



OŚRODEK SZKOLEŃ
I INFORMACJI

"EFFECT" JOANNA
JAROSZ-OPOLKA

★★★★★ 4,4 / 5

533 oceny

PRZECIWDZIAŁANIE DYSKRYMINACJI PŁACOWEJ – DYREKTYWA 2023/970. PRZYGOTUJ FIRMĘ JUŻ DZIŚ!

Numer usługi 2025/07/30/7829/2911680

910,20 PLN brutto
740,00 PLN netto
182,04 PLN brutto/h
148,00 PLN netto/h

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

📄 Usługa szkoleniowa

🕒 5 h

📅 24.10.2025 do 24.10.2025

Informacje podstawowe

Kategoria

Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi

Grupa docelowa usługi

Szkolenie dla:

- Prezesów, Dyrektorów zarządzających, Właścicieli firm
- Dyrektorów Personalnych, Kierowników Działów Kadr
- Szefów Zespołów
- Kierowników Działów, osób pełniących funkcje kierownicze i zarządzających zespołem pracowników

Minimalna liczba uczestników

10

Maksymalna liczba uczestników

40

Data zakończenia rekrutacji

23-10-2025

Forma prowadzenia usługi

zdalna w czasie rzeczywistym

Liczba godzin usługi

5

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

Usługa "Przeciwdziałanie dyskryminacji płacowej – Dyrektywa 2023/970. Przygotuj firmę już dziś" przygotowuje do zarządzania płacami, nadzorowania czynności płacowych zgodnie z dyrektywą unijną o transparentności wynagrodzeń

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik stosuje przepisy związane z polityką wynagradzania zgodnie z Dyrektywą 2023/970	- omawia zasady informowania o wynagrodzeniu przed zatrudnieniem - omawia spełnianie obowiązku informowania organów państwowych o zwalczaniu negatywnych zachowań związanych z nierównością płacową - identyfikuje problemy związane z luką płacową - wskazuje sposób naliczania składników płacowych - oblicza wartość należnych świadczeń - weryfikuje poprawność rozliczeń płacowych - identyfikuje obowiązki wynikające z wypłacania i rozliczania wynagrodzeń - analizuje proces wynagradzania i przyznawania świadczeń - omawia przepisy związane z obowiązkiem oceny systemu wynagrodzeń - omawia jak stosować kryteria wartościowania pracy zgodnie z przepisami unijnej dyrektywy - omawia zasady składania do PIP raportów dotyczących luki płacowej między pracownikami płci żeńskiej i męskiej	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

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

TAK

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

TAK

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

TAK

Program

Szkolenie jest skierowane do Dyrektorów Personalnych, Kierowników Działów Kadr i Księgowości, pracowników działów kadr, płac i księgowości, osób pełniących funkcje kierownicze i zarządzających zespołem pracowników

Usługa online w czasie rzeczywistym, realizowana w ramach 1 grupy szkoleniowej, bez podziału na grupy.

Uczestnik powinien posiadać komputer lub inne urządzenie z dostępem do internetu, wyposażony w kamerę, głośnik i mikrofon.

1 godzina szkolenia = 45 minut

Przerwy nie wliczają się w czas trwania usługi i trwają 15 minut.

WALIDACJA - test teoretyczny przeprowadzony na zakończenie szkolenia

<https://effect.edu.pl/szkolenia-kursy-hr-kadry/dyskryminacja-placowa-rownosc-plac-rownosc-wynagrodzen-przejrzystosc-wynagrodzen-dyrektywa-2023-970>

Jaka jest różnica pomiędzy pojęciem nierównego traktowania a dyskryminacją?

Co oznacza równe traktowanie w zatrudnieniu?

Na czym polega dyskryminacja pośrednia i bezpośrednia.

Na czym polega dyskryminacja ze względu na płeć.

Dyskryminacja ze względu na inne nieobiektywne kryteria.

Czy jest to katalog zamknięty?

Na jakim etapie zatrudnienia zakazane jest nierówne traktowanie?

Na czym może polegać?

Nierówne traktowanie na etapie rekrutacji, przebiegu zatrudnienia i ustania stosunku pracy.

Na czym polega prawo do jednakowego wynagrodzenia w świetle art. 18 ze zn 3c?

Jakie są zasady ustalenia wysokości wynagrodzenia za pracę?

Czy zakaz dyskryminacji obejmuje premiowanie?

Co to jest jednakowa praca?

Jak rozumieć pracę o jednakowej wartości?

Prace tożsame pod względem rodzaju i kwalifikacji wymaganych do ich wykonywania.

Jakich składników płacowych dotyczy zakaz dyskryminacji?

Co w sytuacji gdy suma składników jest równa w różnica dotyczy wynagrodzenia zasadniczego?

Kiedy zasady przyznawania nagród jubileuszowych mogą być dyskryminujące?

Jak pracownik może formułować zarzut dyskryminacji?

Obowiązek wskazania kryteriów nieobiektywnych?

Rozkład ciężaru dowodu w procesie o dyskryminację?

Kiedy pracownik może zarzucić dyskryminację płacową przy ustalaniu wynagrodzenia w widełkach?

Czy pracownik ma roszczenie o wyższe wynagrodzenie?

Jakie są dopuszczalne kryteria różnicowania sytuacji pracowników?

Czy można brać pod uwagę cechy osobiste (predyspozycje) i różnice w wykonywaniu pracy (dyferencjacja)?

Czy doświadczenie zawodowe jest istotnym czynnikiem kształtowania wynagrodzenia? – orzecznictwo SN.

Jakie jest usprawiedliwienie nierównego traktowania płacowego?

Uprawdopodobnienie dyskryminacji, w tym dyskryminacji ze względu na płeć, politycznej.

Czy możliwe jest zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na pilną potrzebę zatrudnienia pracowników w kontekście zasady równego traktowania w zatrudnieniu?

Czy w przypadku braku kryterium obiektywnego stosuje się art. 18 ze zn. 3c Kp?

Czy rzeczywiście występuje luka prawna?

Na jakiej innej podstawie prawnej pracownik może żądać odszkodowania z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu?

Na kim wówczas spoczywa ciężar dowodu? – orzecznictwo SN.

Jaki jest cel i zasady dyrektywy nr 2023/970?

Do jakich pracodawców ma zastosowanie?

Do jakich pracowników ma zastosowanie dyrektywa?

Czy przepisy będą mogły dotyczyć zatrudnienia tzw. niepracowniczego (np. umowy zlecenie)?

Co z pracownikami agencji pracy tymczasowej?

Czy dyrektywa dotyczy tylko dyskryminacji ze względu na płeć?

Na czy polega obowiązek ustanowienia organu do celów dyrektywy i jakie ten organ będzie miał kompetencje i uprawnienia?

Organy do spraw równości.

Na czy polega obowiązek monitorowania i podnoszenia świadomości?

Na czy polega zasada nienaruszania negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy?

Na kim spoczywa ciężar dowodowy w kontekście dyrektywy nr 2023/970?

Przedstawianie dowodów.

Prekluzja dowodowa.

Na czy polega przedstawienie dowodu wykonywania takiej samej pracy lub pracy o takiej samej wartości?

Jakie są terminy przedawnienia roszczeń z tytułu naruszenia zasady nierównego traktowania?

Kto będzie ponosił koszty postępowania?

Na czym ma polegać obowiązek stosowania kar za nieprzestrzeganie zasady nierównego traktowania?

Na czym ma polegać ochrona osób, które udzieliły wsparcia pracownikowi?

Na czy ma polegać jawność wynagrodzeń?

Czy obecnie wynagrodzenia są jawne?

Czy obecnie i w przyszłości pracodawca może i będzie mógł wprowadzić zakaz nieujawniania wynagrodzenia? Jak wartościować pracę?

Czyje wynagrodzenia podlegają upublicznieniu?

W jaki sposób zmieni się sytuacja kandydatów do pracy?

Jak będą kształtowały się ogłoszenia o pracę?

Na czy ma polegać obowiązek pracodawcy do kształtowania struktury wynagrodzeń?

Na co zwrócić uwagę przy kształtowaniu wynagrodzeń przepisami wewnątrzzakładowymi?

W jaki sposób będzie realizowany obowiązek przejrzystości wynagrodzeń oraz prawa pracownika do informacji?

O co będzie mógł pytać pracownik?

Jakie obowiązki będzie miał pracodawca w zakresie udzielania informacji pracownikowi?

Czy pracownik będzie mógł pytać o wynagrodzenie innego pracownika?

Na czym będzie polegał obowiązek sprawozdawczy pracodawcy?

Na czym będzie polegał obowiązek składania dodatkowych wyjaśnień przez pracodawców?

Do jakich działań i kiedy będzie zobowiązany pracodawca?

Na czym będzie polegał obowiązek wspólnej oceny wynagrodzeń ze związkami zawodowymi?

Czy jawność a równość wynagrodzeń to to samo?

Jaka jest relacja pomiędzy ochroną prywatności a jawnością wynagrodzeń o której mowa w dyrektywie nr 2023/970?

Jakich roszczeń będzie mógł dochodzić pracownik po zmianie przepisów?

Jakie konsekwencje będzie ponosił pracodawca za niewypełnienie obowiązków, które będą wynikały ze mienionych przepisów?

Jakie obecnie są możliwe wszystkie roszczenia z tytułu naruszenia zasady nierównego traktowania w zatrudnieniu?

Jaki jest zbieg odszkodowania z tytułu naruszenia zasady z innymi roszczeniami?

Roszczenia uzupełniające.

Stosowanie przepisów kodeksu pracy i kodeksu cywilnego.

Przepisy mające zastosowanie w przypadku żądania wyłącznie ryczałtowego odszkodowania z racji naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Kiedy nierówne traktowanie w zatrudnieniu może być mobbingiem?

Jak kształtują się projektowane zmiany w tym zakresie?

Czy obecnie można postawić taki zarzut?

Czy możliwy jest zarzut dyskryminacji płacowej po zawarciu porozumienia z pracownikiem?

Czy wyciąganie zróżnicowanych konsekwencji w przypadku tego samego zarzutu do większej liczby pracowników to dyskryminacja?

Jakie są przykładowe postępowania toczyły się w zakresie dyskryminacji:

- zakaz dyskryminacji ze względu na wiek w zakresie wynagradzania i awansów (Martin Leitner przeciwko Landespolizeidirektion Tirol)
- zakaz dyskryminacji pracowników ze względu na wiek w zakresie wynagradzania (Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst przeciwko Republik Österreich)
- Wielki Piątek – dzień wolny od pracy a dyskryminacja ze względu na religię (Cresco Investigation GmbH przeciwko Markusowi Achatziemu).

Kiedy działania pracodawcy po powrocie z uprawnień rodzicielskich są dyskryminacyjne?

Problematyka wynagrodzenia po powrocie z korzystania z uprawnień rodzicielskich.

Czy zwolnienie ze względu na osiągnięcie wieku emerytalnego jest dyskryminacją?

Wiek emerytalny jako kryterium doboru do zwolnienia.

Czy zwolnienie z powodu absencji chorobowych to przyczyna dyskryminacyjna?

Jakie są inne, szczegółowe przepisy Kodeksu pracy przeciwdziałające dyskryminacji o których należy pamiętać?

Kiedy przy korzystaniu z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych możliwy jest zarzut dyskryminacji?

Przegląd bieżącego orzecznictwa związanego z poruszaną tematyką.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 6

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 6 Przeciwdziałanie dyskryminacji płacowej – Dyrektywa 2023/970-część I-wykład	trener Effect	24-10-2025	09:00	10:30	01:30
2 z 6 Przeciwdziałanie dyskryminacji płacowej– przerwa	trener Effect	24-10-2025	10:30	10:45	00:15
3 z 6 Przeciwdziałanie dyskryminacji płacowej – Dyrektywa 2023/970-część II-wykład	trener Effect	24-10-2025	10:45	12:15	01:30
4 z 6 Przeciwdziałanie dyskryminacji płacowej– przerwa	trener Effect	24-10-2025	12:15	12:30	00:15
5 z 6 Przeciwdziałanie dyskryminacji płacowej – Dyrektywa 2023/970-część III-wykład	trener Effect	24-10-2025	12:30	13:45	01:15
6 z 6 Przeciwdziałanie dyskryminacji płacowej – Dyrektywa 2023/970-WALIDACJA-test	-	24-10-2025	13:45	14:00	00:15

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	910,20 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	740,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	182,04 PLN
Koszt osobogodziny netto	148,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

trener Effect

Wieloletni Sędzia Sądu Pracy, Ekspert przeciwdziałania mobbingowi w pracy

Znany i doświadczony wykładowca akademicki.
Od 1999 r. wykładowca – asystent w Katedrze Prawa.

Autorka licznych artykułów:

„Nowelizacja Kodeksu pracy”,
„Ogólne zasady rozwiązywania umów o pracę”,
„Wypowiedzenie warunków pracy i płacy”,
„Rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika”, także publikacji książkowych „Kodeks pracy i karta nauczyciela w praktyce” oraz „Fundusz świadczeń socjalnych w praktyce”.

Prowadziła szkolenia dla pracowników służby cywilnej, kadry kierowniczej oraz specjalistów działów kadr. Przeszkoliła między innymi kilkuset specjalistów działów kadr, menedżerów firmy KGHM Polska Miedź S.A. Zrealizowała cykl szkoleń dla firmy Man Star Trucks & Buses Sp. z o.o., PEC Katowice S.A., PEC Sp. z o.o. w Tychach, PEC w Dąbrowie Górniczej S.A. Używa twórczych narzędzi dla przedstawienia istoty problemu. Jakość pracy potwierdzają uczestnicy ? najwyższe oceny i zwiększenie sprawności i skuteczności. Listy referencyjne ze szkoleń prowadzonych przez wykładowcę znajdują się na naszej stronie internetowej w zakładce Referencje.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Materiały - Pliki dokumentów przygotowanych w formacie PDF

Informacje dodatkowe

Podana liczba godzin usługi dotyczy godzin lekcyjnych.

Cena szkolenia obejmuje: udział w szkoleniu z ćwiczeniami, materiały szkoleniowe w wersji pdf, elektroniczny certyfikat o podwyższeniu kwalifikacji zawodowych.

Organizujemy **szkolenia zamknięte**, prowadzone przez ekspertów, praktyków w danej branży. Koncentrujemy się na potrzebach dobrze zdefiniowanych. Dostarczamy rozwiązania dostosowane zarówno do oczekiwań Uczestników, ich sposobu pracy, jak i specyfiki Firmy, jej kultury organizacyjnej oraz wyznaczonych celów. Skorzystaj z naszego Katalogu autorskich programów albo wspólnie wypracujmy nową **ofertę szkoleniową** uwzględniającą rzeczywiste potrzeby Twojej firmy.

Zapytaj o szkolenie zamknięte.

Warunki techniczne

Usługa online w czasie rzeczywistym na platformie ZOOM

Logowanie przez kliknięcie w link, który uczestnik otrzymuje drogą mailową, przed rozpoczęciem usługi (aktywny w godzinach 8.00-16.00 w dniu szkolenia)

Wymagania techniczne: komputer, laptop lub inne urządzenie z dostępem do internetu z prędkością łącza od 512 KB/sek., kamera, mikrofon-wbudowane lub wejście USB, słuchawki (opcjonalnie)

Wymagania sprzętowe - system operacyjny Windows 8/10/11, macOS, Linux, Chrome OS. Przeglądarka - Google Chrome, Mozilla Firefox, Safari, Edge lub Opera

- Proste, intuicyjne uruchamianie szkolenia na urządzeniach.
- Po rejestracji na szkolenie wszystkie kwestie techniczne będą Państwu przesłane drogą mailową.

Kontakt



Joanna Kuś

E-mail effect@effect.edu.pl

Telefon (+48) 662 297 689