

ODPOWIEDZIALNOŚĆ STRON STOSUNKU PRACY. KLUCZOWE ASPEKTY UMOWY O PRACĘ I PRAKTYCZNE KONSEKWENCJE JEJ ZAPISÓW

WAŻNE INFORMACJE:

- Zawierając umowę o pracę, pracodawca i pracownik zobowiązują się do przestrzegania zawartych w niej postanowień oraz obowiązków ze sfery prawa pracy, pod rygorem jej rozwiązania przez drugą stronę umowy. Naruszenie tych obowiązków może pociągać za sobą nie tylko wzajemną odpowiedzialność, ale również odpowiedzialność wykroczeniową, a nawet karną.
- Umowa o pracę i przepisy prawa pracy to nie jedyne źródło obowiązków stron stosunku pracy. Pracodawca i pracownik, w toku realizacji łączącego ich stosunku pracy, zobligowani są również do przestrzegania przepisów innych dziedzin prawa, których naruszenie może pociągać za sobą odpowiedzialność na zasadach określonych w tych przepisach.
- Szkolenie przybliży zasady odpowiedzialności stron stosunku pracy w ujęciu interdyscyplinarnym, czyli z uwzględnieniem aspektów odpowiedzialności przewidzianej w przepisach prawa pracy, prawa cywilnego, prawa wykroczeniowego oraz prawa karnego.

CELE I KORZYŚCI:

- Omówienie praktycznych aspektów związanych z szeroko pojętą odpowiedzialnością stron stosunku pracy, w oparciu o przepisy prawa pracy i innych dziedzin prawa.
- Zdobycie wiedzy niezbędnej do należytego stosowania przepisów dotyczących odpowiedzialności w zatrudnieniu pracowniczym i niepracowniczym.
- Poszczególne problemy zostaną omówione na tle praktycznych przykładów, co umożliwi lepsze zrozumienie ich istoty.
- **Podczas szkolenia dowiesz się m.in.:**
 - Za jakie wykroczenia przeciwko pracownikowi odpowiada pracodawca, a za jakie bezpośredni przełożony?
 - Czy za niedopełnienie obowiązków wobec pracownika zawsze odpowiada tylko pracodawca?
 - Czy odpowiedzialność materialną ponoszą wyłącznie pracownicy, którym pracodawca powierzył mienie powierzone z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się?
 - Jaki jest zakres odpowiedzialności pracownika, a jaki pracodawcy, w przypadku wyrządzenia szkody przez pracownika osobie trzeciej, np. klientowi czy osobie postronnej?
 - Czy można nałożyć na pracownika karę pieniężną za spóźnienie się do pracy?
 - Czy odpowiedzialność za mobbing ponosi zawsze tylko sam pracodawca?
 - Jak przedstawia się zakres odpowiedzialności stron stosunku pracy w przypadku wyrządzenia szkody pracownikowi przez innego pracownika, np. w wyniku wypadku przy pracy?
 - Czy pracodawca ponosi odpowiedzialność za przedmioty pracownika pozostawione w szatni lub pokoju biurowym?
 - Czy przełożony ponosi odpowiedzialność za naruszenie zasad BHP w kierowanej przez siebie komórce, jeżeli do zdarzenia doszło na zmianie, na której nie świadczył pracy?
 - Czy pobicie pracownika przez innego pracownika może być uznane za wypadek przy pracy?
 - W jakich przypadkach pracodawca może ponosić odpowiedzialność cywilnoprawną, a kiedy karnoprawną?
 - Czy odpowiedzialność pracownika za naruszenie obowiązku zachowania trzeźwości ogranicza się wyłącznie do sfery prawa pracy?
 - Czy możliwe jest ustanowienie w umowie o pracę kary umownej?
 - Czy ta sama okoliczność może jednocześnie uzasadniać nałożenie kary oraz zwolnienie z pracy?

PROGRAM:

Odpowiedzialność pracownika.

1. Odpowiedzialność materialna:
 - jakie są przesłanki odpowiedzialności materialnej pracownika?
 - w jaki sposób pracownik odpowiada za mienie powierzone indywidualnie i łącznie?
 - jak kształtuje się odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną przez dwóch lub więcej pracowników?
 - w jakich przypadkach następuje ograniczenie, a kiedy zwolnienie z odpowiedzialności materialnej?
 - jak liczyć upływ okresu przedawnienia odpowiedzialności materialnej?
2. Odpowiedzialność porządkowa:
 - czy dopuszczalna jest kumulacja kary porządkowej z pozbawieniem nagrody lub premii?
 - czy dopuszczalna jest kumulacja kary pieniężnej z obniżeniem wynagrodzenia za pracę?
 - jak powinno wyglądać wysłuchanie pracownika przed nałożeniem kary?
3. Odpowiedzialność na podstawie umowy o zakazie działalności konkurencyjnej:
 - jaka działalność pracownika może zostać uznana za konkurencyjną wobec pracodawcy?
 - czy pracodawca powinien płacić pracownikowi odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej w trakcie trwania stosunku pracy?
 - czy konieczne jest zawarcie umowy o zakazie konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy, by dochodzić roszczeń przeciwko pracownikowi z tytułu podjęcia tego typu działalności?
 - czy pracodawca może wprowadzić zakaz podejmowania dodatkowej działalności przez pracowników lub uzależnić jej podejmowanie od uzyskania uprzedniej jego zgody?
 - czy niewypłacenie raty odszkodowania za wstrzymanie się od podejmowania działalności konkurencyjnej zwalnia z obowiązku jej zachowania?
4. Odpowiedzialność pracownika za naruszenie przepisów bhp pod wpływem alkoholu lub innych podobnie działających środków:
 - przepisy jakich dziedzin prawa może naruszyć pracownik naruszający obowiązek trzeźwości?
 - czy nietrzeźwość pracownika ma zawsze wpływ na świadczenia z ubezpieczenia społecznego w razie wypadku przy pracy lub wypadku w drodze do/z pracy?
5. Dopuszczalność stosowania kary umownej w prawie pracy.
6. Zwolnienie z pracy jako przejaw odpowiedzialności za niewykonywanie lub niewłaściwe wykonywanie umowy o pracę. Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia na przykładach z orzecznictwa i praktyki.

Odpowiedzialność pracodawcy oraz kadry menadżerskiej.

1. Szkada wyrządzona przez pracownika osobie trzeciej:
 - jakie reguły rządzą odpowiedzialnością za działania własnych pracowników względem osób trzecich?
 - na czym polega regresowa odpowiedzialność pracownika wobec pracodawcy z tytułu wyrządzenia szkody osobie trzeciej?
2. Bezpieczeństwo w miejscu pracy:
 - czy za bezpieczeństwo pracowników odpowiada wyłącznie pracodawca?
 - na jakich zasadach opiera się odpowiedzialność za bezpieczeństwo praktykantów, uczniów czy gości?
 - jak rozkłada się odpowiedzialność za bezpieczeństwo pracowników różnych pracodawców wykonujących pracę w tym samym miejscu?
3. Mobbing i dyskryminacja w zatrudnieniu:
 - jakie działania mogą być uznane za przejaw mobbingu?
 - jakie działania mogą być uznane za przejaw dyskryminacji w zatrudnieniu?
 - jakie roszczenia przysługują pracownikowi z tytułu mobbingu i dyskryminacji w zatrudnieniu?
4. Szkada wyrządzona pracownikowi przez innego pracownika:
 - za jakie szkody wyrządzone sobie wzajemnie przez członków załogi odpowiada pracodawca?
 - na jakich zasadach realizowana jest tego typu odpowiedzialność?
5. Rzeczy przyniesione do zakładu pracy przez pracownika:
 - czy pracodawca ponosi odpowiedzialność za mienie pracownika?
 - czy pracodawca może zażądać opłaty za przechowanie rzeczy pracownika?
6. Wykroczenia przewidziane w kodeksie pracy na przykładach z orzecznictwa i praktyki:
 - zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę,

- brak zawiadomienia PIP, o zawarciu umowy o pracę, dla której został wyłączony limit 3/33,
 - niepotwierdzenie na piśmie umowy o pracę przed dopuszczeniem do pracy,
 - wypowiedzanie lub rozwiązywanie z pracownikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia z rażącym naruszeniem przepisów prawa pracy,
 - stosowanie wobec pracowników innej kary niż przewidziane w przepisach prawa pracy o odpowiedzialności porządkowej pracowników,
 - naruszenie przepisów o czasie pracy,
 - naruszenie przepisów o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem i zatrudnianiu młodocianych,
 - wykroczenia związane z dokumentacją pracowniczą,
 - wykroczenia związane z zatrudnianiem osób, wobec których toczy się egzekucja świadczeń alimentacyjnych,
 - nieterminowa wypłata wynagrodzenia za pracę lub innych świadczeń,
 - wykroczenia związane z urlopem wypoczynkowym,
 - nieterminowe wydanie lub niewydanie świadectwa pracy,
 - niewykonanie orzeczenia sądu pracy lub ugody zawartej przed komisją pojednawczą lub sądem pracy,
 - nieprzestrzeganie przepisów lub zasad bhp.
7. Odpowiedzialność cywilnoprawna pracodawcy wobec pracowników:
- na czym polegają uzupełniające roszczenia związane z wypadkiem przy pracy oraz chorobą zawodową?
 - w jakich przypadkach pracodawca może ponieść odpowiedzialność z tytułu rozstroju zdrowia pracownika?
8. Odpowiedzialność na podstawie przepisów kodeksu karnego na przykładach z orzecznictwa i praktyki:
- złośliwe lub uporczywe naruszanie praw pracownika,
 - odmowa ponownego przyjęcia do pracy,
 - niewykonanie obowiązku wynikającego z orzeczenia sądu,
 - niezgłoszenie danych lub zgłoszenie danych nieprawdziwych do ubezpieczenia,
 - narażenie pracownika na niebezpieczeństwo,
 - niezawiadomienie o wypadku przy pracy oraz niesporządzenie właściwej dokumentacji.
9. Odpowiedzialność na podstawie przepisów odrębnych na przykładach z orzecznictwa i praktyki:
- RODO,
 - ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych,
 - ustawa o związkach zawodowych,
 - ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych,
 - ustawa o społecznej inspekcji pracy.
10. Odpowiedzialność wobec osób niebędących pracownikami za działania własne oraz osób podległych:
- czy pracodawca lub osoba kierownictwa mogą wydawać wiążące polecenia pracownikom lub zleceniobiorcom kontrahenta wykonującym pracę na terenie zakładu pracy?
 - na jakich zasadach pracodawca ponosi odpowiedzialność wobec pracowników lub zleceniobiorców kontrahenta?
 - czy osoby zatrudnione na podstawie umowy zlecenie lub innych umów cywilnoprawnych podlegają badaniom profilaktycznym i szkoleniom BHP?
 - na jakich zasadach pracodawca może dochodzić roszczeń za działania osób zatrudnionych przez kontrahenta?

ADRESACI:

Pracodawcy i pracownicy, zwłaszcza kadra kierownicza i osoby zajmujące się obsługą kadrową instytucji, przedsiębiorstw, spółek, 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.

Odpowiedzialność stron stosunku pracy.

Kluczowe aspekty umowy o pracę i praktyczne konsekwencje jej zapisów



Szkolenie będziemy realizowali w formie webinarium on line.



13 grudnia 2024 r.

Szkolenie w godzinach 9:00-15:00



Cena: 435 PLN netto/os.

UWAGA! Przy zgłoszeniu na szkolenie do **29 listopada 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 im. Jerzego Regułskiego
Centrum Szkoleniowe Szczecin
ul. Księcia Witolda 7-9 lok. 102
71-063 Szczecin
tel. 725 302 316
e-mail: centrum@frdl.szczecin.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.szczecin.pl oraz zawartej w nim Polityce prywatności i ochrony danych osobowych.

Wypełnioną kartę zgłoszenia należy przestać poprzez formularz zgłoszenia www.frdl.szczecin.pl do 10 grudnia 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 _____