



Ostrów Wielkopolski, dnia 18.06.2026r.

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

Najważniejsze zmiany w prawie pracy w 2026 roku (staż pracy, nowe uprawnienia PIP, jawność wynagrodzeń, luka płacowa, mobbing, elektronizacja dokumentacji)

- **Termin:** 29 lipiec 2026r. (środa), godz. 10.00-14.00
- **Miejsce:** szkolenie 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 Palyga** – 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 lipca 2026r.**

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).

Najważniejsze zmiany w prawie pracy w 2026 roku (staż pracy, nowe uprawnienia PIP, jawność wynagrodzeń, luka płacowa, mobbing, elektronizacja dokumentacji)

Zapraszamy Państwa na kompleksowe szkolenie dotyczące najważniejszych zmian w prawie pracy w 2026 roku. Nowe regulacje obejmują m.in. wynagrodzenia, liczenie stażu pracy, elektronizację dokumentacji, jawność płac, przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji płacowej oraz nowe uprawnienia PIP.

Celem szkolenia jest przekazanie uczestnikom praktycznej wiedzy dotyczącej najnowszych zmian w prawie pracy oraz ich wpływu na obowiązki pracodawców. Uczestnicy poznają zasady realizowania obowiązków związanych z równością wynagrodzeń, dokumentacją pracowniczą, zaliczaniem nowych okresów do stażu pracy oraz nowymi uprawnieniami i kontrolami PIP. Szkolenie przygotowuje do prawidłowego stosowania nowych przepisów i ograniczenia ryzyka naruszeń.

Program szkolenia:

I. Nowe zasady ustalania stażu pracy – po zmianach w Kodeksie Pracy od 1 stycznia 2026r. (sektor publiczny) i od 1 maja 2026r. (sektor prywatny):

1. Umowy cywilnoprawne:

- a/ które umowy zlecenia będą mogły być zaliczane do stażu pracy i na jakiej podstawie?
- b/ czy i w jakim zakresie umowy o dzieło będą uwzględniane?
- c/ umowy zlecenia osób do 26 r.ż. niezgłaszane do ZUS – status w nowych przepisach.
- d/ zaliczanie do stażu pracy umów cywilnoprawnych z własnymi pracownikami.

2. Prowadzenie działalności gospodarczej:

- a/ krajowej i zagranicznej,
- b/ okres współpracy z osobą prowadzącą działalność gospodarczą,
- c/ zasady potwierdzania okresu działalności (rodzaj zaświadczeń).

3. Pozostałe okresy:

- a/ zatrudnienie u pracodawców zagranicznych,
- b/ członkostwo w rolniczej spółdzielni produkcyjnej i spółdzielni kółek rolniczych,
- c/ okresy skierowania skazanego do pracy.

II. Dokumentowanie nowych okresów i obowiązki pracodawcy:

- 1. Jakie dokumenty będzie musiał przedstawić pracownik?
- 2. Weryfikacja dokumentów i sposób ich przechowywania w aktach osobowych.
- 3. Termin na dostarczenie dokumentacji uzupełniającej staż pracy przez pracownika.
- 4. Czas przechowywania dokumentacji z umów cywilnoprawnych i obowiązek przedkładania kopii tej dokumentacji na wniosek byłego zleceniobiorcy.
- 5. Okres i zakres roszczeń pracowniczych.

III. Wpływ nowych regulacji na uprawnienia pracownicze:

- 1. Staż urlopowy i wymiar urlopu wypoczynkowego, w tym kwestia pierwszej pracy i naliczania urlopu w wymiarze 26 dni.
- 2. Okresy wypowiedzenia umowy o pracę, w tym wypowiedzenia zmieniające.

3. Nagroda jubileuszowa i dodatek stażowy – czy możliwe jest wsteczne naliczenie i wypłata wyrównania?

4. Odprawy (emerytalno-rentowa, pośmiertna, przy zwolnieniach grupowych).

5. Wpływ na Regulaminy wynagradzania i wewnętrzne systemy motywacyjne.

IV. Nabycie prawa do nagrody jubileuszowej po doliczeniu nowego stażu pracy:

1. Uprawnienie do dwóch lub więcej nagród.

2. Uzupełnienie nagrody jubileuszowej.

3. Jakie dokumenty i terminy są kluczowe, żeby prawidłowo rozliczyć nagrody po doliczeniu nowych okresów stażu?

V. Skutki finansowe i organizacyjne dla pracodawców:

1. Koszty wynikające z wydłużonego stażu pracy (urlopy, dodatki, nagrody jubileuszowe).

2. Planowanie budżetu kadrowo-płacowego.

VI. Nowy wymiar uprawnień PIP w zakresie możliwości przekształcania umów cywilnoprawnych w umowy o pracę:

1. Charakterystyka zawierania umów cywilnoprawnych – możliwości i zagrożenia dla organizacji.

2. Nowe uprawnienia PIP – wydawanie decyzji w sprawie przekształcenia umów cywilnoprawnych i umów typu B2B na umowy o pracę w formie decyzji administracyjnej na wniosek zgłaszającego nieprawidłowości.

3. Możliwość włączenia się Inspektora PIP do sprawy w Sądzie oraz wnoszenie powództw.

4. 2 tygodnie na odwołanie się od decyzji Inspektora o przekształceniu umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę.

5. Współpraca z ZUS.

6. Prowadzenie czynności w formie elektronicznej.

7. Podwyższenie kar za nieprawidłowości.

VII. Nowe definicje przepisów o mobbingu i dyskryminacji – jak przygotować się do zmian? Projekt Ustawy przyjęty 17.02.2026r. przez Radę Ministrów:

1. Nowa definicja mobbingu w Kodeksie Pracy.

2. Co w 2026 roku trzeba mieć wdrożone, żeby realnie przeciwdziałać mobbingowi, a nie tylko „mieć dokument”?

3. Procedury antymobbingowe.

4. Obowiązki dla pracodawców po zmianie przepisów o mobbingu i dyskryminacji.

5. Odszkodowania dla pracowników w przypadku stwierdzenia mobbingu lub dyskryminacji.

6. Ewentualność dochodzenia roszczeń od mobbera.
7. Zmiany w dokumentacji pracowniczej oraz regulaminach w związku z planowanymi zmianami.
8. Przeciwdziałanie mobbingowi, dyskryminacji, nierównemu traktowaniu w zatrudnieniu, molestowaniu w miejscu pracy – dobre praktyki.
9. Funkcjonowanie Komisji Antymobbingowej lub innych organów rozstrzygających zgłoszenia ze strony pracowników.

VIII. Dokumentacja pracownicza - składanie wniosków w wersji papierowej lub elektronicznej:

1. Podpisywanie dokumentacji w wersji cyfrowej (podpis elektroniczny) i elektronicznej (maile itd.).
2. Uporządkowanie obiegu dokumentacji pracowniczej w firmie – wnioski papierowe, elektroniczne, podpisane cyfrowo, maile, smsy itd.
3. Zmiany w regulaminach i innych ustaleniach wewnętrznych w zakresie dokumentacji pracowniczej.
4. Ochrona danych osobowych w korespondencji z pracownikami.
5. Skuteczność dowodowa przesyłek z adresów i systemów prywatnych w postępowaniach wewnętrznych i sprawach sądowych.
6. Możliwości pracodawców nazywania określonej formy obiegu informacji.

IX. Nowe obowiązki pracodawców – Dyrektywa o jawności wynagrodzeń:

1. Dyskryminacja w zatrudnianiu – już obowiązujące rozwiązania.
2. Wprowadzone zmiany w zakresie jawności wynagrodzeń w procesie rekrutacji.
3. Informowanie pracowników o nowych uprawnieniach.
4. Konieczność wprowadzania zmian w dokumentacji pracowniczej i regulaminach wewnętrznych.
5. Zakres informacji, o jakich pracownik musi być poinformowany przez pracodawcę oraz zakres o który może zapytać.
6. Brak konieczności informowania o wynagrodzeniach innych pracowników.
7. Konieczność informowania o wynagrodzeniach w poszczególnych grupach pracowniczych.
8. Możliwości zabezpieczenia się pracodawców przed ujawnieniem oferowanych wynagrodzeń konkurencji.
9. Raportowanie w zakresie ewentualnej dyskryminacji płacowej.
10. Obowiązki pracodawcy w przypadku stwierdzenia dyskryminacji płacowej.
11. Przygotowanie organizacji do właściwego wartościowania stanowisk pracy.

X. Sesja pytań i odpowiedzi – konsultacje z wykładowcą.