



Szanowni Państwo,
Centrum Kształcenia Kadrowego w Ostrowie Wielkopolskim zaprasza na **szkolenie stacjonarne**:

**Przełomowe zmiany w prawie pracy od stycznia 2026 roku
(Dyrektywa o jawności wynagrodzeń, nowe zasady naliczania stażu pracy,
nowy wymiar kontroli i uprawnień PIP
oraz planowane zmiany w mobbingu i wypłacie ekwiwalentu za urlop)**

- **Termin:** 15 październik 2025r. (środa), godz. 10.00-14.00
- **Miejsce:** Leszno, Hotel „Antonińska”, ul. Jana Ostroroga 8A
- **Cena:** 420,00 zł (netto)

Opłata za szkolenie obejmuje: udział w zajęciach dydaktycznych, autorskie materiały szkoleniowe przygotowane przez eksperta, imienne zaświadczenie ukończenia szkolenia, serwis kawowy z poczęstunkiem, materiały do pisania, nieograniczona czasowo możliwość indywidualnych konsultacji z wykładowcą po szkoleniu.

UWAGA! Jeżeli szkolenie opłacane jest w 70% lub w całości ze środków publicznych – jest zwolnione z VAT

- **Wykładowca:** Daniel Pałyga – były Inspektor Pracy w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Opolu. Doświadczony trener i wykładowca specjalizujący się w zarządzaniu zasobami ludzkimi, prawie pracy oraz legalności zatrudnienia. Ukończył studia podyplomowe - Nowoczesne Zarządzanie Kadrami. Prowadził wykłady na wyższych uczelniach. W swojej pracy łączy szeroką wiedzę prawną, praktyczne doświadczenie i zdolności trenerskie, co pozwala mu na skuteczne wspieranie uczestników szkoleń w interpretacji i stosowaniu przepisów prawa pracy. Wieloletnie doświadczenie oraz umiejętność przystępnego przekazywania wiedzy czynią go cenionym specjalistą w swojej dziedzinie.

- **Program szkolenia** - w załączeniu.

Zgłoszenia chętnych do udziału w szkoleniu przyjmujemy pod nr tel: (62)591-86-68, 506-102-436, 533-183-929 **do dnia 10 października 2025r.**

Jednocześnie prosimy o wypełnienie i przesłanie kwestionariusza zgłoszeniowego znajdującego się na stronie internetowej www.ckk-szkolenia.pl w szczegółach szkolenia (po kliknięciu „czytaj więcej” przy danym szkoleniu).

Przełomowe zmiany w prawie pracy od stycznia 2026 roku

(Dyrektywa o jawności wynagrodzeń, nowe zasady naliczania stażu pracy, nowy wymiar kontroli i uprawnień PIP oraz planowane zmiany w mobbingu i wypłacie ekwiwalentu za urlop)

Adresaci szkolenia:

Specjaliści ds. kadr i płac oraz pozostali pracownicy o różnym stopniu doświadczenia zatrudnieni w działach kadrowo-płacowych.

Cel szkolenia:

Zapraszamy na szkolenie, podczas którego omówimy rewolucyjne zmiany w przepisach prawa pracy i wynagrodzeniach, zarówno te przyjęte i wchodzące w życie od stycznia 2026 roku, jak również te planowane, w taki sposób abyście mogli Państwo przygotować swoje organizacje/firmy do tych przełomowych zmian.

Już w dniu 24 grudnia 2025r. zaczną obowiązywać nowe regulacje wynikające z Dyrektywy UE i jednocześnie nowy obowiązek dla pracodawców zamieszczania w ogłoszeniach o pracę informacji o proponowanym wynagrodzeniu dla kandydatów do pracy ubiegających się o dane stanowisko. Zmiany te mają na celu zwiększenie przejrzystości wynagrodzeń oraz przeciwdziałanie dyskryminacji w procesie rekrutacji.

Dyrektywa ta wprowadza też szereg innych obowiązków dla pracodawców mających na celu zmniejszenie luki płacowej między kobietami i mężczyznami oraz ustanawia minimalne wymogi służące wzmocnieniu stosowania zasady równości w wynagrodzeniach, a także wzmocnieniu zakazu dyskryminacji płacowej.

Kolejną rewolucyjną zmianą w Kodeksie Pracy, która wejdzie w życie od stycznia 2026r. jest zmiana zasad naliczania stażu pracy, który będzie liczony nie tylko - jak to jest obecnie - od umów o pracę, ale także od umów zleceń. Oznacza to, że osoby zatrudnione na ich podstawie będą mogły korzystać z uprawnień (m.in. dłuższy urlop wypoczynkowy, dłuższy okres wypowiedzenia, wyższe odprawy, dodatek stażowy itd.), które dotychczas były dostępne tylko dla pracowników etatowych.

Obecnie trwają też prace na ustawą o Państwowej Inspekcji Pracy, które wg planu mają wejść w życie 1 stycznia 2026 roku. Nowe regulacje przewidują rozszerzenie uprawnień dla inspektorów PIP pozwalających na wydawanie decyzji przekształcających nieuczciwie zawarte umowy cywilnoprawne w umowy o pracę, jak również przewidziane są zmiany w kontrolach PIP – nowy wymiar kontroli i wprowadzenie kontroli zdalnych miejsc pracy czy dokumentacji.

Wśród zmian planowanych w obszarze kadr i płac, które już na horyzoncie czekają pracodawców są **zmiany dotyczące nowego sposobu wypłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy oraz zmiany dotyczące ujednolicenia form składania wniosków pracowniczych w formie elektronicznej.** Te nowe regulacje mają na celu uprościć rozliczenia między pracodawcami i pracownikami (Projekt nowelizacji KP przyjęty dnia 29.07.2025r. przez Radę Ministrów).

MRPiPS przyjęło i opublikowało też kolejny projekt nowelizacji Kodeksu Pracy w kwestii mobbingu i dyskryminacji w miejscu pracy. Planowane zmiany rozszerzają katalog obowiązków pracodawców m.in. o obowiązek aktywnego przeciwdziałania mobbingowi poprzez działania prewencyjne, wykrywanie i reagowanie, a także podejmowanie działań naprawczych i wsparcie dla osób dotkniętych tym zjawiskiem.

Program szkolenia:

I. Zmiany w sposobie naliczania stażu pracy od stycznia 2026 roku – praktyczne skutki zmian w regulaminach:

- a/ wliczanie do stażu pracy okresów zatrudnienia na podstawie umów zlecenia,
- b/ jakie okresy zostaną wliczane zgodnie z nowymi przepisami?
- c/ jaki będzie termin na udokumentowanie dotychczasowych okresów zatrudnienia?
- d/ czy do ustalania stażu pracy znaczenie będzie miał wymiar czasu pracy?
- e/ czy nowe przepisy będą obowiązywały wstecz, tzn. czy będą uwzględniane również okresy zatrudnienia sprzed 2026 roku?
- f/ do którego roku wstecz będą zaliczane okresy pracy do stażu pracy?
- g/ co z uprawnieniami pracowniczymi, które zależą od stażu pracy? (m. in. prawo do urlopu wypoczynkowego, odprawa, dodatki stażowe do wynagrodzenia i inne),
- h/ jakie dokumenty będą wymagane do potwierdzenia okresów pracy na umowie zleceniu? Czy wystarczy sama umowa?

II. Nowe obowiązki pracodawców – Dyrektywa UE o jawności wynagrodzeń:

- a/ dyskryminacja w zatrudnianiu - już obowiązujące rozwiązania,
- b/ zmiany, jakie będą musiały zostać wprowadzone w Polsce,
- c/ informowanie pracowników o nowych uprawnieniach,
- d/ konieczność wprowadzenia zmian w dokumentacji pracowniczej i regulaminach wewnętrznych,
- e/ zakres informacji, o jakich pracownik musi być poinformowany oraz zakres o który może zapytać,
- f/ brak konieczności informowania o wynagrodzeniach innych pracowników,
- g/ konieczność informowania o wynagrodzeniach w poszczególnych grupach pracowniczych,
- h/ możliwości zabezpieczania się pracodawców przed ujawnianiem oferowanych wynagrodzeń konkurencji,
- i/ raportowanie w zakresie ewentualnej dyskryminacji płacowej,
- j/ przygotowanie organizacji do właściwego wartościowania stanowisk pracy w zakładzie,
- k/ obowiązki pracodawcy w przypadku stwierdzenia dyskryminacji płacowej.

III. Dyrektywa UE 2023/970 w procesie rekrutacji – obowiązki pracodawców:

- a/ obowiązek informowania kandydata do pracy o wynagrodzeniu,
- b/ obowiązek poinformowania o odpowiednich postanowieniach Regulamin Wynagradzania,
- c/ zakaz klauzul o tajemnicy wynagrodzeń w umowach o pracę,
- d/ zakaz zadawania pytań kandydatowi do pracy o wynagrodzenie w poprzednich miejscach pracy,
- e/ ograniczenie możliwości dyskryminacji w negocjowaniu zarobków,
- f/ kary i sankcje za nieprzestrzeganie nowych przepisów dotyczących procesu rekrutacji.

IV. Zmiany w Ustawie o PIP - co się zmieni od 2026 roku?

V. Nowy wymiar kontroli PIP:

- a/ wprowadzenie kontroli zdalnych oraz tzw. czynności rozpoznawczych z użyciem dronów,
- b/ możliwość żądania zdalnych oględzin miejsca pracy czy dokumentacji,
- c/ wzmocnienie kontroli legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców,
- d/ rozszerzenie zakresu kontroli z priorytetem na mobbing, pracę zdalną, PPK, warunki pracy,
- e/ analiza ryzyka przy typowaniu przedsiębiorców do kontroli,
- f/ protokoły pokontrolne podpisywane wyłącznie przez Inspektora PIP.

VI. Nowe uprawnienia dla Inspektorów PIP:

- a/ uprawnienie pozwalające na wydawanie decyzji o przekształceniu nieprawidłowo zawartych umów cywilnoprawnych w umowy o pracę,
- b/ dostęp Inspektorów PIP do baz danych ZUS i KAS – wymiana danych na potrzeby kontroli,
- c/ rozszerzenie uprawnień w zakresie zwalczania fikcyjnego samozatrudnienia,
- d/ wyższe kary za wykroczenia pracodawców, w tym wyższe grzywny i podwojone sankcje za łamanie Kodeksu Pracy,

VII. Zmiany w Kodeksie Pracy – nowy sposób wypłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy (projekt nowelizacji KP przyjęty 29.07.2025r. przez Radę Ministrów).

VIII. Mobbing i dyskryminacja w miejscu pracy – planowane zmiany w KP dotyczące:

- a/ nowej definicji mobbingu – nacisk na uporczywość działań,
- b/ zakresu nowych obowiązków pracodawców (m.in. obowiązek wprowadzenia działań prewencyjnych i naprawczych, realne wsparcie dla osób dotkniętych mobbingiem),
- c/ zmian w dokumentacji pracowniczej i w Regulaminie Pracy,
- d/ odpowiedzialności pracodawców za mobbing,
- e/ minimalnych kwot zadośćuczynienia za mobbing.

IX. Zmiany w Kodeksie Pracy dotyczące załatwiania spraw pracowniczych drogą elektroniczną - ujednolicenie formy składania wniosków przez pracowników związanych z zatrudnieniem (projekt nowelizacji KP przyjęty 29.07.2025r. przez Radę Ministrów).

X. Sesja pytań i odpowiedzi – konsultacje z wykładowcą.

