

Opis szkolenia

Dane o szkoleniu

Kod szkolenia: 4967225

Temat: Planowane zmiany w Prawie Pracy 2026

24 Listopad Wrocław , Hotel Scandic **,**

Kod szkolenia: 4967225

Koszt szkolenia: 720.00 + 23% VAT

Program

Omówienie planowanych zmian w 2026 roku w Prawie Pracy w zakresie możliwości przez PIP przekształcania umów cywilnoprawnych w umowy o pracę, zmian w zakresie mobbingu, nowych stażów pracy powiększanych o umowy cywilnoprawne, zmian w wyliczaniu wynagrodzenia minimalnego, uściślenia prowadzenia dokumentacji pracowniczej, wprowadzeniu zakazów dot. palenia papierosów, przygotowania się 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.

Adresaci

Pracodawcy, szefowie firmy, osoby zarządzające, pracownicy działów kadr i płac.

Korzyści

Zapoznanie się z planowanymi zmianami która mają obowiązywać w już w przyszłym roku oraz wskazanie na skutki i zagrożenia dla organizacji.

Metody pracy

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

1. Nowo planowane uprawnienia PIP w zakresie możliwości przekształcania umów cywilnoprawnych na umowy o pracę

- Nowe uprawnienia inspektorów pracy do przekształcania w drodze decyzji administracyjnej umowy zlecenia na umowę o pracę
- Prawa i obowiązki stron przy zawieraniu umów cywilnoprawnych w kontekście zapisów w Kodeksie Pracy
- Najważniejsze elementy treści umowy zlecenia i umowy o dzieło świadczące o usługę, a nie wykonywania stosunku pracy
- W przypadku wydania decyzji przez organ PIP - obowiązki pracodawcy przy przekształcaniu umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę
- Szkolenia bhp i badania medycyny pracy, a umowy cywilnoprawne
- umowy cywilnoprawne z własnymi pracownikami lub innymi osobami współpracującymi,

2. Nowe definicje przepisów o mobbingu i dyskryminacji

- Nowa definicja mobbingu w Kodeksie pracy
- Procedury antymobbingowe
- Zmiany dla pracodawców w po zmianie przepisów o mobbingu i dyskryminacji
- Odszkodowania dla pracowników w przypadku stwierdzenia mobbingu lub dyskryminacji
- Ewentualność dochodzenia roszczeń od mobbera,
- Zmiany w dokumentacji pracowniczej oraz regulaminach w związku z planowanymi zmianami
- Przeciwdziałanie mobbingowi, dyskryminacji, nierównemu traktowaniu w zatrudnieniu, molestowaniu w miejscu pracy – dobre praktyki
- Funkcjonowanie Komisji Antymobbingowej lub innych organów rozstrzygających zgłoszenia pracownicze,

3. Zaliczanie do stażu pracy z wykonywania umów zleceń i działalności gospodarczej

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

4. Minimalne wynagrodzeniu za pracę – nowe zasady naliczania

- Wynagrodzenie minimalne równe wynagrodzeni zasadniczemu – skutki prawne takich zmian
- zmiany w treści umów o pracę dla nowych i dotychczasowych pracowników,
- konieczność wpisywania konkretnych kwot w umowę o pracę,
- rozliczanie innych dodatków do wynagrodzenia po zmianach
- planowane podniesienie kar za naruszenie przepisów prawa pracy

5. Palenie na terenie zakładu pracy – zmiana przepisów o ochronie zdrowia przed następstwami używania tytoniu i wyrobów tytoniowych.

- zmiana w definicji papierosów elektronicznych i jej wpływ na zakaz palenia w miejscu pracy
- pracodawca lub przedsiębiorca – możliwości zakazywania palenia papierosów, papierosów elektronicznych, □ nowatorskich wyrobów tytoniowych na terenie zakładu pracy
- pracownicy i współpracownicy - palarnie na terenie zakładu pracy
- zakaz palenia – zakres zastosowania - pomieszczenia pracy □ lub teren całego zakładu pracy
- czas pracy pracowników palących – możliwość niezaliczenia takiej aktywności do czasu pracy

6. Dokumentacja pracownicza – składanie wniosków w wersji papierowe lub elektroniczne

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

7. Nowe obowiązki pracodawców - Dyrektywa o jawności wynagrodzeń

- dyskryminacja w zatrudniania już obowiązujące rozwiązania □
- wprowadzone zmiany w □ zakresie jawności wynagrodzeń w procesie rekrutacji
- zmiany jaku będą musiały zostać wprowadzone w Polsce
- informowanie pracowników o nowych uprawnieniach
- konieczność wprowadzenia zmian w dokumentacji pracowniczej i regulaminach wewnętrznych
- zakres informacji o jakim pracownik musi być poinformowany oraz zakres o który może zapytać
- brak konieczności informowania o wynagrodzeniach innych pracowników, konieczność formownia o wynagrodzeniach w poszczególnych grupach pracowniczych
- możliwości zabezpieczania się pracodawców przed ujawnianiem oferowanych wynagrodzeń konkurencji
- raportowanie w zakresie ewentualnej dyskryminacji
- przygotowanie organizacji do właściwego wartościowania stanowisk pracy w zakładzie

- obowiązki pracodawcy w przypadku stwierdzenia dyskryminacji

8. Planowana zmiana przepisów dotyczących maksymalnych temperatur w miejscu pracy i przy pracy na otwartej przestrzeni

- Wprowadzenie maksymalnych limitów temperatury na stanowiskach pracy w pomieszczeniach pracy i na zewnątrz,

- Rozwiązania dotyczące klimatyzacji na stanowiskach pracy

- Możliwości zmian organizacyjnych aby polepszyć warunki wykonywania pracy np. zmiana godzin pracy, przerwy w pracy.

9. Kontrole PIP – nowy wymiar kontroli

- możliwość lepszego przygotowania do kontroli – dane z różnych systemów elektronicznych

- kontrola legalności zatrudnienia pracowników w Polsce i cudzoziemców – zmiany w zatrudnianiu cudzoziemców

- weryfikacja zawieranych umów cywilnoprawnych – co Inspektor może, czego nie może

- co i w jakim zakresie organy PIP mogą sprawdzać w przypadku mobbingu

- kontrola PIP w zakresie wykonywania przez pracodawców i przedsiębiorców obowiązków w zakresie funkcjonowania Pracowniczych Planów Kapitałowych na chwilę obecną oraz po planowanych zmianach

- uprawnienia Inspektora PIP w zakresie zgłoszeń, procedur i ochrony sygnalistów

- kontrole agencji pracy tymczasowej – nowe obowiązki agencji zatrudnienia

- weryfikacja faktycznego świadczenia outsourcingu pracowniczego przez firmy usługowe oraz kontrole firm na rzecz których świadczony jest outsourcing