

Opis szkolenia

Dane o szkoleniu

Kod szkolenia: 5046226

Temat: Jawność wynagrodzeń, luka płacowa, wartościowanie stanowisk, staże pracy Zmiany w Prawie pracy w 2026r. Omówienie zmian w kodeksie pracy oraz aktualna interpretacja istotnych przepisów Kodeksu pracy

19 Maj Warszawa , Hotel Golden Tulip Warsaw Centre,

Kod szkolenia: 5046226

Koszt szkolenia: 750.00 + 23% VAT

Program

Podczas szkolenia zostaną przedstawione najnowsze przepisy dotyczące: •zaliczania do staży pracy okresów zatrudnienia na innej podstawie prawnej niż stosunek pracy oraz prowadzenia działalności gospodarczej. Przepisy wejdą w życie od 1 stycznia 2026r., w przypadku administracji publicznej, a od 1 maja 2026r. w odniesieniu do sektora prywatnego.

najnowsze przepisy dotyczące konieczności wskazania początkowego wynagrodzenia za pracę lub jego widełek dla osób poszukujących zatrudnienia oraz innych zmian w tym zakresie, właściwego określania nazw stanowisk pracy a także przebiegu rozmowy kwalifikacyjnej. Przepisy będą obowiązywały od 24. grudnia 2025r.

Omówione zostaną projekt zmian przepisów, które obowiązywać będą w 2026r., a dotyczące:

- projekt ustawy implementujący do polskiego systemu prawa postanowienia Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania. Dyrektywa powinna być implementowana do polskiego systemu prawnego, najpóźniej do 7 czerwca 2026r.

- nowej definicji mobbingu, dyskryminacji w zatrudnieniu w tym molestowania oraz naruszenia dóbr osobistych pracownika. Przedstawione zostaną projektowane postanowienia dotyczące tworzenia procedur antymobbingowych oraz przeciwko innym niepożądanym zachowaniom w stosunkach pracy, a także konsekwencje tych negatywnych działań dla pracodawców. Projekt wejdzie w życie po upływie 21 dni od dnia ogłoszenia.

- przekazywania informacji i wniosków pracodawcy przez pracowników i na odwrót w miejsce prawnej formy pisemnej na papierową lub elektroniczną. Nowego terminu wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz nowych zasad uzgadniania treści Regulaminu ZFŚS i Regulaminu wynagradzania w odniesieniu do tego funduszu. Zmiany będą obowiązywać po 14 dniach od ich ogłoszenia.

- zmiany ustawy o PIP w zakresie możliwości wydawania decyzji administracyjnych w przedmiocie przekształcenia umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę i konsekwencjach prawnych wydania takiego środka prawnego.

Przedstawiona zostanie aktualna interpretacja wynikająca z orzecznictwa SN, stanowiska - PIP, Ministerstwa Rodziny Pracy i Polityki Społecznej, Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych. - istotnych przepisów Kodeksu pracy, RODO między innymi związanych z czasem pracy, urlopami wypoczynkowymi, wypowiedaniem i rozwiązaniem stosunku, właściwego prowadzeni dokumentacji pracowniczej.

1. Zaliczania do staży pracy okresów zatrudnienia na innej podstawie prawnej niż stosunek pracy oraz prowadzenia działalności gospodarczej. •Jakie okresy zostaną zaliczone do staży pracy i na jakich zasadach będzie się to odbywało. •W jaki sposób pracownik będzie dokumentowała okresy, które będą zaliczane do czasu pracy. Kiedy pracodawca będzie mógł odmówić zaliczenia okresu do staży pracy pracownika.

Kiedy pracownik będzie mógł uzyskać potwierdzenie staży pracy w ZUS i w jakiej formie to otrzyma.

Czy pracownik będzie miał możliwość ustalenia staży pracy, w wyniku postępowania sądowego.

Analiza prawna wątpliwości dotyczących okresu (początkowego i końcowego) kiedy pracownicy będą mogli przedstawiać do stażu pracy dokumenty potwierdzające ten „zaliczany staż”.

•

Jak będzie wyglądało zaliczanie do stażu pracy okresów koniecznych do nabycia nagrody jubileuszowej oraz dodatków stażowych.

•

Przedstawienie aktualnego stanowiska prawnego dotyczącego wątpliwości prawnych w zakresie przepisy przejściowe do omawianych zmian przepisów.

2. Przedstawienie nowych przepisów dotyczących wskazywania początkowej wielkości lub widełek wynagrodzenia pracownika oraz innych zmian dotyczących jawności wynagrodzenia za pracę, na etapie rekrutacji tego pracownika.

•

Jak prowadzić prawidłowo rekrutację pracowników w świetle nowych przepisów prawa.

•

Jakie mogą być konsekwencje dotyczące naruszenia omawianych przepisów.

•

Czy nowe przepisy będą dotyczyły również tzw. wewnętrznej rekrutacji na dane stanowisko w firmie.

3. Omówienie projektu zmian przepisów dotyczących implementowania do polskiego systemu prawa Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania.

•

Kogo będzie dotyczył obowiązek raportowania i w jakim zakresie i w jaki sposób będzie on realizowany.

•

W jaki sposób pracodawca powinien stworzyć obiektywny system, mający na celu wartościowanie stanowisk pracy w celu eliminacji jakichkolwiek przejawów dyskryminacji w zatrudnieniu (Zasady ujawniania i sposoby likwidowania luki płacowej. Procedura podejmowania dalszych działań)

•

Jakie są dopuszczalne kryteria różnicowania wynagrodzenia za pracę.

•

Jak będzie realizowany obowiązek informowania pracownika oraz innych podmiotów, o zasadach wynagradzania pracowników.

•

Jakie świadczenia pieniężne będą zaliczane do wynagrodzenia za pracę.

•

Jakie będą sankcje za nieprzestrzeganie nowych przepisów prawa wynikających z implementowanej do polskiego systemu prawa, przedmiotowej Dyrektywy UE.

4. Omówienie projektu zmian przepisów obowiązujących w 2026r. dot. nowej definicji mobbingu, dyskryminacji w zatrudnieniu, naruszenia dóbr osobistych. Konieczności tworzenia nowej dokumentacji pracowniczej w tym zakresie.

•

Nowa definicja mobbingu, dyskryminacji w zatrudnieniu, naruszenia dóbr osobistych pracownika.

•

Jak prawidłowo tworzyć procedury – antymobbingowe oraz anty dyskryminacyjne.

•

Konsekwencje prawne naruszenia ww. opisywanych zagadnień.

5. Zapoznanie uczestników z projektem zmiany przepisów obowiązujących w 2026r. dot. ZFŚS oraz terminu wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, a także zmiany przekazywania informacji przez pracowników lub pracodawcę z formy pisemnej na papierową lub elektroniczną.

•

W jakich przypadkach forma pisemna zostanie zamieniona na obowiązek występowania z wnioskami i zgodami w wersji

papierowej lub elektronicznej. Jakie to będzie miało konsekwencje prawne w zakresie kształtowania warunków zatrudnienia.

•

Nowy termin wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i jakie to będzie miało konsekwencje dla prowadzenia postępowania wykroczeniowego przez inspektora pracy.

•

Kto po wejściu zmiany przepisów będzie upoważniony z pracodawcą do uzgodnienia zmian w Regulaminie wynagradzania i Regulaminie ZFŚS w zakresie tworzenia i funkcjonowania ZFŚS.

6. Zapoznanie uczestników szkolenia z zmianami przepisów prawa dotyczących nadania PIP nowych uprawnień w zakresie przekształcania umów cywilnoprawnych na umowy o pracę.

•

Jakie konsekwencje będą związane z wydaniem decyzji przez organ PIP w tym zakresie.

•

Jak Przedsiębiorca/Pracodawca, będzie mógł się odwołać o przedmiotowej decyzji organu PIP.

7. Omówienie najnowszej interpretacji wybranych przepisów dotyczących czasu pracy, urlopów wypoczynkowych, wypowiedzania i rozwiązywania umów o pracę a także prawidłowego prowadzenia dokumentacji pracowniczej.

8. Odpowiedzi na pytania uczestników szkolenia.