



CENTRUM
SZKOLEŃ
SPECJALISTYCZNY

CH Danuta

Hamerska-Kuźniar

★★★★☆ 4,3 / 5

3 oceny

Przełomowe zmiany w prawie pracy 2025/2026 - jak przygotować dział kadr do licznych zmian i kontroli PIP

Numer usługi 2025/08/04/118365/2921423

541,20 PLN brutto

440,00 PLN netto

180,40 PLN brutto/h

146,67 PLN netto/h

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 3 h

📅 21.10.2025 do 21.10.2025

Informacje podstawowe

Kategoria

Prawo i administracja / Prawo pracy

Grupa docelowa usługi

Szkolenie przeznaczone dla:

- działów kadr/HR
- pracodawców
- osób zarządzających,
- osób indywidulanych w praktyce stosujących przepisy prawa pracy

Minimalna liczba uczestników

10

Maksymalna liczba uczestników

50

Data zakończenia rekrutacji

15-10-2025

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

Celem szkolenia jest kompleksowe przygotowanie osób stosujących w praktyce prawo pracy do nadchodzących, istotnych zmian legislacyjnych w latach 2025–2026. Uczestnicy zdobędą wiedzę na temat nowych obowiązków pracodawców, w szczególności w zakresie dokumentacji pracowniczej, zasad ustalania stażu pracy, minimalnego wynagrodzenia, jawności płac, procedur antymobbingowych, ochrony zdrowia w pracy, form składania wniosków przez pracowników, zmian w przepisach o rodzicielstwie oraz nowych uprawnień

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik definiuje i charakteryzuje zmiany w przepisach prawa pracy obowiązujące od 2025 r.	Uczestnik poprawnie definiuje kluczowe zmiany w zakresie minimalnego wynagrodzenia, stażu pracy, i rodzicielstwa, w tym ich wpływ na dokumentację pracowniczą. Uczestnik charakteryzuje wpływ nowych regulacji na wynagrodzenia zasadnicze, zasady zaliczania umów cywilnoprawnych do stażu pracy oraz nowe uprawnienia rodzicielskie.	Test teoretyczny
Uczestnik opracowuje i inicjuje zmiany w dokumentacji pracowniczej zgodnie z nowymi przepisami.	Uczestnik opracowuje kompletne i poprawne wzory dokumentacji kadrowej zgodnie z omówionymi regulacjami, np. umowy o pracę, zaświadczenia o zaliczaniu okresów do stażu pracy, wnioski urlopowe. Uczestnik inicjuje zmiany w wewnętrznych regulaminach pracy lub wynagradzania, zgodnie z obowiązkiem wynikającym z nowych przepisów.	Test teoretyczny
Uczestnik organizuje i nadzoruje procedury przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy.	Uczestnik organizuje szkolenia i procedury przeciwdziałania mobbingowi oraz wdraża regulacje dotyczące zgłaszania takich przypadków. Uczestnik nadzoruje pracę komisji antymobbingowej, zapewniając zgodność działań z przepisami, w tym właściwe sporządzanie protokołów i realizację wniosków.	Test teoretyczny
Uczestnik ocenia wpływ dyrektywy o jawności wynagrodzeń oraz reaguje na problemy związane z jej wdrożeniem.	Uczestnik poprawnie ocenia zgodność wynagrodzeń w zakładzie pracy z wymogami dyrektywy oraz potrafi zidentyfikować nierówności w wynagrodzeniach na podobnych stanowiskach. Uczestnik skutecznie reaguje na bieżące problemy związane z realizacją dyrektywy, w tym przygotowuje raporty zgodne z wymaganiami UE oraz proponuje działania naprawcze.	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

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

Przełomowe zmiany w prawie pracy 2025/2026 - jak przygotować dział kadr do licznych zmian i kontroli PIP

Szkolenie przeznaczone dla osób w praktyce stosujących prawo pracy. Na szkoleniu zostaną poruszone problemy związane ze zmieniającymi się przepisami prawa pracy w roku 2025 i 2026. Do zmian pracodawcy i kadrowcy muszą się przygotować już w drugiej połowie 2025 r., przeliczyć staże, sporządzić dokumenty, które będą musieli wręczyć pracownikom już 2 stycznia 2026 r. Wszelkie związane z tym obowiązki, wzory dokumentów zostaną omówione podczas szkolenia.

Zmiana! - 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 zatrudnienia u pracodawców zagranicznych?
- Jakie zaświadczenie będzie potwierdzało okresy zaliczalne do stażu pracy?
- Czy działalność gospodarcza oraz umowy zlecenia będą również zaliczały 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?
- Co z regulaminami pracy i wynagradzania w zakresie zaliczania do stażu pracy wyłącznie pracy w danym zakładzie pracy?
- Jak postąpić w jednostkach publicznych które uzależniają zaliczenie do stażu pracy od zakońzonego okresu zatrudnienia – czy tak samo postępować w przypadku działalności gospodarczej i umów zleceń?
- Co oznacza że pracownik ma 24 miesiące na dostarczenie dokumentów uzupełniających staż?
- Od jakiego dnia trzeba będzie wypłacić wyrównanie dodatku stażowego i nagród jubileuszowych – od 1 stycznia 2026 r., czy od dnia dostarczenia dokumentów
- Kiedy dać pracownikowi informację o zmianie warunków zatrudnienia, z art. 29 § 3 Kp po zmianie przepisów?

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.

Zmiana! – papierowe lub elektroniczne składanie wniosków przez pracowników

- Zmiana formy wniosków składanych przez pracowników o wyjście prywatne, odbiór czasu wolnego za godziny nadliczbowe itd.?
- Co oznacza forma elektroniczna wniosku – czy może być to wniosek e-mailowy?
- Czy należy dokonać zmian w regulaminach pracy związanych ze zmianą form składanych przez pracowników wniosków?
- Czy gdy pracownik złoży wniosek z prywatnego maila wymagana jest jego zgoda na przetwarzanie prywatnego adresu mailowego w celach służbowych?
- Czy pracodawca może wymagać mimo zmiany przepisów wniosku w formie pisemnej?
- Czy zmiana umowy o pracę może być dokonana w formie elektronicznej?

Zmiana! – przepisów o ochronie zdrowia przed następstwami używania tytoniu i wyrobów tytoniowych.

- Zmiana definicji papierosów elektronicznych i jej wpływ na zakazy w miejscu pracy?
- Czy pracodawca może zakazać palenia papierosów, papierosów elektronicznych, nowatorskich wyrobów tytoniowych na terenie zakładu pracy?
- Czy pracodawca musi zorganizować palarnię na terenie zakładu pracy?
- Czy zakaz może objąć tylko pomieszczenia pracy, czy teren całego zakładu pracy?
- Co z czasem pracy pracowników palących – czy pracodawca może czas palenia odliczać z czasu pracy pracowników?

Zmiana! - 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?
- Możliwość pozwania mobbera o zwrot odszkodowania, które wypłacił pracodawca – na jakich zasadach?
- Konieczność zmian w regulaminach pracy w związku ze zmianą przepisów o mobbingu?
- Jakie formy przeciwdziałania mobbingowi powinien wprowadzić pracodawca by uniknąć odpowiedzialności?

Zmiana! - Dyrektywa o jawności wynagrodzeń – nowe wyzwania dla pracodawców

- Jakie przepisy uległy zmianie w związku z częściową implementacją dyrektywy?

- Kiedy i o czym poinformować pracowników w związku ze zmianą przepisów Kodeksu pracy?
- Konieczność zmian kwestionariuszy osobowych w związku z uchwalonymi przepisami?
- Jak informować pracowników o zasadach wynagradzania przed przystąpieniem do rekrutacji?
- Czy należy odebrać oświadczenie od kandydata, czy już od pracownika w tym zakresie?
- Kiedy planowane jest dalsza implementacja dyrektywy o jawności wynagrodzeń?
- 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?

Zmiana! - przepisów dotyczących maksymalnych temperatur w miejscu pracy i przy pracy na otwartej przestrzeni

- W jakiej temperaturze praca będzie zakazana w pomieszczeniach pracy i na otwartej przestrzeni?
- Co, gdy w miejscu pracy nie da się zamontować klimatyzacji ze względów technicznych?
- Czy będzie konieczna zamiana godzin pracy lub wprowadzania przerw w pracy?
- Jakie rozwiązania organizacyjne będzie mógł wprowadzić pracodawca celem zachowania przepisów dotyczących maksymalnych temperatur podczas pracy.
- Jakie wyjątki przewidują przepisy w zakresie maksymalnych temperatur pracy w pomieszczeniach oraz na otwartej przestrzeni?

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?

Zmiana! – możliwość przekształcania przez PIP umów cywilnoprawnych na umowy o pracę

- Nowe uprawnienia inspektorów pracy do przekształcania w drodze decyzji administracyjnej umowy zlecenia na umowę o pracę?
- Co gdy zleceniobiorca nie chce umowy o pracę – czy swoboda zawierania umów tu nie działa?
- Jak zawierać umowy zlecenia i umowy o świadczenie usług aby nie narazić się na ich przekształcenie przez PIP na umowę o pracę?
- Jakie zapisy zawrzeć a jakich się wystrzegać w umowach zlecenia i umowach o świadczenie usług aby nie zostały przekształcone na umowy o pracę?
- Jak prawidłowo stosować przesłanki stosunku pracy dla ustalenia formy zatrudnienia pracownika?
- Czy zleceniobiorca podlega badaniom lekarskim i szkoleniom bhp?
- Czy zleceniobiorcy należy zapewnić odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej?

- Czy zleceniobiorca może być delegowany w podróż służbową?
- Czy zleceniobiorca może mieć urlop wypoczynkowy?
- Czy można zawrzeć umowę zlecenia z własnym pracownikiem?

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 2

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 2 Przełomowe zmiany w prawie pracy 2025/2026 - jak przygotować dział kadr do licznych zmian i kontroli PIP	Aleksander Kuźniar	21-10-2025	09:00	12:00	03:00
2 z 2 Walidacja	-	21-10-2025	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 w formie elektronicznej

Warunki uczestnictwa

Warunkiem uczestnictwa jest zgłoszenie się poprzez platformę BUR lub poprzez formularz zgłoszeniowy na stronie www.szkolenia-css.pl, telefonicznie +48 721 649 991, 530 112 064 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