

PRAWO PRACY W PRAKTYCE DZIAŁALNOŚCI ZWIĄZKOWEJ

Organizatorzy:

Forum Dialogu Publicznego
OZZ Inicjatywa Pracownicza
OPZZ Konfederacja Pracy

Kiedy:

SESJA I: 27-28 października 2018 r.
SESJA II: 24-25 listopada 2018 r.
SESJA III: 15-16 grudnia 2018 r.

soboty godz. 11.00 – 18.00, **niedziele** 9.30-16.30

Dla kogo:

- działacze związkowych
- aktywistów politycznych zajmujących się prawem pracy

Zapewniamy:

- bezpłatny udział w szkoleniu,
- materiały szkoleniowe,
- konsultacje indywidualnych problemów w trakcie szkolenia.

Program:

I SESJA – PAŹDZIERNIK 2018

- Żelazne zasady prawa pracy, które różnią stosunek pracy od cywilnego.
- Kiedy właściwa jest umowa o pracę i kiedy umowa cywilna jest śmieciówką.
- Ustalenie istnienia stosunku pracy w praktyce.
- Umowa o pracę i jej konstrukcja. Praktyczne znaczenie umówienia okresu trwania umowy, wynagrodzenia, miejsca i rodzaju pracy.
- Zakres obowiązków, konieczność jego sporządzenia oraz znaczenie dla wykonywania pracy.
- Rodzaje umów o pracę oraz ich gospodarcze przeznaczenie.
- Nadużywanie umów terminowych i procesowa walka z nimi.
- Obowiązki pracownicze. Obowiązki ustawowe, obowiązki konkretyzowane w regulaminach oraz bezprawne nakładanie na pracowników dodatkowych obowiązków przez pracodawców.
- Czas pracy i różne systemy czasu pracy.
- Normy czasu pracy.
- Zadaniowy czas pracy i jego odrębności.
- Doba pracownicza oraz prawo do odpoczynku dobowego i tygodniowego.

- Ograniczenia w dowolnym kształtowaniu grafiku pracy. Obowiązki informacyjne pracodawcy.
- Zakaz pracy w niedzielę w poszczególnych branżach.
- Okresy rozliczeniowe oraz ich praktyczne znaczenie.
- Wynagrodzenie za pracę i za czas pozostawania do dyspozycji pracodawcy.
- Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe. Jak liczyć i jak dochodzić.
- Regulamin pracy i regulamin wynagradzania w zarysie. Czego związek zawodowy powinien się domagać i jak unikać błędów przy negocjacjach z pracodawcą.

II SESJA – LISTOPAD 2018

- Odpowiedzialność porządkowa pracowników. Za co wolno karać, a kiedy kara jest niedopuszczalna.
- Odpowiedzialność materialna za szkodę wyrządzoną pracodawcy oraz za mienie powierzone.
- Systemy premiowe i dodatkowe formy karania pracowników. Granice i sposoby przeciwdziałania.
- Rozwiązywanie i wypowiedanie umów o pracę.
- Dyscyplinarka i odwrócona dyscyplinarka w praktyce.
- Upływ okresu zasiłkowego (chorobowego), a rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.
- Porozumienia o rozwiązaniu umów o pracę oraz możliwość uchylenia się skutków od jego zawarcia.
- Przywrócenie do pracy.
- Odszkodowanie i jego wysokość.
- Naruszenia dóbr osobistych pracownika przy okazji rozwiązania umowy o pracę.
- Zwolnienie grupowe i zwolnienia indywidualne z przyczyn niedotyczących pracownika.
- Odprawy.
- Podmioty kontrolowane przez PIP.
- Upředzenie o kontroli oraz upoważnienie do kontroli.
- Zakres uprawnień kontrolnych i innych, wynikających z ustawy o PIP oraz innych ustaw.
- Kontrole przeprowadzane na wniosek i ich specyfika.
- Powinności pracodawcy wobec inspektora pracy w trakcie kontroli.
- Przesłuchiwanie pracowników i innych osób.
- Proces podpisywania protokołu kontroli.
- Powiadamianie przez PIP o wynikach kontroli skarżących, związki zawodowe oraz inne instytucje, np. ZUS, PIS, UDT, administrację skarbową.
- Środki prawne PIP i ich zaskarżanie.
- Zasady postępowania odrębnego – w sprawach z zakresu prawa pracy.
- Postępowanie dowodowe w sprawach pracowniczych.
- Postępowanie w sprawach o wypowiedzenie umów o pracę i rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia (m.in. zwolnienie dyscyplinarne).
- Postępowanie w sprawach o szkodę wyrządzoną pracodawcy przez pracownika.

- Postępowanie w sprawach o szkodę wyrządzoną przez pracownika w mieniu powierzonym pracownikowi do wyliczenia się.
- Postępowanie w sprawach o uchylenie kar porządkowych.
- Postępowanie w sprawach o zapłatę wynagrodzenia, w tym w sprawach o zapłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.
- Postępowanie w sprawach związanych z dyskryminacją w zatrudnieniu i mobbingiem.
- Zasady mediacji i ugodowego zakończenia sporu pracowniczego.

III SESJA – GRUDZIEŃ 2018

- Konflikt jako wstęp do mobbingu. Jak rozwiązywać spory w organizacji.
- Zachowania niepożądane w organizacji, jak reagować, jeśli to nie mobbing.
- Typowe sytuacje mobbingowe, charakterystyczne cechy.
- Granice dopuszczalnych zachowań w kontekście molestowania seksualnego.
- Mobbing - czynniki ryzyka. Jakie działania w organizacji zwiększają lub obniżają możliwości wystąpienia zjawiska.
- Mobbing, molestowanie i molestowanie seksualne. Definicje prawne i psychologiczne oraz najczęstsze przesłanki wystąpienia tych zjawisk.
- Mobbing w relacji podwładny, współpracownicy, przełożony.
- Ofiara, świadek, sprawca.
- Właściwe reagowanie w przypadku zaistnienia mobbingu lub dyskryminacji.
- Rozpoznawanie fałszywych oskarżeń i fałszywych ofiar.
- Współpraca pomiędzy pracownikiem a pracodawcą w sytuacji wystąpienia sytuacji mobbingowej ze strony współpracownika.
- Udzielanie wsparcia ofiarom.
- Nagrywać czy nie nagrywać. Dylematy zbierania dowodów na działalność mobbingową i dyskryminacyjną.
- Równość w dostępie do zatrudnienia, warunków pracy, szkoleń i ochrona przed zwolnieniem.
- Kiedy różnicowanie sytuacji pracowników nie jest dyskryminacją.
- Obowiązki pracodawcy w zakresie przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji.
- Dyscyplinowanie i karanie sprawców.
- Orzecznictwo sądowe w sprawach o mobbing i dyskryminację. Praktyczne wnioski.
- Budowanie i realizowanie polityki antymobbingowej. Praktyczne dylematy.
- Jak związki zawodowe mają negocjować działalność antymobbingową z pracodawcą.
- Jak związek zawodowy może działać, gdy pracodawca jest bierny w działalności antymobbingowej.
- Jak wywierać presję na pracodawcę, aby zajął się przeciwdziałaniem mobbingowi.
- Jak należy organizować pracę komisji antymobbingowych i jakich błędów unikać.
- Czego można wymagać od pracodawcy w działalności komisji antymobbingowych.
- Jak dokumentować błędy lub zaniechania pracodawcy w działalności antymobbingowej.
- Jak diagnozować w działalności związkowej dyskryminację płacową.
- Czy zarzuty mobbingu wobec działacza związkowego uchylają ochronę związkową.