

Opis szkolenia

Dane o szkoleniu

Kod szkolenia: 5031026

Temat: Prawo pracy 2026: Umowy, wynagrodzenia, mobbing i zasiłki. Kompleksowe przygotowanie do zmian w 2026r.

16 Kwiecień Gdańsk , Hotel Scandic ****,

Kod szkolenia: 5031026

Koszt szkolenia: 750.00 + 23% VAT

Program

Celem szkolenia jest kompleksowe przygotowanie uczestników do prawidłowego stosowania przepisów prawa pracy, prawa cywilnego i ubezpieczeń społecznych w kontekście dynamicznych zmian planowanych na rok 2026. Szkolenie ma umożliwić praktyczne zrozumienie zasad doboru form zatrudnienia, prawidłowego kształtowania wynagrodzeń, a także skutecznej prewencji ryzyk prawnych związanych z mobbingiem, dokumentacją i rozliczaniem świadczeń.

Uczestnicy zdobędą wiedzę i umiejętności pozwalające:

- prawidłowo dobierać i stosować umowy cywilnoprawne, minimalizując ryzyko ich reklasyfikacji na stosunek pracy,
- przygotować organizację na zmiany dotyczące stażu pracy oraz jego wliczania przy różnych formach współpracy,
- stosować właściwe formy oświadczeń woli i wykorzystywać narzędzia cyfrowe w dokumentacji pracowniczej,
- wdrożyć zasady jawności i przejrzystości wynagrodzeń oraz dostosować regulaminy płacowe do nowych obowiązków pracodawców,
- prawidłowo obliczać wynagrodzenia, dodatki, ryczałty i świadczenia przy zmieniającej się płacy minimalnej,
- rozumieć i stosować zasady rozliczania przychodów, kosztów i składek ZUS w różnych formach zatrudnienia,
- identyfikować i zapobiegać mobbingowi zgodnie z nowymi regulacjami, prowadzić dokumentację i reagować na zgłoszenia,
- przygotować się do nadchodzących zmian w systemie zasiłków oraz digitalizacji procesów w ZUS,
- świadomie zarządzać ryzykiem prawnym w obszarze HR, dokumentacji i relacji pracowniczych.

Szkolenie ma charakter praktyczny i zostało zaprojektowane tak, aby uczestnicy mogli natychmiast wdrożyć zdobytą wiedzę w swoich organizacjach, usprawniając procesy kadrowo płacowe i ograniczając ryzyka kontrolne ze strony PIP, ZUS i innych instytucji.

Moduł 1 Umowy cywilnoprawne – Reklasyfikacja i staż pracy.

1. Umowa o pracę a umowy cywilnoprawne – praktyka i kontrola

- Praca a zlecenie – kiedy zleceniobiorca staje się pracownikiem?
- Dzieło a zlecenie – jak uniknąć błędów przy tworzeniu umowy?
- Praca a B2B – czy samozatrudnienie naprawdę się opłaca?
- Nowe uprawnienia PIP – czy inspektor może zakwestionować Twoją umowę?
- Jak sporządzać umowy cywilnoprawne, żeby zmniejszyć ryzyko przekształcenia w etat
- Kontrole PIP i ZUS – najczęstsze uchybienia i jak ich uniknąć

-

Zbiegi tytułów ubezpieczeniowych – jak je rozliczać, aby nie przepłacać

-

Możliwość uznania umowy cywilnoprawnej za stosunek pracy – aktualne orzecznictwo i przykłady z praktyki

-

Ciekawostka: już w 2026 r. PIP planuje wdrożenie systemu analitycznego AI do typowania firm nadużywających umów cywilnoprawnych.

2. Staż pracy po nowemu – rewolucja w uprawnieniach pracowniczych

-

Okresy wliczane do stażu pracy – co zmienia się w 2026 r.?

-

Wliczanie pracy na B2B i umów cywilnoprawnych – kiedy będzie możliwe?

-

Co z osobami współpracującymi?

-

Uprawnienia zależne od stażu pracy – na co może liczyć pracownik, który udokumentuje dodatkowe adresy?

-

Ciekawostka: planowane ujednolicenie stażu pracy w systemie ewidencji cyfrowej – koniec z papierowymi świadectwami!

3. Formy prawne oświadczeń woli z zakresu prawa pracy

-

Forma pisemna – czy nadal obowiązkowa?

-

Forma elektroniczna – czy podpis kwalifikowany to jedyne rozwiązanie?

-

Forma dokumentowa – e-maile i komunikatory jako dowód w sądzie pracy

-

Ciekawostka: 2026 – rok pełnej cyfryzacji dokumentacji pracowniczej: e-akta, e-wnioski, e-umowy

Moduł 2 Wynagrodzenia 2026

Jawność i przejrzystość wynagrodzeń oraz wynagrodzenie minimalne 2026

1. Jawność i przejrzystość wynagrodzeń – nowe obowiązki pracodawców

-

Zasady wynagradzania pracowników – jak tworzyć regulamin zgodny z nowymi przepisami

-

Rodzaje świadczeń pracowniczych – katalog obowiązkowy i fakultatywny

-

Tajemnica wynagrodzeń a prawo do informacji – czy pracownik może zapytać, ile zarabia prezes lub główna księgowa?

-

Ujawnianie wysokości wynagrodzeń – jak przygotować się do obowiązkowych raportów płacowych

-

Ciekawostka: od 2026 r. w wielu branżach raport płacowy stanie się warunkiem udziału w przetargach publicznych!

2. Minimalne wynagrodzenie w nowej odsłonie

-

Wysokość minimalnego wynagrodzenia w 2026 r. – wysokość brutto i netto

-

Pochodne minimalnego wynagrodzenia: dodatki, odprawy, ryczałty

-

Ciekawostka: Polska dołącza do unijnego systemu monitorowania płacy minimalnej – wynagrodzenia w HR będą

porównywane międzynarodowo!

3. Przychody i koszty u osób zatrudnionych

-

Przychody ze stosunku pracy i umów cywilnoprawnych

-

Koszty uzyskania (w tym koszty autorskie)

-

Składki ZUS

-

Zwolnienia PIT/ZUS

-

Ciekawostka: zasiłek macierzyński u kobiet po 60 roku życia i mężczyzn po 65 jest wolny od podatku dochodowego

Moduł 3 Mobbing i zasiłki

Nowe zasady zwalczania mobbingu, zmiany zasiłkowe

1. Mobbing według nowej regulacji – większa odpowiedzialność pracodawcy

-

Zmiany w definicji mobbingu – łatwiej będzie rozpoznać jego występowanie

-

Obowiązki pracodawcy – nowe wymogi dokumentacyjne i prewencyjne

-

Przykładowy przebieg mobbingu

-

Rodem z praktyki – przykłady rzeczywistych spraw

-

Ciekawostka: pojawi się obowiązek prowadzenia „rejestrów zgłoszeń o mobbingu” – wzór dokumentu i sposób raportowania do PIP

2. Spodziewane zmiany w zasiłkach i świadczeniach

-

Wprowadzenie jednolitego pliku ubezpieczeniowego (JPU) – analogia do JPK w podatkach

-

Likwidacja wynagrodzeń chorobowych i przejęcie wypłat przez ZUS – czy pracodawca w końcu odetchnie?

-

Okresy zasiłkowe po nowemu – co z przerwami w chorobie?

-

Przesłanki utraty prawa do świadczeń – w końcu ma być normalnie, a sporadyczna aktywność ma nie pozbawiać świadczeń

-

Ciekawostka: ZUS planuje aplikację mobilną do obsługi zasiłków – pracownik sprawdzi wypłatę z telefonu!

3. Nawiązywanie i rozwiązywanie umów o pracę

-

Rodzaje umów o pracę

-

Język i forma umowy

-

Zasady rozwiązywania umów

-

Przyczyny rozwiązania umowy

-

Ciekawostka: porozumienie stron nie jest uregulowane prawnie

