

Opis szkolenia

Dane o szkoleniu

Kod szkolenia: 4938025

Temat: Prawo pracy w 2025 r. i w 2026 r. - Przepisy, wyjaśnienia, stanowiska urzędowe i najnowsze orzecznictwo - Wykład z elementami warsztatów

19 Wrzesień Gdańsk , Hotel Scandic **,**

Kod szkolenia: 4938025

Koszt szkolenia: 720.00 + 23% VAT

Program

- Odpowiedź na pytania często zadawane przez pracowników kadr/hr/płac oraz rozwianie wątpliwości, które powstają na bazie różnych interpretacji pojawiających się w piśmiennictwie związanym z prawem pracy
- poszerzenie i pogłębienie wiedzy na poziomie zaawansowanym w zakresach, które standardowo budzą wątpliwości i powodują wykroczenia pracodawców oraz błędy pracowników zajmujących się sprawami kadrowymi oraz
- zapoznanie uczestników z najciekawszym najnowszym orzecznictwem Sądu Najwyższego z zakresu prawa pracy i omówienie jego stosowania w praktyce.

Jawność wynagrodzeń i likwidacja luki płacowej – jak się przygotować do wdrożenia zmian mających wejść w życie od czerwca 2026 r.?

1. ☐ ☐ **Czym jest luka płacowa oraz zasada jawności wynagrodzeń w kontekście procedowanej ustawy i dyrektywy europejskiej i jak pracodawcy muszą się przygotować do wdrożenia przepisów w tym zakresie do czerwca 2026 r.?**
2. ☐ ☐ **Dlaczego prace wdrożeniowe w firmach – w zakresie jawności wynagrodzeń i luki płacowej – firmy muszą zacząć już teraz?**
3. ☐ ☐ **Jakie wymogi będą musieli spełnić pracodawcy w kontekście jawności wynagrodzeń i luki płacowej oraz jakie rozwiązania prawne i dokumentowe będą musieli przygotować i zastosować w tym zakresie?**
4. ☐ ☐ **Jakie świadczenia oraz aspekty będą podlegały ocenie pod kątem luki płacowej?**
5. ☐ ☐ **Czym będzie taka sama praca lub praca o takiej samej wartości – przyjmowane do oceny pod kątem luki płacowej?**
6. ☐ ☐ **Co oznaczać będzie przejrzystość wynagrodzeń przed podjęciem zatrudnienia oraz w jego trakcie? Jak dokumenty pracodawca będzie musiał stworzyć i jakie obowiązki wypełniać?**
7. ☐ ☐ **W jakich przypadkach możliwe będzie różnicowanie wynagrodzeń na takich samych stanowiskach?**
8. ☐ ☐ **Czy przepisy o luce płacowej obejmą także szczególne kategorie pracowników m.in. pracowników tymczasowych, studentów, praktykantów, stażystów i innych?**
9. ☐ ☐ **Czy luka płacowa będzie musiała być również usuwana w zakresie spółek powiązanych, holdingów czy podmiotów publicznych, dla których obowiązują te same przepisy wynagrodzeniowe?**
10. ☐ ☐ **Jakie pytania podczas rozmowy rekrutacyjnej będą niedozwolone w związku z usuwaniem luki płacowej?**
11. ☐ ☐ **Jakie będą uprawnienia pracownika dotkniętego luką płacową, jaka będzie wysokość odszkodowania z tego tytułu, jaki będzie okres przedawnienia roszczeń z tego tytułu oraz kto będzie obciążony kosztami postępowania sądowego w tym zakresie?**
12. ☐ ☐ **Kto będzie objęty ciężarem dowodowym w sprawach dotyczących luki płacowej?**
13. ☐ ☐ **Jaki będą kary dla pracodawców za naruszenia obowiązków w zakresie związanym z likwidacją luki płacowej?**
14. ☐ ☐ **Jakie obowiązki będą ciążyły na pracodawcach w związku z wymogiem jawności wynagrodzeń i likwidacji luki płacowej:**
 - a. ☐ ☐ **ustanowienie przejrzystości wynagrodzeń dla kandydatów do pracy oraz dla zatrudnionych,**
 - b. ☐ ☐ **wdrożenie obsługi wniosków pracowników w związku z przejrzystością wynagrodzenia,**
 - c. ☐ ☐ **ustalenie kryteriów stosowanych do określania poziomu w wynagrodzenia i progresji wynagrodzenia,**

d. ☐ składanie/publikacja sprawozdań z wynagrodzeń.

15. ☐ Czy w ogłoszeniach o pracę będzie trzeba podawać informację o wynagrodzeniu lub o przepisach wewnętrznych w tym zakresie?

16. ☐ Jakie informacje o wynagrodzeniu będzie musiał posiadać pracownika przed podjęciem rozmowy kwalifikacyjnej, a jakie przed podpisaniem umowy o pracę?

17. ☐ Jak obowiązki związane z likwidacją luki płacowej wpłyną na przepisy o ochronie danych osobowych?

Zmiany prawa pracy od 2026 r. – na czym mają polegać i jakich podmiotów dotyczyć

1. ☐ Ograniczenie dopuszczalności zawierania umów zlecenia oraz umów B2B od 2026 r. – jakich podmiotów będzie dotyczyło i na czym będzie polegać?

2. ☐ Jak prawidłowo należy formułować umowy zlecenia i umowy o świadczenie usług, aby były one prawnie dopuszczalne i nie rodziły ryzyka uznania ich za stosunek pracy?

3. ☐ Wliczanie stażu „zatrudnienia” na podstawie umów cywilnoprawnych (umowy zlecenia i umowy świadczenia usług) do stażu pracy – jakich umów będzie dotyczyło, na jakich zasadach będzie się odbywało i jakiego stażu pracowniczego (ogólnego lub u pracodawcy) będzie dotyczyć?

4. ☐ Jak zmiany dotyczące liczenia stażu pracy wpłyną na uprawnienia pracowników – w jakich obszarach będzie trzeba je uwzględnić (np. wymiar urlopu wypoczynkowego, nagrody jubileuszowe, dodatki stażowe?) i na jakich zasadach?

5. ☐ Nowa definicja mobbingu w Kodeksie pracy – na czym będzie polegała zmiana i jakie spowoduje konsekwencje?

6. ☐ Jakie nowe regulacje w przepisach wewnętrznych pracodawca będzie musiał wprowadzić w związku ze zmianą definicji mobbingu?

Obowiązki pracodawcy w związku ze wzmożonymi powołaniami pracowników do wojska/na szkolenie wojskowe w 2025 r. i 2026 r.

1. ☐ Jakie dodatkowe zwolnienia od pracy oraz w jakim wymiarze - przysługują pracownikowi powołanemu do wojska?

2. ☐ Jakie dokumenty ma obowiązek wystawić pracodawca w związku z powołaniem jego pracownika do służby wojskowej lub na szkolenie wojskowe?

3. ☐ Jakie obowiązki ma pracodawca w stosunku do pracownika powracającego ze służby wojskowej – w zależności od rodzaju powołania?

4. ☐ Jakie uprawnienia od pracodawcy przysługują pracownikowi-małżonkowi osoby powołanej do wojska?

5. ☐ Jakie uprawnienia służą pracownikowi powołanemu do wojska i jakie obowiązki ma w stosunku do niego pracodawca?

6. ☐ Powołanie pracownika na szkolenie wojskowe – a prawo czy obowiązek udzielenia urlopu bezpłatnego?

7. ☐ Czy pracownikowi, który został powołany na szkolenie wojskowe można na jego wniosek udzielić na czas tych ćwiczeń urlopu wypoczynkowego zamiast bezpłatnego?

8. ☐ Jak fakt powołania pracownika do zasadniczej służby wojskowej wpływa na zamiar wypowiedzenia umowy o pracę oraz na dokonane już wypowiedzenie przez pracownika lub pracodawcę?

9. ☐ Jak fakt powołania pracownika na szkolenie/ćwiczenia wojskowe wpływa na zamiar wypowiedzenia mu umowy o pracę oraz na dokonane już wypowiedzenie przez pracownika lub pracodawcę? ☐

Nawiązywanie, zmiana i rozwiązywanie umów o pracę – z uwzględnieniem najnowszego orzecznictwa Sądu Najwyższego

1. ☐ Jakie są rodzaje umów o pracę i jakie istnieją możliwości i ograniczenia w ich stosowaniu?

2. ☐ Czym faktycznie jest umowa „na zastępstwo” – czy powinien być w niej określony termin, do którego jest zawarta – częsty błąd pracodawców?

3. ☐ Kiedy nie można rozpocząć zatrudnienia od umowy na okres próbny oraz kiedy jedyną umową jaką można z pracownikiem nawiązać jest umowa na czas nieokreślony – o czym warto pamiętać?

4. ☐ Jakie są prawnie dopuszczalne tryby rozwiązywania umów o pracę i kiedy można je stosować?

5. □ Jakie są ograniczenia w kontekście wypowiedzania umów o pracę – podmiotowe oraz przedmiotowe?
6. □ Czy każdą umowę można rozwiązać na mocy porozumienia stron?
7. □ Co może stać się przyczyną wypowiedzenia umowy na czas określony i nieokreślony?
8. □ Czy przyczyną wypowiedzenia może być: utrata zaufania, osiągnięcie wieku i stażu „emerytalnego”, złe relacje pomiędzy przełożonym a pracownikiem, niezadowolenie pracodawcy z pracy pracownika, częste zwolnienia lekarskie?
9. □ Czy można rozwiązać umowę o pracę pracownikowi „chronionemu”, który nie wykonuje swoich obowiązków – nowe orzecznictwo SN.
10. □ Kiedy pracodawca ma obowiązek uzasadnić decyzję o zakończeniu stosunku pracy po umowie na okres próbny oraz czy taki sam obowiązek jest w przypadku zakończenia stosunku pracy po umowie na czas określony?
11. □ Czy jednodniowa nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy może być przyczyną natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę?
12. □ Czy przy nawiązywaniu umowy o pracę na czas określony z pracownikiem-emerytem jest obowiązek przestrzegania limitów umów na czas określony?
13. □ Jakie są tryby zmiany warunków pracy lub płacy – porozumienie oraz wypowiedzenie zmieniające – możliwości i ograniczenia zastosowania?
14. □ Czy zmieniając system czasu pracy lub okres rozliczeniowy należy wręczać wypowiedzenia lub porozumienia zmieniające czy wystarczy zmienić regulamin pracy?
15. □ Kiedy zmieniając regulamin wynagradzania pracodawca musi wręczyć wypowiedzenia/porozumienia zmieniające, a kiedy tego nie musi robić?
16. □ Czy jeśli zmiana regulaminu wynagradzania ma wpływ tylko na niektórych pracowników, to trzeba wręczyć wypowiedzenia zmieniające wszystkim pracownikom, określonym grupom, czy tylko tym, na których ta zmiana ma wpływ – nowe orzecznictwo SN?
17. □ Kiedy przy zmianie regulaminu wynagradzania musi być zastosowane wypowiedzenie a nie porozumienie zmieniające?
18. □ Czy zmiana regulaminu pracy wymaga wręczenia wypowiedzeń/porozumień zmieniających dla pracowników?
19. □ Jak zmiana regulaminów wpływa na pracowników „chronionych”?

Dokumentacja pracownicza z uwzględnieniem wydawania świadectw pracy

1. □ Jakie dokumenty pracodawca może, a jakie musi przechowywać?
2. □ Jak powinna być uporządkowanateczka osobowa pracownika – jakie dokumenty powinny się w niej znaleźć – katalog oraz dlaczego warto dzielić ją na „podczęści”?
3. □ Jakie dokumenty pracodawca ma obowiązek przechowywać z odręcznym lub kwalifikowanym elektronicznym podpisem pracownika – poważne błędy pracodawców?
4. □ Jak w dokumentacji papierowej zawierać dokumenty elektroniczne i odwrotnie?
5. □ Czy wniosek o wyjście prywatne lub wolne za nadgodziny może być złożony przez panel pracowniczy lub mailem?
6. □ Jakie dokumenty poza teczką osobową pracodawca musi przechowywać – na jakich zasadach i w jakiej postaci?
7. □ Czy ewidencja czasu pracy może być przechowywana wyłącznie w postaci elektronicznej?
8. □ Czy ewidencja może być zastąpiona listą obecności?
9. □ Czy na ewidencji czasu pracy powinien być podpis pracownika?
10. □ Jak postąpić w sytuacji ponownego zatrudnienia pracownika – czy należy skorzystać z wcześniejszych akt osobowych czy należy założyć nową teczkę – różne okoliczności i przypadki?
11. □ Czy dokumentacja pracownicza może być prowadzona w postaci elektronicznej tylko częściowo albo tylko dla części pracowników (np. nowozatrudnionych)?
12. □ Jak prawidłowo wypełnić świadectwo pracy – zasady, częste błędy i ciekawe informacje?

Urlopy wypoczynkowe i zwolnienia od pracy

1. □ Jak ustalić wymiar urlopu wypoczynkowego w pierwszym roku zatrudnienia i jak tego urlopu udzielać – ciekawe przypadki?

2. ☐ Dlaczego nieraz pracownik w pierwszym roku zatrudnienia ma 26 dni urlopu wypoczynkowego?
3. ☐ Jak na wymiar urlopu wypoczynkowego wpłyną nowe zasady liczenia stażu pracy?
4. ☐ Jak prawidłowo ustalić wymiar urlopu wypoczynkowego – ciekawe przypadki i wątpliwości pracodawców.
5. ☐ Jak ustalić wymiar urlopu wypoczynkowego pracownika, który w trakcie zatrudnienia dostarcza dodatkowe świadectwo pracy?
6. ☐ Jak ustalić wymiar urlopu wypoczynkowego pracownika, który doręcza w trakcie zatrudnienia orzeczenie o stopniu niepełnosprawności?
7. ☐ Jak ustalić wymiar urlopu wypoczynkowego przy zmianie wymiaru etatu lub przy zmianie normy czasu pracy?
8. ☐ Na jakich zasadach – na wniosek pracownika lub decyzją pracodawcy można lub trzeba przerwać lub przesunąć urlop wypoczynkowy? Jak postąpić w takim przypadku z częścią urlopu, którego pracownik nie wykorzystał?
9. ☐ Kiedy i na jakich zasadach pracodawca może cofnąć udzieloną zgodę na urlop wypoczynkowy lub odwołać pracownika z urlopu?
10. ☐ Kiedy pracodawca nie może odmówić pracownikowi udzielenia urlopu wypoczynkowego?
11. ☐ Czy można udzielić urlopu wypoczynkowego po trwającym dłużej niż 30 dni zwolnieniu lekarskim?
12. ☐ Jak pracodawca, zgodnie z przepisami, może zachęcić pracowników do wykorzystywania urlopów wypoczynkowych (w tym zaległych) – dobre praktyki firm?
13. ☐ Czy pracodawca ma prawo zobowiązać pracownika do wykorzystania urlopu zaległego?
14. ☐ Czy na wniosek pracownika można podzielić urlop tak, że żadna część nie będzie obejmować 14 kolejnych dni kalendarzowych?
15. ☐ Na jakich zasadach należy udzielać – wolnego z powodu działania siły wyższej oraz urlopu opiekuńczego – czy pracodawca może odmówić zgody na ich udzielenie?
16. ☐ Czy można odmówić udzielenia wolnego na opiekę nad dzieckiem, wolnego z tytułu honorowego dawstwa krwi, urlopu okolicznościowego lub urlopu na żądanie – ciekawe przypadki?
17. ☐ Jak udzielać dodatkowych zwolnień od pracy pracownikowi posiadającemu orzeczenie o stopniu niepełnosprawności.

Trudne zagadnienia – różne przypadki

1. ☐ Jak postąpić w sytuacji, gdy pracownik składa wniosek o wolne „z powodu działania siły wyższej” z kilkudniowym wyprzedzeniem?
2. ☐ Czy jeśli pracodawca widzi, że z pracownika zdrowiem dzieje się coś niepokojącego, czy może/ma obowiązek skierować pracownika na badania lekarskie?
3. ☐ Czy pracownik-ojciec może skorzystać z urlopu rodzicielskiego w sytuacji, gdy matka dziecka nie pracuje i nie korzystała z urlopu macierzyńskiego?
4. ☐ Czy w przypadku, gdy ojciec dziecka nie żyje, pracownica-matka może skorzystać z urlopu rodzicielskiego w wymiarze 32 czy 41 tygodni?
5. ☐ Czy w sytuacji, gdy pracownica korzystająca z „przerwy na karmienie” pracuje danego dnia 8 godzin (nie korzysta w tym dniu z przerwy), to czy ta ósma godzina to praca nadliczbowa? Jak tę sytuację należy zaewidencjonować?
6. ☐ Czy pracownik-ojciec może skorzystać z urlopu rodzicielskiego w trakcie urlopu macierzyńskiego matki?
7. ☐ Czy przyczyną odmowy zgody na pracę zdalną pracownikowi wychowującemu dziecko do lat 4 może być fakt, że pracodawca nie posiada laptopa, którego mógłby pracownikowi zapewnić do pracy zdalnej albo fakt, że pracodawca nie ma środków, aby płacić pracownikowi ekwiwalent za korzystanie z energii elektrycznej?
8. ☐ Czy pracownik zdalnego można skontrolować pod względem trzeźwości?
9. ☐ O jakiej godzinie pracownik może rozpocząć pracę po zakończonej w nocy (np. o godz. 1.00) podróży służbowej?

Najnowsze i najciekawsze orzecznictwo Sądu Najwyższego

1. ☐ Czy ustalenie równoważnego systemu czasu pracy w regulaminie pracy bez określenia konkretnych grup pracowniczych, które mu podlegają jest prawnie skuteczne?
2. ☐ Wpływ ukrycia przez bezpośredniego przełożonego informacji o ciężkim naruszeniu obowiązków pracowniczych

na bieg terminu z art. 52 § 2 k.p.

3. ☐ Czy pracodawca może dochodzić odszkodowania od pracownika, który porzucił pracę?

4. ☐ Czy przyjęcie kryterium rodzicielstwa przy doborze pracowników do wypowiedzenia umów jest prawnie dopuszczalne? ☐

5. ☐ Czy rozmowy pracowników o założeniu konkurencyjnej do pracodawcy firmy stanowią ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych?

6. ☐ Czy sąd powinien przywrócić do pracy pracownika objętego szczególną ochroną stosunku pracy, któremu została rozwiązana umowa, jeżeli zachowanie tego pracownika wobec współpracowników jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i uniemożliwia jego powrót do pracy na dotychczasowych warunkach?

Otwarte pytania uczestników

☐