

ROZWIĄZYWANIE UMÓW O PRACĘ w orzecznictwie Sądu Najwyższego

Program

Wypowiedzenie umowy o pracę i rozwiązanie za porozumieniem stron

- Czy za pomocą porozumienia stron można przekształcić **umowę terminową w umowę na czas nieokreślony**?
- W jaki sposób obliczyć **wynagrodzenie za czas zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy** osoby pracownika, z którym podpisano rozwiązanie za porozumieniem stron?
- Czy przyczyną wypowiedzenia może być **zdarzenie przyszłe**, które nastąpi w okresie wypowiedzenia?
- Kiedy przyczyna wypowiedzenia się dezaktualizuje i jaki ma na to wpływ długotrwała choroba pracownika?
- Czy należy cofnąć wypowiedzenie, jeśli w jego trakcie kobieta zajdzie w ciążę?
- Czy za ten sam czyn można **ukarać naganą a następnie zwolnić pracownika**?
- Kiedy jest konieczne wskazanie kryteriów doboru do zwolnienia w treści wypowiedzenia?
- Kiedy można odstąpić od podawania kryteriów doboru w wypowiedzeniu?
- Czy likwidacja stanowiska kierownika regionalnego wymaga podania kryteriów wyboru, czy jest to stanowisko unikatowe?

Przyczyny wypowiedzeń

- Czy **badanie alkomatem** może być podstawą zwolnienia pracownika, czy należy wezwać Policję, aby potwierdziła stan nietrzeźwości?
- Czy **łapówka** kontrolowana może przyczynić się do zwolnienia pracownika?
- Czy **anonimowa krytyka pracodawcy** może stanowić podstawę dyscyplinarnego zwolnienia?
- Kiedy nieudzielenie informacji o zamiarze dodatkowego zatrudnienia może być podstawą dyscyplinarnego zwolnienia pracownika?
- Czy **brak efektywności pracownika** jako przyczynę wypowiedzenia należy rozważać w kontekście wieku i stażu pracownika w firmie?
- Czy niewłaściwa organizacja pracy przez pracodawcę może podważyć przyczynę wypowiedzenia umowy w postaci utraty zaufania do pracownika?
- Co to są **przyczyny niezawinione** wypowiedzenia umowy o pracę?
- Czy odwołanie z zarządu jest wystarczającą przyczyną do wypowiedzenia umowy?

Dyscyplinarne zwalnianie pracowników

- Czy **termin 1 miesiąca na dyscyplinarne zwolnienie liczymy** od dnia, gdy była potencjalna możliwość dowiedzenia się o przyczynie?
- Czy **przekazanie niezabezpieczonych danych o kontrahentach** można uznać za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych?
- Czy **wadliwe prowadzenie spraw księgowych przez główną księgową** może być podstawą do dyscyplinarnego zwolnienia?
- Czy **przetwarzanie danych osobowych z przekroczeniem upoważnienia** do ich przetwarzania grozi rozwiązaniem umowy o pracę?
- Czy **pracownik zatrudniony w zadaniowym czasie pracy** może zostać zwolniony dyscyplinarnie za jednorazowe nieprzyjście do pracy?
- Kiedy należy ponownie zatrudnić pracownika zwolnionego na podstawie art. 53 k.p.?
- Czy zmiana osoby w kierownictwie pracodawcy ma wpływ na bieg 1-miesięcznego terminu na dyscyplinarne zwolnienie pracownika?
- Czy niewypłacanie terminowe wynagrodzenie, ale wypłacanie go do 10 dnia kolejnego miesiąca pozwala pracownikowi rozwiązać umowę bez wypowiedzenia?

Roszczenia związane z rozwiązaniem umowy o pracę

- Czy **odszkodowania** wyliczamy według ustawowych czy umownych okresów wypowiedzenia?
- Czy niewykonanie obowiązku ponownego zatrudnienia pracownika daje mu **prawo do odszkodowania**?
- Kiedy sąd pracy może stwierdzić **niecelowość przywrócenia pracownika do pracy**?
- Czy pracownik, który rozwiązuje umowę o pracę bez wypowiedzenia może domagać się wypłaty odprawy ekonomicznej?
- Czy odwołanie się do sądu pracy od wypowiedzenia może być kryterium dyskryminacyjnym?

Warunki

Warunkiem uczestnictwa w szkoleniu jest przesłanie karty zgłoszenia faksem, e-mailem lub pocztą bądź wypełniając formularz na stronie. Jest to jednoznaczne z zawarciem umowy pomiędzy Państwa firmą a firmą MODUS.

Potwierdzenie udziału z informacją o miejscu szkolenia (jeśli miejsce nie jest podane wcześniej) **zostanie przesłane na 3 dni przed szkoleniem** na podany w zgłoszeniu adres e-mail lub faks.

Szkolenie należy opłacić przelewając po zajęciach na podstawie otrzymane faktury (przelewowej) należność. Faktura zostanie przekazana na szkoleniu bądź przesłana pocztą.

Rezygnacji można dokonać na 7 dni roboczych przed szkoleniem w formie pisemnej (faksem lub e-mailem). Późniejsza rezygnacja lub jej brak zobowiązuje do pokrycia kosztów w 100%. Organizator zastrzega sobie prawo zmiany terminu zajęć lub odwołania szkolenia z przyczyn od niego niezależnych najpóźniej na 2 dni przed terminem szkolenia.

Cena szkolenia obejmuje:

- udział w szkoleniu
- kompleksowe materiały szkoleniowe
- certyfikat ukończenia szkolenia
- serwis kawowy i lunch