



## Prawo pracy w 2026 r. - zmiany w 2026 r. oraz planowane na 2027 r.

Numer usługi 2026/03/24/197298/3431134

1 990,00 PLN brutto  
 1 990,00 PLN netto  
 142,14 PLN brutto/h  
 142,14 PLN netto/h  
 165,00 PLN cena rynkowa ⓘ

ESAL BUSINESS  
 PROMOTION  
 OFFICE SPÓŁKA Z  
 OGRANICZONĄ  
 ODPOWIEDZIALNOŚĆ  
 CIĄ

Brak ocen dla tego dostawcy

📍 Zakopane  
 🏢 Usługa szkoleniowa  
 📄 stacjonarna  
 ⌚ 14:00 h  
 📅 22.07.2026 do 23.07.2026

## Informacje podstawowe

<b>Kategoria</b>	Prawo i administracja / Prawo pracy
<b>Grupa docelowa usługi</b>	pracownicy działów kadr pracownicy działów płac kadra zarządzająca inni zainteresowani powyższą tematyką
<b>Minimalna liczba uczestników</b>	1
<b>Maksymalna liczba uczestników</b>	100
<b>Forma prowadzenia usługi</b>	stacjonarna
<b>Liczba godzin usługi</b>	14
<b>Podstawa uzyskania wpisu do BUR</b>	Certyfikat systemu zarządzania jakością wg. ISO 9001:2015 (PN-EN ISO 9001:2015) - w zakresie usług szkoleniowych

## Cel

### Cel edukacyjny

Celem szkolenia jest aktualizacja i uporządkowanie wiedzy z zakresu prawa pracy oraz przygotowanie uczestników do stosowania zmian obowiązujących w 2026 r. Szkolenie obejmuje m.in. jawność wynagrodzeń w rekrutacji, nowe zasady ustalania stażu pracy, zmiany dotyczące zwolnień lekarskich oraz nowe obowiązki pracodawców. Uczestnicy poznają praktyczne zasady wdrażania przepisów i ograniczania ryzyka sankcji.

## Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik po szkoleniu zna aktualne przepisy prawa pracy oraz zmiany wchodzące w życie w 2026 r. Potrafi stosować regulacje dotyczące jawności wynagrodzeń, ustalania stażu pracy oraz zasad korzystania ze zwolnień lekarskich. Identyfikuje obowiązki pracodawcy wynikające z nowych przepisów oraz potrafi ograniczyć ryzyko naruszeń i sankcji w praktyce kadrowej.	Znajomość aktualnych zmian w prawie pracy	Wywiad swobodny

## 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

Celem szkolenia jest aktualizacja i usystematyzowanie wiedzy uczestników z zakresu prawa pracy, a przede wszystkim, zapoznanie z praktycznymi aspektami i skutkami niedawno wprowadzonych zmian w prawie pracy, a także tych zmian, które nastąpią w najbliższej przyszłości. W dniu 24.12.2025 r. weszła w życie nowelizacja Kodeksu pracy, statuująca obowiązek jawności wynagrodzeń na etapie rekrutacji. Ustawą z 4.06.2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy dodano do Kodeksu pracy nowy przepis art. 183ca K.p. Podczas szkolenia zostaną omówione zagadnienia związane z praktyczną realizacją obowiązków wynikających z nowelizacji. Szkolenie zapozna też uczestników z nadchodzącymi obowiązkami wynikającymi z implementacji 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 (Dz. U. UE. L. z 2023 r. Nr 132, str. 21) i polskim projektem ustawy w tym zakresie. Z uwagi na czasochłonne procesy konieczne do przeprowadzenia przez pracodawców dla prawidłowego wdrożenia przepisów ustawy w czasie szkolenia zostaną szczegółowo omówione działania niezbędne dla sprostania przepisom implementującym. W projekcie ustawy impelmentującej Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 2023/970 przewidziano grzywnę dla pracodawcy, który: nie przekazuje informacji osobie ubiegającej się o zatrudnienie, o których mowa w art. 183ca §1 K.p.; w ogłoszeniach o naborze nie stosuje nazw stanowisk

neutralnych pod względem płci, nie ocenia wartości poszczególnych stanowisk pracy lub rodzaju pracy zgodnie z art. 3 i 4 ustawy. W tych ostatnich przypadkach grzywna ma wynosić od 3000 zł do 50 000 zł. Szkolenie pozwoli uzyskać wiedzę niezbędną do przygotowania się do obowiązków, których niewykonanie będzie zagrożone grzywną.

Sejm uchwalił Ustawę z dnia 26 września 2025 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1423), która wchodzi w życie odpowiednio od 1 stycznia 2026 r. i 1 maja 2026.. Przepisy ustawy radykalnie rozszerzają katalog okresów wliczanych do stażu pracy dla celów nabywania uprawnień pracowniczych, które od takiego stażu są uzależnione. Podczas szkolenia omówione zostaną zmiany wynikające z tej Ustawy i ich praktyczne konsekwencje dla pracodawców.

Rok 2026 przynosi także rewolucyjne zmiany w zakresie prawnej regulacji sposobu korzystania ze zwolnień lekarskich. Zmiany wynikające z Ustawy z dnia 18 grudnia 2025 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2026 r. poz. 26). będą istotnym elementem szkolenia. Omówione zostaną także zmiany dokumentowania szkoleń wstępnych w dziedzinie bhp.

Ponadto uczestnicy zostaną zapoznani ze zmianami w Kodeksie pracy dotyczącymi rozliczania ekwiwalentu za urlop oraz elektronicznego obiegu dokumentów a także zmianami w ustawie o ZFŚS wynikającymi z Ustawy z dnia 4 grudnia 2025 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2026 r. poz. 25).

Rada Ministrów powróciła do prac nad projektem ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw. Najważniejszym następstwem dla pracodawców uchwalenia tej ustawy będzie nadanie PIP uprawnień do wydawania decyzji administracyjnych o przekształceniu nieprawidłowo zawartych umów cywilnoprawnych w umowy o pracę - szkolenie pozwoli na identyfikację i sprecyzowanie zadań pracodawcy, których realizacja pozwoli na minimalizację ryzyka kwalifikacji prawnej umów cywilnoprawnych jako umów o pracę na skutek kontroli PIP.

Ponadto, podczas szkolenia, zostaną omówione: najnowsze i najistotniejsze stanowiska urzędowe PIP i MRPiPS, jakie pojawiły się w 2024, 2025 i 2026 r.

Uczestnicy zapoznani zostaną najważniejszymi orzeczeniami sądowymi lat 2023-2026.

Nowy zaktualizowany program na 2026 rok:

Dzień I

#### 1. Nowe obowiązki pracodawcy wynikające z art. 183c § 2 K.p.

- Informowanie osób ubiegających się o zatrudnienie na danym stanowisku o wynagrodzeniu
- Informowanie o odpowiednich postanowieniach układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania
- Kiedy i w jakiej formie należy przekazać osobie ubiegającej się o zatrudnienie powyższe informacje?
- Jak po nowelizacji zmienia się zakres informacji, których możemy żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie? - zmiana art. 221 K.p.
- Obowiązek stosowania neutralnych pod względem płci nazw stanowisk w ogłoszeniach rekrutacyjnych i dokumentach wewnętrznych - jak się z niego wywiązać?

#### 2. Dyrektywa 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 (Dz. U. UE. L. z 2023 r. Nr 132, str. 21) oraz projekt polskiej ustawy implementującej Dyrektywę - jak się przygotować do skutków jej implementacji do prawa polskiego? Skutki wdrożenia - obowiązki pracodawców i uprawnienia pracowników.

- Wejście w życie Dyrektywy - jaki jest termin jej wdrożenia do prawa polskiego?
- Projekt polskiej ustawy implementującej
- Których pracodawców będą obejmować przepisy wynikające z Dyrektywy?
- Główne założenia Dyrektywy
- Przejrzysta polityka płacowa oraz jasne wewnętrzne regulacje płacowe fundamentem dostosowania do wymagań Dyrektywy - rola regulaminów wynagradzania i układów zbiorowych
- Obowiązek przekazywania przez pracodawców informacji płacowych w tym dotyczących luki płacowej ze względu na płeć. - jego zakres i zróżnicowanie zależnie od wielkości zatrudnienia
- Dyrektywa o jawności wynagrodzeń w procesie rekrutacji - jakie informacje dotyczące wynagrodzeń trzeba będzie przekazać kandydatowi do pracy? Czy będziemy mogli pytać o poprzednie wynagrodzenia
- Pojęcie pracy tej samej wartości
- Prawa pracowników w zakresie informacji o wynagrodzeniach po wprowadzeniu Dyrektywy
- Klauzule poufności wynagrodzeń - obecny i przyszły stan prawny
- Polski projekt ustawy implementującej Dyrektywę

#### 3. Nowelizacja Kodeksu pracy dotycząca stażu pracy - szczegóły nowelizacji i jej skutki.

- Okresy prowadzenia działalności gospodarczej zaliczane do stażu pracy
- Okresy zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych zaliczane do stażu pracy

- Praca zarobkowa za granicą zaliczana do stażu pracy
  - Pozostałe okresy zaliczane do stażu pracy.
  - Dokumentowanie okresów zaliczanych do stażu pracy
4. Projekt nowelizacji ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych - nowe warunki korzystania ze zwolnień lekarskich.
  5. Najważniejsze stanowiska urzędowe PIP i MRPiPS, w 2024 r. i w 2025 r.- czego dotyczą, znaczenie praktyczne
  6. Najważniejsze orzeczenia sądowe z zakresu prawa pracy w 2023, 2024 i w 2025 r.
  7. Wyrok Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w Luksemburgu (w sprawie o numerze C-660/20) z 19 października 2023 r. i jego wpływ na sposób wynagradzania za pracę ponadwymiarową w Polsce.
    - Czy i jak Wyrok wpłynie na wynagrodzenie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy za pracę przekraczającą wymiar czasu pracy określony w umowie o pracę?
    - Stanowisko PIP dotyczące skutków wyroku TSUE w sprawie C-660/20 z dnia 15.12.2023 r. oraz możliwych działań inspektorów pracy w związku z jego wydaniem.
  8. Pytania uczestników i odpowiedzi prowadzącego.

## Dzień II

1. Jak dokonać przeglądu umów cywilnoprawnych aby zminimalizować ryzyko kwalifikacji prawnej umów cywilnoprawnych jako umów o pracę?
  - Aktualne uprawnienia PIP w zakresie ustalania istnienia stosunku pracy
  - Cechy charakterystyczne decydujące o zakwalifikowaniu umowy na podstawie, której jest świadczona praca, jako umowy o pracę
  - Podporządkowanie – najważniejsze kryterium rozróżnienia umowy o pracę od umów cywilnoprawnych.
  - Kryteria ustalania statusu pracowniczego przy umowach cywilnoprawnych z uwzględnieniem orzecznictwa SN, zaleceń Międzynarodowej Organizacji pracy, poglądów doktryny
  - Kryteria ustalania statusu pracowniczego na odnoszące się do sposobu wykonywania pracy,
  - Kryteria ustalania statusu pracowniczego na odnoszące się do wynagrodzenia.
  - Orzecznictwo SN dotyczące ustalenia istnienia stosunku pracy - najważniejsze kierunki.
2. Nowelizacja przepisów o mobbingu
  - Obecna definicja mobbingu
  - Definicja mobbingu w projekcie nowelizującym K.p.
  - Obowiązki pracodawcy w obszarze przeciwdziałania mobbingowi według projektu nowelizacji.
  - Procedura antymobbingowa - jaka powinna być jej treść?
  - Regres pracodawcy w stosunku do sprawcy mobbingu
  - Praktyka postępowania przed komisją antymobbingową
3. Zmiany dokumentowania szkoleń wstępnych w dziedzinie bhp.
4. Zmiany w Kodeksie pracy dotyczące rozliczania ekwiwalentu za urlop
5. Zmiany w Kodeksie pracy dotyczące elektronicznego obiegu dokumentów.
6. Zmiany w ustawie o ZFŚS.
7. Pytania uczestników i odpowiedzi prowadzącego.

## Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 0

Przedmiot / temat	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
Brak wyników.					

## Cennik

### Cennik

Rodzaj ceny	Cena
<b>Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto</b>	1 990,00 PLN
Podmiot uprawniony do zwolnienia z VAT na podstawie art. 43 ust. 1 ustawy o VAT	
<b>Koszt przypadający na 1 uczestnika netto</b>	1 990,00 PLN
<b>Koszt osobogodziny brutto</b>	142,14 PLN
<b>Koszt osobogodziny netto</b>	142,14 PLN

## Prowadzący

Liczba prowadzących: 0

Brak wyników.

## Informacje dodatkowe

### Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uwaga: cena szkolenia dotyczy tylko kosztów kwalifikowanych, bez kosztów noclegów i wyżywienia.

Każdy uczestnik otrzyma imienny certyfikat oraz materiały szkoleniowe.

Szczegóły na naszej stronie [www.esalszkolenia.pl](http://www.esalszkolenia.pl)

## Adres

Zakopane

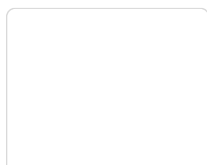
Zakopane

woj. małopolskie

### Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

## Kontakt



**ARLETA GOSŁAWSKA-KONDYS**

**E-mail** [agoslawska@esalszkolenia.pl](mailto:agoslawska@esalszkolenia.pl)



**Telefon** (+48) 531 618 855