

Opis szkolenia

Dane o szkoleniu

Kod szkolenia: 4847124

Temat: Kadry i płace w 2025r.

18 - 19 Marzec Warszawa , Warsaw Presidential Hotel**,**

Kod szkolenia: 4847124

Koszt szkolenia: 1990.00 + 23% VAT

Program

Jak co roku w marcu zapraszamy Państwa na konferencję poświęconą nowym wyzwaniom czekającym działy kadrowo-płacowe oraz HR. W 2025r. wejdą w życie między innymi nowe przepisy dotyczące urlopu macierzyńskiego, a w perspektywie najbliższego czasu czekają nas zmiany przepisów dotyczących mobbingu - będą nowe obowiązki dla pracodawcy. Od stycznia 2025 wiele firm, będzie miało obowiązek złożenia raportu ESG. To ważna informacja dla działów HR, ponieważ odegrają one ważną rolę w przygotowaniu sprawozdań pozapłacowych. Poza nowościami, podczas konferencji pojawiają się również tematy, które zawsze budzą zainteresowanie, m.in.: podatek dochodowy od osób fizycznych oraz potrącenia z wynagrodzenia i innych świadczeń na rzecz pracownika.

Wśród prelegentów będą osoby, znane i cenione przez naszych Uczestników: Piotr Wojciechowski, Monika Wacikowska, Piotr Kossakowski, Aldona Salamon, Artur Samek, Andrzej Radziśław, Paweł Ziółkowski oraz Justyna Walas-Ryba

Wydarzenie odbędzie się w Warszawie z jednoczesną transmisją na żywo dla uczestników on-line.

□

DZIEŃ I - Wtorek, 18.03.2025r.

I. Prawo Pracy w okresie przemian mentalno – kulturowych – współczesne wyzwania - Piotr Wojciechowski - godz. 10.00 – 11.30

- Czy obecnie obowiązujące prawo pracy wychodzi naprzeciw potrzebom kolejnych pokoleń ?
- Normy czasu pracy- czy można je przerywać, przesuwać, rola okresów rozliczeniowych, jak sobie z tym□ radzić ?
- Zarządzanie pracownikiem na odległość a przepisy o czasie pracy, przerwach, urlopach, bhp.
- Urlopy wypoczynkowe – czy można udzielać na godziny, czy można przesuwać, przerywać, dzwonić ?□□ □
- Udzielanie czasu wolnego – siłą wyższą, urlop opiekuńczy, krew i inne usprawiedliwione □ nieusprawiedliwione nieobecności – jak tym zarządzać ?

II.□□□ Nowa definicja mobbingu oraz omówienia konsekwencji prawnych dotyczących naruszenia stosunków interpersonalnych jak dyskryminacja, dobra osobiste w związku z zatrudnieniem – Artur Samek, godz. 11.45 – 13.15

- Aktualna i projektowana definicja mobbingu, kiedy działanie lub zaniechanie skierowane przeciwko pracownikowi wyczerpują ustawowe znamiona tego zjawiska.
- Prawne porównanie□ mobbingu z naruszeniem dóbr osobistych pracownika lub dyskryminacją w zatrudnieniu□ – ogólna□ analiza wskazanych zjawisk prawnych.
- Zasady przeciwdziałania mobbingowi – zasady opracowania skutecznej procedury antymobbingowej.
- Naruszenie dóbr osobistych w ramach stosunku pracy.
- Dyskryminacja bezpośrednia, pośrednia, molestowanie seksualne, zasady sprawiedliwe - go kształtowania wynagrodzenia za pracę.

- Konsekwencje prawne naruszenia stosunków interpersonalnych w ramach umowy o pracę.
- Mobbing, naruszenie dóbr osobistych, dyskryminacja w kontekście przepisów dotyczących ochrony praw sygnalistów.
- Naruszenie dóbr osobistych w przypadku zatrudnienia na podstawie innej niż stosunek pracy – analiza możliwych przypadków i skutki prawne takiego naruszenia.

Obiad - w godz. 13.15 – 14.00

III. Wątpliwości interpretacyjne pracowników kadr i płac oraz pracodawców - Monika Wacikowska, godz. 14.00 – 15.30

- Czy w razie nie przedłużenia pracownikowi umowy na czas określony pracodawca ma obowiązek uzasadnić pracownikowi swoją decyzję na wniosek pracownika?
- Jakie dokumenty pracownicze wymagają zachowania formy pisemnej lub elektronicznej – czyli podpisu odręcznego lub kwalifikowanego elektronicznego?
- Czy można prowadzić i przechowywać ewidencje czasu pracy w postaci elektronicznej, a pozostałe dokumenty z zakresu czasu pracy w postaci papierowej?
- Jak należy postąpić w sytuacji choroby pracownika, która występuje w dniu, w którym pracownik miał odebrać wolne za nadgodziny?
- Jak będzie trzeba postąpić w sytuacji, gdy pracodawca wyznaczy wolne za święto sobotnie w 2025 r. (3 maja i 1 listopada), a pracownik w dniu wyznaczonym zachoruje?
- Czy za święta sobotnie w 2025 r. pracodawca może wyznaczyć dla różnych pracowników wolne w różnych terminach?
- Czy wolne z tytułu święta przypadającego w 2025 r. w sobotę, będzie mogło przypadać przed takim świętem?
- Czy możliwa jest elektroniczacja dokumentacji pracowniczej tylko nowo zatrudnianych pracowników przy pozostawieniu dokumentacji papierowej pracowników dotychczas zatrudnionych?
- Czy przygotowując się do wdrożenia przepisów o jawności wynagrodzeń i likwidowaniu luki płacowej pracodawca powinien mieć na uwadze wyłącznie różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn czy pracowników w ogólności?
- Czy pracodawca może zgodzić się na wniosek pracownika o udzielenie mu czasu wolnego za nadgodziny po okresie rozliczeniowym – np. bezpośrednio przed lub po urlopie?
- Czy pracodawca, który nie wprowadził w zakładzie pracy możliwości przeprowadzania prewencyjnych kontroli trzeźwości, może skontrolować trzeźwość pracownika w sytuacji, gdy stan pracownika wskazuje na stan po spożyciu alkoholu? Czy pracownik może odmówić poddania się takiej kontroli?
- Czy pracodawca może uzależnić udzielenie wyjścia prywatnego od jego odpracowania albo czy pracodawca może udzielić wyjścia prywatnego, ale bez możliwości jego odpracowania – czy takie regulacje można wprowadzić do regulaminu pracy?
- Jak – należy postąpić z urlopem wypoczynkowym niewykorzystanym podczas umowy na okres próbny lub na czas określony przy zawieraniu kolejnej umowy o pracę – częsty błąd pracodawców?
- O której godzinie pracownik może rozpocząć pracę po podróży służbowej, która zakończyła się w porze nocnej (np. o 1.00)?
- Czy pracownika, który po nabyciu prawa do emerytury nawiązuje ponownie umowę o pracę obowiązują limity umów na czas określony?
- Jak pracodawca może postąpić z pracownikiem podlegającym ochronie przedemerytalnej, jeśli pracownik nie wykonuje swoich obowiązków?
- Czy pracodawca, który nie wprowadził u siebie regulaminu pracy zdalnej, może wyrazić zgodę na wniosek pracownika o taką pracę? Jakie są ograniczenia i obowiązki w tym zakresie?
- Czy można wprowadzić dwa terminy wypłaty wynagrodzenia dla różnych grup pracowniczych – np. 28 dzień miesiąca dla pracowników biurowych oraz 10 dzień kolejnego miesiąca dla handlowców (którzy mają np. dodatkowe składniki wynagrodzenia)?

- Czy szkolenie podnoszące kwalifikacje zawodowe, w którym pracownik bierze udział na swój wniosek, jest czasem pracy?
- Czy w regulaminie pracy musi być ustanowiony miejsce i czas (tj. godziny) wypłaty wynagrodzenia, jeśli wszyscy pracownicy mają wypłacane wynagrodzenie w formie przelewu bankowego? □
- Inne ciekawe pytania pracodawców i pracowników. □

IV. Wyzwania działów HR w obszarze ESG – Justyna Walas – Ryba, godz. 15.45 – 17.00

- budowanie zespołu ESG i zarządzanie zmianą □
- wskaźniki dotyczące pracowników w raporcie ESG
- budowanie kultury korporacyjnej i rola działów HR w zrównoważonym rozwoju
- od przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji do wspierania różnorodności i włączającego środowiska pracy
- sygnaliści a odpowiedzialność działów HR □ □
- dyrektywa Gender Pay Gap - jak się do niej przygotować?

DZIEŃ II – Środa, 19.03.2025r.

I. Rozliczanie alternatywnych form zatrudnienia z uwzględnieniem nowych regulacji prawnych – Paweł Ziółkowski, godz.9.00-10.30

1. Działalność nieewidencjonowana

- Istota działalności nieewidencjonowanej
- Warunki prowadzenia
- Rozliczanie wynagrodzenia
- Czy nabywca usługi musi płacić składki ZUS?

2. Umowa zlecenia

- Oskładkowanie wszystkich umów zlecenia
- Utrata statusu ucznia lub studenta a składki
- Wliczanie umów zlecenia do stażu pracy

3. Umowa o dzieło

- Dzieło a zlecenie
- Jak zawierać umowy, żeby ZUS ich nie podważył?

4. Umowa licencyjna

- Rodzaje umów licencyjnych
- Zasady rozliczania

5. Kontrakt menedżerski

- Rozliczenia PIT
- Rozliczenia ZUS

6. Powołanie

- Podstawa wymiaru składek ZUS
- Powołanie a zwolnienia od składek

II. Podatek dochodowy od osób fizycznych 2025 – wybrane problemy – Piotr Kossakowski, godz. 10.45 – 12.15

1. Programy pro-pracownicze w kontekście podatkowym

- program poleceń pracowniczych
- program grywalizacji pracowniczej

- ☐☐☐ telefony służbowe
- ☐☐☐ rowery elektryczne dla pracowników
- 2. Darowizny dla pracownika
- 3. PIT 2 -wybrane problemy w zakresie ulg objętych drukiem
- 4. Samochody służbowe/ prywatne pracownika - wybrane problemy podatkowe

Obiad - w godz. 12.15 – 13.00

III.☐☐☐ Zasiłki☐ w 2025 r.– Obowiązki płatników składek z uwzględnieniem planowanych zmian od 2025 r. ☐ - Andrzej Radziszław, godz.13.00 – 14.30

- ☐☐☐ Nowy wymiaru urlopu dla wcześniaków
- ☐☐☐ Nowe rozwiązanie, wydłużające obecnie funkcjonujące urlopy macierzyńskie.
- ☐☐☐ Nowa wysokość zasiłku macierzyńskiego
- ☐☐☐ Planowane zmiany dotyczące zwolnień lekarskich
- ☐☐☐ Utrata prawa do zasiłku chorobowego.
- ☐☐☐ Nowe przesłanki utraty prawa do zasiłku chorobowego za cały okres zwolnienia
- ☐☐☐ Możliwość pracy w trakcie zwolnienia
- ☐☐☐ Dopuszczalna aktywność w trakcie zwolnienia
- ☐☐☐ Kontrola pracownika przebywającego na zwolnieniu lekarskim – prawa i obowiązki płatnika składek, uprawnienia ZUS-u

IV.☐☐☐ Dokonywanie potrąceń z wynagrodzenia i innych świadczeń na rzecz pracownika☐☐ - Aldona Salamon, godz.14.45 – 16.15

- ☐☐☐ Zasady dokonywania potrąceń; ustalanie kwoty od której dokonuje się potrąceń, granica potrąceń, kwoty☐ wolne od potrąceń
- ☐☐☐ Różnice w dokonywaniu potrąceń z wynagrodzenia za pracę i z zasiłków
- ☐☐☐ Dokonywanie potrąceń w przypadku gdy pracownik otrzymuje oprócz wynagrodzenia świadczenia niepieniężne ☐
- ☐☐☐ Praktyczne metody dokonywania potrąceń w przypadku zbiegu potrąceń
- ☐☐☐ Wypłata świadczeń pieniężnych z ZFŚS a dokonywanie potrąceń
- ☐☐☐ Ciekawe stanowiska urzędowe dotyczące dokonywania potrąceń☐ ☐

☐