

Planowane zmiany w Kodeksie Pracy. Wdrożenie unijnej dyrektywy work-life balance

Data szkolenia: **2023-03-08** godzina rozpoczęcia: **9:00** liczba dni szkoleniowych: **1**

Miejsce szkolenia: **Szkolenie on-line - Szkolenie on-line**

Cena szkolenia wynosi:
360 netto (442,80 zł. brutto)
od osoby i obejmuje:

- wykład on-line
- materiały szkoleniowe w wersji elektronicznej
- zaświadczenie o ukończeniu szkolenia

Rezygnację przyjmujemy najpóźniej na 5 dni przed szkoleniem w formie pisemnej. Rezygnacja w późniejszym terminie wiąże się z koniecznością pokrycia kosztów w 100%. Nieobecność na szkoleniu nie zwalnia z dokonania opłaty.

Zajęcia trwają w godzinach **9.00 - 14.00**

Program szkolenia:

Szkolenie online jest prowadzone w formie 4 godzinnego szkolenia podczas którego uczestnicy mają dostęp do materiałów szkoleniowych i na czacie mogą zadawać pytania wykładowcy.

Korzyści ze szkolenia online:

- bez wychodzenia z domu/biura bierzesz udział w pełnowartościowym szkoleniu,
- widzisz i słyszysz eksperta,
- widzisz prezentację,
- możesz zadawać na czacie pytania i wyjaśnić swoje wątpliwości,
- dostęp poprzez link wysłany na Państwa e-mail (wystarczy laptop lub komputer z głośnikami),
- konsultacje z trenerem po szkoleniu (poprzez zapytanie mailowe)

Celem szkolenia:

jest omówienie planowanych zmian w przepisach ustawy Kodeks pracy, które mają na celu wdrożenie do polskiego porządku prawnego dyrektywy Parlamentu Europejskiego w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w UE oraz dyrektywy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów.

PROGRAM SZKOLENIA

1. Wdrożenie unijnej dyrektywy work life balance- co to oznacza w praktyce?

- urlop opiekuńczy - nowość na wniosek pracownika
- względy medyczne, jako celowość urlopu opiekuńczego
- krąg osób zaliczanych do członków rodziny
- terminy składania i rozpatrzenia wniosku
- odpłatność za urlop opiekuńczy
- wpływ urlopu opiekuńczego na inne uprawnienia
- dni opieki nad dzieckiem, a urlop opiekuńczy
- dni wolne z powodu tzw. siły wyższej cel, wymiar, odpłatność
- możliwość niewyrażenia przez rodzica dziecka do pozostawiania matki dziecka w zatrudnieniu (ubezpieczeniu) w dniu porodu
- urlop opiekuńczy w wymiarze 5 dni jakie trzeba spełnić warunki aby go otrzymać, przesłanka udzielenia urlopu
- w przypadku uzasadnionych (siły wyższej) udzielenie pracownikowi 2 dodatkowych dni urlopu, co należy zrobić aby uzyskać prawo do urlopu, jak będzie się kształtowała wysokość wynagrodzenia w okresie tej nieobecności
- wprowadzeniu dla pracownic i pracowników indywidualnego prawa do urlopu rodzicielskiego
- uniezależnieniu prawa do urlopu rodzicielskiego od pozostawiania matki dziecka w zatrudnieniu (ubezpieczeniu) w dniu porodu
- wprowadzeniu w ramach ww. wymiaru urlopu rodzicielskiego nieprzenoszalnej części tego urlopu w wymiarze do 9 tygodni dla każdego z rodziców - jakie daje to możliwości rodzicom
- w jakiej wysokości przewidywana wysokość zasiłku macierzyńskiego za cały okres urlopu rodzicielskiego, jakie wnioski powinien składać pracownik, odstępstwa od zasad ogólnych i obowiązek pracownika
- stosowania elastycznej organizacji pracy mającej na celu zwiększenie uprawnień polegających na dostosowywaniu przez pracownika jego organizacji pracy do indywidualnych potrzeb

2. Zawieranie umów o pracę:

- czas trwania umowy na okres próbny będzie współmierny do przewidywanego czasu trwania umowy o pracę na czas określony i do rodzaju pracy
- jak w praktyce pracodawca ma przewidzieć na jaki okres będzie zawarta kolejna umowa o pracę z pracownikiem bezpośrednio po umowie na okres próbny
- jak liczyć okresy długości zawierania umowy na okres próbny
- umożliwieniu ponownego zawarcia umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem tylko, gdy pracownik będzie zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy
- przewidywanie okresu zatrudnienia po zawartej umowie na okres próbny
- konsekwencje dla pracodawcy przy nieuzasadnionym rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny
- zmiana umowy o pracę na wniosek pracownika, czy pracodawca jest zobowiązany zaopiniować pozytywnie wniosek pracownika, a co w momencie odmowy, co rozumiemy przez termin „w miarę możliwości”
- obowiązek wskazywania przyczyny ustania stosunku pracy przy wypowiedzianiu umowy na czas określony
- nowe formy przedłużenia umowy o pracę na okres próbny o czas trwania nieobecności pracownika w pracy, w trakcie trwania takiej umowy
- czy pracownik będzie miał prawo do równoległego zatrudnienia więcej niż u jednego pracodawcy. Jakie znaczenie w świetle przepisów KP ma umowa o zakazie konkurencji
- nowe uprawnienia pracownika wykonującego pracę u danego pracodawcy przez okres co najmniej 6 miesięcy
- elastyczna praca dla niektórych pracowników
- formy elastycznej pracy
- prawo ubiegania się
- zawartość wniosku pracownika
- obowiązek rozpatrzenia wniosku pracownika
- obowiązki pracodawcy w przypadku nie uwzględnienia wniosku pracownika
- czas trwania okresu elastycznej pracy
- prawo wyboru korzystniejszej formy zatrudnienia dla znacznej części pracowników
- powtarzalność korzystniejszego zatrudnienia
- poszerzenie ochrony pracownika przed zwolnieniem
- nowe uprawnienia elastycznych form zatrudnienia dla opiekunów zajmujących się dzieckiem do 8 roku życia

3. Zmiany polegające na rozszerzeniu prawa pracowników do pełniejszej i uaktualnionej informacji o warunkach zatrudnienia o dodatkowe informacje takie jak:

- informacje o szkoleniach zapewnianych przez pracodawcę - bezpłatne szkolenia w miejscu pracy,
- długości płatnego urlopu przysługującego pracownikowi
- rozszerzenie ww. informacji będzie dotyczyć także pracownika wysyłanego do pracy do państwa członkowskiego lub państwa trzeciego oraz pracownika delegowanego
- nowe technologie informacyjne pracownika - wersje elektroniczne, czy będą skuteczne, jak to ma wyglądać w praktyce
- nowe zapisy wobec informacji dla pracowników będących w zatrudnieniu
- rozszerzony katalog wyroczeń w przypadku błędnego sporządzenia obowiązku informacyjnego do umowy o pracę

4. Praca zdalna:

- praca zdalna z podziałem na pracę zdalną incydentalną oraz pracę zdalną o charakterze stałym. Co to oznacza w praktyce ?
- incydentalna praca zdalna do 24 dni w roku - na jakich zasadach
- zlecenie pracy zdalnej w formie pisemnej czy ustnej, jaka dokumentacja
- czy pracodawca będzie mógł przeprowadzić kontrolę pracownika wykonującego pracę zdalną
- czy pracodawca będzie zobowiązany uregulowania zasad wykonywania pracy zdalnej w regulaminie lub obwieszczeniu
- praca zdalna a wypłata świadczeń w związku z używalnością sprzętu pracownika i ponoszonych kosztów eksploatacyjnych
- praca zdalna a zasady bhp, wypadki przy pracy jak je rozpatrywać
- czy nadal można będzie zatrudniać pracownika w charakterze telepracy
- podobieństwa i różnice praca zdalna a telepraca
- praca zdalna a ocena ryzyka zawodowego

5. Kontrola trzeźwości pracowników w miejscu pracy - kluczowe zmiany dla pracodawców:

- możliwość kontroli trzeźwości pracowników przez pracodawców - jakie uprawnienia dla pracodawców wprowadzają zmiany w Kodeksie Pracy?
- jakie są zasady kontroli - tylko wyrywkowa kontrola czy istnieje możliwość kontroli wszystkich pracowników?
- obowiązkowe zapisy w regulaminie - jak przygotować regulamin pracy, żeby kontrola trzeźwości pracowników była możliwa
- jakie elementy powinien zawierać protokół z kontroli pracownika?
- jakim sprzętem musi dysponować pracodawca by legalnie dokonywać kontroli trzeźwości?
- w jakich sytuacjach pracownik może zostać poddany przymusowemu badaniu krwi?
- jaki poziom alkoholu w wydychanym powietrzu przez pracownika będzie dopuszczalny?
- gdzie należy umieszczać protokoły z badania pracownika i przez jaki okres powinny być przechowywane?
- główne zasady kontroli na obecność innych środków odurzających w organizmie pracownika?

6. Wdrożenie przepisów unijnych w zakresie ochrony prawnej sygnalistów:

- podstawy ochrony sygnalistów w prawie UE: Dyrektywa nr 2019/1937
- instytucja sygnalisty - w praktyce
- ochrona sygnalistów od 17 grudnia 2021 roku
- kto może być sygnalistą
- sygnaliści - nowe obowiązki pracodawcy
- trzy rodzaje zgłoszeń sygnalisty
- czy pracodawca będzie mógł samodzielnie zapewnić wykonanie obowiązku ochrony sygnalistów
- obowiązki pracodawcy w przypadku wpłynięcia zgłoszenia od sygnalisty
- rodzaje zgłoszeń, które może dokonać sygnalista
- sprawy objęte pojęciem whistleblowing' u

Prowadzący: **Kalina Kaczmarek** - specjalistka w zakresie prawa pracy, wieloletni pracownik PIP.