



PCDK GROUP  
SPÓŁKA Z  
OGRANICZONĄ  
ODPOWIEDZIALNOŚ  
CIĄ

★★★★☆ 4,3 / 5  
401 ocen

**Jawność wynagrodzeń w prawie pracy – obowiązki pracodawcy, równe płace i zabezpieczenie organizacji przed ryzykiem prawnym. Szkolenie dla HR, kadr i kadry zarządzającej- forma zdalna**

Numer usługi 2026/05/08/54658/3547566

- Usługa szkoleniowa
- zdalna w czasie rzeczywistym
- Zajęcia grupowe
- 06:00 h
- 15.06.2026 do 15.06.2026

**664,20 PLN** brutto  
540,00 PLN netto  
110,70 PLN brutto/h  
90,00 PLN netto/h  
165,00 PLN cena rynkowa ⓘ

## Informacje podstawowe

### Kategoria

Prawo i administracja / Prawo pracy

### Grupa docelowa usługi

**Pracowników działów HR i kadr**, którzy odpowiadają za rekrutację, zatrudnianie oraz obsługę kadrową pracowników;

- **Specjalistów ds. kadr i płac**, którzy chcą usystematyzować i zaktualizować swoją wiedzę z zakresu przepisów prawa pracy dotyczących zatrudniania;
- **Właścicieli małych i średnich firm**, którzy samodzielnie prowadzą sprawy kadrowe i chcą mieć pewność, że proces zatrudnienia odbywa się zgodnie z obowiązującymi przepisami;
- **Osób rozpoczynających pracę w kadrach lub HR**, które potrzebują praktycznego wprowadzenia do tematyki zatrudniania pracowników;
- **Managerów i osób zarządzających zespołami**, którzy uczestniczą w procesie rekrutacji i chcą lepiej zrozumieć formalne aspekty zatrudniania.

Usługa również adresowana dla Uczestników Projektu "Małopolski pociąg do kariery - sezon 1" i dla Uczestników Projektu "Nowy start w Małopolsce z EURESem".

Zawarto umowę z WUP w Toruniu w ramach Projektu Kierunek – Rozwój

Zawarto umowę z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Szczecinie na świadczenie usług

Minimalna liczba uczestników

5

Maksymalna liczba uczestników

10

Data zakończenia rekrutacji

12-06-2026

# Cel

## Cel edukacyjny

Celem szkolenia jest przygotowanie uczestników do prawidłowego wdrożenia i stosowania zasad jawności wynagrodzeń w organizacji zgodnie z przepisami prawa pracy. Szkolenie ma na celu wyjaśnienie obowiązków pracodawcy w zakresie informowania o wynagrodzeniach, zapewnienia równości płac oraz przeciwdziałania dyskryminacji płacowej, a także wyposażenie uczestników w praktyczne narzędzia pozwalające ograniczyć ryzyka prawne, reputacyjne i organizacyjne związane z naruszeniem tych zasad.

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

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Uczestnik wyjaśnia obowiązki informacyjne wobec kandydatów i pracowników,</p>	<p>Uczestnik poprawnie wskazuje i wyjaśnia obowiązki informacyjne pracodawcy wobec kandydatów do pracy oraz pracowników, w tym zakres, moment i formę przekazywania informacji dotyczących wynagrodzeń i zasad ich ustalania, oraz potrafi zastosować te obowiązki w przykładowych sytuacjach rekrutacyjnych i pracowniczych zgodnie z przepisami prawa pracy.</p>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>
<p>uczestnik wyjaśnia relacje jawności wynagrodzeń do ochrony danych osobowych</p>	<p>Uczestnik poprawnie wyjaśnia, w jaki sposób zasady jawności wynagrodzeń współistnieją z ochroną danych osobowych, wskazując granice ujawniania informacji o wynagrodzeniach, stosowanie zasady minimalizacji danych oraz sposoby zabezpieczenia danych osobowych pracowników przy zapewnieniu przejrzystości płac w organizacji.</p>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>
<p>Uczestnik poznaje regulaminy wynagradzania i dokumenty płacowe – analiza ryzyk prawnych</p>	<p>Uczestnik potrafi zidentyfikować i omówić kluczowe elementy regulaminów wynagradzania oraz dokumentów płacowych, wskazując potencjalne ryzyka prawne, niezgodności z przepisami prawa pracy i zasadami równości płac, a także proponuje praktyczne rozwiązania minimalizujące te ryzyka w organizacji.</p>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik poznaje znaczenie wartościowania stanowisk w sporach płacowych,	Uczestnik potrafi wyjaśnić rolę i znaczenie wartościowania stanowisk w kontekście sporów płacowych, wskazując, w jaki sposób rzetelne wartościowanie może wspierać transparentność wynagrodzeń, zapewniać równość płac i minimalizować ryzyko roszczeń ze	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

# Kwalifikacje

## Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

### Warunki uznania kompetencji

Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem zawierają opis efektów uczenia się?

TAK

Pytanie 2. Czy dokument lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji i zgodnie z zaplanowanymi metodami walidacji?

TAK

Pytanie 3. Czy dokument lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

TAK

# Program

## 1. Jawność wynagrodzeń w systemie prawa pracy

- miejsce jawności wynagrodzeń w prawie pracy,
- zasada równego traktowania i równego wynagrodzenia,
- przejrzystość wynagrodzeń jako element ochrony praw pracowniczych,
- granice jawności – co wolno ujawniać, a czego nie.
- kiedy brak przejrzystości staje się naruszeniem prawa,
- odpowiedzialność pracodawcy za brak systemowych rozwiązań.

## 2. Obowiązki pracodawcy związane z jawnością wynagrodzeń

- obowiązki informacyjne wobec kandydatów i pracowników,
- zakres informacji o wynagrodzeniach
- relacja jawności wynagrodzeń do:
  - ochrony danych osobowych,
  - tajemnicy przedsiębiorstwa,
  - wewnętrznych zasad organizacji.

- odmowa udzielenia informacji o wynagrodzeniach – kiedy jest dopuszczalna, a kiedy nie.

### 3. Równe wynagrodzenie i zakaz dyskryminacji – odpowiedzialność pracodawcy

- Taka sama praca i praca o takiej samej wartości -kryteria porównywalności stanowisk,
- dopuszczalne i niedopuszczalne kryteria różnicowania wynagrodzeń,
- ciężar dowodu w sporach o dyskryminację płacową.
- najczęstsze błędy popełniane przez pracodawców.

### 4. Regulaminy wynagradzania i dokumenty płacowe – analiza ryzyk prawnych

- regulamin wynagradzania jako źródło prawa pracy,
- zapisy regulaminowe generujące ryzyko prawne,
- zasady ustalania:
  - wynagrodzenia zasadniczego,
  - premii i nagród,
  - podwyżek i awansów,
- rozbieżności między regulaminem a praktyką – konsekwencje prawne.
- analiza przykładowych zapisów regulaminowych pod kątem ryzyka.

### 5. Wartościowanie stanowisk jako narzędzie ochrony prawnej pracodawcy

- znaczenie wartościowania stanowisk w sporach płacowych,
- wartościowanie jako dowód obiektywności decyzji,
- dokumentowanie procesu wartościowania,
- błędy, które podważają wiarygodność systemu.
- jak się przygotować

### 6. Kontrole i postępowania – jak przygotować organizację

### 7. Spory o wynagrodzenie i dyskryminację – ryzyka procesowe

### 8. Plan działań prawnych – jak zabezpieczyć organizację

- audyt prawny systemu wynagrodzeń,
- identyfikacja obszarów wysokiego ryzyka,
- priorytety zmian dokumentów i procesów,
- rekomendacje dla HR i zarządu.

Godziny szkolenia są godzinami zegarowymi, godzina = 60 minut.

przerwy nie wliczają się do czasu trwania usługi.

## Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 6

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 6 według programu	Zajęcia	Barbara Pawełko-Czajka	15-06-2026	09:30	11:30	02:00
2 z 6 -	Przerwa	-	15-06-2026	11:30	12:00	00:30
3 z 6 według programu	Zajęcia	Barbara Pawełko-Czajka	15-06-2026	12:00	13:30	01:30

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
4 z 6 -	Przerwa	-	15-06-2026	13:30	14:00	00:30
5 z 6 według programu	Zajęcia	Barbara Pawełko-Czajka	15-06-2026	14:00	15:00	01:00
6 z 6 -	Walidacja	Barbara Pawełko-Czajka	15-06-2026	15:00	15:30	00:30

## Podsumowanie

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Suma godzin zegarowych usługi	02:30
w tym suma godzin zajęć	01:00
w tym suma godzin walidacji	00:30
w tym suma przerw	01:00
Suma godzin dydaktycznych bez przerw	02:00

## Cennik

Jeżeli korzystasz z dofinansowania w wysokości co najmniej 70% przysługuje Tobie zwolnienie z podatku VAT

### Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	664,20 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	540,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	110,70 PLN
Koszt osobogodziny netto	90,00 PLN

### Liczba godzin usługi

Rodzaj godzin

Liczba godzin

Liczba godzin zegarowych usługi

06:00

## Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

### Barbara Pawełko-Czajka

Trenerka z ponad dziesięcioletnim doświadczeniem w prowadzeniu szkoleń, wykładów z zakresu nauk prawnych, społecznych i metodologii pracy w grupie. Wykładowca Wyższej Szkoły Bankowej we Wrocławiu. Stale współpracuje m. in. ze Stowarzyszeniem Księgowych w Polsce, Bankowym Ośrodkiem Doradztwa i Edukacji. Posiada praktyczne doświadczenie w prowadzeniu szkoleń, dydaktyki akademickiej, doradztwie oraz w wdrażaniu przepisów prawnych z zakresu: ochrony danych osobowych (RODO), prawa pracy, zatrudniania cudzoziemców, umów cywilno-prawnych, prawa ubezpieczeń społecznych w firmach, urzędach i instytucjach.

## Informacje dodatkowe

### Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Autorskie materiały dydaktyczne prowadzącego w formie elektronicznej

### Warunki uczestnictwa

Uczestnik zgłaszając się na nasze szkolenia poprzez bazę usług rozwojowych, akceptuje regulamin PCDK Group Sp. z o.o. dostępny na stronie <https://www.pcdk.pl/o-nas/regulamin-szkolen>

Najpóźniej na 4 dni przed rozpoczęciem szkolenia, na podany adres e-mail zostaną przesłane informacje dotyczące szkolenia. W przypadku potwierdzenia szkolenia, zostaną wysłane wszelkie informacje organizacyjne.

W przypadku nie otrzymania jakichkolwiek informacji do 4 dni przed zajęciami, prosimy o kontakt telefoniczny, numer telefonu: 690 017 860 lub 22 299 23 23.

### Informacje dodatkowe

Informujemy możliwości rejestrowaniu/ nagrywaniu usługi na potrzeby usługodawcy i korzystającego z usługi jak również na potrzeby monitoring, kontroli oraz w celu utrwalania efektów kształcenia.

Aby uzyskać zaświadczenie, należy uczestniczyć w co najmniej 80% zajęć oraz zaliczyć je, zdobywając pozytywny wynik punktów z testu wiedzy.

Link do testu online jest udostępniany po zakończeniu zajęć. Wynik testu jest generowanym automatycznie.

Po uzyskaniu wyniku pozytywnego uczestnik otrzyma zaświadczenie o ukończeniu kursu.

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

**!! Wszelkie informacje *dodatkowe* dotyczące zrealizowanego *szkolenia* dostępne są na naszej stronie internetowej [www.pcdk.pl](http://www.pcdk.pl) w zakładce szkolenia !!**

# Warunki techniczne

Jeśli chodzi o przepustowość, zalecamy pobieranie 1 Mbitów i wysyłanie 0,5 Mbitów. Użytkownicy mogą sprawdzić swoją rzeczywistą przepustowość za pomocą speedtest.net.

Jeśli chodzi o sprzęt, zalecamy dwurdzeniowy procesor z co najmniej 2 GB pamięci. Zalecamy dowolny system operacyjny, który obsługuje najnowsze wersje Google Chrome i Mozilla FireFox.

Jeśli chodzi o przeglądarkę, zalecamy uruchamianie FireFox, Chrome lub najnowszej wersji Edge (opartej na Chromium).

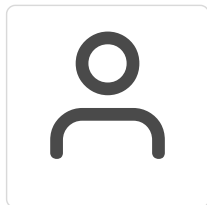
Dlaczego? Przeglądarki te zapewniają doskonałą obsługę komunikacji internetowej w czasie rzeczywistym (WebRTC). W systemie Mac OS X najnowsza przeglądarka Safari również będzie działać, ale FireFox i Chrome zapewnią lepszy dźwięk w warunkach niższej przepustowości.

Krótko mówiąc, jeśli użytkownik ma jakiegokolwiek problemy (takie jak zniekształcony dźwięk lub okresowe rozłączanie), zalecamy wypróbowanie FireFox lub Chrome. Jeśli problemy będą się powtarzać, prawdopodobnie jest to problem z siecią. BigBlueButton wyśle im powiadomienia, aby pomóc w rozwiązywaniu problemów.

W przypadku portów TCP klienci muszą być w stanie połączyć się z serwerem na porcie 80/443 (HTTP/HTTPS).

W przypadku portów UDP klienci muszą być w stanie połączyć się na porcie w zakresie 16384-32767 w celu uzyskania dźwięku opartego na WebRTC. (to są te porty które trzeba odblokować jak komuś nie działa dźwięk)

## Kontakt



**Kinga Szostak**

**E-mail** [k.szostak@pcdk.pl](mailto:k.szostak@pcdk.pl)

**Telefon** (+48) 690 017 216