

PRACOWNICZE UPRAWNIENIA ZWIĄZANE Z RODZICIELSTWEM

INFORMACJE O SZKOLENIU:

Przepisy prawa pracy przewidują cały szereg uprawnień związanych z rodzicielstwem, z których pracujący rodzice mogą korzystać już od momentu stwierdzenia stanu ciąży, przez okres dzieciństwa, aż do uzyskania przez dziecko pełnoletności (np. urlop wychowawczy na niepełnosprawne dziecko). To nie tylko uprawnienia dotyczące kobiet w ciąży i karmiących dziecko piersią (np. zmiana warunków pracy, przerwy na karmienie), urlopy związane z rodzicielstwem (tj. urlop macierzyński, rodzicielski, ojcowski, wychowawczy), ale także różne formy zwolnienia od pracy (np. tzw. urlop okolicznościowy, opieka nad dzieckiem w wieku do 14 lat, badania lekarskie), czy szczególne formy i zasady korzystania z urlopu wypoczynkowego. Status rodzica może w sposób istotny wpływać na sposób organizacji pracy, wymuszając na pracodawcy określone zmiany w tym zakresie, np. zakaz zatrudniania w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych, wyjazdów w delegacje. Stosunek pracy pracujących rodziców podlega szczególnej ochronie trwałości, z czym wiążą się również specyficzne uprawnienia w przypadku niezgodnego z prawem zwolnienia pracownika posiadającego ten status. Te wszystkie kwestie zostaną szczegółowo omówione na proponowanym Państwu szkoleniu na podstawie licznych przykładów praktycznych.

Program szkolenia uwzględnia zmiany związane z wdrożeniem dyrektywy w/s równowagi między życiem zawodowym, a prywatnym rodziców i opiekunów (2019/1158).

CELE I KORZYŚCI:

Podczas szkolenia uczestnik dowie się m.in.:

- Czy umowa o pracę, zawarta z kobietą w ciąży może zostać uznana za nieważną?
- Czy rolę zaświadczenia potwierdzającego stan ciąży może pełnić e-ZLA „ciążowe” (kod B)?
- Czy zwolnienia na badania w okresie ciąży muszą być usprawiedliwiane zaświadczeniem lekarskim?
- Czy ochrona z art. 177 KP ma zastosowanie w przypadku, gdy ciąża skończyła się poronieniem?
- Czy pracownica, która zaszła w ciążę po zawarciu z pracodawcą porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę może powołać się na ochronę z art. 177 KP?
- Do jakiego terminu pracownica powinna złożyć oświadczenie o błędzie uchylając się w ten sposób od rozwiązania przez siebie umowy o pracę za wypowiedzeniem lub w trybie porozumienia stron?
- Jak liczyć upływ 3-go miesiąca ciąży, który powoduje wydłużenie terminowej umowy o pracę do dnia porodu?
- Czy przedłużenie terminowej umowy o pracę do dnia porodu w trybie art. 177 § 3 KP może doprowadzić do jej przekształcenia w umowę o pracę na czas nieokreślony z powodu przekroczenia „limitu 3/33”?
- Jak długo trwa ochrona pracownika przed zwolnieniem z powodu przedłużającej się nieobecności spowodowanej chorobą (art. 53 § 1 pkt 1b KP)?
- W jakich sytuacjach możliwa jest zmiana warunków umowy o pracę w okresie ciąży pracownicy?
- Jakie roszczenia przysługują pracownikowi zwolnionemu z pracy w okresie korzystania z uprawnień rodzicielskich?
- Jak uregulowana została sprawa prac wzbronionych kobietom w ciąży oraz kobietom karmiącym?
- W jakich sytuacjach i na jakich zasadach pracodawca powinien dostosować warunki zatrudnienia kobiety w ciąży i kobiety karmiącej?
- Czy w regulaminie pracy należy zamieścić wykaz prac wzbronionych kobietom, jeżeli pracodawca w ogóle nie zatrudnia kobiet?
- Czy kobieta w ciąży oraz karmiąca korzystają z dwóch różnych tzw. przerw monitorowych?
- Czy będąca w ciąży prezes zarządu może pracować w godzinach nadliczbowych?
- Na jakich zasadach pracownica może podzielić się urlopem macierzyńskim z ojcem dziecka lub innym członkiem najbliższej rodziny?
- Na jakich warunkach udzielany jest „adopcyjny urlop macierzyński”?
- Czy pracownik jest zobowiązany odpracować urlop na prawach urlopu macierzyńskiego, jeżeli sąd opiekuńczy oddalił wniosek o przysposobienie dziecka?

- Czy po rezygnacji z urlopu rodzicielskiego i jego przejęciu przez ojca dziecka, pracownica może ponownie przejąć od niego pozostałą część tego urlopu?
- Jak ustalić okres wydłużenia urlopu rodzicielskiego w przypadku łączenia go z wykonywaniem pracy?
- Czy pracownik ma prawo do urlopu rodzicielskiego, jeżeli jego żona jest cudzoziemką i korzystała z urlopu macierzyńskiego na zasadach obcego prawa?
- Jak udzielić urlopu wypoczynkowego w okresie łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą?
- Na jakich warunkach udzielany jest „adopcyjny urlop rodzicielski”?
- Na jakich warunkach udzielany jest urlop ojcowski?
- Czy śmierć dziecka przerywa urlop ojcowski lub uniemożliwia jego wykorzystanie, jeżeli dziecko zmarło przed jego rozpoczęciem?
- Czy pracodawca może odwołać pracownika z urlopu ojcowskiego w razie zaistnienia szczególnych potrzeb zakładu pracy?
- Na jakich warunkach udzielany jest urlop wychowawczy?
- Czy pracownik korzystający z urlopu wychowawczego może oddać dziecko do żłobka czy przedszkola na 3-4 godziny dziennie?
- W jaki sposób łączenie urlopu rodzicielskiego z pracą oraz obniżenie wymiaru etatu zamiast urlopu wychowawczego wpływa na wymiar urlopu wypoczynkowego?
- Jaki urlop przysługuje pracownicy, która urodziła dziecko podczas korzystania z urlopu rodzicielskiego bądź urlopu wychowawczego?
- Czy rodzice mogą podzielić się zwolnieniem na dziecko w wieku do lat 14?
- Czy z uprawnień związanych z rodzicielstwem może korzystać pracownik, którego małżonek/małżonka jest osobą bezrobotną?
- Czy matka dziecka może wykorzystać 2 dni urlopu okolicznościowego z tytułu urodzenia dziecka po zakończeniu urlopu rodzicielskiego?
- Ile dni „urlopu okolicznościowego” przysługuje z tytułu urodzenia dziecka martwego lub zgonu dziecka tuż po porodzie?
- Czy urodzenie dziecka pracownika, podczas pobytu na urlopie wypoczynkowym, przerywa ten urlop?
- Czy zobligowanie pracownicy karmiącej dziecko piersią do pracy w trakcie przerwy na karmienie powoduje powstanie pracy nadliczbowej?
- Czy możliwe jest łączenie przerwy na karmienie z opieką na dziecko w tym samym dniu?
- Jakie uprawnienia przysługują rodzicom dziecka w wieku do 8 lat?
- Jak ustalić liczbę godzin zwolnienia w przypadku zmiany wymiaru etatu w trakcie roku kalendarzowego?
- Z ilu dni/godzin zwolnienia na dziecko w wieku do 14 lat może skorzystać pracownik, którego dzieci pochodzą z dwóch lub więcej związków małżeńskich?
- Czy w trybie art. 163 § 3 KP urlop wypoczynkowy może zostać udzielony zaliczkowo?
- W jakich przypadkach urlop wychowawczy nie obniża wymiaru urlopu wypoczynkowego?
- W jakich przypadkach urlop wychowawczy nie chroni pracownika przed zwolnieniem z pracy?
- Z jakich elastycznych form zatrudnienia mogą korzystać pracujący rodzice?
- Jakie przyczyny mogą uzasadniać odmowę akceptacji wniosku pracownika w przedmiocie łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą oraz korzystania z uprawnień określonych w art. 67⁶ § 6 KP i art. 142¹ KP?
- W jaki sposób należy dokumentować uprawnienia związane z rodzicielstwem?
- Jakie działania mogą zostać uznane za wykroczenie przeciw pracowniczym prawom związanym z rodzicielstwem?
- Jakie zmiany do polskiego prawa wprowadza dyrektywa w/s równowagi między życiem zawodowym, a prywatnym rodziców i opiekunów (2019/1158)?

PROGRAM:

- 1. Stwierdzenie stanu ciąży orzeczeniem lekarskim (art. 185 KP) i jego następstwa.**
- 2. Obowiązek zwolnienia na badania lekarskie pracownicy w ciąży.**
- 3. Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy w okresie ciąży (art. 177 KP):**
 - wydłużenie terminowej umowy do dnia porodu,
 - zakaz wypowiedzania umowy po pracę,
 - wycofanie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę przez ciężarną pracownicę oraz pracodawcę,
 - wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy po sądowym przywróceniu do pracy (art. 47 i 57 KP),
 - odszkodowanie z tytułu naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów terminowych (art. 50 KP),
 - ochrona przed zwolnieniem z powodu wydłużającej się nieobecności w pracy (art. 53 KP).

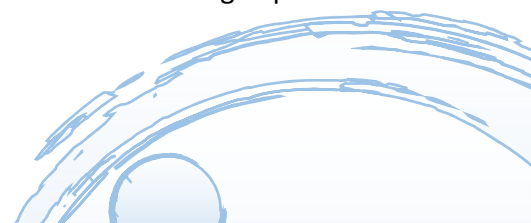
4. **Prace wzbronione kobietom w ciąży oraz kobietom karmiącym (art. 176 KP).**
5. **Zmiana warunków pracy pracownicy w ciąży lub karmiącej dziecko piersią.**
6. **Urlop okolicznościowy z tytułu urodzenia dziecka:**
 - możliwość skorzystania przez matkę dziecka,
 - w jakim terminie należy wykorzystać urlop okolicznościowy?
7. **Zasady korzystania z przerwy na karmienie dziecko piersią (art. 187 KP):**
 - czy konieczne jest zaświadczenie o potrzebie karmienia?
 - czy praca podczas niewykorzystanej przerwy powoduje powstanie nadgodzin?
8. **Warunkowa praca kobiety ciężarnej i karmiącej (art. 148 i 178 KP):**
 - zatrudnianie w porze nocnej,
 - delegacje,
 - praca w systemach czasu pracy przewidujących wydłużenie dobowego wymiaru ponad 8 godzin,
 - przerywany system czasu pracy.
9. **Wniosek o pracę zdalną (art. 142¹ KP).**
10. **Uprawnienia pracownicze pracowników wychowujących dziecko w wieku do lat 8:**
 - praca w systemach czasu pracy przewidujących wydłużenie dobowego wymiaru ponad 8 godzin,
 - praca nadliczbowa,
 - zatrudnianie w porze nocnej,
 - system przerywanego czasu pracy,
 - delegacje.
11. **Elastyczne formy zatrudnienia:**
 - praca zdalna,
 - przerywany czas pracy,
 - skrócony tydzień pracy,
 - weekendowy czas pracy,
 - ruchomy czas pracy,
 - indywidualny rozkład czasu pracy.
12. **Szczególne uprawnienia związane z urlopem wypoczynkowym:**
 - przesunięcie i przerwanie urlopu z powodu porodu,
 - urlop wypoczynkowy wykorzystywany na zasadach art. 163 KP, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, rodzicielskim lub ojcowskim.
13. **Opieka na dziecko w wielu do 14 lat:**
 - problem zaświadczenia z zakładu pracy drugiego rodzica/opiekuna prawnego,
 - możliwość podziału pomiędzy rodzicami/opiekunami prawnymi,
 - korzystanie z opieki w przypadku dzieci pochodzących z różnych związków małżeńskich.
14. **Łączenie przerwy na karmienie z opieką na dziecko do 14 lat.**
15. **Podział uprawnień pomiędzy rodziców/opiekunów prawnych (art. 189¹ KP).**
16. **Zasady korzystania z urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego oraz ojcowskiego i związana z tymi urloпами szczególna ochrona trwałości stosunku pracy.**
17. **Urlop wychowawczy oraz obniżenie wymiaru etatu zamiast urlopu wychowawczego.**
18. **Wykroczenia przeciwko uprawnieniom związanym z rodzicielstwem (art. 281 pkt 5 KP).**
19. **Podsumowanie.**

ADRESACI:

Pracodawcy i pracownicy, zwłaszcza osoby zajmujące obsługą kadrową jednostek publicznych i przedsiębiorstw, pracownicy firm outsourcingowych prowadzących obsługę kadrowo-płacową różnych instytucji.

PROWADZĄCY:

Doktor nauk prawnych, wykładowca, szkoleniowiec, były wieloletni pracownik Państwowej Inspekcji Pracy i członek Komisji Prawnej Głównego Inspektora Pracy, autor książek oraz wielu publikacji ukazujących się w fachowej literaturze prawniczej z dziedziny prawa pracy i prawa spółek, laureat „Złotych Szelek” za wyjaśnianie skomplikowanych problemów prawnych zrozumiałym i klarownym językiem, biegły sądowy z zakresu stosunku pracy z elementem międzynarodowym (międzynarodowe prawo pracy) i delegowania pracowników do innego państwa celem świadczenia usług.



Pracownicze uprawnienia związane z rodzicielstwem



Szkolenie będziemy realizowali w formie webinarium on line.



19 lipca 2022 r.

Szkolenie w godzinach 9:00-13:30



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 Szkoleniowe w Łodzi
ul. Jaracza 74, 90-242 Łódź
tel. 535 162 759 biuro@frdl-lodz.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-lodz.pl oraz zawartej w nim Polityce prywatności i ochrony danych osobowych.

Zgłoszenia prosimy przesyłać do 14 lipca 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 _____

