

Zapraszamy na cykl seminariów online z Prawa Pracy

Charakterystyka umów cywilnoprawnych, wygaśnięcie umowy, mobbing i dyskryminacja



Szkolenia skierowane są do:

Dyrektorów i kierowników działów, specjalistów ds. kadr i płac, pracowników księgowości, biur rachunkowych oraz osób odpowiedzialnych za rozliczanie wynagrodzeń osób wykonujących pracę w ramach umów cywilnoprawnych.



14.11.

Charakterystyka umów cywilnoprawnych -
umowy zlecenia i umowy o dzieło w praktyce



11.00



05.12.

Wygaśnięcie umowy o pracę w świetle
przepisów Kodeksu pracy



11.00



16.01.

Mobbing i dyskryminacja w miejscu pracy -
zapobieganie i przeciwdziałanie



11.00

Prowadzący: Kancelaria – GWW Grynhoff i Partnerzy Radcowie Prawni
i Doradcy Podatkowi sp. p.

Koszt udziału: 1 moduł/1 os. – 80 zł netto + VAT 23%
2 moduły/1 os. – 150 zł netto + VAT 23%
3 moduły/1 os. – 200 zł netto + VAT 23%

Link do rejestracji: <http://iph.rzeszow.pl/szkolenia/cykl-seminariow-z-prawa-pracy/>

14.11.2023r., godzina 11.00-12.30

**CHARAKTERYSTYKA UMÓW CYWILNOPRAWNYCH –
UMOWY ZLECENIA I UMOWY O DZIEŁO W PRAKTYCE**

AGENDA – program

W trakcie szkolenia „Charakterystyka umów cywilnoprawnych – umowy zlecenia i umowy o dzieło w praktyce” omówione zostaną kluczowe kwestie dotyczące umów zlecenia oraz umów o dzieło. Przedstawione zostaną zasady zawierania umów, kwestie związane z wynagrodzeniem, prawami i obowiązkami stron a także omówione inne kwestie mające znaczenie przy realizacji ww. umów w praktyce.

1. Umowa o dzieło – charakterystyka:

- a) podstawa prawna, istotne cechy, elementy umowy o dzieło;
- b) zasady i sposoby wynagradzania przy umowie o dzieło;
- c) prawa i obowiązki stron;
- d) wykonanie dzieła a wadliwość dzieła – skutki prawne;
- e) raportowanie umów o dzieło;
- f) orzecznictwo sądowe oraz kwestie praktyczne;

2. Umowa zlecenia – charakterystyka:

- a) podstawa prawna – uregulowania w kodeksie cywilnym, zasady tworzenia umów zlecenia, cechy, przedmiot umowy zlecenia;
- b) formy wynagradzania oraz ewidencja;
- c) odpowiedzialność za niewykonanie lub nieprawidłowe wykonanie umowy, kary umowne;
- d) nieodpłatna umowa zlecenia – czy jest możliwa;
- e) przykłady z orzecznictwa sądowego, kwestie praktyczne;

3. Dodatkowe kwestie, podobieństwa i różnice między umowami cywilnoprawnymi:

- a) BHP w przypadku umów zlecenia oraz umów o dzieło;
- b) badania lekarskie – czy są wymagane przy umowie o dzieło oraz umowie zlecenia;
- c) ryzyko uznania za obejście przepisów prawa pracy.

Umowy cywilnoprawne od dłuższego czasu są weryfikowane przez organy kontrolne (PIP i ZUS), dlatego też istotna dla pracodawców jest znajomość istotnych cech przedmiotowych umów oraz aktualnego orzecznictwa co do ustalania istnienia stosunku pracy i tendencji z tym związanych a także podejście ZUS, jeśli chodzi o wyłączone z obowiązku ubezpieczeń umowy o dzieło.

05.12.2023r., godzina 11.00-12.30

WYGAŚNIĘCIE UMOWY O PRACĘ W ŚWIELE PRZEPISÓW KODEKSU PRACY

AGENDA – program

Podczas szkolenia zostaną omówione w szerszym zakresie sytuacje, w których stosunek pracy kończy się bez konieczności czynienia jakichkolwiek działań przez pracodawcę czy pracownika. Poza upływem okresu, na jaki została zawarta umowa, dotyczy to wygaśnięcia stosunku pracy w przypadkach uregulowanych w przepisach Kodeksu pracy i innych ustaw.

1. Wygaśnięcie stosunku pracy:

- a) sytuacje powodujące wygaśnięcie stosunku pracy;
- b) obowiązki pracodawcy związane ze śmiercią pracownika (świadczenie pracy, kwestia odprawy pośmiertnej, wyrejestrowanie z ubezpieczeń, dokumentacja pracownicza, deklaracja PIT);
- c) przejście praw majątkowych ze stosunku pracy;
- d) śmierć pracodawcy a prawa pracownika (w tym prawo do odszkodowania);
- e) przejęcie pracownika przez nowego pracodawcę na zasadach określonych 23(1) k.p.
– czy prowadzi do wygaśnięcia stosunku pracy?
- a) czym jest zarząd sukcesyjny;
- b) tymczasowe aresztowanie a wygaśnięcie umowy o pracę – istotne kwestie (jak liczyć 3 - miesięczny okres nieobecności pracownika w pracy, uprawnienia pracownicze, w tym obowiązek wydania świadectwa pracy)
- c) odwołanie do sądu pracy – kiedy przysługuje pracownikowi?

2. Przykłady z orzecznictwa sądowego oraz kwestie praktyczne.

Istnieją sytuacje powodujące wygaśnięcie stosunku pracy. Niewątpliwie śmierć pracownika zawsze jest dla pracodawcy trudną sytuacją. Nie może on jednak zapomnieć o wywiązaniu się z ciążących na nim obowiązków. Jednocześnie śmierć pracodawcy może rodzić wiele pytań i wątpliwości, dlatego też istotne pozostaje zapoznanie się z istotnymi zagadnieniami związanymi z prawem pracy.

05.12.2023r., godzina 11.00-12.30

MOBBING I DYSKRYMINACJA W MIEJSCU PRACY – ZAPOBIEGANIE I PRZECIWDZIAŁANIE

AGENDA – program

W trakcie webinarium „Mobbing i dyskryminacja w miejscu pracy – zapobieganie i przeciwdziałanie” omówione zostaną zagadnienia mobbingu oraz dyskryminacji. Przedstawione zostaną regulacje dotyczące ww. zagadnień a także zostaną określone możliwe działania, które może podjąć pracodawca w ramach swojej organizacji, aby zapobiec wystąpieniu mobbingu. Podczas webinarium podjęte zostanie zagadnienie odpowiedzialności pracodawcy za nie przestrzeganie przepisów antydyskryminacyjnych i antymobbingowych.

1. Dyskryminacja – charakterystyka:

- a) pojęcie, regulacje prawne, rodzaje.
- b) rekrutacja w kontekście przepisów zakazujących dyskryminacji;
- c) zagadnienie dyskryminacji w trakcie trwania stosunku pracy (różnicowanie wynagrodzeń);
- d) regulacje wewnątrzzakładowe;
- e) nierówne traktowanie a dyskryminacja.

2. Mobbing – charakterystyka:

- a) termin – definicja, regulacje prawne;
- b) mobbing jako zjawisko (cechy i objawy);
- c) metody przeciwdziałania mobbingowi;
- d) rola pracodawcy w przypadku wystąpienia mobbingu;
- e) wewnętrzna polityka antymobbingowa;

3. Mobbing i dyskryminacja w orzecznictwie, kwestie praktyczne.

Aktualnie rośnie ilość spraw dotyczących zagadnienia mobbingu oraz dyskryminacji w miejscu pracy. Istotnym jest, że wzrastają kary zasądzone na rzecz ofiar mobbingu. Pracodawca - broniąc się przed ewentualnymi zarzutami - powinien wykazać że dochował należytej staranności przy przeciwdziałaniu mobbingowi m.in. przez szkolenie pracowników, informowanie o konsekwencjach mobbingu lub przez stosowanie procedur, które umożliwią wykrycie i zakończenie tego zjawiska. Dlatego też, tak istotne pozostaje posiadanie wiedzy na temat obu zagadnień oraz sposobów zapobiegania wystąpieniu w organizacji.