



OŚRODEK SZKOLEŃ
I INFORMACJI

"EFFECT" JOANNA
JAROSZ-OPOLKA

★★★★☆ 4,4 / 5

533 oceny

ROZWIĄZYWANIE UMÓW O PRACĘ W 2025 ROKU – JAK ZGODNIE Z PRAWEM ROZSTAĆ SIĘ Z PRACOWNIKIEM?

Numer usługi 2025/07/30/7829/2911647

910,20 PLN brutto
740,00 PLN netto
151,70 PLN brutto/h
123,33 PLN netto/h

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

📄 Usługa szkoleniowa

🕒 6 h

📅 23.10.2025 do 23.10.2025

Informacje podstawowe

Kategoria

Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi

Grupa docelowa usługi

Szkolenie dla:

- Prezesów, Dyrektorów zarządzających, Właścicieli firm
- Dyrektorów Personalnych, Kierowników Działów Kadr
- Szefów Zespołów
- Kierowników Działów, osób pełniących funkcje kierownicze i zarządzających zespołem pracowników

Minimalna liczba uczestników

10

Maksymalna liczba uczestników

40

Data zakończenia rekrutacji

22-10-2025

Forma prowadzenia usługi

zdalna w czasie rzeczywistym

Liczba godzin usługi

6

Podstawa uzyskania wpisu do BUR

Certyfikat systemu zarządzania jakością wg. ISO 9001:2015 (PN-EN ISO 9001:2015) - w zakresie usług szkoleniowych

Cel

Cel edukacyjny

Usługa "Rozwiązywanie umów o pracę w 2025 roku – jak zgodnie z prawem rozstać się z pracownikiem?" przygotowuje do samodzielnego wykonywania zadań związanych z kadrami w zakresie wypowiedzania umów o pracę oraz usystematyzowania wiedzy z obszaru prawa pracy, niezbędnej do efektywnego zarządzania działem

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik szkolenia posługuje się wiedzą w zakresie rozwiązywania umów o pracę	- charakteryzuje rodzaje umów o pracę - omawia jak prawidłowo rozwiązać umowę o pracę - określa podstawę i tryb rozwiązania umowy o pracę - formułuje przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę - omawia jak obliczać okres wypowiedzenia umowy o pracę - omawia jak skutecznie doręczyć pracownikowi wypowiedzenie - omawia jak prawidłowo stosować wypowiedzenie zmieniające - omawia w jakich sytuacjach następuje rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia - omawia jak stosować ochronę działacza związkowego - omawia jak dokonać zmiany warunków pracy i płacy pracownikowi podlegającemu szczególnej ochronie - omawia jak prawidłowo ustalać prawo do odprawy pieniężnej	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się?

TAK

Pytanie 2. Czy dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji?

TAK

Pytanie 3. Czy dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

TAK

Program

Usługa skierowana do dyrektorów personalnych, kierowników i pracowników działu kadr, osób pełniących funkcje kierownicze i zarządzających zespołem pracowników

Usługa online w czasie rzeczywistym, realizowana w ramach 1 grupy szkoleniowej, bez podziału na grupy.

Uczestnik powinien posiadać komputer lub inne urządzenie z dostępem do internetu, wyposażony w kamerę, głośnik i mikrofon.

1 godzina szkolenia = 45 minut

Przerwy nie wliczają się w czas trwania usługi i trwają 15 minut.

WALIDACJA - test teoretyczny przeprowadzony na zakończenie szkolenia

<https://effect.edu.pl/szkolenia-dla-menedzerow/rozwiazywanie-umow-o-prace-wypowiedzenie-umowy-o-prace?date=80414>

Jak rozwiązać umowę o pracę na odległość? Kiedy oświadczenie jest skuteczne? Kiedy można wysłać na pocztę prywatną pracownika? Zwolnienie pracownika zdalnego.

Z jaką datą uznawać doręczenia zastępcze oświadczeń o rozwiązaniu umowy?

Czy to takie oczywiste? – rozbieżne orzecznictwo SN.

Jakie są skutki wadliwych oświadczeń woli o rozwiązaniu umowy o pracę?

W jaki sposób odwołać (cofnąć) oświadczenie woli? Jak dokumentować? Jak usuwać błędy popełniane przez pracodawcę w związku z rozwiązaniem umowy? Jak i kiedy jest to możliwe? Kiedy masz obowiązek cofnąć wypowiedzenie?

Jak prawidłowo rozwiązać umowę o pracę na mocy porozumienia stron? Jaka może być dodatkowa treść porozumienia rozwiązującego umowę? Czy można ustalić warunek zawieszający rozwiązania umowy na mocy porozumienia stron? Jak długo oferta rozwiązania umowy wiąże? Zaproszenie do rokowań a rozwiązanie umowy na mocy porozumienia stron.

Czy można przyznać pracownikowi dodatkowe świadczenia w zamian za rozwiązanie umowy za porozumieniem stron? Co z dyscypliną finansów publicznych? Pozorność porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę. Zmiana trybu rozwiązania umowy na podstawie ugody.

Czy poinformowanie pracownika o możliwości rozwiązania umowy jest groźbą bezprawną? Jak postąpić kiedy pracownik uchylił się od skutków prawnych oświadczenia pod wpływem groźby? Czy jest to wiążące? Jak rozumieć groźbę?

Czy pracownik może uchylić się od oświadczenia złożonego pod wpływem błędu? Jak rozumieć błąd? Uchylenie się od oświadczenia przez pracownicę w ciąży.

Jak formułować przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę? Wielość przyczyn w orzecznictwie SN. Co bada sąd pracy? Do jak „odległych” zdarzeń wola sięgać? Czy oświadczenie polega na wykładni? Ocena spełnienia wymogu wskazania przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia. Co z przyczynami, które były przedmiotem kar porządkowych?

Jak prawidłowo liczyć okres wypowiedzenia? Od kiedy biegnie? Skracanie okresów wypowiedzenia? Co z wypowiedzeniem umownym?

Jakie są uprawnienia pracodawcy w związku z wypowiedzeniem? W jaki sposób je prawidłowo realizować?

Jakie są obowiązki pracodawcy w związku z wypowiedzeniem?

Jakie są najbardziej popularne przyczyny wypowiedzenia? Jakie mogą być to przyczyny? (utrata zaufania, krytyka pracodawcy, absencje chorobowe dezorganizujące pracę, utrata zdolności na zajmowanym stanowisku, brak wydajności, oczekiwań, dezorganizacja pracy).

Zasady oceny pracownika.

Czy wiek emerytalny może być przyczyną wypowiedzenia?

Ujawnienie wynagrodzenia przez pracownika innym osobom w świetle dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2023/970 z dnia 10 maja 2023r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń (...).

Jak rozumieć zakaz wypowiedzania w okresie urlopu albo innej usprawiedliwionej nieobecności? Jak są warunki objęcia pracownika ochroną z art. 41 Kp? Zakaz wypowiedzania umowy jako gwarancja powrotu do pracy – orzeczenie

Jak stosować prawidłowo ochronę przedemerytalną? Co w sytuacji kiedy pracownik chroniony utracił zdolność do pracy? Wcześniejszy wiek emerytalny a ochrona. Kontynuacja zatrudnienia po osiągnięciu wieku emerytalnego.

Co w sytuacji kiedy pracownik chroniony art. 39 Kp traci zdolność do pracy na zajmowanym stanowisku?

Jak prawidłowo stosować wypowiedzenie zmieniające? Kiedy porozumienie zmieniające a kiedy wypowiedzenie zmieniające?

Jaka powinna być treść wypowiedzenia zmieniającego.

Kiedy nowy zakres czynności pracownika wymaga wypowiedzenia zmieniającego?

Jak stosować ochronę działacza związkowego? Jakich działań dotyczy? Czy ochrona ma charakter bezwzględny?

Jak rozumieć nadużycie prawa podmiotowego działacza związkowego? Ochrona działacza związkowego a nieuzasadnione uprzywilejowanie pracownika we sferach nie dotyczących sprawowania przez działacza funkcji.

„Zwykle” przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę a ochrona działacza związkowego.

Jak wygląda kwestia żądania zabezpieczenia w trakcie trwania postępowania przed sądem pracy?

Kto może z niego korzystać?

Sposób realizacji obowiązku dalszego zatrudnienia pracownika w praktyce. Obowiązek dalszego zatrudnienia a umowa o pracę na czas określony. Obowiązek zgłoszenia gotowości do zatrudnienia. Egzekucja obowiązku dalszego zatrudnienia. Obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika a wypowiedzenie zmieniające. Zakończenie obowiązku dalszego zatrudnienia pracownika z zabezpieczenia. Prawomocne zakończenie postępowania sądowego – możliwe warianty.

Jakie są przesłanki rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika? Co to jest ciężkie naruszenie? Jak formułować oświadczenie o rozwiązaniu umowy?

Jak liczyć miesięczny termin do rozwiązania umowy ze skutkiem natychmiastowym? Postępowanie wyjaśniające a termin. Kto ma powziąć informację o podstawie do rozwiązania umowy?

Z jakich przyczyn można rozwiązać umowę o pracę? (na przykładach). Brak dbałości o dobro pracodawcy. Niezawiadomienie o terminach pełnionej służby, kopiowanie baz danych, niezawiadomienie o nieobecności w pracy, nieusprawiedliwione nieobecności, mobbing, niewłaściwe traktowanie podległych pracowników (postawa powodująca dużą rotację pracowników), konflikty w pracy. Inne przyczyny. W jaki sposób brak reakcji pracodawcy na nieobecności mogą wpłynąć na ocenę zwolnienia z pracy pracownika?

Jak prawidłowo rozwiązać umowę o pracę bez winy pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu upływu okresu tzw. „ochronnego”? Jak badać zdolność do pracy? Moment zwolnienia. Wcześniejszy powrót ze świadczenia rehabilitacyjnego (jak postąpić).

Szczególna ochrona pracowników wynikająca z art. 177Kp? Kiedy można zwolnić? Co oznacza termin „prowadzenie postępowania przygotowawczego przez zwolnieniem”? Jaka jest odpowiedzialność za naruszenie przepisu 177 Kp? Jak prawidłowo liczyć ochronę (ciążą, macierzyński, rodzicielski, ojcowski, urlop opiekuńczy). Jak są ograniczenia ochrony? Przedłużenie umowy.

Jak wygląda ochrona pracowników powołanych do służby wojskowej? Wygaśnięcie stosunku pracy z powodu pełnienia służby wojskowej przez pracownika.

Czy jest możliwe uwzględnienie roszczenia alternatywnego pracownika szczególnie chronionego? Likwidacja stanowiska a propozycja innej pracy – czy taki obowiązek istnieje?

Jak rozumieć likwidację stanowiska pracy a jak likwidację przez redukcję? (orzecznictwo SN).

Jakie mogą być kryteria doboru do zwolnienia? Czy kryterium może być fakt korzystania z urlopu bezpłatnego? Wielkość kryteriów. W jaki sposób zapoznać pracownika z kryteriami? Co w sytuacji kiedy kryteria nie zostaną przedstawione pracownikowi? Porównanie sytuacji pracownika z innymi pracownikami przy wypowiedzeniu umowy o pracę. Zmiana struktury organizacyjnej zakładu a prawo pracodawcy likwidacji konkretnych stanowisk pracy.

Jak prawidłowo stosować przepisy ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników?

Co to są grupowe zwolnienia i jak wpływają na szczególną ochronę stosunku pracy? Modyfikacja przepisów Kp o ochronie. Dodatek wyrównawczy.

Co to są zwolnienia indywidualne? Co oznacza termin „niemożność dalszego zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku pracy” w rozumieniu ustawy.

Co to są zwolnienia indywidualne? Jak rozumieć termin „wyłączna przyczyna”? Co oznacza termin „niemożność dalszego zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku pracy” w rozumieniu ustawy.

Jak dokonać zmiany warunków pracy i płacy pracownikowi podlegającemu szczególnej ochronie?

Co z wypowiedzeniem warunków pracy i płacy pracownikowi korzystającemu z obniżonego wymiaru czasu pracy w związku z korzystaniem z urlopu wychowawczego?

Jak prawidłowo ustalać prawo do odprawy pieniężnej? Odprawa a wypowiedzenie zmieniające. Odprawa a rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Czy zasądzenie odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę automatycznie powoduje nabycie prawa do odprawy pieniężnej? Zbieg prawa do odprawy pieniężnej z innymi świadczeniami. Kiedy odprawa staje się wymagalna? Ochrona odprawy.

Jak skorygować prawidłowo treść świadectwa pracy pracownika po prawomocnym wyroku sądu na skutek odwołani od rozwiązania umowy lub wypowiedzenia? Jak w tym zakresie występują obowiązki?

Jak prawidłowo postąpić z wyrokiem przywracającym do pracy? Co z wynagrodzeniem za czas pozostawania bez pracy? Jak są skutki niewykonania wyroku przywracającego do pracy? Jak są skutki niezdolności pracownika do pracy po wyroku przywracającym do pracy? Jak postąpić w razie przywrócenia do pracy pracownika na stanowisko już zajęte? Czy sąd może przywrócić do pracy na inne stanowisko?

Realizacja wyroku przywracającego do pracy.

Czy za okres pozostawania bez pracy przysługuje urlop wypoczynkowy? Dopuszczalność rozwiązania stosunku pracy po przywróceniu do pracy.

Jak postąpić w przypadku złożenia przez pracownika o rozwiązaniu umowy ze skutkiem natychmiastowym z winy pracodawcy? Co z odszkodowaniem jeżeli nie zgadzamy się z przyczyną zwolnienia? W jakiej formie pracownik powinien złożyć oświadczenie i jaka powinna być treść świadectwa pracy. Odszkodowanie żądane przez pracodawcę w wyniku nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika.

Wygaśnięcie stosunku pracy z powody tymczasowego aresztowania. Postępowanie pracodawcy.

Jak prawidłowo rozwiązać stosunek pracy nawiązany na podstawie powołania. Odwołanie ze stanowiska. Swoboda odwołania.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 6

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 6 Rozwiązywanie umów o pracę w 2025 roku – część I-wykład	Trener Effectu	23-10-2025	09:00	10:30	01:30
2 z 6 Rozwiązywanie umów o pracę w 2025 roku – przerwa	Trener Effectu	23-10-2025	10:30	10:45	00:15
3 z 6 Rozwiązywanie umów o pracę w 2025 roku – część II-wykład	Trener Effectu	23-10-2025	10:45	12:15	01:30
4 z 6 Rozwiązywanie umów o pracę w 2025 roku – przerwa	Trener Effectu	23-10-2025	12:15	12:30	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
5 z 6 Rozwiązywanie umów o pracę w 2025 roku – część III-wykład	Trener Effectu	23-10-2025	12:30	13:45	01:15
6 z 6 Rozwiązywanie umów o pracę w 2025 roku – WALIDACJA-test	-	23-10-2025	13:45	14:00	00:15

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	910,20 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	740,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	151,70 PLN
Koszt osobogodziny netto	123,33 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Trener Effectu

Wieloletni Sędzia Sądu Pracy, Ekspert przeciwdziałania mobbingowi w pracy

Znany i doświadczony wykładowca akademicki.
Od 1999 r. wykładowca – asystent w Katedrze Prawa.

Autorka licznych artykułów:

„Nowelizacja Kodeksu pracy”,
„Ogólne zasady rozwiązywania umów o pracę”,
„Wypowiedzenie warunków pracy i płacy”,
„Rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika”, także publikacji książkowych „Kodeks pracy i karta nauczyciela w praktyce” oraz „Fundusz świadczeń socjalnych w praktyce”.

Prowadziła szkolenia dla pracowników służby cywilnej, kadry kierowniczej oraz specjalistów działów kadr. Przeszkoliła między innymi kilkuset specjalistów działów kadr, menedżerów firmy KGHM Polska Miedź S.A. Zrealizowała cykl szkoleń dla firmy Man Star Trucks & Buses Sp. z o.o., PEC Katowice S.A., PEC Sp. z o.o. w Tychach, PEC w Dąbrowie Górniczej S.A. Używa twórczych narzędzi dla przedstawienia istoty problemu. Jakość pracy potwierdzają uczestnicy ? najwyższe oceny i zwiększenie sprawności i skuteczności. Listy referencyjne ze szkoleń prowadzonych przez wykładowcę znajdują się na naszej stronie internetowej w zakładce Referencje.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Materiały - Pliki dokumentów przygotowanych w formacie PDF

Informacje dodatkowe

Podana liczba godzin usługi dotyczy godzin lekcyjnych.

Cena szkolenia obejmuje: udział w szkoleniu z ćwiczeniami, materiały szkoleniowe w wersji pdf, elektroniczny certyfikat o podwyższeniu kwalifikacji zawodowych.

Organizujemy **szkolenia zamknięte**, prowadzone przez ekspertów, praktyków w danej branży. Koncentrujemy się na potrzebach dobrze zdefiniowanych. Dostarczamy rozwiązania dostosowane zarówno do oczekiwań Uczestników, ich sposobu pracy, jak i specyfiki Firmy, jej kultury organizacyjnej oraz wyznaczonych celów. Skorzystaj z naszego Katalogu autorskich programów albo wspólnie wypracujmy nową **ofertę szkoleniową** uwzględniającą rzeczywiste potrzeby Twojej firmy.

Warunki techniczne

Usługa online w czasie rzeczywistym na platformie ZOOM

Logowanie przez kliknięcie w link, który uczestnik otrzymuje drogą mailową, przed rozpoczęciem usługi (aktywny w godzinach 8.00-16.00 w dniu szkolenia)

Wymagania techniczne: komputer, laptop lub inne urządzenie z dostępem do internetu z prędkością łącza od 512 KB/sek., kamera, mikrofon-wbudowane lub wejście USB, słuchawki (opcjonalnie)

Wymagania sprzętowe - system operacyjny Windows 8/10/11, macOS, Linux, Chrome OS. Przeglądarka - Google Chrome, Mozilla Firefox, Safari, Edge lub Opera

- Proste, intuicyjne uruchamianie szkolenia na urządzeniach.
- Po rejestracji na szkolenie wszystkie kwestie techniczne będą Państwu przesłane drogą mailową.

Kontakt



Joanna Kuś

E-mail effect@effect.edu.pl

Telefon (+48) 662 297 689