

PLANOWANE ZMIANY Z ZAKRESU PRAWA PRACY

WAŻNE INFORMACJE:

Proponujemy Państwu udział w zajęciach, podczas których kompleksowo podsumujemy najważniejsze projektowane zmiany w przepisach prawa pracy:

- Unijną dyrektywę Work-Life Balance, która wprowadza nowe uprawnienia pracownicze związane z rodzicielstwem. Uczestnicy dowiedzą się m.in. kiedy pracownicy będą mogli wnioskować o udzielenie urlopu opiekuńczego, jak również jakie wymogi formalne będą niezbędne do udzielenia zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych.
- Wskażemy okoliczności, które pracodawca będzie musiał brać pod uwagę pod kątem projektowanych zmian dotyczących pracy zdalnej (np. niezbędne dokumenty, konsultacje ze związkami zawodowymi czy zwrot kosztów poniesionych przez pracowników).
- Omówimy zmianę przepisów dotyczących wyrывkowej kontroli trzeźwości pracowników, a także skutki prawne z tym związane np. Czy osoby przeprowadzające takie badanie muszą mieć upoważnienie od pracodawcy? Jaka zawartość alkoholu w organizmie pracownika będzie traktowana jak jej brak?
- Przyjrzymy się również pozostałym planowanym zmianom w przepisach prawa pracy, zwłaszcza pod kątem nowych wymogów dotyczących wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, jak również dodatkowych uprawnień dla rodziców dzieci do lat 8 (np. elastyczna organizacja czasu pracy).

Program szkolenia będzie na bieżąco aktualizowany w razie pojawienia się nowych regulacji z zakresu prawa pracy.

CELE I KORZYŚCI:

- Kompleksowe omówienie projektowanych zmian w prawie pracy.
- Zdobycie wiedzy z zakresu planowanej do wdrożenia dyrektywy urlopowej, jak również dodatkowych uprawnień dla rodziców dzieci do lat 8 (np. elastyczna organizacja czasu pracy), pracy zdalnej, wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, badania trzeźwości pracowników.
- Poza ułatwieniem wykonywania swoich czynności służbowych Uczestnicy będą mogli lepiej przygotować się na planowane zmiany w przepisach Kodeksu pracy. Dzięki temu łatwiej będzie podjąć wszelkie niezbędne działania związane z nowymi uprawnieniami pracowników oraz obowiązków ciążących na pracodawcy.
- Poruszane zagadnienia pozwolą ponadto na zażegnanie wszelkich potencjalnie spornych sytuacji, które mogą pojawić się w relacji pracodawca – pracownik, a także pozwolą na uniknięcie ponoszenia ewentualnej odpowiedzialności wykroczeniowej z tytułu naruszenia planowanych regulacji prawnych.

PROGRAM:

- 1. Projektowane zmiany w przepisach prawa pracy wynikające z unijnej dyrektywy nr 2019/1158 tzw. Work-Life Balance:**
 - Wydłużenie urlopu rodzicielskiego.
 - Skrócenie okresu, w którym pracownik-ojciec może korzystać z urlopu ojcowskiego.
 - Nowy urlop opiekuńczy.
 - Nowe zwolnienie od pracy (w wymiarze 2 dni albo 16 godzin) z powodu działania siły wyższej, w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem.
- 2. Projektowane zmiany dotyczące pracy zdalnej:**
 - W jakich sytuacjach będzie dopuszczalne wykonywanie pracy zdalnej?

- Jakie nowe obowiązki będą spoczywać na pracodawcy w związku ze świadczeniem pracy zdalnej?
 - Jak planowane regulacje dotyczące pracy zdalnej będą odnosić się do zagadnień związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy (np. ocena ryzyka zawodowego, wypadki przy pracy zdalnej itp.)?
 - Wymogi formalne dotyczące prawidłowego wprowadzenia pracy zdalnej na podstawie projektowanych zmian - regulamin pracy zdalnej, porozumienie w sprawie stosowania pracy zdalnej, zwrot kosztów poniesionych przez pracownika w związku ze świadczeniem pracy zdalnej itp.
- 3. Projektowane zmiany dotyczące badania trzeźwości pracowników:**
- Jakie warunki będzie musiał spełnić pracodawca, aby wprowadzić wrywkową kontrolę trzeźwości?
 - Czy będzie można ukarać pracownika, u którego badanie wykazało obecność alkoholu, ale jego wynik był mniejszy niż 0,2 promila?
 - Jakie dodatkowe wymogi zostaną nałożone na pracodawcę pod kątem przetwarzania danych wrażliwych dotyczących stanu zdrowia?
 - Czy pracodawca otrzyma realną możliwość badania pracowników pod kątem obecności narkotyków?
- 4. Pozostałe planowane zmiany w przepisach prawa pracy:**
- Wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony. Konieczność podania uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia. Konsultacja związkowa wypowiedzenia umowy na czas określony. Rozszerzenie roszczeń pracowniczych w razie niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony.
 - Nowa informacja dodatkowa do warunków zatrudnienia (art. 29 § 3 Kodeksu pracy). Jakie nowe elementy będzie zawierać taka informacja? W jakiej formie będzie ona wydawana pracownikom? Czy pracodawca będzie mieć obowiązek uzupełnienia takiej informacji również w przypadku osób zatrudnionych przed wejściem w życie nowych przepisów?
 - Nowe uprawnienia rodziców dzieci do lat 8. Możliwość domagania się zgody na wykonywanie pracy zdalnej. Wydłużenie korzystania z możliwości odmowy pracy w porze nocnej, godzinach nadliczbowych czy delegowania poza stałe miejsce pracy. Wnioskowanie o zastosowanie elastycznej organizacji czasu pracy (np. przerywany czas pracy, ruchomy czas pracy, indywidualny rozkład czasu pracy). W jakich sytuacjach pracodawca będzie musiał wyrazić zgodę, a kiedy powstanie możliwość odmowy wprowadzenia elastycznej organizacji czasu pracy?
 - Dodatkowe przerwy w pracy zaliczane do czasu pracy przy wykonywaniu obowiązków służbowych dłużej niż 8 godzin na dobę.
 - Możliwość przeprowadzania dodatkowych badań lekarskich pracowników.

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).

Planowane zmiany z zakresu prawa pracy



Szkolenie będziemy realizowali w formie webinarium on line.



20 stycznia 2022 r.

Szkolenie w godzinach 10:00-14:00



Cena: 385 PLN netto/os. Udział w szkoleniu zwolniony z VAT w przypadku finansowania szkolenia ze środków publicznych.

CENA zawiera: udział w profesjonalnym szkoleniu online z możliwości zadawania pytań, materiały szkoleniowe w wersji elektronicznej, certyfikat ukończenia szkolenia.

DANE DO KONTAKTU: Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej
Centrum Szkoleniowe w Łodzi
ul. Jaracza 74, 90-242 Łódź
tel. 535 175 301 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 przesłanie faktury i certyfikatu 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 przysyłać do 17 stycznia 2023 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 _____