



Ostrów Wielkopolski, dnia 03.02.2026r.

Szanowni Państwo,  
Centrum Kształcenia Kadrowego w Ostrowie Wielkopolskim zaprasza na **szkolenie on-line**:

## **Rewolucyjne zmiany w prawie pracy w 2026 roku** **Zmiany wprowadzone i planowane**

**(staż pracy po zmianach, nowy wymiar kontroli i uprawnień PIP, zmiany w mobbingu, nowe zasady wypłaty ekwiwalentu za urlop, przygotowanie do wartościowania stanowisk pracy zgodnie z Dyrektywą o równości wynagrodzeń)**

- **Termin:** 30 marzec 2026r. (poniedziałek), godz. 10.00-14.00
- **Miejsce:** on-line
- **Cena:** 350,00 zł. (netto)

Opłata za szkolenie obejmuje: dostęp do platformy szkoleniowej, autorskie materiały szkoleniowe przygotowane przez eksperta, imienne zaświadczenie ukończenia szkolenia, nieograniczona czasowo możliwość indywidualnych konsultacji z wykładownicą 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 27 marca 2026r.**

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

# Rewolucyjne zmiany w prawie pracy w 2026 roku

## Zmiany wprowadzone i planowane

(staż pracy po zmianach, nowy wymiar kontroli i uprawnień PIP, zmiany w mobbingu, nowe zasady wypłaty ekwiwalentu za urlop, przygotowanie do wartościowania stanowisk pracy zgodnie z Dyrektywą o równości wynagrodzeń)

### Cele:

Omówienie wprowadzonych oraz planowanych zmian w 2026 roku w Prawie Pracy w zakresie możliwości przekształcania przez PIP umów cywilnoprawnych w umowy o pracę (nowy wymiar uprawnień PIP), zmian w zakresie mobbingu, nowych stażów pracy powiększanych o umowy cywilnoprawne, zmian w wyliczaniu wynagrodzenia minimalnego, uściślenia dotyczące prowadzenia dokumentacji pracowniczej, wprowadzeniu zakazów dot. palenia papierosów, jak również przygotowanie się pracodawców na wprowadzenie Dyrektywy mającej zapobiegać dyskryminacji w wynagrodzeniu, zapewnianiu ochrony pracowników podczas upałów oraz zmian w funkcjonowaniu PIP. Na szkoleniu są przedstawiane praktyczne rozwiązania w zakresie stosowania nowych uregulowań i najlepszych praktyk wskazywane przez byłego Inspektora Pracy z Państwowej Inspekcji Pracy.

### Adresaci:

Pracownicy działów kadr i płac, pracodawcy, szefowie firmy, osoby zarządzające.

### Metody pracy:

Wykład prowadzony na podstawie prezentacji z przykładami zastosowań praktycznych z możliwością zadawania pytań.

### Wykładowca:

Były Inspektor Pracy w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Opolu. Wieloletni trener, który prowadzi szkolenia od 2012 roku, w tym wykłady dla uczelni wyższych. Specjalista z zakresu prawa pracy, legalności zatrudnienia oraz bezpieczeństwa i higieny pracy. Od 1997r. związany z szeroko pojętym zarządzaniem ludźmi. Posiada doświadczenie z zakresu stosowania i interpretacji przepisów prawa pracy dokonywanych przez organy państwowe oraz najlepszych praktyk stosowanych przez podmioty prywatne.

### Program:

#### **1. Nowy wymiar uprawnień PIP w zakresie możliwości przekształcania umów cywilnoprawnych w umowy o pracę:**

- a/ charakterystyka zawierania umów cywilnoprawnych – możliwości i zagrożenia dla organizacji,
- b/ możliwości włączenia się Inspektora PIP do sprawy w Sądzie oraz wnoszenie powództw,
- c/ wydawanie decyzji w sprawie przekształcenia umów cywilnoprawnych i umów typu b2b na umowy o pracę w formie decyzji administracyjnej na wniosek zgłaszającego nieprawidłowości,
- d/ 2 tygodnie na odwołanie się od decyzji Inspektora o przekształceniu umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę,
- e/ współpraca z ZUS,
- f/ prowadzenie czynności w formie elektronicznej,
- g/ podwyższanie kar za nieprawidłowości.

#### **2. Nowe definicje przepisów o mobbingu i dyskryminacji – jak przygotować się do zmian:**

- a/ nowa definicja mobbingu w Kodeksie pracy,
- b/ procedury antymobbingowe,
- c/ obowiązki dla pracodawców po zmianie przepisów o mobbingu i dyskryminacji,
- d/ odszkodowania dla pracowników w przypadku stwierdzenia mobbingu lub dyskryminacji,

- e/ ewentualność dochodzenia roszczeń od mobbera,
- f/ zmiany w dokumentacji pracowniczej oraz regulaminach w związku z planowanymi zmianami,
- g/ przeciwdziałanie mobbingowi, dyskryminacji, nierównemu traktowaniu w zatrudnieniu, molestowaniu w miejscu pracy – dobre praktyki,
- h/ funkcjonowanie Komisji Antymobbingowej lub innych organów rozstrzygających zgłoszenia pracownicze.

### **3. Staż Pracy od 1 stycznia 2026 roku - zaliczanie do stażu pracy z wykonywania umów zleceń i działalności gospodarczej:**

- a/ zakres konsekwencji dłuższych okresów zatrudnienia wynikających z kwalifikacji umów cywilnoprawnych oraz czasu prowadzenia jednoosobowych działalności gospodarczych do stażu pracy,
- b/ kwalifikowanie do stażu pracy wykonywania jednoosobowej działalności gospodarczej - wymagania i dokumentowanie,
- c/ umowy cywilnoprawne – zaliczanie tych umów do stażu pracy - wymagania i dokumentowanie,
- d/ jednoosobowe działalności gospodarcze oraz umowy cywilnoprawne z zagranicy – możliwości pracodawcy,
- e/ wprowadzenie zmian w dokumentacji pracowniczej oraz regulaminach wewnętrznych,
- f/ zaliczanie do stażu umów cywilnoprawnych z własnymi pracownikami,
- g/ okres i zakres roszczeń pracowniczych,
- h/ czas przechowywania dokumentacji z umów cywilnoprawnych i obowiązek przedkładania kopii tej dokumentacji na wniosek byłego zleceniobiorcy,
- i/ okres na dostarczenie dokumentacji uzupełniającej staż pracy.

### **4. Nowe zasady wypłaty ekwiwalentu za urlop – zmiana od 27 stycznia 2026 roku.**

#### **5. Minimalne wynagrodzeniu za pracę – nowe zasady naliczania – planowane zmiany:**

- a/ wynagrodzenie minimalne równe wynagrodzeniu zasadniczemu – skutki prawne takich zmian,
- b/ zmiany w treści umów o pracę dla nowych i dotychczasowych pracowników,
- c/ konieczność wpisywania konkretnych kwot w umowie o pracę,
- d/ rozliczanie innych dodatków do wynagrodzenia po zmianach,
- e/ planowane podniesienie kar za naruszenie przepisów prawa pracy.

#### **6. Dokumentacja pracownicza - składanie wniosków w wersji papierowej lub elektronicznej:**

- a/ podpisywanie dokumentacji w wersji cyfrowej (podpis elektroniczny) i elektronicznej (maile, itd.),
- b/ uporządkowanie obiegu dokumentacji pracowniczej w firmie – wnioski papierowe, elektroniczne, podpisane cyfrowo, maile, smsy itd.
- c/ zmiany w regulaminach i innych ustaleniach wewnętrznych w zakresie dokumentacji pracowniczej,
- d/ ochrona danych osobowych w korespondencji z pracownikami,
- e/ skuteczność dowodowa przesyłek z adresów i systemów prywatnych w postępowaniach wewnętrznych i sprawach sądowych,
- f/ możliwości pracodawców nazywania określonej formy obiegu informacji.

#### **7. Nowe obowiązki pracodawców - Dyrektywa o jawności wynagrodzeń oraz projekt ustawy „wartościowanie stanowisk” – planowane zmiany:**

- a/ dyskryminacja w zatrudniania - już obowiązujące rozwiązania,
- b/ wprowadzone zmiany w zakresie jawności wynagrodzeń w procesie rekrutacji,
- c/ zmiany, jakie będą musiały zostać wprowadzone w Polsce,
- d/ informowanie pracowników o nowych uprawnieniach,
- e/ konieczność wprowadzenia zmian w dokumentacji pracowniczej i regulaminach wewnętrznych,
- f/ zakres informacji o jakich pracownik musi być poinformowany przez pracodawcę oraz zakres o który może zapytać,
- g/ brak konieczności informowania o wynagrodzeniach innych pracowników,
- h/ konieczność formownia o wynagrodzeniach w poszczególnych grupach pracowniczych,
- i/ możliwości zabezpieczania się pracodawców przed ujawnianiem oferowanych wynagrodzeń konkurencji,
- j/ raportowanie w zakresie ewentualnej dyskryminacji płacowej,

- k/ przygotowanie organizacji do właściwego wartościowania stanowisk pracy w zakładzie,
- l/ obowiązki pracodawcy w przypadku stwierdzenia dyskryminacji,
- l/ wartościowanie stanowisk – projekt ustawy!**
- m/ przejrzystość wynagrodzeń – projekt ustawy!**
- n/ kary 3 000 – 50 000 zł za nieprawidłowości – projekt ustawy!**

#### **8. Zmiana przepisów dotyczących maksymalnych temperatur w miejscu pracy i przy pracy na otwartej przestrzeni – planowane zmiany:**

- a/ wprowadzenie maksymalnych limitów temperatury na stanowiskach pracy w pomieszczeniach pracy i na zewnątrz,
- b/ rozwiązania dotyczące klimatyzacji na stanowiskach pracy,
- c/ możliwości zmian organizacyjnych, aby polepszyć warunki wykonywania pracy np. zmiana godzin pracy, przerwy w pracy.

#### **9. Kontrole PIP – nowy wymiar kontroli - wprowadzone i planowane zmiany:**

- a/ możliwość lepszego przygotowania do kontroli – dane z różnych systemów elektronicznych,
- b/ kontrola legalności zatrudnienia pracowników polskich i cudzoziemców – zmiany w zatrudnianiu cudzoziemców,
- c/ weryfikacja zawieranych umów cywilnoprawnych – co Inspektor Pracy może, a czego nie może?
- d/ co i w jakim zakresie organy PIP mogą sprawdzać w przypadku mobbingu?
- e/ kontrola PIP w zakresie wykonywania przez pracodawców i przedsiębiorców obowiązków w zakresie funkcjonowania Pracowniczych Planów Kapitałowych - na chwilę obecną oraz po planowanych zmianach,
- f/ uprawnienia Inspektora PIP w zakresie zgłoszeń, procedur i ochrony sygnalistów,
- g/ kontrole agencji pracy tymczasowej – nowe obowiązki agencji zatrudnienia,
- h/ weryfikacja faktycznego świadczenia outsourcingu pracowniczego przez firmy usługowe oraz kontrole firm na rzecz których świadczony jest outsourcing.

#### **10. Pytania i odpowiedzi – konsultacje.**