



Wektor Wiedzy Sp. z o.o.

★★★★☆ 4,4 / 5

3 492 oceny

Zmiany w Prawie Pracy 2026 – nowe obowiązki i wyzwania dla pracodawców

Numer usługi 2026/01/22/43371/3276184

📍 Zielona Góra / stacjonarna

🏢 Usługa szkoleniowa

🕒 5 h

📅 03.03.2026 do 03.03.2026

549,81 PLN brutto

447,00 PLN netto

109,96 PLN brutto/h

89,40 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Prawo i administracja / Prawo pracy
Grupa docelowa usługi	Na szkolenie zapraszamy w szczególności: • pracodawców i właścicieli firm, • osoby zarządzające zespołami i dyrektorów operacyjnych, • pracowników działów kadr i płac • specjalistów ds. HR i rekrutacji • osoby odpowiedzialne za rekrutację, politykę wynagrodzeń oraz dokumentację pracowniczą, • przedstawicieli biur rachunkowych obsługujących kadry • wszystkich zainteresowanych omawianą tematyką.
Minimalna liczba uczestników	15
Maksymalna liczba uczestników	30
Data zakończenia rekrutacji	02-03-2026
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
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

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik stosuje zasady zaliczania do stażu pracy okresów wykonywania umów cywilnoprawnych i prowadzenia jednoosobowej działalności gospodarczej oraz określa wpływ zmian na uprawnienia pracownicze.	Wyjaśnia wymagania i sposób dokumentowania okresów działalności gospodarczej i umów cywilnoprawnych dla celów ustalania stażu pracy	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Wskazuje różnice w liczeniu stażu pracy między sektorem publicznym a prywatnym oraz skutki dla rozliczania nagród jubileuszowych	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Wymienia nowe zakazy i obowiązki obowiązujące od 24.12.2025 r. w procesie rekrutacji i informowania pracowników o wynagrodzeniach	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Uczestnik identyfikuje obowiązki pracodawcy wynikające z Dyrektywy o jawności wynagrodzeń oraz analizuje wymagania dotyczące raportowania i wartościowania stanowisk pracy.	Określa zakres raportowania w obszarze dyskryminacji oraz konsekwencje ujawniania poziomów wynagrodzeń poszczególnych grup pracowniczych	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Wskazuje różnice między umową o pracę a umowami cywilnoprawnymi oraz wymienia działania ograniczające ryzyko przekształcenia	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Uczestnik rozróżnia cechy umowy o pracę i umów cywilnoprawnych oraz ocenia uprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie przekształcania umów decyzją administracyjną.	Wyjaśnia zakres nowych uprawnień inspektora PIP, w tym wydawanie decyzji administracyjnych i prowadzenie czynności kontrolnych w formie elektronicznej	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Wyjaśnia rozszerzoną definicję mobbingu i dyskryminacji oraz wskazuje zmiany w zasadach dochodzenia roszczeń przez pracowników	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Uczestnik interpretuje nowe definicje mobbingu i molestowania oraz określa obowiązki pracodawcy w zakresie wprowadzenia procedur antymobbingowych i przeciwdziałania dyskryminacji.	Wymienia dobre praktyki przeciwdziałania mobbingowi oraz zasady funkcjonowania komisji antymobbingowej	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik stosuje nowe zasady dotyczące minimalnego wynagrodzenia, dokumentacji pracowniczey oraz warunków pracy, w tym maksymalnych temperatur w miejscu pracy.	Określa skutki prawne zrównania wynagrodzenia minimalnego z zasadniczym oraz wymienia obowiązki związane z prowadzeniem dokumentacji w formie elektronicznej	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Wskazuje maksymalne limity temperatury na stanowiskach pracy oraz możliwe zmiany organizacyjne mające poprawić warunki wykonywania pracy	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

1. Staż pracy w 2026 – konieczność zaliczania do stażu pracy wykonywania umów zlecenia i działalności gospodarczej.

- Zasady kwalifikowania do stażu pracy wykonywania jednoosobowej działalności gospodarczej lub posiadania statusu osoby współpracującej – wymagania i dokumentowanie.
- Zaliczanie umów cywilnoprawnych do stażu pracy – wymagania i dokumentowanie.
- Dokumentacja dotycząca jednoosobowych działalności gospodarczych oraz umów cywilnoprawnych z zagranicy – możliwości pracodawcy.
- Konieczność wprowadzenia zmian w dokumentacji pracowniczey oraz regulaminach wewnętrznych.
- Jak zaliczać do stażu umowy cywilnoprawne zawierane z własnymi pracownikami?
- Różnice w liczeniu stażu pracy po zmianach w jednostkach publicznych i prywatnych.
- Skutki nowych zasad dla rozliczania nagród jubileuszowych.
- Okres i zakres roszczeń pracowniczych wynikających ze zmian w prawie.
- Przez jaki okres zleceniodawcy powinni przechowywać dokumentację z umów cywilnoprawnych i jaki mają obowiązek przedkładania jej kopii na wniosek byłego zleceniobiorcy.
- Dwuletni okres na dostarczenie dokumentacji uzupełniającej staż – konsekwencje dla pracowników i pracodawców.

- Konsekwencje konieczności uwzględniania dłuższych okresów zatrudnienia wynikających z kwalifikacji umów cywilnoprawnych oraz prowadzenia jednoosobowych działalności gospodarczych do stażu pracy.

1. Nowe obowiązki pracodawców – Dyrektywa o jawności wynagrodzeń oraz projekt ustawy.

- Nowe zasady w ogłoszeniach i rekrutacjach obowiązujące od 24.12.2025 r.
- Aktualnie obowiązujące zasady dotyczące dyskryminacji w zatrudnieniu.
- Termin i zakres zmian, jakie będą musiały zostać wprowadzone w Polsce.
- Nowe obowiązki pracodawców dotyczące informowania pracowników o nowych uprawnieniach.
- Konieczność wprowadzenia zmian w dokumentacji pracowniczej i regulaminach wewnętrznych.
- Nowe uprawnienia pracownicze – zakres informacji, o których pracownik musi zostać poinformowany, oraz zakres, o który może zapytać.
- Konieczność ustalenia poszczególnych grup pracowniczych, w ramach, których pracownicy mogliby być porównywani w wynagrodzeniach.
- Zakres raportowania w obszarze potencjalnej dyskryminacji.
- Konieczność przygotowania organizacji do właściwego ustalania wartości pracy lub stanowisk pracy – w celu umożliwienia ich porównywania.
- Zakres obowiązków pracodawców w przypadku stwierdzenia dyskryminacji.
- Konsekwencje ujawniania poziomów wynagrodzeń dla poszczególnych grup pracowniczych.
- Obowiązek wartościowania stanowisk pracy – projekt ustawy.
- Konieczność wprowadzenia dokumentu regulującego przejrzystość wynagrodzeń – projekt ustawy.
- Kary za nieprawidłowości 3 000 – 50 000 zł – projekt ustawy.

2. Planowane nowe uprawnienia PIP w zakresie przekształcania umów cywilnoprawnych na umowy o pracę decyzją administracyjną.

- Charakterystyka umowy o pracę oraz umów cywilnoprawnych – możliwości i zagrożenia dla organizacji.
- Zwiększenie uprawnień w zakresie włączenia się Inspektora PIP do sprawy w sądzie oraz wnoszenie powództw.
- Wydawanie decyzji w sprawie przekształcania umów cywilnoprawnych i umów typu b2b na umowy o pracę w formie decyzji administracyjnej na wniosek zgłaszającego nieprawidłowości.
- Współpraca z ZUS.
- Umożliwienie prowadzenie czynności kontrolnych w formie elektronicznej.
- Planowane podwyższanie kar za nieprawidłowości.

3. Nowe definicje przepisów o mobbingu i dyskryminacji.

- Nowa, rozszerzona definicja mobbingu oraz dyskryminacji w Kodeksie pracy.
- Konieczność wprowadzenia procedury antymobbingowej.
- Nowe zasady i zwiększenie ewentualnych kwot odszkodowania dla pracowników w przypadku stwierdzenia mobbingu lub dyskryminacji.
- Zakres zmian w dokumentacji pracowniczej oraz regulaminach w związku z planowanymi zmianami.
- Ewentualność dochodzenia roszczeń od mobbera, przez którego organizacja miała kłopoty prawne.
- Zasady i warunki funkcjonowania Komisji Antymobbingowej lub innych organów rozstrzygających zgłoszenia pracownicze.
- Dobre praktyki – jak pracodawca powinien przeciwdziałać mobbingowi, dyskryminacji, nierównemu traktowaniu w zatrudnieniu oraz molestowaniu w miejscu pracy.

4. Minimalne wynagrodzenie za pracę – nowe zasady naliczania.

- Skutki prawne zrównania wynagrodzenia minimalnego z wynagrodzeniem zasadniczym.
- Nowe obowiązki pracodawców związane z koniecznością wyrównania wynagrodzenia zasadniczego – zmiany w treści umów o pracę nowych i dotychczasowych pracowników.
- Możliwe zmiany w rozliczaniu innych dodatków do wynagrodzenia jako pochodnych wynagrodzenia zasadniczego.
- Planowane podniesienie kar za naruszenia dotyczące niewypłacania wynagrodzenia.

5. Dokumentacja pracownicza – zmiany dotyczące prowadzenia dokumentacji w wersji papierowej i elektronicznej.

- Podpisywanie przez pracodawcę dokumentacji w wersji cyfrowej (podpis elektroniczny)
- i elektronicznej (maile itd.).
- Kanały kontaktu z pracownikami – obieg dokumentacji pracowniczej w firmie: wnioski papierowe, elektroniczne, podpisane cyfrowo, mailowe, SMS-owe itd.
- Ewentualne zmiany w regulaminach i ustaleniach wewnętrznych w zakresie dokumentacji pracowniczej.
- Zasady ochrony danych osobowych w korespondencji z pracownikami.
- Skutki prawne doręczania korespondencji do i od pracownika z prywatnych adresów
- i systemów – w postępowaniach wewnętrznych oraz sądowych.
- Nowe możliwości wprowadzenia elektronicznego obiegu informacji przez pracodawców.

6. Planowana zmiana przepisów dotyczących maksymalnych temperatur w miejscu pracy i przy pracy na otwartej przestrzeni.

- Wprowadzenie do rozporządzenia maksymalnych limitów temperatury na stanowiskach pracy w pomieszczeniach pracy oraz na zewnątrz.
- Zakres możliwości pracodawcy w zakresie stosowania klimatyzacji na stanowiskach pracy.

- Możliwe zmiany organizacyjne mające na celu poprawę warunków wykonywania pracy, np. zmiana godzin pracy, dodatkowe przerwy.

7. Kontrole PIP – nowe możliwości Inspektorów Pracy.

- Dane z różnych systemów elektronicznych – nowe możliwości przygotowania się do kontroli.
- Kontrola legalności zatrudnienia pracowników z Polski i cudzoziemców – zmiany w zasadach zatrudniania cudzoziemców.
- Kontrola zawieranych umów cywilnoprawnych – uprawnienia Inspektora Pracy.
- Zakres kontroli organów PIP w przypadku skarg i zgłoszeń dotyczących mobbingu.
- Kontrola PIP w zakresie wykonywania przez pracodawców i przedsiębiorców obowiązków dotyczących funkcjonowania Pracowniczych Planów Kapitałowych.
- Uprawnienia Inspektora PIP w zakresie zgłoszeń, procedur i ochrony sygnalistów.
- Nowe obowiązki i ograniczenia w funkcjonowaniu agencji zatrudnienia – kontrole PIP.
- Nowe regulacje dotyczące outsourcingu pracowniczego przez firmy usługowe oraz kontrole firm na rzecz których świadczony jest outsourcing.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 2

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 2 Zmiany w Prawie Pracy 2026 – nowe obowiązki i wyzwania dla pracodawców	Ewa Bielecka	03-03-2026	10:00	14:30	04:30
2 z 2 Test walidacyjny	-	03-03-2026	14:30	15:00	00:30

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	549,81 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	447,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	109,96 PLN
Koszt osobogodziny netto	89,40 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Ewa Bielecka

Długoletni pracownik działu Prawnego w Państwowej Inspekcji Pracy Oddział w Koszalinie, wykładowca prawa pracy i ubezpieczeń społecznych – na Gdańskiej Wyższej Szkole Humanistycznej Filia w Koszalinie, wykładowca prawa pracy na studiach podyplomowych – na Politechnice Koszalińskiej, wykładowca prawa pracy na studiach podyplomowych - w Europejskim Centrum Edukacyjnym w Koszalinie. Absolwentka Uniwersytetu Gdańskiego na Wydziale Prawa i Administracji - kierunek: Administracja oraz Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach na Wydziale Prawa i Administracji kierunek: Prawo. Od 2017 roku do dnia dzisiejszego prowadzi własną działalność gospodarczą, w której zajmuje się szkoleniami i doradztwem z zakresu prawa pracy. Jest ekspertem z zakresu prawa pracy, specjalistą ds. doradztwa kadrowego i regulaminów pracy, doświadczonym trenerem. Wieloletni pracownik Państwowej Inspekcji Pracy.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnik usługi otrzyma komplet materiałów szkoleniowych, przygotowany przez prowadzących:

- prezentacja
- skrypt

Informacje dodatkowe

Cena bez VAT dla opłacających szkolenie, w co najmniej 70% ze środków publicznych.

Zwolnienie z art. 43 ust. 1 pkt 29 lit. C ustawy o VAT lub paragraf 3 ust. 1 pkt. 14 Rozporządzenia Ministra Finansów w sprawie zwolnień VAT oraz warunków stosowania tych zwolnień.

Zapraszamy do odwiedzenia naszej strony internetowej: <https://wektorwiedzy.pl/>

Adres

ul. Ceglana 14a
65-211 Zielona Góra
woj. lubuskie

Qubus Hotel Zielona Góra

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



Anna Wilk

E-mail a.wilk@wektorwiedzy.pl

Telefon (+48) 17 2831 004