

## **BIULETYN NOWOŚCI W PRAWIE PRACY 2025 – NAJNOWSZE I PLANOWANE ZMIANY**

### **WAŻNE INFORMACJE:**

- 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 reguła 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.
- Prowadzone są zaawansowane prace nad przepisami umożliwiającymi korzystanie z urlopu macierzyńskiego w przypadku poronienia. Zniesiony ma zostać obowiązek ustalania płci dziecka, który dotychczas stanowił przeszkodę w korzystaniu z tego urlopu w przypadku poronienia we wczesnym etapie ciąży.
- Wśród nowych rozwiązań 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 warunkach pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe, o uzupełnianym urlopie macierzyńskim, czy o zasadach wydawania orzeczeń z tytułu niepełnosprawności.

Szkolenie poprowadzi były członek Komisji Prawnej Głównego Inspektora Pracy, który w przystępny i praktyczny sposób przybliży Państwu najnowsze zmiany w prawie pracy i odpowie na wiele pytań, na które nie zawsze wprost odpowiadają przepisy prawne. Każde z zagadnień zostanie omówione na tle licznych przykładów, co umożliwi lepsze zrozumienie ich istoty.

### **CELE I KORZYŚCI:**

#### **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 ulegną 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:

1. Praktyczne konsekwencje wynikające ze zmiany przepisów w zakresie organizacji stanowisk pracy wyposażonych w monitor ekranowy.
2. Zmiany w zakresie wydawania orzeczeń o niepełnosprawności oraz o stopniu niepełnosprawności.
3. 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.
4. Uzupełniający urlop macierzyński dla rodziców wcześniaków.
5. Projekt dyrektywy w sprawie prawa do bycia offline.
6. 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.
7. 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.
8. Nowe reguły dotyczące ustalania stażu pracy.
9. Planowane zmiany zasad dotyczących dozwolonego świadczenia pracy podczas zwolnienia lekarskiego.
10. Planowana zmiana zasad dotyczących wypłaty zasiłku przez ZUS od pierwszego dnia choroby.
11. Zagadnienie związane z prawem do urlopu macierzyńskiego w przypadku poronienia.
12. Problematyka maksymalnej temperatury na stanowisku pracy w związku z planowaną zmianą przepisów rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.
13. Projekt ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych.
14. Plany dotyczące 4-dniowego tygodnia pracy oraz 35-godzinnego tygodnia pracy.
15. Odpowiedzi na pytania.

### ADRESACI:

Pracodawcy i pracownicy, zwłaszcza osoby zajmujące się obsługą kadrowo-płacową administracji publicznej, przedsiębiorstw, sekretarze, pracownicy wydziałów kadr jst i jednostek podległych, jak również osoby, które chcą poszerzyć swą wiedzę z omawianego zakresu.

### PROWADZĄCY:

Doktor nauk prawnych, były wieloletni pracownik Państwowej Inspekcji Pracy, członek Komisji Prawnej Głównego Inspektora Pracy, biegły sądowy z zakresu stosunku pracy z elementem międzynarodowym (międzynarodowe prawo 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.

## Biuletyn nowości w prawie pracy 2025 – najnowsze i planowane zmiany



Szkolenie będziemy realizowali **w formie webinarium on line.**



**23 października 2025 r.**

**Szkolenie w godzinach 9:00-14:00**



**Cena: 449 PLN netto/os.** Przy zgłoszeniu do **9 października 2025 r.** cena wynosi: **419 PLN netto/os.** Udział w szkoleniu zwolniony z VAT w przypadku finansowania szkolenia ze środków publicznych.

### CENA zawiera:

udział w profesjonalnym szkoleniu on-line z możliwością zadawania pytań, materiały szkoleniowe w wersji elektronicznej, certyfikat ukończenia szkolenia.

### DANE

### DO

### KONTAKTU:

Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej im. Jerzego Regułskiego, Centrum Szkoleniowe w Łodzi  
ul. Jaracza 74, 90-242 Łódź  
tel. 605 909 355, [biuro@frdl-lodz.pl](mailto:biuro@frdl-lodz.pl)

## DANE UCZESTNIKA ZGŁASZANEGO NA SZKOLENIE

Nazwa i adres nabywcy  
(dane do faktury)

Nazwa i adres odbiorcy

NIP

Telefon

1. Imię i nazwisko uczestnika, stanowisko,  
E-MAIL i TEL. DO KONTAKTU

2. Imię i nazwisko uczestnika, stanowisko,  
E-MAIL i TEL. DO KONTAKTU

Oświadczam, że szkolenie dla ww. pracowników jest kształceniem zawodowym finansowanym w całości lub co najmniej 70% ze środków publicznych (proszę zaznaczyć właściwe) TAK   
NIE

Proszę o przesłanie faktury na adres mailowy: .....

Proszę o przesłanie certyfikatu na adres mailowy: .....

Dokonanie zgłoszenia na szkolenie jest równoznaczne z zapoznaniem się i zaakceptowaniem regulaminu szkoleń Fundacji Rozwoju Demokracji Lokalnej zamieszczonym na stronie Organizatora [www.frdl-lodz.pl](http://www.frdl-lodz.pl)

**Zgłoszenia prosimy przesyłać do 20 października 2025 r.**

**UWAGA!** Liczba miejsc ograniczona. O udziale w szkoleniu decyduje kolejność zgłoszeń. Zgłoszenie na szkolenie musi zostać potwierdzone przesłaniem do Ośrodka karty zgłoszenia. Brak pisemnej rezygnacji ze szkolenia najpóźniej na trzy dni robocze przed terminem jest równoznaczny z obciążeniem Państwa należnością za szkolenie niezależnie od przyczyny rezygnacji. Płatność należy uregulować przelewem na podstawie wystawionej i przesłanej FV.

Podpis osoby upoważnionej \_\_\_\_\_