

Prawo pracy

- ostatnie i planowane zmiany w prawie pracy w 2025

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

Prowadzący: **Piotr Wąż** - doktor nauk prawnych, były wieloletni pracownik Państwowej Inspekcji Pracy oraz członek Komisji Prawnej Głównego Inspektora 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, 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.

Cel szkolenia: Szkolenie to służy przekazaniu podstawowych informacji dotyczących właściwego stosowania najnowszych przepisów prawa pracy.

Korzyści dla uczestników szkolenia: Udział w szkoleniu jest okazją do zdobycia wiedzy niezbędnej do należytego stosowania aktualnych przepisów prawa pracy w zakresie objętym programem. Przedmiotowe regulacje prawne zostaną omówione na tle praktycznych przykładów, co umożliwi lepsze zrozumienie ich istoty.

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

W ciągu najbliższego roku możemy spodziewać się szeregu zmian w prawie pracy.

Najważniejsze z nich z pewnością dotyczą wdrożenia do polskiego porządku prawnego dyrektywy w sprawie przejrzystości (jawności) wynagrodzeń oraz dyrektywy w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w UE. Pierwsza z nich ma doprowadzić do zniwelowania tzw. luki płacowej w poziomie wynagrodzeń kobiet i mężczyzn, a druga – przebudować strukturę minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Nie mniej znaczącą nowością jest zapowiadana zmiana reguł ustalania stażu pracy, co będzie miało istotny wpływ na szereg uprawnień pracowniczych.

Trwają prace nad reformą przepisów wprowadzających wypłatę zasiłku chorobowego przez ZUS od pierwszego dnia niezdolności do pracy. Pierwszy etap tej reformy związany jest m.in. z doprecyzowaniem przepisów dotyczących kompetencji ZUS w zakresie kontroli zwolnień lekarskich oraz wprowadzeniem mechanizmów zwiększających efektywność tej kontroli. Projektowane

przepisy, pod pewnymi warunkami, dopuszczają możliwość wykonywania czynności zawodowych w okresie zwolnienia lekarskiego. Kwestia ta budzi szereg wątpliwości, z uwagi na użycie przy konstruowaniu tychże warunków szeregu zwrotów niedookreślonych dających dużą swobodę interpretacji.

Spora zmiana czeka system zakładowych źródeł prawa pracy. Dyrektywa w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w UE wprowadza wymóg objęcia co najmniej 80% pracowników danego kraju członkowskiego UE porozumieniami zbiorowymi oraz układami zbiorowymi pracy. W rezultacie jej wdrożenia do polskiego prawa pracy, każdy pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników, objęty działaniem organizacji związkowej (również międzyzakładowej organizacji związkowej, której członkiem jest chociażby jedna zatrudniona w danym zakładzie pracy osoba) zobowiązany będzie nie rzadziej niż co dwa lata do podejmowania rokowań w celu zawarcia układu zbiorowego pracy. Wprowadzony będzie także obowiązek zgłaszania najważniejszych aktów prawa zakładowego (regulaminów, czy porozumień) do Krajowej Ewidencji.

Szereg kontrowersji wiąże się także z projektem przepisów wprowadzających maksymalną temperaturę na stanowiskach pracy i związanych z tym obowiązków pracodawcy.

Zmiany dotkną również kodeksową regulację odnoszącą się do mobbingu, której efektem ma być uproszczenie definicji tego zjawiska i ułatwienie dochodzenia związanych z nim roszczeń.

Wśród nowych rozwiązań, których termin wprowadzenia do kodeksu jeszcze nie jest dokładnie znany warto też wspomnieć o projekcie dyrektywy w sprawie prawa do bycia offline, czy planach związanych z wprowadzeniem 4-dniowego czy 35-godzinnego tygodnia pracy.

W trakcie szkolenia omówione zostaną także zmiany w przepisach, które weszły w życie w ostatnim czasie, np. o zasadach wydawania orzeczeń z tytułu niepełnosprawności; o uzupełniającym urlopie macierzyńskim, czy prawie do urlopu macierzyńskiego w przypadku poronienia.

Podczas szkolenia dowiesz się m.in.:

- *Jak z uwzględnieniem Wigilii wolnej od pracy zaplanować pracę w jedno- i trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym przypadającym na grudzień 2025?*
- *Jak ustalić współczynnik ekwiwalentu pieniężnego z tytułu niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego w związku z ustanowieniem w 2025 roku dnia wolnego od pracy przypadającego na Wigilię Bożego Narodzenia?*
- *Na jakich zasadach rodzice wcześniaków mogą korzystać z uzupełniającego urlopu macierzyńskiego?*
- *Jakie zmiany w zakresie prowadzenia dokumentacji pracowniczej pociąga za sobą wprowadzenie uzupełniającego urlopu macierzyńskiego?*
- *Jakie obowiązki w sferze zatrudnienia spowoduje wdrożenie do polskiego porządku prawnego dyrektywy w sprawie prawa do bycia offline?*
- *Jakie obowiązki będą spoczywać na pracodawcach w związku z wdrożeniem dyrektywy w/s przejrzystości wynagrodzeń?*
- *W jaki sposób zmieni się struktura minimalnego wynagrodzenia za pracę?*
- *Jakie zmiany w zakresie ustalania stażu pracy czekają nas od 1.01.2026 r.?*
- *W jakich sytuacjach pracownik będzie mógł wykonywać czynności zawodowe podczas zwolnienia lekarskiego?*

- *Jak zmienią się zasady wypłacania świadczeń gwarancyjnych w formie wynagrodzenia chorobowego oraz zasiłku chorobowego?*
- *Na czym będą polegały zmiany kodeksowej regulacji dotyczącej mobbingu i dyskryminacji?*
- *W jaki sposób zmianie uległy przepisy pozwalające korzystać z urlopu macierzyńskiego w przypadku poronienia?*
- *Czy każdy pracodawca będzie zobligowany do posiadania układu zbiorowego pracy?*
- *Jak zmienią się przepisy dotyczące zakładowych źródeł prawa pracy, np. regulaminów, obwieszczeń, porozumień?*
- *Jakie akty prawa zakładowego będą podlegały rejestracji w Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy?*
- *Do jakich działań zobligowany będzie pracodawca w związku z wysoką temperaturą na stanowisku pracy?*
- *Jaka będzie maksymalna temperatura przy pracy w pomieszczeniach pracy, a jaka przy pracy na otwartej przestrzeni?*
- *Jak obecnie można zaplanować pracownikowi 4-dniowy tydzień pracy, a w jaki sposób to może wyglądać po wdrożeniu planowanej zmiany przepisów w tym zakresie?*

Program szkolenia:

- 1) Elektronizacja wniosków dotyczących niektórych uprawnień pracowniczych,
- 2) Nowy termin wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,
- 3) Zmiany w zakresie wydawania orzeczeń o niepełnosprawności oraz o stopniu niepełnosprawności;
- 4) Konsekwencje w sferze ustalania nominału czasu pracy (maksymalnej liczby dni i godzin pracy) w związku z ustanowieniem dnia wolnego od pracy przypadającego na Wigilię Bożego Narodzenia;
- 5) Uzupełniający urlop macierzyński dla rodziców wcześniaków;
- 6) Projekt dyrektywy w sprawie prawa do bycia offline;
- 7) Założenia dyrektywy Nr 2023/970 z 19.10.2022 r. w/s wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania (**jawność wynagrodzeń**);
- 8) Konsekwencje w sferze struktury minimalnego wynagrodzenia za pracę wynikające z wdrożenia dyrektywy Nr 2022/2041 z 19.10.2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w UE;

9) **Nowe reguły dotyczące ustalania stażu pracy;**

- 10) Planowane zmiany zasad dotyczących dozwolonego świadczenia pracy podczas zwolnienia lekarskiego;
- 11) Planowane zmiany zasad dotyczących wypłaty zasiłku przez ZUS od pierwszego dnia choroby,
- 12) Prawo do urlopu macierzyńskiego w przypadku poronienia,
- 13) Problematyka maksymalnej temperatury na stanowisku pracy w związku z planowaną zmianą przepisów rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 14) Projekt ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych,
- 15) Możliwość weryfikacji wykształcenia pracownika,
- 16) Plany dotyczące 4-dniowego tygodnia pracy oraz 35-godzinnego tygodnia pracy.

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: dostęp do platformy e-lerningowej w czasie rzeczywistym, autorskie materiały szkoleniowe, 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>Prawo pracy</u> <u>- ostatnie i planowane zmiany w prawie pracy w 2025</u>				
Termin szkolenia:	13.10.2025r.	Miasto szkolenia:	webinarium	Cena:	
DANE UCZESTNIKA SZKOLENIA					
Imię i nazwisko uczestników, stanowisko		Kontakt do uczestnika: adres email, telefon			
		Wyrażam zgodę na wysyłanie przypomnienia o szkoleniu przez SMS ☐ TAK ☐ NIE			
1.					
2.					
3.					
4.					
DANE FIRMY DO FAKTURY					
Nazwa:					
Adres (ulica i miasto):					
NIP:		UWAGI:			
OSOBA ZGŁASZAJĄCA					
Imię i nazwisko;		Funkcja:			
E-mail:		Telefon:		Fax:	

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 3 dni przed rozpoczęciem szkolenia. Rezygnacja w terminie późniejszym lub nie zgłoszenie się na szkolenie/kurs nie zwalnia od dokonania opłaty w pełnej wysokości.

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

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.

- ☐ wyrażam zgodę

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