

UPRAWNIENIA ZWIĄZANE Z RODZICIELSTWEM

SZKOLENIE ON LINE

14 lutego 2024 r.

Podczas proponowanego szkolenia omówimy najczęściej pojawiające się i budzące największą wątpliwość pytania dotyczące tematyki uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem, ze szczególnym uwzględnieniem zmian przepisów, które weszły w życie pod koniec kwietnia 2023 r. Podpowiemy jakie grupy pracowników mają prawo do skorzystania z dodatkowych 9 tygodni urlopu rodzicielskiego. Dokładnie przyjrzymy się przerwom na karmienie piersią (zwłaszcza pod kątem czasu korzystania z takich przerw oraz ewentualnych możliwości weryfikacji faktu karmienia piersią przez pracowniczkę). Wypunktujemy sytuacje, które (wbrew powszechnemu mniemaniu) pozwalają na zgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę z kobietą w ciąży. Doprecyzujemy zasady korzystania z elastycznej organizacji czasu pracy (np. pod kątem skrócenia okresu korzystania z takiego uprawnienia oraz możliwości jednoczesnego złożenia wniosku przez oboje rodziców). Pomożemy również w rozwiązaniu wszelkich wątpliwości dotyczących wyrażenia zgody (lub jej odmowy) w przypadku pracy powyżej 8 godzin, w porze nocnej czy w godzinach nadliczbowych.

Uczestnictwo w szkoleniu pozwoli m.in na:

- prawidłowe udzielanie urlopu rodzicielskiego (zwłaszcza dodatkowych 9 tygodni),
- zażegnanie wszelkich potencjalnie konfliktowych i spornych sytuacji, które mogą pojawić się w relacji pracodawca – pracownik na gruncie korzystania z uprawnień związanych z rodzicielstwem,
- lepsze przygotowanie się na ewentualność rozwiązania umowy o pracę z kobietą w ciąży lub osobami korzystającymi z uprawnień dotyczących rodzicielstwa,
- wyjaśnienie wszelkich wątpliwych kwestii odnoszących się do przerw na karmienie piersią,
- uniknięcie przez pracodawcę odpowiedzialności wykroczeniowej z tytułu naruszenia przepisów dotyczących uprawnień związanych z rodzicielstwem,
- ułatwienie wykonywania czynności służbowych przez Uczestników.

Podczas szkolenia udzielimy odpowiedzi na pytania m.in.:

- W jakich sytuacjach pracodawca może zgodnie z prawem rozwiązać umowę o pracę z pracowniczką w ciąży lub pracownikami korzystającymi z uprawnień dotyczących rodzicielstwa?
- Komu przysługuje 9 dodatkowych tygodni urlopu rodzicielskiego?
- Czy pracodawca może skrócić okres korzystania z elastycznej organizacji czasu pracy lub wyrazić zgodę na okres krótszy niż wnioskowany przez pracownika?

W materiałach szkoleniowych uczestnicy otrzymają m.in.: aktualny stan prawny, orzecznictwo Sądu Najwyższego, stanowiska urzędów (m.in. Ministerstwo Pracy, Państwowa Inspekcja Pracy), poglądy prezentowane w literaturze prawa pracy.

1. **Uprawnienia kobiet w ciąży.** Czy kobieta w ciąży może być zatrudniona w porze nocnej lub godzinach nadliczbowych? Oświadczenie w jakiej formie może złożyć kobieta w ciąży, która nie chce być delegowana poza stałe miejsce pracy? W jakich sytuacjach kobiecie w ciąży przysługują dodatkowe płatne zwolnienia od pracy? Czy pracodawca może domagać się zaświadczenia o stanie ciąży? Jakie są przykłady prac wzbronionych kobietom w ciąży?
2. **Rozwiązanie umowy o pracę z kobietą w ciąży.** W jakich sytuacjach umowa o pracę zostaje przedłużona do dnia porodu? Jakie warunki muszą zostać spełnione, aby pracodawca zgodnie z prawem rozwiązał umowę o pracę z kobietą w ciąży? Jakie są skutki prawne niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę z kobietą w ciąży?

3. **Urlop rodzicielski.** Czy ojciec może przebywać na urlopie rodzicielskim, gdy matka korzysta z urlopu macierzyńskiego? Czy oboje rodzice mogą korzystać jednocześnie z urlopu rodzicielskiego? Którym pracownikom przysługuje dodatkowe 9 tygodni urlopu rodzicielskiego? Czy jedno z rodziców może przenieść 9 tygodni dodatkowego urlopu na drugiego rodzica? W jakich sytuacjach pracodawca może odmówić łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą?
4. **Urlop ojcowski.** Czy urlop ojcowski może być podzielony na części? Czy pracodawca może odmówić udzielenia urlopu ojcowskiego? Kiedy pracownik-ojciec może skorzystać z urlopu ojcowskiego do ukończenia przez dziecko 12 miesięcy życia, a kiedy do ukończenia 24 miesięcy życia?
5. **Urlop wychowawczy.** Czy pracownik podczas urlopu wychowawczego może podejmować działalność zarobkową? Z jakim wyprzedzeniem pracownik może poinformować o wcześniejszym zakończeniu urlopu wychowawczego? W jakich sytuacjach pracodawca może odwołać pracownika z urlopu wychowawczego? Jak korzystanie z urlopu wychowawczego wpływa na wymiar obniżenia wymiaru czasu pracy?
6. **Obniżenie wymiaru czasu pracy dla osób uprawnionych do urlopu wychowawczego.** Jak korzystanie przez pracownika z obniżonego wymiaru etatu wpływa na wymiar urlopu wychowawczego? Czy jest górna granica obniżenia etatu? Czy oboje rodzice mogą korzystać z obniżonego etatu? Jak korzystanie z obniżonego etatu wpływa na urlop wypoczynkowy oraz wysokość wynagrodzenia?
7. **Przerwy na karmienie piersią.** Jak długo można korzystać z przerw na karmienie piersią? Czy pracodawca może domagać się przedstawienia orzeczenia lekarskiego dotyczącego tej kwestii? Czy pracodawca może odmówić zgody na korzystanie przez pracowniczkę z przerw na karmienie? Czy godziny korzystania z przerw na karmienie mogą ulec zmianie?
8. **Opieka nad dzieckiem do lat 14** (2 dni albo 16 godzin, art. 188 Kodeksu pracy). Jaka jest forma wniosku o skorzystanie z takiego zwolnienia od pracy? Czy pracodawca może odmówić udzielenia takiego zwolnienia od pracy? Czy oboje rodzice lub opiekunowie mogą jednocześnie korzystać z takiego zwolnienia? Jaki wpływ na wymiar takiego zwolnienia ma liczba dzieci w wieku do lat 14? Jaki jest wymiar zwolnienia od pracy w przypadku zatrudnienia w niepełnym etacie?
9. **Rozwiązanie umowy o pracę z osobami korzystającymi z uprawnień rodzicielskich.** Jaki jest zakres ochrony przed rozwiązaniem umowy o pracę w przypadku korzystania z urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego lub ojcowskiego? Czy pracownik jest chroniony po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego lub ojcowskiego? Jaki jest zakres ochrony przed rozwiązaniem umowy z osobą przebywającą na urlopie wychowawczym? Jak długo trwa ochrona przed rozwiązaniem umowy z osobą korzystającą z obniżonego wymiaru czasu pracy?
10. **Elastyczna organizacja czasu pracy.** Czy wniosek o elastyczną organizację pracy jest dla pracodawcy wiążący? Czy z elastycznej organizacji czasu pracy jednocześnie mogą korzystać oboje rodzice? Czy pracodawca ma obowiązek stosować wszystkie formy elastycznej organizacji pracy? Czy pracodawca może wezwać pracownika do wcześniejszego powrotu do poprzednich warunków zatrudnienia? Czy pracodawca może wyrazić zgodę na krótszy niż przewidziany we wniosku okres korzystania przez pracownika z elastycznej organizacji pracy?
11. **Pozostałe uprawnienia pracowników - rodziców.** Do kiedy pracownik może odmówić pracy powyżej 8 godzin dziennie (np. system równoważnego czasu pracy)? Jak długo pracownicy mogą korzystać z odmowy pracy w godzinach nadliczbowych czy porze nocnej? Czy oboje rodzice mogą jednocześnie korzystać z takich uprawnień? Jaka jest forma zgody (lub jej braku) na pracę w godzinach nadliczbowych czy porze nocnej? Czy pracodawca ma obowiązek domagać się złożenia oświadczeń o zgodzie (lub jej braku) na korzystanie z takich uprawnień?

ADRESACI:

Pracodawcy, pracownicy działów kadrowo-płacowych.

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 rzecznika prasowego oraz w pracy w dziale kadr. Od wielu lat prowadzi szkolenia z zakresu prawa pracy dla różnych grup odbiorców (m.in. osoby kierujące pracownikami, pracownicy działów kadr, społeczni inspektorzy pracy, studenci).

Uprawnienia związane z rodzicielstwem



Szkolenie będziemy realizowali w formie webinarium on line.



14 lutego 2024 r.

Szkolenie w godzinach 10:00-14:00



Cena: 435 PLN netto/os. Przy zgłoszeniu do 22 stycznia 2024 r. cena wynosi 399 PLN netto/os. Udział w szkoleniu zwolniony z VAT w przypadku finansowania szkolenia ze środków publicznych.

CENA zawiera:

udział w profesjonalnym szkoleniu on-line z możliwością zadawania pytań, materiały szkoleniowe w wersji elektronicznej, certyfikat ukończenia szkolenia.

DANE

Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej Ośrodek Regionalny w Zielonej Górze

DO

al. Niepodległości 16/9, 65 – 048 Zielona Góra

KONTAKTU:

tel. 68 453 22 09, e-mail: szkolenia.zg@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 przesłanie faktury na adres mailowy:

Proszę o przesłanie 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.zg.frdl.pl oraz zawartej w nim Polityce prywatności i ochrony danych osobowych.

Wypełnioną kartę zgłoszenia należy przesłać poprzez formularz zgłoszenia na www.zg.frdl.pl do 8 lutego 2024 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 _____