



CENTRUM
SZKOLEŃ
SPECJALISTYCZNY
CH Danuta
Hamerska-Kuźniar



Kompendium prawa pracy i nowości w 2025 r. – nowe wyzwania, konieczność dostosowania przepisów wewnątrzzakładowych.

Numer usługi 2025/01/09/118365/2492106

📍 zdalna w czasie rzeczywistym
🏠 Usługa szkoleniowa
🕒 3 h
📅 09.06.2025 do 09.06.2025

541,20 PLN brutto
440,00 PLN netto
180,40 PLN brutto/h
146,67 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Prawo i administracja / Prawo pracy
Sposób dofinansowania	wsparcie dla osób indywidualnych wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Szkolenie przeznaczone dla: - osób w praktyce stosujących prawo pracy - działów kadr/płac/HR - pracodawców - kadry kierowniczej - osób indywidualnych w praktyce stosujących przepisy prawa pracy
Minimalna liczba uczestników	10
Maksymalna liczba uczestników	30
Data zakończenia rekrutacji	06-06-2025
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	3
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Certyfikat systemu zarządzania jakością wg. ISO 9001:2015 (PN-EN ISO 9001:2015) - w zakresie usług szkoleniowych

Cel

Cel edukacyjny

Na szkoleniu zostaną poruszone praktyczne problemy jakie występują w prawie pracy po zmianach przepisów Kodeksu pracy oraz nowe zmiany w prawie pracy w 2025 r.
Trener zwróci również uwagę na liczne błędne interpretacje pojawiające się w portalach internetowych, których stosowanie może narazić pracodawcę na bardzo poważne konsekwencje.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik stosuje przepisy kodeksu pracy oraz ustaw pozakodeksowych	Uczestnik prawidłowo interpretuje zmiany przepisów do KP Stosuje właściwe przepisy dotyczące indywidulanych przypadków pracowniczych Udziela prawidłowych wskazówek pracodawcy, kadrze kierowniczej co do zmian w prawie pracy	Test teoretyczny
Uczestnik prawidłowo definiuje przepisy oraz orzecznictwo SN	Uczestnik rozróżnia pojęcie mobbing a obowiązku służbowego Podaje przykłady działań antymobbingowych Analizuje urlopy rodzicielskie w odniesieniu do indywidulanego pracownika Dokonuje analizy w zgłoszeniach zewnętrznych sygnalistów	Test teoretyczny
Uczestnik organizuje i nadzoruje pracę nad prawidłowym prowadzeniem dokumentacji pracowniczej zgodnej z przepisami i praktyką	Uczestnik analizuje dokumenty dostarczone przez pracownika Tworzy prawidłową dokumentację pracowniczą podlegającą kontroli PIP w oparciu o wzory kadrowe Wdraża rozwiązania dotyczące elastycznego czasu pracy Wybiera właściwe wzory pracownicze i dostosowuje do sytuacji prawnej jednostki	Test teoretyczny

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się?

Tak, dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji (certykat) zawiera suplement z opisem efektów uczenia się.

Pytanie 2. Czy dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji?

Tak, suplement potwierdza, że walidacja została przeprowadzona o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji.

Pytanie 3. Czy dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

Tak, suplement potwierdza rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji, którą stanowi test przygotowany przez zewnętrznego eksperta.

Program

Kompendium prawa pracy i nowości w 2025 r. – nowe wyzwania, konieczność dostosowania przepisów wewnątrzzakładowych!!!

Szkolenie przeznaczone dla osób w praktyce stosujących prawo pracy. Na szkoleniu zostaną poruszone praktyczne problemy jakie występują w prawie pracy po zmianach przepisów Kodeksu pracy oraz na nowe zmiany w prawie pracy w 2025 r. Trener zwróci również uwagę na liczne błędne interpretacje pojawiające się w portalach internetowych, których stosowanie może narazić pracodawcę na bardzo poważne konsekwencje.

1. Nowości kadrowe w 2025 r.

a) zmiana ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę

- Wynagrodzenie minimalne musi stanowić wynagrodzenie zasadnicze na umowie o pracę,
- Czy będzie konieczność zmiany umów o pracę pracowników,
- Czy w umowie o pracę można zawrzeć zapis, że wynagrodzenie zasadnicze to minimalne wynagrodzenie zgodnie z obowiązującymi przepisami,
- Co z wynagrodzeniami w stawkach godzinowych, czy trzeba będzie je przekształcić na stawki miesięczne?
- Obowiązkowe odsetki za nieterminową wypłatę wynagrodzenia – to nie dotyczy tylko wynagrodzenia miesięcznego za pracę.
- Co z wynagrodzeniem za godziny nadliczbowe, które jest rekompensowane czasem wolnym w innym miesiącu – problem dotknie wielu pracodawców?
- Co z wynagrodzeniem pracownika w przypadku odrabiania wyjścia prywatnego w innym miesiącu niż samo wyjście – czy odsetki też będą należne w takim przypadku?
- Podniesienie kar za naruszenie przepisów prawa pracy.

b) zmiany przepisów dotyczących zaliczania do stażu pracy umów zleceń i działalności gospodarczej

- Na jakiej zasadzie będzie zaliczany okres prowadzenia działalności gospodarczej do stażu pracy?
- Które umowy zlecenia będą mogły być zaliczone do stażu pracy i na jakiej podstawie?

- Na jakiej zasadzie będą zaliczane do stażu pracy zatrudnia u pracodawców zagranicznych?
- Jakie zaświadczenie będzie potwierdzało okresy zaliczalne do stażu pracy?
- Czy działalność gospodarcza oraz umowy zlecenia będą również zliczały się do stażu urlopowego i wpływającego na długość okresu wypowiedzenia umowy o pracę?
- Czy pracownik będzie miał prawo do wstecznej wypłaty dodatku stażowego, czy nagrody jubileuszowej po uzupełnieniu stażu?
- Czy nowe okresy zaliczane do stażu pracy będą miały wpływ na regulaminy wynagradzania uzależniające wypłatę dodatkowych świadczeń od stażu pracy?

c) zmiana przepisów o rodzicielstwie 2025 r.

- Nowy uzupełniający urlop macierzyński dla matek wcześniaków – komu będzie przysługiwał?
- Czy matki będące na urlopie macierzyńskim w dniu wejścia w życie ustawy będą mogły ubiegać się o uzupełniający urlop macierzyński?
- Czy ojciec dziecka będzie miał prawo skorzystać z uzupełniającego urlopu macierzyńskiego?
- W jakim okresie od urodzenia dziecka będzie można skorzystać z uzupełniającego urlopu macierzyńskiego?
- Jaka będzie wysokość zasiłku na uzupełniającym urlopie macierzyńskim?
- Czy uzupełniający urlop macierzyński można dzielić na części?
- Jaki będzie miał wpływ uzupełniający urlop macierzyński na urlop rodzicielski?
- Z jakim wyprzedzeniem należy złożyć wniosek i uzupełniający urlop macierzyński?

d) Nowe przepisy o mobbingu i dyskryminacji

- Co oznacza nowa definicja mobbingu w Kodeksie pracy?
- Jakie nowe obowiązki będą mieli pracodawcy w związku ze zmianą przepisów o mobbingu i dyskryminacji?
- Czy procedura antymobbingowa będzie obowiązkowa?
- Czy procedura sygnalistów może zastąpić procedurę antymobbingową?
- Czy szkolenia antymobbingowe i antydyskryminacyjne będą obowiązkowe?
- Na jakie odszkodowania będą mogli liczyć pracownicy w związku ze zmianą przepisów o mobbingu i dyskryminacji?

e) Dyrektywa o jawności wynagrodzeń – nowe wyzwania dla pracodawców

- Czy wszystkie wynagrodzenia pracowników w zakładzie będą jawne?
- Czy trzeba będzie wskazywać wysokość wynagrodzenia w ogłoszeniu o pracę?
- Czy pracownicy innego zakładu pracy mogą się dowiedzieć ile zarabia nasz pracownik jeżeli jednostka jest powiązana?
- Jakie dane w zakresie wynagrodzeń trzeba będzie raportować do UE?
- Jak przygotować się do właściwego wartościowania stanowisk pracy w zakładzie i czy będzie to obowiązkowe?
- Co, gdy stwierdzimy nierówność wynagrodzeń na podobnych stanowiskach pracy?
- Pozostałe problemy związane z realizacją dyrektywy?

f) Sygnaliści – nowa odsłona po zgłoszeniu zewnętrznym do organu publicznego

- Co gdy pracownik dostarczy pracodawcy zaświadczenie, że jest chronionym sygnalistą wydane przez organ publiczny?
- Czy można zwolnić z pracy pracownika który dostarczył zaświadczenie o podleganiu ochronie wydane przez organ publiczny?
- Jakie naruszenia prawa może zgłaszać nasz pracownik do organów publicznych po 25 grudnia 2024 r.?
- Czy pracodawca będzie wiedział kto dokonał zgłoszenia zewnętrznego do organu publicznego?
- Jak pracodawca może się bronić przed fałszywymi sygnalistami?

- Czy pracodawca może przeprowadzać dochodzenie wewnętrzne celem ujawnienia sygnalisty?

- Co grozi pracodawcy za stosowanie działań odwetowych wobec sygnalisty?

2. Siła wyższa, urlop opiekuńczy, opieka nad dzieckiem, krwiodawstwo – spore problemy pracodawców.

- Czy kierownik może odmówić pracownikowi wolnego z powodu siły wyższej ze względu na szczególne okoliczności leżące po stronie pracodawcy?

- Kiedy pracownik musi zgłosić wolne o siłę wyższą?

- Czy wolne z powodu siły wyższej może być zgłaszane z tygodniowym lub dwutygodniowym wyprzedzeniem?

- Urlop opiekuńczy 5 dni – czy można odmówić pracownikowi gdy nieprawidłowo wypełni wniosek?

- Czy pracownik musi udowodnić konieczność sprawowania opieki nad inną osobą by otrzymać urlop opiekuńczy?

- Jakich danych nie wolno żądać od pracownika wnioskującego o wolne z powodu siły wyższej?

- Opieka nad zdrowym dzieckiem do 14 roku życia – kiedy można odmówić pracownikowi lub przesunąć termin korzystania?

- Ile godzin opieki 188 Kp przysługuje pracownikowi niepełnosprawnemu?

- Kiedy pracownik powinien poinformować przełożonego, że zamierza iść oddać krew?

- Czy pracownik może wykorzystać jedynie 1 dzień wolnego na krwiodawstwo?

3. Rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem

- Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron – uwaga na zapisy w treści porozumienia!

- Czy można ustnie rozwiązać umowę za porozumieniem stron?

- Wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę – czy należy wskazywać siedzibę, do którego może się odwołać pracownik?

- Wysłanie wypowiedzenia pocztą – kiedy następuje skuteczne doręczenie.

- Jakie przyczyny wypowiedzenia podać by nie narazić się na przywrócenie pracownika do pracy przez sąd.

- Co może stanowić podstawę dyscyplinarnego zwolnienia pracownika z pracy.

- Długotrwała choroba pracownika – jak rozwiązać umowę z art. 53 Kp.

- Kto i w obecności kogo wręcza wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy pracownikowi zgodnie z RODO

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 2

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 2 Kompendium prawa pracy i nowości w 2025 r. – nowe wyzwania, konieczność dostosowania przepisów wewnątrzzakłado- wych!!!	Aleksander Kuźniar	09-06-2025	09:00	12:00	03:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
2 z 2 Walidacja	-	09-06-2025	12:00	12:30	00:30

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	541,20 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	440,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	180,40 PLN
Koszt osobogodziny netto	146,67 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Aleksander Kuźniar

prawnik, audytor, trener z kilkunastoletnim doświadczeniem w zakresie szkoleń z prawa pracy, RODO, BHP mobbingu i dyskryminacji, wieloletnie doświadczenie Inspektora Pracy PIP, nadzorował ogólnopolskie tematy związane z czasem pracy i grafikami czasu pracy w firmach usługowych i produkcyjnych, specjalista z zakresu praktycznego stosowania prawa pracy i ochrony danych osobowych, autor ponad 200 publikacji z zakresu prawa pracy ukazujących się na łamach czasopism takich jak: Rzeczpospolita, Monitor Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, Monitor Księgowego, Sposób Na Płace. Autor komentarza praktycznego do Kodeksu pracy 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025 oraz komentarzy do innych ustaw z zakresu prawa pracy.

Autor licznych opinii prawnych, porad prawnych, audytów, poradników w zakresie sposobu sporządzania regulaminu pracy, regulaminu wynagradzania, procedur antymobbingowych, prowadzenia dokumentacji pracowniczej, planowania i rozliczania czasu pracy itd. Występował również jako specjalista z zakresu prawa pracy powołany do sporządzania opinii dla prokuratury. Od 15 lat prowadzi wykłady z zakresu prawa pracy m.in z takich tematów jak: "Prawo pracy dla praktyków", "Czas pracy", "Mobbing i dyskryminacja", "Sygnaliści" "Ochrona danych osobowych", "Odpowiedzialność kadry kierowniczej w prawie pracy" "Związki zawodowe w zakładzie" i in.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Każdy uczestnik szkolenia stacjonarnego otrzyma:

- materiały w formie elektronicznej - opracowany przez Aleksandra Kuźniara
- certyfikat ukończenia szkolenia

Warunki uczestnictwa

Warunkiem uczestnictwa jest zgłoszenie się poprzez platformę BUR lub poprzez stronę www.szkolenia-css.pl telefonicznie +48 721 649 991 lub mailowo szkolenia@szkolenia-css.pl

Warunki techniczne

Usługa odbywa się w czasie rzeczywistym dla wszystkich uczestników szkolenia za pośrednictwem komunikatora ClickMeeting.

Komunikator dla uczestników szkolenia ONLINE - platforma ClickMeeting bez potrzeby instalacji. Platforma działa w chmurze, wystarczy tylko przeglądarka internetowa (np. google chrome/ refox/ opera/ safari lub Edge). Uczestnik może połączyć się na szkolenie poprzez komputer lub laptop lub tablet sprawnymi: głośnikami, mikrofonem oraz kamerą. Wskazany jest dostęp do Internetu o minimalnej prędkości pobierania 2 Mb/s.

Uczestnicy otrzymają link dostępu do szkolenia, 1 dzień przed rozpoczęciem szkolenia. Otrzymany link będzie aktywny do czasu zakończenia szkolenia.

Materiały szkoleniowe zostaną przesłane elektronicznie dla uczestników szkolenia online przed szkoleniem w dniu szkolenia

Kontakt



Danuta Hamerska

E-mail biuro@szkolenia-css.pl

Telefon (+48) 722 211 771