**Uprawnienia pracownicze contra trudna sytuacja pracodawcy.**

**Ograniczenie uprawnień pracowniczych w dobie trudnej sytuacji pracodawców.**

**Obecna sytuacja związana epidemią wpływa na uprawnienia pracownicze. Z jednej strony pracodawcy, którzy nadal prowadzą działalność przy wykorzystaniu nielicznej, pozostałej załogi zmuszeni są do odwoływania urlopów pracowników, a także do odmowy ich udzielania. Pracodawcy, którzy z kolei nie są w stanie zagwarantować pracy, nakłaniają pracowników do korzystania z urlopów, w tym także urlopów bezpłatnych. Zagadnienia zostaną omówione z uwzględnieniem obu tych skrajnych sytuacji, w których znaleźli się pracodawcy.**

**Szkolenie ma na celu wyjaśnienie, w jaki sposób uprawnienia pracownicze ulegają ograniczeniu w obecnej sytuacji. Jakie ograniczenia wprowadziła ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID -19 oraz jej kolejne zmiany z 31 marca i 16 kwietnia 2020r.**

**Podczas szkolenia jednoznacznie zostaną wyjaśnione zagadnienia najbardziej wątpliwe dotyczące udzielania urlopów, charakteru planu urlopowego, odwołania z urlopu. Szkolenie będzie pomocne w podejmowaniu zgodnych z prawem, niejednokrotnie nagłych decyzji.**

**Omówione zostaną także poza urlopami wypoczynkowymi inne uprawnienia pracownicze ze wskazaniem ich granic.**

**PROGRAM SZKOLENIA:**

1. **Ograniczenia do URLOPU WYPOCZYNKOWEGO I INNYCH URLOPÓW oraz uprawnień pracowniczych na gruncie ustawy** z dnia **31 marca 2020**r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw oraz kolejnej ustawy zmieniającej z dnia **16 kwietnia 2020r. *(na GRUNCIE TARCZY 1, 2 i 3.***

**- obniżenie wymiaru czasu pracy na podstawie art. 15 g ust. 8 ustawy z dnia 31 marca 2020r. a wymiar urlopu wypoczynkowego pracownika (wpływ na wymiar);**

**- rozumienie przepisu art. 15x ust. 3 pkt 2 - zakres przepisu „pojęcie innego urlopu”**,

**- odmowa udzielenia urlopu wypoczynkowego przed i po 31 marca 2020r.;**

**- jak postąpić w przypadku urlopu już udzielonego (zaakceptowanej już karty urlopowej)?**

**- jak postąpić po ogłoszeniu planu urlopów?**

**- jednoznaczne wyjaśnienie charakteru planu urlopów w świetle uchwały Sadu Najwyższego (czym jest plan urlopów, czy jest wiążący dla obu stron stosunku pracy?); jak się ustala plan urlopów? jak ogłasza się plan urlopów? Plan urlopów a organizacja pracy.**

**- jak wygląda sytuacja pracodawcy, który nie stosuje planu urlopów;**

**- znaczenie karty urlopowej i jej akceptacja lub odmowa w przypadku planu urlopowego i braku planu urlopowego; treść karty urlopowej;**

**- odmowa udzielenia urlopu na żądanie od 31 marca 2020r. oraz w innych przypadkach;**

**- istota urlopu na żądanie w orzeczeniach SN;**

**- moment rozpoczęcia urlopu wypoczynkowego i wpływ orzeczenia SN na rozkład czasu pracy;**

**- forma zgłoszenia urlopu na żądanie i forma udzielenia lub odmowy; czas zgłoszenia żądania urlopu wypoczynkowego;**

**- odmowa udzielenia urlopu wypoczynkowego na żądania brak zdolności psychofizycznej do pracy pracownika;**

**- samowolne podejmowanie pracy na urlopie wypoczynkowym;**

**- praca na urlopie wypoczynkowym (praca zdalna a urlop wypoczynkowy);**

**- podjęcie przez pracownika pracy i dopuszczenie do pracy pomimo urlopu w planie urlopów;**

**- urlop wypoczynkowy na godziny (kiedy jest dopuszczalny);**

***- kiedy pracodawca może zmusić pracownika i w jaki sposób do wykorzystania urlopu wypoczynkowego regulacje TARCZY 3; wymiar urlopu wypoczynkowego narzuconego przez pracodawcę;***

**- odwołanie z urlopu wypoczynkowego przed i po 31 marca 2020r. – forma i treść polecenia**

**- odwołanie z urlopu a grafiki czasu pracy;**

**- skutki odmowy poddania się poleceniu o odwołaniu z urlopu wypoczynkowego);**

**- wypłacone „wczasy pod gruszą” a odwołanie z urlopu;**

**- odwołanie z urlopu – konsekwencje dla pracodawcy;**

**- czy pracodawca może w przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii zmusić pracownika do wykorzystania urlopu wypoczynkowego?;**

**- urlop wypoczynkowy „zaliczkowy”,**

**- dyżur a urlop (urlop wypoczynkowy a zobowiązanie pozostawania przez pracownika „pod telefonem”);**

**- samowolne udanie się przez pracownika na urlop wypoczynkowy;**

**- udzielenie urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia (w tym w kontekście zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy);**

**- niedopuszczalne praktyki pracodawców, które stanowią wykroczenie przeciwko prawom pracownika do wypoczynku;**

**- przedawnienie urlopu wypoczynkowego;**

**- urlop wypoczynkowy a dni na poszukiwanie pracy;**

**- urlop wypoczynkowy a niezdolność do pracy – kontrowersje w orzecznictwie;**

**- praca na urlopie wypoczynkowym dla innego pracodawcy;**

**- zmuszanie pracownika do wykorzystania urlopu wypoczynkowego w okresie przestoju;**

**- odmowa wykorzystania urlopu wypoczynkowego przez pracownika;**

**- urlop a niezdolność do pracy;**

**- jak porządkować kwestie urlopowe po ustąpieniu stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii;**

***- czy pracodawca popełni wykroczenie, jeżeli nie udzieli w obecnej sytuacji urlopu wypoczynkowego w wymiarze co najmniej dwutygodniowym w roku kalendarzowym;***

**II. Urlop bezpłatny:**

**- czy pracodawca może w obecnej sytuacji zmusić pracownika do korzystania z urlopu bezpłatnego (konsekwencje);**

**- prawo do odmowy udzielenia urlopu bezpłatnego po 31 marca 2020r.;**

**- odwołanie pracownika z urlopu bezpłatnego celem świadczenia pracy (kiedy?);**

**- korzystanie z urlopu bezpłatnego, jako kryterium wyboru pracownika do zwolnienia;**

**III. Wpływ ustawy z dnia 31 marca 2020r. na inne uprawnienia pracownicze, w tym „innych urlopów”.**

**- w jaki sposób nowe przepisy i nowa sytuacja pracodawców wpływają na uprawnienia rodzicielskie,**

**- nadużycie prawa pracownika a interes pracodawcy;**

**IV. Zmiana systemu lub rozkładu czasu pracy przez pracodawcę po 31 marca 2020r. i wpływ tych zmian na dotychczasowe uprawnienia pracowników (w szczególności ustalenia o charakterze indywidualnym).**

**V. Odmowa wykonania polecenia wydanego pracownikowi i skutki odmowy w obecnej sytuacji spowodowanej COVID-19.**