



PROJEKT ZMIAN ODNOŚNIE SPRAWDZANIA PRZEZ PRACODAWCĘ SZCZEPIEŃ PRZECIWKO COVID-19 ORAZ INNE ZAGADNIENIA ZWIĄZANE Z PRZETWARZANIEM DANYCH WRAŻLIWYCH DOTYCZĄCYCH STANU ZDROWIA

WAŻNE INFORMACJE O SZKOLENIU:

W trakcie proponowanych zajęć omówimy najważniejsze zagadnienia dotyczące stanu zagrożenia epidemicznego i stanu epidemii, ze szczególnym uwzględnieniem propozycji zawartych w projekcie ustawy o możliwości sprawdzania przez pracodawcę szczepień pracowników przeciwko COVID-19. Kwestie te zostaną poddane analizie porównawczej z aktualnymi ramami działań pracodawcy pod kątem minimalizacji ryzyka zagrożenia epidemicznego w miejscu pracy. Omówimy wszelkie kontrowersje wynikające z pobytu pracowników na kwarantannie lub izolacji oraz związane z tym skutki prawne (np. dokumenty przedstawiane przez pracowników, świadczenia pieniężne, weryfikacja przez pracodawcę itp.). Ponadto, wskażemy zasady postępowania pracodawcy w sytuacji przetwarzania danych wrażliwych dotyczących stanu zdrowia.

CELE I KORZYŚCI:

- Podczas zajęć Uczestnicy otrzymają informacje odnośnie planowanych zmian przepisów prawa pracy, a także unikania odpowiedzialności z tytułu nieprawidłowego przetwarzania danych osobowych dotyczących stanu zdrowia (m.in. pod kątem regulacji RODO).
- Szkolenie ułatwi wykonywanie obowiązków służbowych osób zatrudnionych w działach kadrowo-płacowych, zwłaszcza w aspekcie pobytu pracowników na kwarantannie lub izolacji.
- Poruszane zagadnienia pozwolą ponadto na zażegnanie wszelkich potencjalnie konfliktowych i spornych sytuacji, które mogą pojawić się w relacji pracodawca – pracownik.
- W trakcie szkolenia wykorzystywane będą m.in.: aktualny stan prawny, projektowane zmiany w przepisach prawa pracy, orzecznictwo Sądu Najwyższego, stanowiska urzędów (m.in. Ministerstwo Pracy, Państwowa Inspekcja Pracy), poglądy prezentowane w literaturze prawa pracy.

PROGRAM:

- I. Omówienie projektu ustawy pozwalającej pracodawcom na sprawdzanie szczepienia pracowników przeciwko COVID-19:**
 1. Kto będzie ponosić koszty przeprowadzania testów diagnostycznych w kierunku SARS-CoV-2?
 2. W jaki sposób pracodawca będzie mógł sprawdzać, czy pracownicy są zaszczepieni przeciwko COVID-19?
 3. Jakie możliwości prawne będzie mieć pracodawca w odniesieniu do osób, które nie są zaszczepione przeciwko COVID-19?
 4. Jak zapisy projektowanej ustawy odnoszą się do przepisów RODO, a także regulacji dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu?
 5. Jak założenia projektowanej ustawy będą wpływać na osoby zatrudnione na innej podstawie niż umowa o pracę (np. zlecenie, dzieło, kontrakt menedżerski)?
- II. Aktualne możliwości przetwarzania przez pracodawcę informacji dotyczących zaszczepienia pracowników przeciwko COVID-19:**
 1. Jak informacja dotycząca szczepienia przeciwko COVID-19 może rzutować na relacje na linii pracodawca – pracownicy?

2. Jakie działania pod kątem zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy może podejmować pracodawca, aby nie narazić się na zarzut naruszenia przepisów o ochronie danych osobowych (np. RODO)?
3. Czy pracodawca ma możliwości prawne dotyczące dyscyplinowania pracowników w sytuacji ryzyka przenoszenia zakażenia na inne osoby (np. izolacja dziecka pracownika, który żąda dopuszczenia do pracy wykonywanej stacjonarnie)?

III. Kwarantanna, izolacja i inne nieobecności w pracy spowodowane stanem zagrożenia epidemicznego lub stanem epidemii:

1. Jakie dokumenty związane z pobytem na kwarantannie lub izolacji ma obowiązek dostarczyć pracodawcy osoba zatrudniona na podstawie stosunku pracy?
2. Czy pracodawca ma prawo weryfikować prawdziwość złożonej przez pracownika informacji o pobycie na kwarantannie lub izolacji?
3. Jakie świadczenia pieniężne przysługują pracownikom w związku z pobytem na kwarantannie lub izolacji?
4. Czy pracownik przebywający na kwarantannie lub izolacji może korzystać z urlopu wypoczynkowego? Co zrobić, jeżeli kwarantanna lub izolacja rozpoczyna się w trakcie trwającego urlopu wypoczynkowego?
5. W jaki sposób pobyt na kwarantannie lub izolacji wpływa na ewentualną konieczność skierowania pracownika na kontrolne badania lekarskie?
6. Jakie obowiązki dotyczące pobytu na kwarantannie lub izolacji ma osoba zatrudniona na innej podstawie niż stosunek pracy (np. umowa o dzieło, umowa zlecenie, kontrakt menedżerski)?

IV. Zasady przetwarzania danych wrażliwych (np. dotyczących stanu zdrowia):

1. W jakiej sytuacji pracodawca może przetwarzać dane dotyczące stanu zdrowia wyłącznie z inicjatywy osoby zainteresowanej?
2. W jakich sytuacjach pracodawca wchodzi w posiadanie informacji o stanie zdrowia pracowników i nie ma obowiązku uzyskiwania na to ich zgody?
3. Możliwości prawne przetwarzania danych dotyczących stanu zdrowia w sytuacjach nietypowych (np. wnioski o zapomogę z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych ze względu na zły stan zdrowia pracowników lub członków ich rodzin)?
4. Jak prawidłowo postępować w sytuacji przetwarzania danych dotyczących stanu zdrowia pracowników legitymujących się stopniem niepełnosprawności? Czy skierowanie na badania lekarskie musi zawierać informację o stopniu niepełnosprawności? Co powinien zrobić pracodawca, jeżeli pracownik w trakcie trwania zatrudnienia przedstawi orzeczenie o stopniu niepełnosprawności?
5. Czy pracodawca może skierować pracownika na dodatkowe badania lekarskie, jeżeli stan zdrowia pracownika uległ pogorszeniu, ale nieobecność w pracy spowodowana chorobą nie przekroczyła 30 dni?

ADRESACI:

Pracodawcy, pracownicy działów kadrowo-płacowych, osoby kierujące pracownikami.

PROWADZĄCY:

Absolwent Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach, studiów podyplomowych z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi w Szkole Zarządzania Uniwersytetu Śląskiego w Chorzowie, a także studiów podyplomowych z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy na Politechnice Śląskiej w Gliwicach. Wieloletni pracownik Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach. Ma doświadczenie zawodowe w charakterze rzeczownika prasowego oraz w pracy w dziale kadr. Od wielu lat prowadzi szkolenia z zakresu prawa pracy (przede wszystkim czas pracy, ze szczególnym uwzględnieniem czasu pracy w jednostkach samorządu terytorialnego, nawiązywanie i rozwiązywanie stosunków pracy, urlopy wypoczynkowe, uprawnienia związane z rodzicielstwem, mobbing i nierówne traktowanie w zatrudnieniu, dokumentacja pracownicza) dla rozmaitych grup odbiorców (m.in. osoby kierujące pracownikami, pracownicy działów kadr, społeczni inspektorzy pracy, studenci).



Projekt zmian odnośnie sprawdzania przez pracodawcę szczepień przeciwko COVID-19 oraz inne zagadnienia związane z przetwarzaniem danych wrażliwych dotyczących stanu zdrowia



Szkolenie będziemy realizowali w formie webinarium on line.



28 stycznia 2022 r. Szkolenie w godzinach 10:00-14:00



Cena: 359 PLN netto/os. Udział w szkoleniu zwolniony z VAT w przypadku finansowania szkolenia ze środków publicznych.

CENA zawiera: udział w profesjonalnym szkoleniu on-line, materiały szkoleniowe w wersji elektronicznej, certyfikat ukończenia szkolenia, możliwość konsultacji z trenerem.

DANE DO KONTAKTU: Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej Centrum Mazowsze
ul. Żurawia 43, 00-680 Warszawa
tel. 42 307 32 65, fax: (42) 288 12 86
szkolenia@frdl.org.pl

DANE UCZESTNIKA ZGŁASZANEGO NA SZKOLENIE

Nazwa i adres nabywcy
(dane do faktury)

Nazwa i adres odbiorcy

NIP

Telefon

1. Imię i nazwisko uczestnika,
stanowisko,
E-MAIL i TEL. DO KONTAKTU

2. Imię i nazwisko uczestnika,
stanowisko,
E-MAIL i TEL. DO KONTAKTU

Oświadczam, że szkolenie dla ww. pracowników jest kształceniem zawodowym finansowanym w całości lub co najmniej 70% ze środków publicznych (proszę zaznaczyć właściwe) TAK NIE

Proszę o certyfikat w formie: Papierowej
Elektronicznej e mail.....

Proszę o przesłanie faktury na adres mailowy:

Dokonanie zgłoszenia na szkolenie jest równoznaczne z zapoznaniem się i zaakceptowaniem regulaminu szkoleń Fundacji Rozwoju Demokracji Lokalnej zamieszczonym na stronie Organizatora www.frdl.mazowsze.pl oraz zawartej w nim Polityce prywatności i ochrony danych osobowych.

Wypełnioną kartę zgłoszenia należy przesać poprzez formularz zgłoszenia na www.frdl.mazowsze.pl do 25 stycznia 2022 r.

UWAGA Liczba miejsc ograniczona. O udziale w szkoleniu decyduje kolejność zgłoszeń. Zgłoszenie na szkolenie musi zostać potwierdzone przesłaniem do Ośrodka karty zgłoszenia. Brak pisemnej rezygnacji ze szkolenia najpóźniej na trzy dni robocze przed terminem jest równoznaczny z obciążeniem Państwa należnością za szkolenie niezależnie od przyczyny rezygnacji. Płatność należy uregulować przelewem na podstawie wystawionej i przesłanej FV.

Podpis osoby upoważnionej _____