

Dochodzenie roszczeń w sprawach pracowniczych

Harmonogram

MIEJSCE:

Wskazane przez
Zamawiającego

DATA:

Ustalona z
Zamawiającym

CENA:

- 3800 zł brutto
(wersja stacjonarna)
- 3400 zł brutto
(wersja on-line)

* w cenę wliczono 15 sztuk
materiałów (druk, długopis, notatnik),
każda kolejna sztuka
6,5 zł brutto

1. Sposoby dochodzenia roszczeń pracowniczych (postępowanie przed komisją pojednawczą, postępowanie pojednawcze, postępowanie mediacyjne, postępowanie arbitrażowe, proces). Przechodzenie z jednego trybu dochodzenia roszczeń na inny.
2. Pojęcie pracownika i pracodawcy. Specyficzne pojmowanie zdolności sądowej pracodawcy na gruncie kodeksu pracy oraz na gruncie art. 460 § 1 k.p.c. i wynikające z tego komplikacje praktyczne.
3. Rodzaje spraw rozpoznawanych w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy. Niedopuszczalność drogi sądowej – regulacja szczególna zawarta w art. 464 k.p.c.

4. Szczególna regulacja pełnomocnictwa w sprawach z zakresu prawa pracy, w tym wymóg przewidziany w art. 470 k.p.c. i skutki jego niedochowania.

5. Właściwość miejscowa i właściwość rzeczowa sądu pracy.

6. Wniesienie powództwa (w tym z zastosowaniem art. 466 k.p.c.), ograniczenie zastosowania art. 130 k.p.c. w sprawach pracowniczych. Precyzowanie treści powództwa i usuwanie braków formalnych pozwu w ramach posiedzenia przygotowawczego.

7. Ograniczenia dopuszczalności ugody sądowej i innych czynności materialno-dyspozycyjnych przewidziane w art. 469 k.p.c.

8. Grzywna i odmowa przyznania kosztów jako środki dyscyplinujące w sprawach pracowniczych.

9. Wyłączenie ograniczeń dowodowych w sprawach pracowniczych.

10. Przepisy szczególne dotyczące wyroków wydawanych w sprawach pracowniczych.

11. Apelacja i skarga kasacyjna w sprawach w zakresie prawa pracy.

12. Egzekucja sądowa prowadzona z udziałem pracownika ze szczególnym uwzględnieniem egzekucji z wynagrodzenia za pracę.



PeDaGo

Rynek Główny 28

31-010 Kraków

tel: 12 341 61 77

fax: 12 341 61 76

kom: 534 301 352

biuro@pedago.pl

www.pedago.pl