień niezbędnych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

7. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika – przypadki:

- a/ niezdolność do pracy z powodu długotrwałej choroby,
- b/ usprawiedliwiona nieobecność w pracy powyżej 1 miesiąca z powody przyczyn innych niż długotrwała choroba.

8. Rozwiązywanie stosunku pracy z uwzględnieniem znowelizowanych przepisów:

- a/ uprawnienia pracownika w związku z rozwiązaniem umowy o pracę na okres próbny – jakie prawa mu przysługują?
- b/ umowa na czas określony a przyczyna wypowiedzenia – obowiązek czy dobrowolność?
- c/ praktyczne wskazówki przy podawaniu przyczyny przy wypowiedzaniu umów zawartych na czas określony,
- d/ **nowe uprawnienia pracownika** w przypadku wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony,
- e/ czy jest obowiązek konsultacji ze związkami zawodowymi?

9. Praktyczne elementy rozwiązywania umów o pracę przez pracodawcę:

- a/ istotne elementy zawierania porozumień rozwiązujących umowy o pracę,
- b/ zasady zwalniania z obowiązku świadczenia pracy,
- c/ praktyczne elementy wręczania pisma rozwiązującego umowę o pracę,
- d/ obowiązki konsultacyjne,
- e/ zwolnienia dyscyplinarne pracowników,
- f/ jak liczymy daty przy zwolnieniu dyscyplinarnym?
- g/ czy można rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę podczas jego nieobecności usprawiedliwionej?

10. Świadectwo pracy – najczęstsze błędy pracodawcy związane z niewłaściwym określeniem podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy w świadectwie pracy oraz umieszczaniem informacji o przyczynach zwolnienia z pracy.

11. Pytania i odpowiedzi – konsultacje.