

TRUDNE PRZYPADKI Z ZAKRESU PRAWA PRACY I BHP - NOWE PYTANIA, NOWE PROBLEMY

WAŻNE INFORMACJE:

Proponujemy Państwu udział w szkoleniu, podczas którego były członek Komisji Prawnej Głównego Inspektora Pracy w przystępny i praktyczny sposób przybliży prawidłowe rozwiązania w przedmiocie kontrowersyjnych i problematycznych zagadnień dotyczących wybranych kwestii z zakresu prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy. W trakcie spotkania odpowie na wiele pytań, na które nie zawsze wprost odpowiadają przepisy prawne. **W programie szkolenia ujęto 50 aktualnych zagadnień, każde z nich zostanie omówione na tle licznych przykładów,** co umożliwi lepsze zrozumienie ich istoty oraz poznać prawidłowe rozwiązania prawne i praktyczne w ich zakresie.

CELE I KORZYŚCI:

- Zdobyć wiedzy niezbędnej do prawidłowego stosowania przepisów w „trudnych przypadkach”, które nie są wprost uregulowane w kodeksie pracy ani w aktach wykonawczych.
- Podczas szkolenia zostaną zaprezentowane rozbieżności występujące w doktrynie i orzecznictwie w zakresie analizowanych zagadnień, a także stanowiska MRiPS oraz Głównego Inspektoratu Pracy.
- Poznanie aktualnej wykładni przepisów prezentowanej przez byłego członka Komisji Prawnej Głównego Inspektora Pracy oraz wynikającej z praktyki kontrolnej i orzeczniczej.
- Ograniczenie ryzyka popełnienia błędów skutkujących roszczeniami pracowników, sporami sądowymi lub sankcjami ze strony organów kontrolnych.
- Nabycie umiejętności podejmowania bezpiecznych decyzji kadrowych i organizacyjnych w oparciu o prawidłowe interpretacje prawa.
- Zwiększenie pewności w codziennej pracy poprzez dostęp do gotowych rozwiązań i schematów działania w najtrudniejszych przypadkach praktycznych.

PROGRAM:

1. Zwolnienie z tytułu siły wyższej oraz urlop opiekuńczy na przełomie roku kalendarzowego?
2. Czy w trybie art. 186⁷ KP pracownik może zawnieść o zwiększenie wymiaru etatu?
3. Czy można udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego w okresie oczekiwania na przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego?
4. Jak udzielać i rozliczać urlop wypoczynkowy w systemie zadaniowego czasu pracy?
5. Czy pracownicy niepełnosprawni mogą świadczyć pracę w ruchomym czasie pracy?
6. Czy z tytułu adopcji dziecka pracownikowi przysługuje tzw. urlop okolicznościowy?
7. Czy nowoprzyjętego do pracy pracownika można dopuścić do pracy po odbyciu instruktażu stanowiskowego a instruktaż ogólny przeprowadzić w terminie późniejszym?
8. Czy można zawrzeć umowę na zastępstwo za pracownika, przeniesionego na inne stanowisko?
9. Czy należy zrefundować koszt zakupu okularów/soczewek korekcyjnych przyjmowanemu do pracy pracownikowi, jeżeli na zasadach art. 229 § 1¹ pkt 2 KP badań nie przeprowadza się, a pracownik otrzymał okulary/soczewki od poprzedniego pracodawcy?
10. Czy dozwolone jest ustanowienie premii za frekwencję?
11. Czy umowa na zastępstwo może zostać poprzedzona umową o pracę na okres próbny i odwrotnie?
12. Jaki jest termin ważności badań profilaktycznych wykonanych ponad miesiąc przed zawarciem umowy o pracę?
13. Czy możliwe jest łączenie przerwy na karmienie z opieką na dziecko w tym samym dniu?
14. Jaki jest wymiar urlopu wypoczynkowego pracownika, który przed uzyskaniem orzeczenia o stopniu niepełnosprawności był zatrudniony na 3/4 etatu?
15. Czy podstawą zatrudnienia pracownika służby BHP może być umowa zlecenie lub umowa o dzieło?
16. Czy w trybie art. 42 § 4 KP pracodawca może powierzyć niepełnoetatowcowi pracę na innym wymiarze etatu lub w innym miejscu?
17. Czy wymiar urlopu wychowawczego ulega zwiększeniu z tytułu sprawowania opieki nad bliźniętami?

18. Czy pracownik może wynieść posiłek regeneracyjny z zakładu pracy w celu spożycia w domu?
19. Czy pracodawca może dofinansować zakup okularów/soczewek korekcyjnych pracownikowi nieświadczącemu pracy na „stanowisku komputerowym”?
20. Czy po uzyskaniu orzeczenia o stopniu niepełnosprawności należy ponownie przeszkolić pracownika?
21. Czy tzw. urlop okolicznościowy przysługuje na pasierba czy wnuka?
22. Czy pracownica w ciąży przeniesiona ze zmiany nocnej ma prawo do dodatku wyrównawczego?
23. Czy pracownikowi służby BHP można powierzyć obowiązki z zakresu p-poż?
24. Czy dozwolone jest rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem, który po wyczerpanym okresie zasiłkowym przebywa na turnusie rehabilitacyjnym?
25. Czy członek służby BHP może pełnić rolę przedstawiciela załogi w sytuacjach określonych w przepisach kodeksowych?
26. Czy pracodawca może żądać, aby pracownik podczas urlopu związanego z rodzicielstwem rozliczył się z mienia powierzonego?
27. Czy pracodawca może przerwać dodatkowy urlop wypoczynkowy przysługujący z tytułu niepełnosprawności?
28. Dlaczego przed obniżeniem etatu należy pracownikowi udzielić urlopu wypoczynkowego?
29. Jakie obowiązki spoczywają na pracodawcy w przypadku śmierci pracownika?
30. Czy pracownik może wykonywać pracę stale w porze nocnej? Jeżeli tak, to czy musi przejść dodatkowe badania, szkolenia lub spełnić inne wymogi?
31. Jak często należy dokonywać pomiarów wskaźników mikroklimatu gorącego w środowisku pracy?
32. Jak rozumieć pojęcie „przyjęcia do pracy do 30 dni” zwalniające z obowiązku poddawania się wstępnym badaniom lekarskim u następnego pracodawcy?
33. Jakie są konsekwencje poinformowania przez pracownicę po ustaniu stosunku pracy o ciąży, w którą zaszła w trakcie obowiązywania umowy o pracę?
34. Czy choroba pracownika lub jego dziecka w dniu korzystania z opieki na dziecko do 14 roku życia przerywa opiekę?
35. Jakie wymagania musi spełniać pomieszczenie do wypoczynku i czy musi być zorganizowane przez każdego pracodawcę?
36. Czy pracownik zobowiązany jest pozostawać w stanie gotowości (i w stanie trzeźwości) przez cały okres dyżuru domowego pełnionego poza jego godzinami pracy lub w dniu wolnym od pracy?
37. Czy pracodawca zobowiązany jest dostarczyć okulary/soczewki korekcyjne pracownikowi zatrudnionemu w oparciu o umowę na okres próbny?
38. Czy w umowie o pracę pracownika objętego zadaniowym systemem czasu pracy należy również zamieścić klauzulę z art. 151 § 5 KP?
39. Jak ustalić współczynnik ekwiwalentu na przełomie roku?
40. Czy pracownik służby BHP może być zatrudniony na dodatkowej umowie o pracę u tego samego pracodawcy?
41. Czy pracownik może zawnioskować o urlop na żądanie lub opiekę na dziecko w dniu szkolenia okresowego?
42. Odsunięcie pracownika od pracy przez służbę BHP i ... co dalej?
43. Czy każdy pracodawca musi zorganizować jadalnię?
44. Czy opieka na dziecko do 14 roku życia przysługuje na nieprzysposobione dziecko?
45. Czy pracodawca ma obowiązek wydawania tzw. pasków wypłat?
46. Czy trwająca do dnia ustania stosunku pracy ponad 1-miesięczna nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy obniża wymiar urlopu wypoczynkowego?
47. Czy zamiast środków czystości pracodawca może wypłacić ekwiwalent?
48. Czy odprawa pośmiertna przysługuje członkom rodziny pracownika, który zmarł po zakończeniu obowiązywania umowy o pracę w wyniku wypadku przy pracy, któremu uległ jeden dzień przed ustaniem stosunku pracy?
49. Jak traktować termin 7 dni przypadających po rozwiązaniu stosunku pracy z wyboru, jeżeli pracownik przebywający na urlopie bezpłatnym nie zgłosił powrotu do pracy?
50. Czy pracownik powracający do pracy po wygaśnięciu stosunku pracy z wyboru (po zakończonym urlopie bezpłatnym) ma prawo do urlopu wypoczynkowego?

ADRESACI: Pracodawcy i pracownicy, zwłaszcza osoby zajmujące się obsługą kadrowo-płacową instytucji, przedsiębiorstw, spółek, członkowie służb bhp oraz osoby wykonujące jej zadania, jak również osoby, które chcą poszerzyć swą wiedzę z zakresu problematyki będącej przedmiotem szkolenia.

PROWADZĄCY: doktor nauk prawnych, były wieloletni pracownik Państwowej Inspekcji Pracy, członek Komisji Prawnej Głównego Inspektora Pracy, 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.

Trudne przypadki z zakresu prawa pracy i bhp - nowe pytania, nowe problemy



Szkolenie będziemy realizowali w formie webinarium on line.



16 marca 2026 r.

Szkolenie w godzinach 9:00-15:00



Cena: 479 PLN netto/os. Przy zgłoszeniu na szkolenie do **2 marca 2026 r.** cena: **439 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 DO

Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej im. Jerzego Regułskiego, MISTiA
ul. Floriańska 31, 31-019, Kraków

KONTAKTU:

Magdalena Stawiarska, kierownik zespołu ds. szkoleń
tel. +48 12 623 72 44, 575 850 930, szkolenia@mistia.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.mistia.org.pl oraz zawartej w nim Polityce prywatności i ochrony danych osobowych.

**Wypełnioną kartę zgłoszenia należy przesłać poprzez formularz zgłoszenia
na www.mistia.org.pl lub mailem na szkolenia@mistia.org.pl do **11 marca 2026 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 _____