

Opis szkolenia

Dane o szkoleniu

Kod szkolenia: 4940325

Temat: Nowość 2025/2026 - Jawność wynagrodzeń Ustawa podpisana przez Prezydenta RP. Nowe obowiązki i zadania w związku z nowelizacją kodeksu pracy/dyrektywą.

22 Wrzesień Lublin , Hotel Mercure Lublin Centrum ***,

Kod szkolenia: 4940325

Koszt szkolenia: 720.00 + 23% VAT

Program

Szkolenie ma na celu przygotowanie pracowników kadr i płać/RODO do skutecznego wdrożenia przepisów Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie 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 oraz Ustawy z 4 czerwca 2025r. o ZMIANIE USTAWY – KODEKS PRACY. Uczestnicy zdobędą praktyczną wiedzę na temat nowych obowiązków dla pracodawców, zasad raportowania wynagrodzeń i terminów wdrażania w/w przepisów.

□

1. Wprowadzenie do Dyrektywy 2023/970 – dyrektywa a polska ustawa – nowe obowiązki i zadania dla Pracodawców:

- cele i założenia Dyrektywy – czy trzeba ją automatycznie/bezwzględnie stosować?,
- nowe obowiązki pracodawców w związku z w/w Dyrektywą,
- ustawa podpisana przez Prezydenta – a dyrektywa,
- najważniejsze pojęcia w związku z Dyrektywą.

2. Równość, przejrzystość i jawność wynagrodzeń w praktyce – NOWE OBOWIĄZKI PRACODAWCÓW:

- informowanie kandydatów o wynagrodzeniu w ogłoszeniu o pracę lub w innej formie,
- ogłoszenia o naborze neutralne pod względem płci,
- zakaz pytania kandydata o wcześniejsze zarobki,
- prawo pracowników do informacji dotyczących średnich poziomów wynagrodzeń,
- obowiązek raportowania luki płacowej,
- wdrożenie działań naprawczych przez pracodawcę.

3. Obowiązek raportowania dla pracodawców – zależny od liczby pracowników:

- firmy zatrudniające 100 pracowników lub więcej – obowiązkowe raportowanie danych o różnicach wynagrodzeń i przeprowadzanie oceny równości płac,□
- firmy zatrudniające od 50 do 99 pracowników – obowiązek raportowania pojawi się w późniejszym etapie, zgodnie z harmonogramem wdrażania,□
- firmy poniżej 50 pracowników – obecnie nie są objęte obowiązkiem sprawozdawczym, ale nadal muszą przestrzegać zasady równej płacy i przygotować się na ewentualne kontrole.

4. Terminy wdrożenia i sankcje za nie przestrzeganie przepisów Dyrektywy i Ustawy:

- data wejścia w życie ustawy,
- kary za brak dostosowania się do Ustawy i Dyrektywy,
- uprawnienia pracownika, którego prawa zostały złamane.

□