

## Opis szkolenia

### Dane o szkoleniu

**Kod szkolenia: 5010126**

**Temat: Kadry i płace w 2026 r. Aktualna interpretacja istotnych przepisów prawa pracy oraz naliczanie wynagrodzeń pracowników i zleceniobiorców**

**19 - 21 Kwiecień Gdynia , Hotel Różany Gaj \*\*\*\*,**

**Kod szkolenia: 5010126**

**Koszt szkolenia: 2800.00 + 23% VAT**

### Program

Podczas szkolenia zostanie przedstawiona aktualna interpretacja istotnych przepisów Kodeksu pracy między innymi związanych z czasem pracy, urlopami wypoczynkowymi, wypowiedaniem i rozwiązaniem stosunku pracy oraz z implementowanymi do polskiego systemu prawa dyrektywami w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej. Podczas drugiego dnia szkolenia zostaną omówione zagadnienia związane z naliczaniem wynagrodzeń zarówno pracowników jak i zleceniobiorców. Omówimy krok po kroku PIT-2, jak również wynagrodzenia, odprawy i odszkodowania na LP, potrącenia z wynagrodzeń i zasiłków a wszystko jako zajęcia praktyczne na kazusach.

Uczestnicy szkolenia zostaną zapoznani z najnowszym orzecznictwem Sądu Najwyższego oraz aktualnymi stanowiskami Państwowej Inspekcji Pracy oraz Ministerstwa Pracy, Rodziny i Polityki Społecznej.

**Dzień I: Zmiany w prawie pracy i czas pracy w 2026 r.**

**Moduł I:**

**KADRY, PŁACE, UBEZPIECZENIA 2026 – KOMPENDIUM ZMIAN, WYLICZENIA I WZORY DOKUMENTÓW**

**1. Przejrzystość wynagrodzeń (od 24.12.2025 r.) – czyli jak rekrutować zgodnie z prawem?**

**1) Wymóg neutralności pod względem płci ogłoszenia o naborze na stanowisko oraz nazwy stanowiska**

**a) data wejścia w życie nowego obowiązku**

**b) jak formułować ogłoszenia o naborze?**

**c) konsekwencje naruszenia obowiązku neutralności pod względem płci**

**2) Wymóg przebiegu procesu rekrutacyjnego w sposób niedyskryminujący – zmiana 2025 r.**

**a) co oznacza niedyskryminujący przebieg procesu rekrutacyjnego?**

**b) jak zrealizować obowiązek?**

**c) konsekwencje naruszenia obowiązku niedyskryminacji**

**3) Informacja dla osoby ubiegającej się o zatrudnienie o wynagrodzeniu oraz o regulaminie wynagradzania**

**a) jak sformułować informację?**

**b) termin podania do wiadomości osoby ubiegającej się o zatrudnienie**

**c) forma przekazania informacji**

**d) o jakich postanowieniach regulaminu wynagrodzeń poinformować osobę ubiegającą się o zatrudnienie?**

**e) skutek naruszenia obowiązku**

**f) informacja – wzór dokumentu**

**4) przejrzystość i równość wynagrodzeń w UE – dyrektywa w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn – czyli kto, kiedy i co będzie raportował?**

**a) czym jest luka płacowa i jak się ją oblicza**

**b) obowiązek sprawozdawczości**

**c) nowe informacyjne obowiązki pracodawcy**

**d) działania pracodawcy w oczekiwaniu na implementację dyrektywy**

2. Umowy cywilnoprawne wliczane do stażu pracy – (od 01.01.2026 / 01.05.2026 r.) – czyli jak przeliczyć UW, nagrodę jubileuszową i okres wypowiedzenia?

a) rodzaje umów wliczanych do stażu pracy, dokumentowanie okresu zatrudnienia Czy zmienia się, przewidywany termin wejścia w życie

b) oskładkowanie umów cywilnoprawnych

c) umowy cywilnoprawne – umowy ryzyka

3. Zmiany w minimalnym wynagrodzeniu za pracę – nowa ustawa wdrażająca dyrektywę unijną – czyli o nowym terminie wypłaty wynagrodzenia UZ oraz czy wynagrodzenie zasadnicze może być poniżej minimalnego?

1) Dodatki i świadczenia oparte na minimalnym wynagrodzeniu za pracę

- dodatku za pracę w porze nocnej,

- wynagrodzenia za czas gotowości do pracy i przestoju,

- kwoty wolnej od potrąceń,

- wysokości wpłat do PPK – wzrost objmie zarówno składki pracodawcy, jak i pracownika,

- wynagrodzenia za czas choroby,

- odszkodowanie za mobbing i nierówne traktowanie

- maksymalnej wysokości odprawy w związku ze zwolnieniem

2) Planowana zmiana w sposobie ustalania wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę

3) Minimalna stawka godzinowa

a) komu nie trzeba zapewniać minimalnej stawki godzinowej

b) wysokość minimalnej stawki godzinowej

c) termin wypłaty wynagrodzenia z UZ – zmiana (do 10. kolejnego miesiąca)

4. Uzupełniający urlop macierzyński – nowe uprawnienia rodziców wcześniaków – zmiana od 19.03.2025 r.

a) dodatkowy urlop dla rodziców wcześniaków - wymiar

b) hospitalizacja uprawniająca do wydłużonego urlopu?

c) wniosek o dodatkowy urlop – termin, forma, treść, załączniki

d) uprawnienie ojca do dodatkowego urlopu

e) nowe Rozporządzenie w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków

f) zmiany w Rozporządzeniu w sprawie dokumentacji pracowniczej

5. Urlop macierzyński dla pracownic, które utraciły ciężę – zmiana od 06.08.2025 r.

6. Promocja zatrudnienia silwersa (pracownik 50+) – zmiana od 01.06.2025 r.

a) dofinansowanie do zatrudnienia osoby na emeryturze – nowa ustawa o rynku pracy i służbach zatrudnienia

- warunki dofinansowania

- wysokość dofinansowania

b) uprawnienia i obowiązki związane z zatrudnieniem silwersa:

- okres wypłaty wynagrodzenia chorobowego

- FP i FGŚP

- ulga dla pracującego emeryta

- ochrona przedemerytalna – najnowsze orzecznictwo

7. Zatrudnienie cudzoziemca w 2026 r.

a) Co z legalizacją zatrudnienia i pobytu obywateli Ukrainy po 04.03.2026 r.?

b) zmiany w zatrudnianiu cudzoziemców – nowa ustawa o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej – tabela zmian

8. Zmiany w przepisach antidyskryminacyjnych i antymobbingowych 2026 – czyli co trzeba zmienić w regulaminie pracy?

a) nowa definicja molestowania (zmiana w art. 183a KP)

b) zasada równego traktowania

- wysokość odszkodowania / zadośćuczynienia

- ciężar dowodu

- obowiązek aktywnego i stałego przeciwdziałania naruszeniu zasady równego traktowania: działania prewencyjne, reagowanie, działania naprawcze i wsparcie
  - c) poszerzenie katalogu obowiązków pracodawcy: przeciwdziałania naruszania godności i innych dóbr osobistych
  - d) nowa definicja mobbingu
  - e) przejawy mobbingu
  - f) zadośćuczynienie i odszkodowanie za mobbing według nowych zasad
  - g) warunki zwolnienia pracodawcy od odpowiedzialności za mobbing
  - h) postępowanie sądowe w sprawach o mobbing
  - i) nowy obowiązek pracodawcy: wprowadzenie zasad, trybu oraz częstotliwości działań (obwieszczenie / regulamin pracy)
  - j) termin wejścia w życie zmian
9. Planowane zmiany dotyczące maksymalnych temperatur w miejscu pracy i przy pracy na otwartej przestrzeni.
10. Zakaz palenia w miejscu pracy także e-papierosów bez nikotyny – wejście w życie 05.07.2025 r.
11. Zmiany w zasiłkach chorobowych i zwolnieniach L4
- a) zmiany w kompetencjach ZUS do kontroli zaświadczeń o czasowej niezdolności do pracy
  - b) utrata prawa do zasiłku chorobowego – nowe zasady
12. Czas pracy 2026
- a) wymiar czasu pracy w 2026 r.
  - b) skrócony tydzień pracy – planowane zmiany w kodeksie pracy
13. Kontrole 2026: PIP, ZUS, US, SG, PUODO
14. Kalendarz kadrowca 2026 – o jakich detalach pamiętać w 2026 roku?

### Moduł II

#### Planowanie i rozliczanie czasu pracy w 2026 r.

##### 1. Czas pracy w 2026 r.

- udział w szkoleniach a czas pracy
- praca zdalna - potwierdzanie obecności w pracy

##### 2. Czas pracy – uregulowania wewnątrzzakładowe, które ułatwią proces zarządzania pracownikami i zoptymalizują koszty

###### Postanowienia obligatoryjne regulaminu pracy w zakresie czasu pracy

- wybór systemu czasu pracy – praktyczne wskazówki
- okres rozliczeniowy – praktyczne wskazówki
- pora nocna  (w tym pora nocna kierowców i pracowników młodocianych)
- potwierdzanie obecności w pracy
- warunki przebywania na terenie zakładu w czasie pracy, przed jej rozpoczęciem i po jej zakończeniu
- wyjścia prywatne
- zasady przebywania przez pracowników na terenie zakładu poza godzinami pracy
- usprawiedliwianie nieobecności
- zwolnienie uprawniające do prawa do wynagrodzenia
- zwolnienie, za które pracodawca wystawia zaświadczenie o wysokości utraconego zarobku
- dowody usprawiedliwiające nieobecność pracownika

##### 3. Postanowienia fakultatywne regulaminu pracy

- niedziela i święto – określenie godzin
- zmiana kodeksowego rocznego limitu godzin nadliczbowych
- okresy wliczane do czasu pracy, w szczególności przerwy w pracy:
  - 15-minutowa przerwa
  - dodatkowa przerwa dla pracownika niepełnosprawnego
  - przerwa od pracy przed monitorem (czy praca przed laptopem uprawnia do przerwy)

- ☐ ☐ przerwa na lunch
- ☐ ☐ przerwa na karmienie dziecka piersią
- ☐ ☐ przerwy dla pracowników niepełnosprawnych
- praca zmianowa
- wyjścia w celu załatwienia spraw prywatnych

#### 4. Czas pracy w regulaminie wynagradzania

#### II. Harmonogram czasu pracy w równoważnym systemie czasu pracy

1. Zasady tworzenia harmonogramów czasu pracy: czy istnieje prawny obowiązek ustalenia? na jaki okres muszą być tworzone? sposób ogłoszenia harmonogramu. modyfikacja obowiązującego harmonogramu; najczęstsze błędy pracodawców; konsekwencje błędów

- ☐ ☐ wymiar czasu pracy
- ☐ ☐ planowanie dni roboczych
- ☐ ☐ odpoczynek dobowy i doba pracownicza
- ☐ ☐ odpoczynki tygodniowe
- ☐ ☐ rekompensata skrócenia odpoczynku dobowego i tygodniowego według orzecznictwa SN, kiedy i komu nie trzeba zapewniać odpoczynku dobowego?
- ☐ ☐ dni wolne od pracy
- ☐ ☐ co czwarta niedziela wolna od pracy
- ☐ ☐ nierównomierny rozkład czasu pracy
- ☐ ☐ harmonogram czasu pracy niepełnoetatowca
- ☐ ☐ harmonogram czasu pracy pracownika niepełnosprawnego

#### III. Praca w godzinach nadliczbowych

##### 1. Godziny nadliczbowe

- ☐ ☐ dobowy, tygodniowy, miesięczny i roczny limit godzin nadliczbowych
- ☐ ☐ wyliczenie godzin nadliczbowych dobowych
- ☐ ☐ wyliczenie godzin nadliczbowych ☐ średniotygodniowych
- ☐ ☐ pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy – godziny ponadwymiarowe i nadliczbowe
- ☐ ☐ ewidencjonowanie pracy w dniu wolnym oraz ewidencjonowanie nieobecności w dniu udzielonym w zamian za pracę w dniu wolnym
- ☐ ☐ modyfikacja obowiązującego harmonogramu ze względu na pracę w nadgodzinach

##### 2. Rozliczenie pracy w godzinach nadliczbowych

- ☐ ☐ wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych z uwzględnieniem najnowszego orzecznictwa SN
- ☐ ☐ rozliczenie pracy w godzinach nadliczbowych czasem wolnym - na wniosek pracownika i z inicjatywy pracodawcy, w bieżącym i kolejnym okresie rozliczeniowym
- ☐ ☐ miarkowanie wynagrodzenia za nadgodziny w sporach sądowych
- ☐ ☐ bieg terminu przedawnienia wynagrodzenia za nadgodziny wg orzeczeń SN

##### 3. Tzw. nienormowany czas pracy

- ☐ ☐ pracownicy wykonujący pracę w nienormowanym czasie pracy
- ☐ ☐ rekompensata za pracę poza normalnymi godzinami pracy
- ☐ ☐ godziny nadliczbowe kadry kierowniczej wg orzeczeń SN

#### IV. Równoważny czas pracy a nieobecności w pracy – czyli jak liczą kadry wymiar nieobecności w pracy?

- ☐ ☐ urlop wypoczynkowy (w tym urlop na żądanie)
- ☐ ☐ zwolnienie – siła wyższa
- ☐ ☐ opieka nad dzieckiem zdrowym
- ☐ ☐ urlop opiekuńczy

#### V. Czas pracy na liście płac ☐ - czyli jak liczą płace?

##### 1. Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe

- ☐ ☐ wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych: jak SN rozumie „normalne wynagrodzenie” z pracą w godzinach nadliczbowych – które premie bierze się pod uwagę?

- dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych: jak SN rozumie „wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszczerowania” - czy dodatek funkcyjny wchodzi do podstawy obliczania dodatku za nadgodziny?
  - wynagrodzenie za nadgodziny średniotygodniowe przy dłuższym niż miesięczny okresie rozliczeniowym
  - Wpływ siatki płac na wynagrodzenie za nadgodziny
  - Ryczałt za godziny nadliczbowe (zasady stosowania ryczałtu, sposób wprowadzania ryczałtu, kalkulacja wysokości ryczałtu, ryczałt za nadgodziny a nieobecność pracownika – stanowisko Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy)
  - Wpływ udzielania czasu wolnego w zamian za nadgodziny na wynagrodzenie
  - rekompensata w tym samym / innym miesiącu
2. Wpływ wyjść prywatnych na wynagrodzenie
  3. Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe pracowników niepełnoetatowych
  4. Wynagrodzenie za pracę w nocy
  5. Wynagrodzenie za dyżur
  6. Wynagrodzenie za przerwy w systemie przerywanym
- VI.  Pytania: szkolenie ma wymiar praktyczny, uczestnicy zadają pytania w trakcie trwania szkolenia

## DZIEŃ 2: PŁACE

### MODUŁ I

#### I. POTRĄCENIA Z WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ, ZASIŁKÓW I INNYCH ŚWIADCZEŃ - WARSZTAT NA KAZUSACH

1.   Potrącenia a RODO – czy komornik może żądać od pracodawcy podania m.in. imion rodziców, numerów rachunków bankowych
2.   Dokumentacja potrąceń
  - a)   czy dokumentacja potrąceń powinna być przechowywana w aktach osobowych
  - b)   okres przechowywania dokumentacji dotyczącej zajęcia
3.   Obowiązki pracodawcy związane z dokonywaniem potrąceń
  - a)   na etapie przyjmowania do pracy
  - b)   na etapie zatrudniania
  - c)   na etapie rozwiązania
  - d)   w przypadku zbiegu tytułów egzekucyjnych komorniczych
  - e)   w przypadku zbiegu egzekucji komorniczej z administracyjną
  - f)   zakres obligacyjnej informacji udzielanej organom egzekucyjnym (w tym: formułowanie informacji nt. zestawienia składników wynagrodzenia)
  - g)   termin i adresat przekazywanych zajętych kwot
4.   Potrącenia z wynagrodzenia za pracę
  - a)   kilka wypłat w ciągu miesiąca
  - b)   składniki wynagrodzenia za okresy dłuższe jak jeden miesiąc
  - c)   potrącenia obligacyjne
    - kategorie i kolejność
    - podstawa dokonania potrąceń
    - granice potrąceń (pojedyncze potrącenie i zbieg potrąceń)
    - kwota wolna (m.in. w przypadkach szczególnych, tj.   na przełomie roku, przy kilku dniach pracy w miesiącu, na   niepełnym etacie, dla pracowników objętych „zerowym PIT”, dla uczestników PPK)
  - d)   potrącenia dobrowolne
    - zgoda pracownika – wzór
    - najczęstsze dobrowolne potrącenia (składki na zz, składki na pkzp, ubezpieczenie na życie)
    - granice potrąceń i kwota wolna

- e)  świadczenia wypłacane po rozwiązaniu stosunku pracy a potrącenia
- f)  świadczenia rozliczane po śmierci pracownika a potrącenia
- 5.  Potrącenia ze świadczeń pieniężnych i niepieniężnych należnych pracownikowi
  - a)  świadczenia na podnoszenie kwalifikacji zawodowych dopłaty na karnety sportowe, dofinansowanie posiłków
  - b)  zaliczka na podróż służbową, dieta, koszty podróży służbowych
  - c)  potrącenia ze świadczeń z ZFŚS
  - d)  potrącenia z ekwiwalentu za niewykorzystany urlop
  - e)  odprawa (emerytalna, rentowa, z tytułu rozwiązania stosunku pracy)
  - f)  świadczenie urlopowe
- 6.  Potrącenia z wynagrodzenia z umów cywilnoprawnych
  - a)  granice potrąceń – wyliczenie kwoty wolnej
  - b)  wzór oświadczenia zleceniobiorcy
  - c)  świadczenia powtarzające się i jedyne źródło dochodu
  - d)  samodzielne zlecenie i towarzyszące umowie o pracę
- 7.  Potrącenia z zasiłków
  - a)  granice potrąceń i kwota wolna
  - b)  etapy dokonywania potrąceń z zasiłków
  - c)  zasiłek należny za więcej niż jeden miesiąc
  - d)  wypłata wynagrodzenia chorobowego i zasiłku chorobowego w jednym miesiącu a potrącenie
- 8.  Konsekwencje nieprawidłowego dokonywania potrąceń: kary dla pracodawcy naruszającego przepisy dotyczące

## MODUŁ II

### PDOF w 2026 r. pracowników i zleceniobiorców – krok po kroku

- 1.  PIT-2 krok po kroku
  - 1)  zasady wypełniania, termin złożenia, forma, czy oświadczenia i wnioski podatnik ponawia co roku?
  - 2)  Wspólne rozliczenie z małżonkiem
  - 3)  nieprawidłowość w oświadczeniu / wniosku podatnika a odpowiedzialność płatnika
- 2.  Przychód ze stosunku pracy, o którym mowa w art. 12 UPDOF
  - 1)  przychód ze stosunku pracy – czym jest (w tym: czy bezpłatny transport zapewniany pracownikom stanowi przychód)
  - 2)  ryczałt / ekwiwalent za pracę zdalną – czy ująć w PIT-11
  - 3)  nieodpłatne świadczenia pozapłacowe (w tym: samochód służbowy na cele prywatne, dofinansowanie podnoszenia kwalifikacji, pakiet medyczny, ubezpieczenie na życie i zdrowie)
  - 4)  ZFŚS - limity zwolnień (świadczenia rzeczowe i pieniężne, zapomogi, dopłaty do wypoczynku), zakres zwolnienia - omówienie wybranych zagadnień.
  - 5)  Ulgi czyli zwolnienia (dla „silvera”, dla rodzica 4+, na powrót, dla młodych) – wyjaśnienia, interpretacje, kontrowersje, rozliczenie w PIT-11
  - 6)  kwota zmniejszająca podatek
  - 7)  KUP (podstawowe, podwyższone KUP a bezpłatny transport zapewniony przez pracodawcę i praca zdalna)
  - 8)  przychód otrzymany po ustaniu zatrudnienia a KUP, ulga podatkowa i zwolnienia podatkowe
  - 9)  wypłata świadczeń na rzecz członków rodziny (po śmierci pracownika) a PIT-11: wynagrodzenie, odprawa pośmiertna, zapomoga, niespłacona pożyczka
  - 10)  pracodawca odstępuje od dochodzenia odszkodowania i innych należności od pracownika lub umarza pożyczkę a PIT-11
  - 11)  przychody z innych źródeł - świadczenia pracownicze kwalifikowane do tego źródła.
- 3.  Działalność wykonywana osobiście, o której mowa w art. 13 pkt 2, 4-9 UPDOF (UZ, UoD)
  - 1)  Umowy cywilnoprawne, przychody członków zarządu i rad nadzorczych - rozliczenie świadczeń w ramach osobiście wykonywanej działalności.

- 2) □ □ **Ulga podatkowa dla zleceniobiorcy zasady potrącania przez więcej niż jednego płatnika.**
- 3) □ □ **Świadczenia na rzecz zleceniobiorcy:**
  - a) □ □ **podróż „służbowa” zleceniobiorcy**
  - b) □ □ **dokształcanie**
  - c) □ □ **szkolenia i badania BHP**
- 4) □ □ **Ryczałtowe KUP**
  4. □ □ **Prawa autorskie i inne prawa, o których mowa w art. 18 UPDOF**
    - 1) □ □ **50% KUP – zasady potrącania**
    - 2) □ □ **skuteczne rozporządzenie majątkowym prawem autorskim na podstawie Ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych**
  5. □ □ **Przychody z innych źródeł**
    - 1) □ □ **świadczenia o wartości przekraczającej 200 zł**
    - 2) □ □ **zasiłki wypłacane przez płatnika a informacja PIT.**
    - 3) □ □ **podatkowe skutki nieprawidłowości rozliczonych składek ZUS**
  6. □ □ **Rozliczenie podatkowe nierezydenta**
    - 1) □ □ **formularze**
    - 2) □ □ **właściwy US**
    - 3) □ □ **wysokość podatku**

### **MODUŁ III**

#### **WYNAGRODZENIA, ODPRAWY, ODSZKODOWANIA NA LP – TECHNIKA WYLICZEŃ (WARSZTAT)**

1. □ □ **Wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania a wynagrodzenie normalne – wyliczenie wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych (m.in. kumulacja dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych w niedzielę, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w „czarnej dziurze”**
2. □ □ **Ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych i za pracę w porze nocnej – zasady ustalenia wysokości**
3. □ □ **Wynagrodzenie urlopowe i ekwiwalent za niewykorzystany urlop**
  - a) □ □ **Składniki wchodzące do podstawy urlopowej / ekwiwalentowej**
  - b) □ □ **Zmiana wymiaru etatu lub warunków płacowych a podstawa**
4. □ □ **Wynagrodzenie przestojowe**
5. □ □ **Zwolnienie z powodu działania siły wyższej – metoda wyliczenia wynagrodzenia**
6. □ □ **Zwolnienie z pracy, za które pracodawca wypłaca wynagrodzenie – checklista**
7. □ □ **Zwolnienia z pracy, za które pracodawca wystawia zaświadczenie o wysokości utraconego zarobku**
8. □ □ **Odprawa emerytalna, rentowa, pośmiertna, wynikająca ze zwolnień grupowych**
9. □ □ **Odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji**
10. □ □ **Odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia, za brak terminowego wydania świadectwa pracy**