

## Opis szkolenia

### Dane o szkoleniu

**Kod szkolenia: 5041326**

**Temat: Zmiany w prawie pracy w 2026r. - jawność wynagrodzeń, nowe uprawnienia PIP oraz zmiany w wystawianiu i kontrolowaniu zwolnień lekarskich od 13 kwietnia 2026 r.**

**17 Kwiecień Transmisja ONLINE, Internet ,**

**Kod szkolenia: 5041326**

**Koszt szkolenia: 540.00 + 23% VAT**

### Program

Zapraszamy na szkolenie poświęcone zmianom w prawie pracy, które zostaną wprowadzone w bieżącym roku. Najbliższe miesiące przyniosą sporo zmian w przepisach prawa pracy. Pierwsze zmiany w zakresie jawności wynagrodzeń obowiązują już od 24 grudnia 2025 r. Druga część przepisów w zakresie jawności wynagrodzeń powinna zostać wprowadzona wiosną 2026 r. – do 7 czerwca 2026 r. mamy obowiązek wdrożyć przepisy Dyrektywy Parlamentu Europejskiego 2023/970.

Uchwalono również już nową wersję ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, która rozszerzy uprawnienia inspektorów PIP w zakresie możliwości zakwestionowania umowy cywilnoprawnej na rzecz ustalenia istnienia stosunku pracy. Od wprowadzenia tych rozwiązań ograniczających nadużywanie umów cywilnoprawnych na rynku pracy zależy udostępnienie nam kolejnych ogromnych środków z KPO.

Od 13 kwietnia 2026r. wejdą w życie również zmiany w zakresie wystawiania zaświadczeń o niezdolności do pracy a także przeprowadzania kontroli w zakresie prawidłowego ich wykorzystywania – zmienią się tym samym zasady dotyczące utraty prawa do zasiłku chorobowego.

Zapraszamy do udziału w naszym szkoleniu.

Cele szkolenia:

- 
- poznanie zmian w przepisach prawa pracy, które zostaną wprowadzone w 2026 r.
- 
- przygotowanie osób odpowiedzialnych za obsługę kadrowo-płacową do nowych zadań wynikających ze zmieniających się przepisów z zakresu prawa pracy.

**I. Jawność wynagrodzeń w przepisach prawa pracy w 2026r. 1. Implementacja Dyrektywy Parlamentu Europejskiego 2023/970 z 10.05.2023r. dotyczącej zasady równości wynagrodzeń.**

2.

**Kogo będą dotyczyły wprowadzane zmiany?**

3.

**Zmiany w przepisach Kodeksu Pracy związane z jawnością wynagrodzeń obowiązujące od 24 grudnia 2025 r. – jawność wynagrodzeń na etapie procesu rekrutacji:**

a)

**zmiana art. 22' k.p. od 24 grudnia 2025 r. i jej wpływ na prowadzenie procesów rekrutacji – nowe obowiązki pracodawców w zakresie przekazywania informacji o wynagrodzeniu,**

b)

**neutralność ogłoszeń o pracę i nazw stanowisk w zakresie płci,**

c)

**informacja o wynagrodzeniach dla kandydata do pracy.**

4.

**Zmiany w przepisach kodeksu pracy, które zostaną wprowadzone ustawą „o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości” ( projekt z dnia 12 grudnia 2025r.)**

a)

definicje i pojęcia wprowadzane przez ustawę – nowa definicja „wynagrodzenia” i „pracy o jednakowej wartości”, poziom wynagrodzenia a mediana wynagrodzenia,□

b) zasady i tryb dokonywania oceny wartości pracy przez pracodawców - wartościowanie stanowisk i współpraca ze związkami zawodowymi,

c) zasady i tryb tworzenia struktur wynagrodzeń zapewniających prawo do jednakowego wynagrodzenia,□

d) środki zapewniające przejrzystość wynagrodzeń:

- kryteria ustalania wynagrodzenia i jego wzrostu,□

- prawo pracownika do informacji o wynagrodzeniu – nowy obowiązek informacyjny dla pracodawców,□

e) sposób ustalania luki płacowej, monitorowanie luki płacowej w zakładzie pracy oraz wspólna ocena wynagrodzeń,□

f) obowiązek sporządzania sprawozdań dotyczących luki płacowej – współpraca ze związkami zawodowymi,□

g) obowiązki pracodawcy wobec osób z niepełnosprawnością – kandydatów do pracy i pracowników,□

h) brak możliwości zakazania pracownikowi ujawniania informacji o wynagrodzeniu,□

i) prawo pracownika do odszkodowania za naruszenie prawa do jednakowego wynagrodzenia,□

j) sankcje karne dla pracodawców za brak wspólnej oceny wynagrodzeń lub niewywiązywanie się z obowiązków sprawozdawczych - poszerzenie katalogu wykroczeń określonego w art. 281 Kodeksu pracy.

**II.**  
Rozszerzenie uprawnień inspektorów PIP w zakresie kwestionowania umów cywilnoprawnych i ustalania stosunku pracy – nowa ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy.

1.  
Dotychczasowe uprawnienia inspektorów PIP.

2.  
Nowe uprawnienia PIP w zakresie ustalania stosunku pracy – możliwość uznania pracy wykonywanej w ramach umowy cywilnoprawnej i działalności gospodarczej za stosunek pracy – nowa procedura.

3.  
Ochrona pracownika po wydaniu decyzji o istnieniu stosunku pracy.□

4.  
Poszerzenie uprawnień okręgowego inspektora PIP.

5.  
Zmiany w procedurze przeprowadzania kontroli u pracodawców:

- umożliwienie przeprowadzania kontroli w sposób zdalny,□

- kopiowanie dokumentów przez inspektora PIP,

- wydawanie protokołów i decyzji PIP w formie elektronicznej.

6.  
Przyznanie PIP prawa do pozyskiwania informacji z ZUS niezbędnych do realizacji zadań PIP.

7.

**Możliwość wydawania przez Głównego Inspektora Pracy interpretacji indywidualnych.**

**III.**

**Zmiany w zasadach wystawiania i kontrolowania zwolnień lekarskich od 13 kwietnia 2026 r.□**

**1.**

**Zmiany w zasadach wystawiania zwolnień lekarskich.□**

**2.**

**Nowe zasady przeprowadzania kontroli wykorzystywania zwolnień lekarskich od 13 kwietnia 2026 r.□**

**3.**

**Nowa definicja „pracy zarobkowej” i „aktywności niezgodnej z celem zwolnienia” wpływająca na utratę prawa do zasiłku chorobowego.**

**4.**

**Kiedy ubezpieczony straci prawo do zasiłku chorobowego po zmianie przepisów?**

**IV.**

**Pytania – czas dla uczestników szkolenia.**