

Urlopy i inne zwolnienia od pracy w 2025 roku z uwzględnieniem zmian wynikających z dyrektywy w/s równowagi między życiem zawodowym, a prywatnym rodziców i opiekunów

Data i miejsce szkolenia: 14 stycznia 2025r., godz. 9:00 – 13:30, webinarium.

Prowadzący: *Piotr Wąż* - doktor nauk prawnych, były wieloletni pracownik Państwowej Inspekcji Pracy, członek Komisji Prawnej Głównego Inspektora Pracy oraz biegły sądowy z zakresu stosunku pracy z elementem międzynarodowym (międzynarodowe prawo pracy), wykładowca, szkoleniowiec, konsultant, 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.

Przepisy prawa pracy przewidują szereg różnego rodzaju okresów nieświadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia lub świadczeń alternatywnych. Celem szkolenia jest przybliżenie istoty najpopularniejszych form tego typu zwolnień od pracy

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

Podczas szkolenia dowiesz się m.in.:

- Według jakich reguł pracownicy mogą korzystać z urlopów opiekuńczych?
- Jakie zmiany w zakresie urlopu ojcowskiego i rodzicielskiego spowodowało wdrożenie dyrektywy Nr 2019/1158 w/s równowagi między życiem zawodowym, a prywatnym rodziców i opiekunów?
- Według jakich reguł pracownicy mogą korzystać z urlopów związanych z rodzicielstwem w okresie przejściowym?
- Na jakich zasadach można korzystać ze zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej, w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem?
- Czy przyczyną usprawiedliwiająca nieobecność w pracy mogą być warunki atmosferyczne?
- Na jakich zasadach realizowane jest zwolnienie od pracy dla honorowego krwiodawcy?
- W jakich sytuacjach pracownik może skorzystać z tzw. urlopu okolicznościowego?
- Czy matka dziecka może wykorzystać dwa dni urlopu okolicznościowego z tytułu urodzenia dziecka po zakończeniu urlopu rodzicielskiego?
- Czy pracownikowi przysługuje „urlop okolicznościowy” z tytułu własnego ślubu kościelnego, który ma się odbyć w pewien czas po ślubie cywilnym?
- Czy pracownik ma prawo do „urlopu okolicznościowego” z tytułu śmierci i pogrzebu byłego małżonka lub byłej teściowej?
- Czy śmierć rodzica pracownika, podczas jego pobytu na urlopie wypoczynkowym przerywa ten urlop,
- Ile dni „urlopu okolicznościowego” przysługuje z tytułu urodzenia dziecka martwego lub zgonu dziecka tuż po porodzie?
- Czy pracownik uczęszczający na studia podyplomowe ma prawo do urlopu szkoleniowego?
- Czy pracownik uczęszczający na studia doktoranckie ma prawo do urlopu szkoleniowego z art. 103¹ § 2 pkt 1 KP?
- Czy tzw. wyjście prywatne może trwać cały dzień?

- Czy pracownicy ze stopniem niepełnosprawności mogą odpracowywać wyjścia prywatne w innym dniu?
- Jakie zasady rządzą dniami wolnymi na poszukiwanie pracy?
- Jak prawidłowo ustalić wymiar dniowy i godzinowy urlopu wypoczynkowego w zależności od stażu pracy i wymiaru etatu?
- Jak prawidłowo ustalić wymiar dniowy i godzinowy urlopu wypoczynkowego w przypadku zmiany wymiary etatu w trakcie roku kalendarzowego?
- Na czym polega zasada niepodzielności urlopu wypoczynkowego i jakie są od niej wyjątki?
- Jaki jest wymiar urlopu pracownika, który przepracował jedynie parę dni na przełomie dwóch miesięcy?
- Czy pierwszy urlop w życiu należy udzielać z dokładnością do godzin i minut?
- Jaki jest wymiar urlopu wypoczynkowego przy zatrudnieniu jednoczesnym (równoległym)?
- Jak ustalić wymiar urlopu wypoczynkowego po okresie korzystania z uprawnień rodzicielskich?
- Czy pracownik zatrudniony na 1/8 etatu ma prawo do 32 dni urlopu?
- Czy pracownik zatrudniony w systemie równoważnego czasu pracy z przedłużeniem dobowego wymiaru do 24 godzin ma prawo do niespełna 9 dni urlopu?
- W jakich przypadkach urlop wypoczynkowy może zostać udzielony na część dnia pracy?
- W jakich przypadkach pracodawca może wysłać pracownika na urlop wypoczynkowy bez jego zgody?
- W jakim przypadku liczba dni urlopu wypoczynkowego może być większa od liczby dni faktycznie przepracowanych?
- W jakich przypadkach urlop wychowawczy nie obniża wymiaru urlopu wypoczynkowego?
- W jakich przypadkach pracodawca może odmówić udzielenia urlopu na żądanie?
- Jaki jest termin wymaganej wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy?
- W jaki sposób nabycie i utrata stopnia niepełnosprawności wpływa na prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego?
- Jak ustalić wymiar urlopu wypoczynkowego pracownikowi, który przed podjęciem pracy w danej firmie podlegał Karcie Nauczyciela lub był pracownikiem tymczasowym?
- Czy bezpośrednio po chorobie trwającej ponad 30 dni pracownik może rozpocząć urlop wypoczynkowy bez uprzedniego przeprowadzenia badań kontrolnych?
- Jakie są zasady nabywania urlopu wypoczynkowego przez pracowników młodocianych?
- Jakie zasady rządzą korzystaniem z urlopów związanych z rodzicielstwem?
- Z ilu dni/godzin zwolnienia na dziecko w wieku do 14 lat może skorzystać pracownik, którego dzieci pochodzą z dwóch lub więcej związków małżeńskich?
- Jakimi uprawnieniami rodzice mający status pracownika mogą się podzielić między sobą?

Program szkolenia:

1. Urlop wypoczynkowy

1.1. Pierwszy urlop;

1.2. Ustalanie wymiaru:

1.2.1. staż pracy (w tym staż wypracowany za granicą) i okresy zaliczane, w tym m.in.: okresy nauki, pracy w gospodarstwie rolnym, służbie wojskowej, rejestrowany okres bezrobocia (pobieranie zasiłku lub stypendium) i inne okresy nieświadczenia pracy,

1.2.2. wymiar etatu a wymiar urlopu,

1.2.3. urlop uzupełniający,

1.2.4. zmiana etatu a wymiar,

1.2.5. wymiar przy zatrudnieniu jednoczesnym u tego samego i różnych pracodawców;

1.3. Udzielanie urlopu na godziny (art. 154² KP),

1.4. Urlop proporcjonalny,

1.5. Przypadki wpływające na zmniejszenie wymiaru (art. 155² KP),

- 1.6. Planowanie urlopu:
 - 1.6.1. kodeksowa zasada terminu udzielenia (art. 161 i 168 KP),
 - 1.6.2. podział na części (art. 165 KP),
 - 1.6.3. przesunięcie terminu urlopu (art. 164 i 165 KP), udzielenie w innym terminie (art. 166 KP)
 - odwołanie z urlopu.
 - 1.7. Urlop na żądanie.
 - 1.8. Urlop udzielany w trybie art. 163 § 3 KP (bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, rodzicielskim, ojcowskim).
 - 1.9. Szczególne regulacje urlopowe:
 - 1.9.1. urlop pracownika młodocianego,
 - 1.9.2. pracownicy niepełnosprawni,
 - 1.9.3. pracownicy tymczasowi.
 - 1.10. Zagadnienia szczególne:
 - 1.10.1. urlop udzielany po długotrwałej przerwie spowodowanej chorobą a konieczność odbycia kontrolnych badań lekarskich,
 - 1.10.2. zmiana statusu z pracownika podlegającego pragmatykom (np. Karta Nauczyciela, pracownik tymczasowy) na „pracownika kodeksowego” a wymiar urlopu ,
 - 1.10.3. przestój a urlop wypoczynkowy,
 - 1.10.4. urlop w okresie wypowiedzenia definitywnego i zmieniającego.
 - 1.11. Przedawnienie prawa do urlopu wypoczynkowego.
- 2. Urlop bezpłatny**
- 2.1. Dwa tryby:
 - 2.1.1. na wniosek pracownika,
 - 2.1.2. z inicjatywy pracodawcy.
 - 2.2. Wpływ na uprawnienia pracownicze.
- 3. Inne urlopy**
- 3.1. Urlop szkoleniowy:
 - 3.1.1. komu przysługuje i jaki jest jego wymiar,
 - 3.1.2. z inicjatywy pracodawcy i na wniosek pracownika.
 - 3.2. Urlop doktoranta:
 - 3.2.1. przesłanki nabycia prawa do urlopu,
 - 3.2.2. fakultatywność czy obligatoryjność udzielenia.
- 4. Zwolnienia od pracy**
- 4.1. Przypadki określone w rozporządzeniu MPiPS z 15.05.1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (tzw. urlopy okolicznościowe):
 - 4.1.1. przesłanka związku czasowego z okolicznością (wystąpienie z wnioskiem po dłuższym okresie od zdarzenia uzasadniającego udzielenie zwolnienia),
 - 4.1.2. przesłanka pokrewieństwa i powinowactwa (powtórne małżeństwo; ślub cywilny i wyznaniowy; rozwód lub separacja a zgon i pogrzeb małżonka, teścia i teściowej pracownika),
 - 4.1.3. czy urlop okolicznościowy przysługuje:
 - 4.1.3.1. na ślub zakonny dziecka,
 - 4.1.3.2. pogrzeb babci/dziadka małżonka,
 - 4.1.3.3. byłego małżonka,
 - 4.1.3.4. teściowej/teścia byłego małżonka,
 - 4.1.4. sposób usprawiedliwienia,
 - 4.1.5. wynagrodzenie za czas zwolnienia

4.2. Dni wolne na poszukiwanie pracy.

5. Urlopy związane z rodzicielstwem

5.1. Macierzyński,

5.1.1. katalog osób uprawnionych,

5.1.2. podział urlopu macierzyńskiego pomiędzy uprawnionymi osobami.

5.2. Rodzicielski:

5.2.1. podział uprawnień pomiędzy rodzicami,

5.2.2. łączenie urlopu rodzicielskiego z pracą i jego wpływ na wymiar.

5.3. Wychowawczy:

5.3.1. maksymalny wymiar i termin wykorzystania,

5.3.2. obniżenie wymiaru czasu pracy zamiast urlopu wychowawczego:

5.3.2.1. ochrona trwałości stosunku pracy,

5.3.2.2. wpływ na wymiar urlopu wypoczynkowego.

5.4. Ojcowski:

5.4.1. zasady korzystania,

5.4.2. śmierć dziecka a prawo do urlopu ojcowskiego.

5.5. 2 dni zwolnienia na dziecko do 14 roku życia:

5.5.1. podział uprawnień pomiędzy dwoje rodziców,

5.5.2. korzystanie ze zwolnienia w przypadku, gdy dzieci pracownika pochodzą z dwóch różnych związków małżeńskich.

6. Dyrektywa w/s równowagi między życiem zawodowym, a prywatnym rodziców i opiekunów (2019/1158)

6.1. Jakie zmiany spowodowało wdrożenie dyrektywy w zakresie:

6.1.1. Urlopu ojcowskiego,

6.1.2. Urlopu rodzicielskiego,

6.2. Na czym polega:

6.2.1. Urlop opiekuńczy,

6.2.2. Zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej,

Informacje organizacyjne:

- szkolenie będzie zorganizowane w formie webinarium w formule online. Aby wziąć udział w szkoleniu należy mieć dostęp do komputera z internetem.
- dzień przed szkoleniem otrzymają Państwo od nas link z niezbędnymi informacjami do zalogowania się na platformę szkoleniową,
- w trakcie szkolenia można na czacie zadawać pytania prowadzącemu, obsługa jest łatwa (intuicyjna).

Cena szkolenia: 390 zł + 23% VAT. Cena obejmuje: autorskie materiały szkoleniowe, przerwę kawową, lunch, certyfikat uczestnictwa w szkoleniu dla każdego uczestnika.

(Faktury „zw” dla sektora finansów publicznych po przesłaniu oświadczenia o zwolnieniu z VAT)

Zgłoszenia można dokonać poprzez stronę internetową www.totalexpert.pl ewentualnie wysyłając kartę zgłoszenia na adres: biuro@totalexpert.pl.

KARTA ZGŁOSZENIA

Prosimy o odesłanie mailem na adres: biuro@totalexpert.pl

PRZEDMIOT ZGŁOSZENIA				
Nazwa szkolenia/kursu:	<u>Urlopy i inne zwolnienia od pracy w 2024 roku</u>			
Termin szkolenia:	14.01.2025r.	Miasto szkolenia:	Online	Cena:
DANE UCZESTNIKA SZKOLENIA				
Imię i nazwisko uczestników, stanowisko	Kontakt do uczestnika			
	Telefon	Adres email		
1.				
2.				
3.				
4.				
DANE FIRMY DO FAKTURY (NABYWCA)				
Nazwa:				
Adres (ulica i miasto):				
NIP:		UWAGI (ODBIORCA):		
<input type="checkbox"/> Wysłanie faktury pocztą tradycyjną		<input type="checkbox"/> Wysłanie faktury mailem na adres:		
OSOBA ZGŁASZAJĄCA				
Imię i nazwisko;		Pełniona funkcja:		
E-mail:		Telefon kontaktowy:		

Warunki uczestnictwa:

Wypełniona karta zgłoszenia jest warunkiem uczestnictwa w szkoleniu i podstawą do wystawienia faktury VAT za szkolenie bez podpisu odbiorcy. Faktury wysyłamy pocztą email lub na życzenie pocztą tradycyjną, płatność do 14 dni po szkoleniu.

Oświadczenie dla finansujących szkolenie ze środków publicznych:

Niniejszym oświadczamy, że nabyta w/w usługa szkoleniowa w zakresie kształcenia zawodowego jest finansowana:

- w całości ze środków publicznych (art. 43 ust. 1 pkt 29c ustawy z dn. 11.03.2004r. o podatku od towarów i usług Dz. U. 2011 nr 177, poz. 1054 z późn. zm.)
- w co najmniej 70% ze środków publicznych (§ 3 ust. 1 pkt 14 Rozp. MF z dn. 20.12.2013r. w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień - Dz. U. 2013, poz. 1722)

Warunki rezygnacji:

Rezygnacja musi nastąpić w formie pisemnej najpóźniej na 2 dni przed rozpoczęciem szkolenia. Rezygnacja w terminie późniejszym lub niezgłoszenie się na szkolenie/kurs nie zwalnia od dokonania opłaty w pełnej wysokości.

Zgody:

*Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych przez Total Expert Jan Howaniec ul. Wysoka 5, 41-209 Sosnowiec w zakresie prowadzonej przez nią działalności gospodarczej na podstawie Ogólnego rozporządzenia o ochronie danych osobowych z dnia 27 kwietnia 2016 r. (RODO). Wiem, że mam pełne prawo dostępu do treści swoich danych oraz prawo ich sprostowania, usunięcia, ograniczenia przetwarzania, prawo do przenoszenia danych, prawo wniesienia sprzeciwu, prawo do cofnięcia zgody w dowolnym momencie bez wpływu na zgodność z prawem przetwarzania, którego dokonano na podstawie zgody przed jej cofnięciem;

Wyrażam zgodę na otrzymywanie informacji handlowych od Total Expert Jan Howaniec ul. Wysoka 5, 41-209 Sosnowiec na podany adres e-mail-na podstawie Ogólnego rozporządzenia o ochronie danych osobowych z dnia 27 kwietnia 2016 r. (RODO). W każdym momencie przysługuje mi prawo do odwołania powyższej zgody.

Informujemy, że administratorem danych osobowych, w rozumieniu przepisów Ogólnego rozporządzenia o ochronie danych osobowych z dnia 27 kwietnia 2016 r. (RODO) jest Total Expert Jan Howaniec ul. Wysoka 5, 41-209 Sosnowiec. Pani/Pana dane nie będą przetwarzane w sposób zautomatyzowany w tym również w formie profilowania.

Przesłanie karty zgłoszenia stanowi potwierdzenie przyjęcia oferty oraz potwierdzenie zapoznania się z regulaminem świadczenia usług szkoleniowych.

Pieczętka firmowa

.....
Miejscowość, data

.....
Podpis osoby upoważnionej