

SZKOLENIA PCS | LITTLER

JESIEŃ 2023

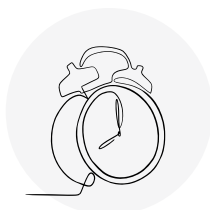
Przedstawiamy Państwu propozycję tematyki szkoleń dot. aktualnych wyzwań w prawie HR.

Nasze szkolenia i warsztaty to praktyczne i interaktywne sesje, w czasie których odpowiadamy na konkretne pytania u potrzeby Klienta. Uczestnicy otrzymują starannie przygotowane przez nas materiały szkoleniowe.

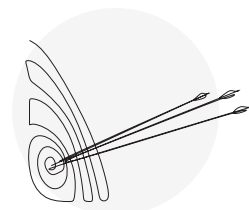
Z przyjemnością dopasujemy tematykę szkolenia do Państwa indywidualnych potrzeb.



Formuła
**online lub
stacjonarnie**



Czas trwania
1,5h



Szkolenia
szyte na miarę

Zapraszamy do kontaktu:



Sławomir Paruch

radca prawny, partner
slawomir.paruch@pcslegal.pl
+48 604 198 589



Bartosz Tomanek

adwokat, partner
bartosz.tomanek@pcslegal.pl
+48 502 487 699

I. Najważniejsze zasady prawa pracy dla kadry zarządzającej 2023/2024

- Nawiązywanie i rozwiązywanie stosunku pracy, w tym omówienie zmian wynikających z nowelizacji Kodeksu pracy.
- Podstawowe obowiązki pracodawcy i pracownika, w tym omówienie zmian wynikających z Kodeksu pracy.
- Czas pracy, w tym rozliczanie nadgodzin i przerw.
- Urlopy pracownicze i ich rozliczanie, w tym urlopy związane z rodzicielstwem ze szczegółowym omówieniem zmian wynikających z nowelizacji Kodeksu pracy.

III. Tygiel form zatrudnienia – jak wybrać odpowiednią podstawę zatrudnienia?

- Dopuszczalne formy zatrudnienia – umowa o pracę, umowa B2B, umowy cywilnoprawne.
- Outsourcing, a pracownicy tymczasowi – gdzie postawić granicę?
- Kwestionowanie podstaw zatrudnienia w praktyce – roszczenia pracownicze, składki ubezpieczeniowe i kwestie podatkowe.
- Skuteczne zarządzanie mieszanymi zespołami w nowoczesnej organizacji.

V. Work-life balance oraz przejrzyste i bardziej przewidywalne warunki pracy – nowe obowiązki pracodawców.

- Nowe obowiązki pracodawcy w zakresie zawierania umów o pracę – zamiar dalszego zatrudnienia w przypadku umów na okres próbny, wypowiedzanie umów okresowych i umowny zakaz konkurencji.
- Wnioski o większą elastyczność i bardziej przejrzyste warunki pracy – na czym polegają i czym się różnią? Procedura postępowania w przypadku otrzymania wniosków.
- Nowe uprawnienia urlopowe pracowników i pracowników-rodziców.
- Nowości, które pojawiły się w Kodeksie pracy – przerwy, szkolenia, wykroczenia.
- Działania prorodzinne pracodawcy - polityka dotycząca dodatkowych uprawnień, jakie pracodawca zapewnia pracownikom-rodzicom.

II. Trudne HR-owskie rozmowy: jak zwolnić pracownika, gdy dowody są „miękkie”?

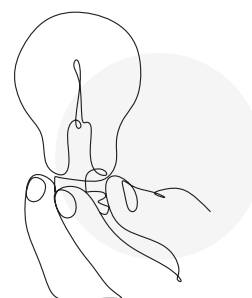
- Jakie narzędzia prawa pracy daje pracodawcy, aby zwolnić pracownika, gdy dowody są „miękkie”?
- Czy ucieczka na L4 zawsze ochroni przed zwolnieniem?
- Jak się przygotować do zwolnienia, którego przyczyna nie jest dobrze udokumentowana?
- Trudne zwolnienia – jak przygotować się by stały się rutynowe, a nie wyjątkowe?

IV. Praca zdalna – podsumowanie kluczowych wyzwań pracodawców.

- Podsumowanie praktycznych wyzwań prawnych pracy zdalnej.
- Elektronizacja dokumentacji pracy zdalnej – da się!
- Granice uprzywilejowania pracowników-rodziców w kontekście pracy zdalnej.
- Zakres i rodzaje zwrotu kosztów pracy zdalnej.
- Obowiązki BHP po stronie pracodawcy i pracownika.

VI. O pracodawcy w Internecie, czyli jak bronić dobrego imienia firmy?

- Granice swobody wypowiedzi i krytyki pracodawcy w Internecie.
- Social media – jak działać, gdy pojawiają się nieprawdziwe wpisy na temat firmy?
- Mowa nienawiści i inne nieakceptowalne działania pracowników w sieci – jakie są konsekwencje?
- Dlaczego polityka social media jest ważnym elementem HR compliance?



VII. Kontrola trzeźwości – jak to zrobić, aby miało sens?

- Kontrola trzeźwości – czy to podstawowy obowiązek pracodawcy?
- Jak prawidłowo wprowadzić kontrolę trzeźwości z perspektywy prawa pracy i RODO?
- Niezbędna dokumentacja dla pracodawcy.
- Jak kontrolować, aby nie narazić się na skargi do PUODO?

IX. To tajemnica! czyli o możliwych ograniczeniach wobec (byłych) pracowników.

- Zakaz konkurencji – nowa odsłona po nowelizacji Kodeksu pracy.
- Bądź czujny - informacje poufne i tajemnica przedsiębiorstwa.
- Overemployment – praca na dwa laptopy a rozliczanie czasu pracy.
- Zakaz „podkradania” i „nakłaniania” – praktyczne aspekty i rynkowe rozwiązania.

XI. Money talks: wynagrodzenia i benefity.

- Kodeksowe zasady wynagradzania pracowników.
- Elastyczne formy wynagradzania nieujęte w KP.
- Programy motywacyjne i retencyjne.

XIII. Zatrudnienie obcokrajowców w Polsce – jak nie wpaść na mieliznę?

- Kluczowe wyzwania pracodawców w procesie legalizacji pobytu i pracy w Polsce.
- Duże grupy, nieoczywiste narodowości – jak poradzić sobie w niestandardowej sprawie?
- Outsourcing pracowniczy po nowemu – da się!

VIII. Jawność wynagrodzeń – nowy obowiązek i nowa szansa dla pracodawców.

- Dyrektywa o jawności wynagrodzeń – co to oznacza dla pracodawców?
- Gender pay gap – równać w górę czy w dół?
- Transparentność wynagrodzeń – czy kolega będzie znał moją pensję i bonusy?
- Indywidualne pensje, a prawo prywatności i związku zawodowe.

X. Sygnaliści – kukułcze jajo czy szansa na lepszą kulturę organizacji?

- Nowe zasady dot. procedur dot. sygnalistów w grupach kapitałowych i nie tylko.
- Ochrona sygnalisty – święta krowa czy to tylko złudzenie?
- Zemsta na sygnaliście – dlaczego i jak ich chronić?
- Zgłoszenia anonimowe – czy są dopuszczalne i jak sobie z nimi radzić.

XII. Opodatkowanie i oskładkowanie benefitów pracowniczych.

- Czy to trzeba opodatkować i oskładkować, czyli o benefitach budzących wątpliwości.
- Jak podchodzi do tego US i ZUS?
- Co zrobić, gdy opodatkowaliśmy lub oskładkowaliśmy, a nie trzeba było?

XIV. Niepożądane zachowania w miejscu pracy – jak sobie z tym poradzić?

- Co jest niepożądane w miejscu pracy: mobbing, molestowanie, dyskryminacja i nie tylko.
- Jak odróżnić niegrzecznego pracownika od mobbera?
- Czy to już mobbing lub molestowanie? Gdzie są granice?
- Obowiązki pracodawcy w zakresie przeciwdziałania niepożądanym zachowaniom w miejscu pracy.
- Postępowanie wyjaśniające w przypadku zgłoszenia naruszenia.



XV. Trudne relacje ze związkami zawodowymi: jaką przyjąć strategię?

- Zarządzanie relacjami ze związkami zawodowymi.
- Niezależność związków zawodowych a współpraca z pracodawcą – finansowanie, udostępnianie i wsparcie – co jest konieczne, a co jest możliwe.
- Liczebność organizacji związkowych – dlaczego ma znaczenia dla pracodawcy i czy może się opłacać.
- Ochrona działaczy związkowych – jak sobie z tym poradzić w nowoczesnej organizacji?

XVII. Kontrola PIP i ZUS – jak się zachować, aby kontrola nie była bolesna?

- Kontrole PIP i ZUS – na co zwracają uwagę inspektorzy?
- Jak zachowywać się w trakcie kontroli – czego wymagać od inspektorów, jak współpracować i gdzie są granice?
- Protokoły i zastrzeżenia – jak zadbać o odpowiedni materiał dowodowy?
- Jak kwestionować decyzje PIP i ZUS wobec pracodawcy?

XIX. Wpływ działu HR na nowe zasady raportowania ESG.

- ESG to nie tylko środowisko – co trzeba zaraportować już za 2024 rok: kwestie społeczne i ładu korporacyjnego.
- ESRS, czyli jakich wskaźników użyć za 2024 rok?
- Dlaczego dział HR będzie kluczowym parterem w raportowaniu ESG?
- Polityki, które trzeba mieć w obliczu raportowania zrównoważonego rozwoju.

XXI. Polityka antykorupcyjna i zasady przyjmowania prezentów.

- Polityka antykorupcyjna i prezentowa w tym m.in. zasady przyjmowania i dawania prezentów od lub dla Klientów oraz ich rozliczanie.
- Jak dbać o to, aby CBA nie wywarzyło naszych drzwi o świcie?
- Co zrobić, gdy dowiemy się o propozycji korupcyjnej naszego pracownika lub wobec niego?

XVI. RODO w HR.

- Skuteczna procedura ochrony danych osobowych w Spółce – co podlega ochronie i w jakim zakresie.
- Naruszenia pracownicze i wycieki – jak sobie z nimi radzić.
- Background screening – czy pracodawca może sprawdzić kandydata na pracownika.
- Przechowywanie danych kandydatów i byłych pracowników w Spółce – co trzeba, co wolno, a co jest zakazane.

XVIII. Proces po nowemu – jak zmieni się krajobraz sporów pracowniczych?

- Zmiany w obszarze sporów pracowniczych – opłaty, szczególna sytuacja pracowników chronionych, rozprawy zdalne.
- Jak przygotować się do zwolnienia pracownika szczególnie chronionego?
- Prewencja przed wielomilionowymi roszczeniami – jak działać, aby zmaksymalizować swoje szanse w procesie?

XX. AI z perspektywy analogowego prawa pracy – jak mądrze korzystać i nie dać się zaskoczyć?

- Kto jest „właścicielem” efektu prac AI?
- Czy pracownik odpowiada za to co przygotowała dla niego sztuczna inteligencja?
- Czy pracownik musi informować pracodawcę o korzystaniu z AI w procesie pracy?
- Polityka AI – brakujący element układanki HR Compliance.

