

Pracownicze uprawnienia związane z rodzicielstwem – szkolenie online

Data szkolenia:	8.04.2026
Godziny szkolenia:	9.00 – 15.00
Przebieg szkolenia:	8.30 – 9.00 – logowanie do platformy i sprawdzanie ustawień 9.00 – 15.00 – szkolenie
Termin nadsyłania zgłoszeń:	6.04.2026

Cena szkolenia: 365 zł netto / os.

UWAGA! Czas szkolenia może się wydłużyć w przypadku dużej ilości pytań zadawanych przez uczestników!

Formularz zgłoszeniowy znajduje się na końcu dokumentu!

Cel szkolenia:

Przepisy prawa pracy przewidują cały szereg uprawnień związanych z rodzicielstwem, z których pracujący rodzice mogą korzystać już od momentu stwierdzenia stanu ciąży, przez okres dzieciństwa, aż do uzyskania przez dziecko pełnoletności (np. urlop wychowawczy na niepełnosprawne dziecko).

To nie tylko uprawnienia dotyczące kobiet w ciąży i karmiących dziecko piersią (np. zmiana warunków pracy, przerwy na karmienie), urlopy związane z rodzicielstwem (tj. urlop macierzyński, rodzicielski, ojcowski, wychowawczy), ale także różne formy zwolnienia od pracy (np. tzw. urlop okolicznościowy, opieka nad dzieckiem w wieku do 14 lat, badania lekarskie), czy szczególne formy i zasady korzystania z urlopu wypoczynkowego.

Status rodzica może w sposób istotny wpływać na sposób organizacji pracy, wymuszając na pracodawcy określone zmiany w tym zakresie, np. zakaz zatrudniania w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych, wyjazdów w delegacje.

Stosunek pracy pracujących rodziców podlega szczególnej ochronie trwałości, z czym wiąza się również specyficzne uprawnienia w przypadku niezgodnego z prawem zwolnienia pracownika posiadającego ten status.

Podczas szkolenia dowiesz się m.in.:

- Czy umowa o pracę, zawarta z kobietą w ciąży może zostać uznana za nieważną?
- Czy rolę zaświadczenia potwierdzającego stan ciąży może pełnić e-ZLA „ciążowe” (kod B)?
- Czy zwolnienia na badania w okresie ciąży muszą być usprawiedliwiane zaświadczeniem lekarskim?
- Czy ochrona z art. 177 KP ma zastosowanie w przypadku, gdy ciąża skończyła się poronieniem?
- Czy pracownica, która zaszła w ciążę po zawarciu z pracodawcą porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę może powołać się na ochronę z art. 177 KP?

- Do jakiego terminu pracownica powinna złożyć oświadczenie o błędnie uchylając się w ten sposób od rozwiązania przez siebie umowy o pracę za wypowiedzeniem lub w trybie porozumienia stron?
- Jak liczyć upływ 3-go miesiąca ciąży, który powoduje wydłużenie terminowej umowy o pracę do dnia porodu?
- Czy przedłużenie terminowej umowy o pracę do dnia porodu w trybie art. 177 § 3 KP może doprowadzić do jej przekształcenia w umowę o pracę na czas nieokreślony z powodu przekroczenia „limitu 3/33”?
- Jak długo trwa ochrona pracownika przed zwolnieniem z powodu przedłużającej się nieobecności spowodowanej chorobą (art. 53 § 1 pkt 1b KP)?
- W jakich sytuacjach możliwa jest zmiana warunków umowy o pracę w okresie ciąży pracownicy?
- Jakie roszczenia przysługują pracownikowi zwolnionemu z pracy w okresie korzystania z uprawnień rodzicielskich?
- Jak uregulowana została sprawa prac wzbronionych kobietom w ciąży oraz kobietom karmiącym?
- W jakich sytuacjach i na jakich zasadach pracodawca powinien dostosować warunki zatrudnienia kobiety w ciąży i kobiety karmiącej?
- Czy w regulaminie pracy należy zamieścić wykaz prac wzbronionych kobietom, jeżeli pracodawca w ogóle nie zatrudnia kobiet?
- Czy kobieta w ciąży oraz karmiąca korzystają z dwóch różnych tzw. przerw monitorowych?
- Czy będąca w ciąży prezes zarządu może pracować w godzinach nadliczbowych?
- Na jakich zasadach pracownica może podzielić się urlopem macierzyńskim z ojcem dziecka lub innym członkiem najbliższej rodziny?
- Na jakich warunkach udzielany jest „adopcyjny urlop macierzyński”?
- Czy pracownik jest zobowiązany odpracować urlop na prawach urlopu macierzyńskiego, jeżeli sąd opiekuńczy oddalił wniosek o przysposobienie dziecka?
- Czy po rezygnacji z urlopu rodzicielskiego i jego przejęciu przez ojca dziecka, pracownica może ponownie przejąć od niego pozostałą część tego urlopu?
- Jak ustalić okres wydłużenia urlopu rodzicielskiego w przypadku łączenia go z wykonywaniem pracy?
- Czy pracownik ma prawo do urlopu rodzicielskiego, jeżeli jego żona jest cudzoziemką i korzystała z urlopu macierzyńskiego na zasadach obcego prawa?
- Jak udzielić urlopu wypoczynkowego w okresie łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą?
- Na jakich warunkach udzielany jest „adopcyjny urlop rodzicielski”?
- Na jakich warunkach udzielany jest urlop ojcowski?
- Czy śmierć dziecka przerywa urlop ojcowski lub uniemożliwia jego wykorzystanie, jeżeli dziecko zmarło przed jego rozpoczęciem?
- Czy pracodawca może odwołać pracownika z urlopu ojcowskiego w razie zaistnienia szczególnych potrzeb zakładu pracy?
- Na jakich warunkach udzielany jest urlop wychowawczy?
- Czy pracownik korzystający z urlopu wychowawczego może oddać dziecko do żłobka czy przedszkola na 3-4 godziny dziennie?
- W jaki sposób łączenie urlopu rodzicielskiego z pracą oraz obniżenie wymiaru etatu zamiast urlopu wychowawczego wpływa na wymiar urlopu wypoczynkowego?
- Jaki urlop przysługuje pracownicy, która urodziła dziecko podczas korzystania z urlopu rodzicielskiego bądź urlopu wychowawczego?
- Czy rodzice mogą podzielić się zwolnieniem na dziecko w wieku do lat 14?

- Czy z uprawnień związanych z rodzicielstwem może korzystać pracownik, którego małżonek/małżonka jest osobą bezrobotną?
- Czy matka dziecka może wykorzystać 2 dni urlopu okolicznościowego z tytułu urodzenia dziecka po zakończeniu urlopu rodzicielskiego?
- Ile dni „urlopu okolicznościowego” przysługuje z tytułu urodzenia dziecka martwego lub zgonu dziecka tuż po porodzie?
- Czy urodzenie dziecka pracownika, podczas pobytu na urlopie wypoczynkowym przerywa ten urlop?
- Czy zobligowanie pracownicy karmiącej dziecko piersią do pracy w trakcie przerwy na karmienie powoduje powstanie pracy nadliczbowej?
- Czy możliwe jest łączenie przerwy na karmienie z opieką na dziecko w tym samym dniu?
- Jakie uprawnienia przysługują rodzicom dziecka w wieku do 8 lat?
- Jak ustalić liczbę godzin zwolnienia w przypadku zmiany wymiaru etatu w trakcie roku kalendarzowego?
- Z ilu dni/godzin zwolnienia na dziecko w wieku do 14 lat może skorzystać pracownik, którego dzieci pochodzą z dwóch lub więcej związków małżeńskich?
- Czy w trybie art. 163 § 3 KP urlop wypoczynkowy może zostać udzielony zaliczkowo?
- W jakich przypadkach urlop wychowawczy nie obniża wymiaru urlopu wypoczynkowego?
- W jakich przypadkach urlop wychowawczy nie chroni pracownika przed zwolnieniem z pracy?
- Z jakich elastycznych form zatrudnienia mogą korzystać pracujący rodzice?
- Jakie przyczyny mogą uzasadniać odmowę akceptacji wniosku pracownika w przedmiocie łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą oraz korzystania z uprawnień określonych w art. 67⁶ § 6 KP i art. 142¹ KP?
- W jaki sposób należy dokumentować uprawnienia związane z rodzicielstwem?
- Jakie działania mogą zostać uznane za wykroczenie przeciw pracowniczym prawom związanym z rodzicielstwem?

Adresaci szkolenia:

Pracodawcy i pracownicy, zwłaszcza osoby zajmujące się obsługą kadrowo-płacową przedsiębiorstw, jak również osoby, które chcą poszerzyć swą wiedzę z omawianego tematu.

Informacje o prowadzącym: dr Piotr Wąż

- doktor nauk prawnych,
- wieloletni pracownik w Państwowej Inspekcji Pracy,
- wykładowca, szkoleniowiec,
- były członek Komisji Prawnej Głównego Inspektora Pracy,
- 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,
- biegły sądowy z zakresu stosunku pracy z elementem międzynarodowym (międzynarodowe prawo pracy) i delegowania pracowników do innego państwa celem świadczenia usług przy Sądzie Okręgowym w Katowicach
- charyzmatyczny trener zdobywający rewelacyjne oceny od uczestników szkoleń.

PROGRAM SZKOLENIA

- 1) **Stwierdzenie stanu ciąży orzeczeniem lekarskim (art. 185 KP) i jego następstwa,**
- 2) **Obowiązek zwolnienia na badania lekarskie pracownicy w ciąży,**
- 3) **Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy w okresie ciąży (art. 177 KP)**
 - a) Wydłużenie terminowej umowy do dnia porodu,
 - b) Zakaz wypowiedzania umowy po pracę,
 - c) Wycofanie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę przez ciężarną pracownicę oraz pracodawcę,
 - d) Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy po sądowym przywróceniu do pracy (art. 47 i 57 KP),
 - e) Odszkodowanie z tytułu naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów terminowych (art. 50 KP),
 - f) Ochrona przed zwolnieniem z powodu wydłużającej się nieobecności w pracy (art. 53 KP),
- 4) **Prace wzbronione kobietom w ciąży oraz kobietom karmiącym (art. 176 KP)**
- 5) **Zmiana warunków pracy pracownicy w ciąży lub karmiącej dziecko piersią,**
- 6) **Urlop okolicznościowy z tytułu urodzenia dziecka,**
 - a) Możliwość skorzystania przez matkę dziecka,
 - b) W jakim terminie należy wykorzystać urlop okolicznościowy?
- 7) **Zasady korzystania z przerwy na karmienie dziecko piersią (art. 187 KP),**
 - a) Czy konieczne jest zaświadczenie o potrzebie karmienia?,
 - b) Czy praca podczas niewykorzystanej przerwy powoduje powstanie nadgodzin?
- 8) **Warunkowa praca kobiety ciężarnej i karmiącej (art. 148 i 178 KP)**
 - a) Zatrudnianie w porze nocnej,
 - b) Delegacje,
 - c) Praca w systemach czasu pracy przewidujących wydłużenie dobowego wymiaru ponad 8 godzin,
 - d) Przerwany system czasu pracy,
- 9) **Urlopy związane z rodzicielstwem,**
 - a) Macierzyński i uzupełniający macierzyński,
 - b) Rodzicielski i na prawach rodzicielskiego,
 - c) Wychowawczy,
 - d) Ojcowski,
- 10) **Urlop wychowawczy oraz obniżenie wymiaru etatu zamiast urlopu wychowawczego,**
- 11) **Uprawnienia pracownicze pracowników wychowujących dziecko w wieku do lat 8,**
 - a) Elastyczne formy organizacji pracy,
 - b) Praca zdalna,
 - c) Praca w systemach czasu pracy przewidujących wydłużenie dobowego wymiaru ponad 8 godzin,
 - d) Praca nadliczbowa,
 - e) Zatrudnianie w porze nocnej,
 - f) System przerywanego czasu pracy,
 - g) Delegacje,
- 12) **Szczególne uprawnienia związane z urlopem wypoczynkowym**
 - a) Przesunięcie i przerwanie urlopu z powodu porodu,
 - b) Urlop wypoczynkowy wykorzystywany na zasadach art. 163 KP, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, rodzicielskim lub ojcowskim,
- 13) **Opieka na dziecko w wieku do 14 lat,**
 - a) Problem zaświadczenia z zakładu pracy drugiego rodzica/opiekuna prawnego,

- b) Możliwość podziału pomiędzy rodzicami/opiekunami prawnymi,
- c) Korzystanie z opieki w przypadku dzieci pochodzących z różnych związków małżeńskich,
- d) Łączenie przerwy na karmienie z opieką na dziecko do 14 lat,

14) Podział uprawnień pomiędzy rodziców/opiekunów prawnych (art. 189¹ KP),

15) Wykroczenia przeciwko uprawnieniom związanym z rodzicielstwem (art. 281 pkt 5 KP)

Uwaga! Trener zastrzega sobie prawo do modyfikacji programu w zależności od dynamicznie zachodzących zmian w prawie pracy. Ewentualne zmiany będą wprowadzone jedynie dla zapewnienia większych korzyści uczestnikom.

Szkolenie on-line

- ✓ zajęcia prowadzone on-line, za pomocą specjalnej platformy internetowej, umożliwiającej komunikację pomiędzy wykładowcą a uczestnikami, pozwalającej także na zadawanie pytań wykładowcy w formie chatu;
- ✓ do obsługi portalu polecamy przeglądarkę internetową Google Chrome;
- ✓ uczestnicy przed szkoleniem otrzymają na wskazane w karcie zgłoszeniowej adresy e-mail zaproszenia wraz z linkami do wirtualnego pokoju, w którym będą mogli wziąć udział w szkoleniu - **prosimy o podawanie własnych adresów e-mail i numeru telefonu na wypadek problemów technicznych**;
- ✓ platforma szkoleniowa na której odbywają się zajęcia jest dostępna przez przeglądarkę internetową w dowolnym komputerze lub przez aplikację w smartfonie;
- ✓ każdy uczestnik po szkoleniu otrzyma **materiały w formacie pdf na e-mail**;
- ✓ **OWAL s.c. i trenerzy nie wyrażają zgody na jakąkolwiek formę utrwalania, powielania, udostępniania lub nagrywania przebiegu szkolenia oraz materiałów szkoleniowych. Treść szkolenia i materiały szkoleniowe objęte są prawami autorskimi.**

KARTA ZGŁOSZENIA UCZESTNICTWA W SZKOLENIU

Koszt uczestnictwa w szkoleniu: **365 zł netto / os.**

Koszt dla 2 uczestników z tej samej jednostki: **325 zł netto / os.**

Koszt dla 3 lub więcej uczestników z tej samej jednostki: **285 zł netto / os.**

Rezygnacji można dokonać mailem na 3 dni roboczych przed planowanym terminem szkolenia. W przypadku rezygnacji ze zgłoszonego uczestnictwa po tym terminie ośrodek może obciążyć instytucje delegujące kosztami ww. szkolenia.

Dane do faktury	
Nabywca	Wypełnioną kartę proszę przesłać najpóźniej na 2 dni przed szkoleniem faxem na nr: 22 350 77 47 lub 85 87 42 196 lub mailem na adres: biuro@owal.edu.pl Informacje: 5 700 82 700 Agnieszka Złotorzyńska agnieszka@owal.edu.pl tel. 691 768 360
Adres:	
.....NIP.....	
Odbiorca (opcjonalnie).....	
Adres	
.....NIP.....	

Zgłaszamy udział następujących osób w szkoleniu:

Imię i nazwisko	adres e-mail	tel. kontaktowy (kontakt na wypadek zmian i problemów technicznych)

kierownik jednostki zgłaszającej uczestników

Oświadczenie na potrzeby zwolnienia z podatku VAT

Proszę podpisać TYLKO gdy szkolenie jest finansowane ze środków publicznych – za błędnie podpisane oświadczenie ponoszą Państwo odpowiedzialność przed Urzędem Skarbowym.

Oświadczam, że szkolenie dla wyżej wymienionych pracowników ma charakter usługi kształcenia zawodowego/przekwalifikowania zawodowego **oraz że jest finansowane ze środków publicznych:**

- ☐ w całości – zgodnie z treścią art. 43 ust.1 pkt 29 lit.c ustawy z dnia 11.03.2004 o podatku od towarów i usług (Dz. U. z 2018 r. poz. 2174 z późn. zm.) lub
- ☐ w co najmniej 70% - zgodnie z treścią par. 3 ust. 1 pkt 14 rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 20.12.2013 r. w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień (Dz. U. z 2015 r., poz. 736).

* Odpowiednie zaznaczyć

Podpis osoby upoważnionej do zaciągania zobowiązań w imieniu zgłaszającego

Informacje organizacyjne

Należność za uczestnictwo w szkoleniu płatna na konto: ING 66 1050 1823 1000 0092 1943 0437 na podstawie otrzymanej faktury. Prosimy o niedokonywanie przedpłat należności za szkolenie, nie mamy zwyczaju naliczania odsetek od niewielkich opóźnień w płatnościach. W szczególnych przypadkach konieczności przedpłaty prosimy kontaktować się z biurem przy składaniu zgłoszenia.

UWAGA:

W przypadku braku potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia (telefonicznie bądź mailowo na adres podany w karcie zgłoszenia) na 2 dni przed szkoleniem prosimy o kontakt na numer **5 700 82 700** celem upewnienia się, że zgłoszenie dotarło.

Informacja dotycząca ochrony danych osobowych zgodna z unijnymi przepisami dotyczącymi przetwarzania danych osobowych (Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 – tzw. RODO).

- ✓ Informujemy, że administratorem powyższych danych osobowych jest spółka OWAL s.c.
- ✓ Dane osobowe zostały przekazane dobrowolnie i będą przetwarzane wyłącznie w celu przesłania zainteresowanemu informacji o usłudze.
- ✓ Twoje dane osobowe nie będą udostępniane odbiorcom danych Jako osoba, której dane dotyczą masz prawo dostępu do treści swoich danych oraz ich poprawiania.
- ✓ Masz prawo do wycofania zgody w dowolnym momencie, przy czym cofnięcie zgody nie ma wpływu na zgodność przetwarzania, którego dokonano na jej podstawie przed cofnięciem zgody.
- ✓ Dane osobowe będą przetwarzane aż do ewentualnego wycofania przez Ciebie zgody na przetwarzanie danych.
- ✓ Podanie danych jest dobrowolne, ale konieczne w celu prowadzenia marketingu.
- ✓ Masz prawo dostępu do Twoich danych osobowych, ich sprostowania, usunięcia lub ograniczenia przetwarzania, prawo do przenoszenia danych oraz prawo wniesienia skargi do organu nadzorczego.

Oświadczenia dotyczące ochrony danych osobowych

Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych w celach marketingowych zgodnie z art. 6 ust. 1 RODO. Zostałem/zostałam poinformowany/a, że wyrażenie zgody jest dobrowolne oraz że mam prawo do wycofania zgody w dowolnym momencie, a wycofanie zgody nie wpływa na zgodność z prawem przetwarzania, którego dokonano na jej podstawie przed jej wycofaniem.

podpis składającego oświadczenie

Wyrażam zgodę na otrzymywanie od OWAL s.c. informacji handlowej za pomocą środków komunikacji elektronicznej, w szczególności poczty elektronicznej, zgodnie z ustawą o świadczeniu usług drogą elektroniczną z dnia 18 lipca 2002 roku (Dz.U. z 2002 roku, Nr 144, poz. 1204 ze zm).

podpis składającego oświadczenie