



ESAL BUSINESS
PROMOTION
OFFICE SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚĆ
CIA

Brak ocen dla tego dostawcy

Prawo pracy w 2026 r. - zmiany w 2026 r. oraz planowane na 2027 r.

Numer usługi 2026/03/20/197298/3424553

📍 Kołobrzeg
🏢 Usługa szkoleniowa
📄 stacjonarna
🕒 21:00 h
📅 17.06.2026 do 19.06.2026

1 990,00 PLN brutto
1 990,00 PLN netto
94,76 PLN brutto/h
94,76 PLN netto/h
165,00 PLN cena rynkowa ⓘ

Informacje podstawowe

Kategoria	Prawo i administracja / Prawo pracy
Grupa docelowa usługi	pracownicy działów kadr pracownicy działów płac kadra zarządzająca inni zainteresowani powyższą tematyką
Minimalna liczba uczestników	1
Maksymalna liczba uczestników	30
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	21
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Certyfikat systemu zarządzania jakością wg. ISO 9001:2015 (PN-EN ISO 9001:2015) - w zakresie usług szkoleniowych

Cel

Cel edukacyjny

Celem szkolenia jest aktualizacja i uporządkowanie wiedzy z zakresu prawa pracy oraz przygotowanie uczestników do stosowania zmian obowiązujących w 2026 r. Szkolenie obejmuje m.in. jawność wynagrodzeń w rekrutacji, nowe zasady ustalania stażu pracy, zmiany dotyczące zwolnień lekarskich oraz nowe obowiązki pracodawców. Uczestnicy poznają praktyczne zasady wdrażania przepisów i ograniczania ryzyka sankcji.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik po szkoleniu zna aktualne przepisy prawa pracy oraz zmiany wchodzące w życie w 2026 r. Potrafi stosować regulacje dotyczące jawności wynagrodzeń, ustalania stażu pracy oraz zasad korzystania ze zwolnień lekarskich. Identyfikuje obowiązki pracodawcy wynikające z nowych przepisów oraz potrafi ograniczać ryzyko naruszeń i sankcji w praktyce kadrowej.	Znajomość aktualnych zmian w prawie pracy	Wywiad swobodny

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem zawierają opis efektów uczenia się?

TAK

Pytanie 2. Czy dokument lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji i zgodnie z zaplanowanymi metodami walidacji?

TAK

Pytanie 3. Czy dokument lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

TAK

Program

TEMATYKA SZKOLENIA:

W dniu 17 kwietnia 2024 r. Rada Ministrów przedłożyła Sejmowi projekt ustawy o ochronie sygnalistów wdrażający w Polsce dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii. Szybkie wdrożenie projektu ma dla Rządu i Sejmu charakter priorytetowy, choćby z uwagi na fakt, że aktualnie Polska już jest zobligowana do uiszczania kar w wymiarze przewyższającym 13.000 Euro dziennie za, ponad dwuletnie, opóźnienie w uchwaleniu ustawy wdrażającej ww. dyrektywę. Ta okoliczność powoduje, że należy oczekiwać szybkiego zakończenia prac ustawodawczych, co spowoduje konieczność wdrożenia przez pracodawców rozwiązań przewidzianych w ustawie o ochronie sygnalistów. Przepisy o ustawy znajdą zastosowanie do każdego podmiotu prawnego, prywatnego, jak i publicznego, na rzecz którego według stanu na dzień 1 stycznia lub 1 lipca danego roku wykonuje pracę zarobkową co najmniej 50 osób. Ponadto ustawa będzie miała zastosowanie do podmiotów prawnych wykonujących działalność w zakresie usług, produktów i rynków finansowych oraz

przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu, bezpieczeństwa transportu i ochrony środowiska, objętych zakresem stosowania aktów prawnych Unii Europejskiej wymienionych w części I.B i II załącznika do dyrektywy 2019/1937, z pominięciem progu 50 osób wykonujących pracę zarobkową. Podczas szkolenia zostanie szczegółowo omówiona powyższa problematyka wraz przedstawieniem najważniejszych skutków powyższych zmian dla pracodawców, praktycznych rozwiązań oraz koniecznych działań.

Rada Ministrów przyjęła (16 kwietnia 2024 r.) projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy, przedłożony przez Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej dotyczący ochrony przed tzw. substancjami reprotoksycznymi, które wpływają negatywnie na rozrodczość kobiet i mężczyzn. Podczas szkolenia zostaną omówione przygotowywane zmiany K.p.

Wyrok Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w Luksemburgu (w sprawie o numerze C-660/20) z 19 października 2023. może mieć wpływ na sposób wynagradzania za pracę ponadwymiarową osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w Polsce. Podczas szkolenia zostaną omówione możliwe następstwa prawne wyroku w tym obszarze

W 2023 r. nastąpiły dalsze, rewolucyjne, zmiany w Kodeksie pracy. W dniu 26 kwietnia 2023 r. weszła w życie rozległa nowelizacja dostosowująca polskie przepisy prawa pracy do standardów przewidzianych w dwóch dyrektywach Unii Europejskiej (2019/1152 i 2019/1158). Określają one wymagania w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (1152) oraz w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów (1158). Szkolenie pozwoli uczestnikom zapoznać się z istotą i szczegółami nowych regulacji oraz praktycznym ich stosowaniem. Ponieważ jedną ze zmian jest obowiązek uzasadniania wypowiedzenia umowy na czas określony w czasie szkolenia uczestnicy zostaną zapoznani z orzecznictwem sądowym dotyczącym przyczyn uzasadniających wypowiedzenie w przypadku umów na czas nie określony, które w nowej sytuacji prawnej znajdą swoje odpowiednie zastosowanie. Każdy uczestników otrzyma w formie edytowalnej projekty dokumentów związanych z praktyczną realizacją obowiązków wynikających ze znowelizowanych przepisów - m.in. wzór informacji o warunkach zatrudnienia z odwołaniem się do obowiązujących przepisów prawa. Ponadto uczestnicy zapoznani zostaną z nowymi typami wykroczeń przeciwko prawom pracownika wprowadzanymi do Kodeksu pracy oraz najważniejszymi orzeczeniami sądowymi w 2023 r. w obszarze prawa pracy.

Program:

dzień 1:

1. Nowelizacja rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe.
 - Co zmieni się w obowiązkowym wyposażeniu stanowisk pracy wyposażonych w monitory ekranowe? Alternatywne rozwiązania dla pracodawców.
 - Refundacja okularów i soczewek - przesłanki i zasady
2. Wyrok Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w Luksemburgu (w sprawie o numerze C-660/20) z 19 października 2023 r. i jego wpływ na sposób wynagradzania za pracę ponadwymiarową w Polsce.
 - Czy i jak Wyrok wpłynie na wynagrodzenie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy za pracę przekraczającą wymiar czasu pracy określony w umowie o pracę?
 - Stanowisko PIP dotyczące skutków wyroku TSUE w sprawie C-660/20 z dnia 15.12.2023 r. oraz możliwych działań inspektorów pracy w związku z jego wydaniem.
3. Wdrożenie Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii i polska ustawa o ochronie sygnalistów - stan prac i przygotowanie pracodawcy do wdrożenia.
 - Jak się przygotować do nadchodzącej ustawy
 - Obowiązki pracodawcy przewidziane w projekcie
4. Dni wolne za oddanie krwi - Stanowisko Narodowego Centrum Krwi
5. Wzrost wysokości odpisu na ZFŚS w 2024 r.

NOWELIZACJA KODEKSU PRACY Z 26.04.2023

1. Zmiany dotyczące umów na okres próbny
 - ograniczenie możliwości ponownego zawarcia umowy na okres próbny przez tego samego pracodawcę z tym samym pracownikiem
 - uzależnienie maksymalnej długości okresu próbnego od zamierzonego czasu trwania kolejnej zawartej umowy po upływie okresu próbnego,
 - nowe klauzule w umowach na okres próbny.
2. Rozszerzenie zakresu informacji o warunkach zatrudnienia
 - Jak zmienia się zakres informacji, które pracodawca ma obowiązek przekazać pracownikowi?
 - Jakie dopuszczalne formy przekazania informacji przewidują znowelizowane przepisy?
 - Czy możliwe jest informowanie pracownika o warunkach zatrudnienia przez wskazanie przepisów regulujących dany zakres uprawnień pracowniczych?

3. Obowiązek uzasadniania wypowiedzenia umowy na czas określony
 - Jak uzasadniać wypowiedzenie umowy na czas określony? - przyczyny uzasadniające wypowiedzenie w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego.
4. Prawo pracownika do wystąpienia z wnioskiem o korzystniejszą formę zatrudnienia, gwarantującą bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy
5. Prawo pracownika do jednoczesnego zatrudnienia lub wykonywania pracy na innej podstawie, niż stosunek pracy w znowelizowanych w nowelizowanych przepisach Kodeksu pracy
6. Urlop opiekuńczy - nowy rodzaj urlopu w nowelizowanych przepisach Kodeksu pracy - jak go udzielać? .
7. Zwolnienie z powodu "siły wyższej"
8. Uprawnienie pracowników - wychowujących dziecko, do ukończenia przez nie 8. roku życia do korzystania z elastycznej organizacji czasu pracy - na czym polega to uprawnienie? co należy rozumieć pod pojęciem elastycznej organizacji pracy?
9. Zwiększona ochrona pracowników - korzystających z urlopów związanych z rodzicielstwem. Jakiego rodzaju urlopów dotyczy? Jakie są jej zasady?
10. Ograniczenie możliwości zatrudniania pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 8 roku życia w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy oraz delegowania go poza stałe miejsce pracy.
11. Zmiany w zakresie urlopu rodzicielskiego związane z wyrównywaniem praw obojga rodziców - jak zmieniają się okresy urlopu rodzicielskiego? Jak będzie się kształtowało indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego dla matki i dla ojca?
12. Wydłużenie wymiaru trwania urlopu rodzicielskiego w przypadku łączenia przez pracownika prawa do korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy.
13. Zmiany w urlopie ojcowskim.
14. Zmiany dotyczące zasad dopuszczania pracownika do pracy po urlopach związanych z rodzicielstwem.
15. Zmiany w przepisach wykonawczych - dokumentacja pracownicza; świadectwo pracy.
16. Sesja pytań i odpowiedzi, konsultacje indywidualne

dzień 2:

CZAS PRACY

1. Definicja i podstawowe pojęcia
 - Jakie okresy zaliczamy do czasu pracy?
 - Kiedy pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy?
 - Czy cały czas obecności pracownika w zakładzie pracy to czas pracy?
 - **Czy i jakie szkolenia zaliczamy do czasu pracy?**
 - **Skutki zaliczania szkoleń do czasu pracy - odpoczynki, godziny nadliczbowe Czy art. 94 13 K.p. Kodeksu dotyczy umów o podnoszeniu kwalifikacji zawodowych, które uregulowane są w art. 102 i następnych K.p ? Stanowisko MR i PS**
 - **Czy podróż służbowa to czas pracy?**
 - **skutki rozróżnienia podróży incydentalnych i permanentnych, relacje między podróżą służbową, a sposobem określania miejsca pracy w umowie o pracę,**
 - Co to jest norma czasu pracy i jakie są rodzaje takich norm?
 - Średniotygodniowa norma łączna czasu pracy – jak ustalić, czy jej nie przekraczamy – stanowisko urzędowe MRPiPS
 - Doba pracownicza – co to jest i jakie jest jej znaczenie?
 - Kiedy się zaczyna i kończy tydzień rozliczeniowy czasu pracy?
 - Kiedy praca staje się pracą zmianową?
 - Co to jest wymiar czasu pracy?
2. Ustalanie wymiaru czasu pracy w okresie rozliczeniowym
 - Jak obliczyć wymiar czasu w okresie rozliczeniowym?
 - Jak na wymiar czasu pracy wpływa nieobecność pracownika?
 - Wymiar czasu pracy, a nawiązanie lub rozwiązanie umowy o pracę w trakcie okresu rozliczeniowego.
3. Odpoczynek dobowy i tygodniowy
 - Ile wynosi odpoczynek dobowy?
 - Czy odpoczynek dobowy może być skrócony?
 - Ile wynosi odpoczynek tygodniowy?
 - Czy odpoczynek dobowy może być skrócony?
4. Systemy czasu pracy
 - Co to jest system czasu pracy?
 - Jakie systemy przewiduje Kodeks pracy?
 - Jak wybrać optymalny system?
 - Jak prawidłowo wprowadzać systemy czasu pracy?

5. Rozkład czasu pracy i zasady prawidłowego tworzenia harmonogramu czasu pracy

- Co to jest rozkład czasu pracy?
- Co to jest harmonogram czasu pracy i kiedy musimy go sporządzać?
- Czy musimy ustalić harmonogram na cały okres rozliczeniowy?
- Kiedy pracownik musi poznać harmonogram, który będzie go obowiązywał?
- Jak sporządzić prawidłowy harmonogram?
- Czy dopuszczalna jest zmiana harmonogramu? Jakie są przesłanki dopuszczalności zmiany harmonogramu czasu pracy - stanowisko PIP.

6. Praca w godzinach nadliczbowych – definicja, zasady polecania i rozliczania, limity

- Godziny nadliczbowe dobowe – kiedy praca staje się nadliczbową?
- Czy system i rozkład czasu pracy wpływają na godziny nadliczbowe w dobie pracowniczej?
- Godziny nadliczbowe średniotygodniowe – kiedy się pojawiają?
- W jakich przypadkach

Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 0

Przedmiot / temat	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
Brak wyników.					

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	1 990,00 PLN
Podmiot uprawniony do zwolnienia z VAT na podstawie art. 43 ust. 1 ustawy o VAT	
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	1 990,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	94,76 PLN
Koszt osobogodziny netto	94,76 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 0

Brak wyników.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uwaga: cena szkolenia dotyczy tylko kosztów kwalifikowanych, bez kosztów noclegów i wyżywienia.

Każdy uczestnik otrzyma imienny certyfikat oraz materiały szkoleniowe.

KOLEJNE TERMINY:

16-19 czerwca Kołobrzeg, Ikar Plaza

23-25 września Pobierowo, hotel Gołębiowski

28-30 września Wisła, hotel Gołębiowski

21-23 październik Zakopane, hotel Stamary

25-27 listopada Wisła, hotel Gołębiowski

9-11 grudnia Zakopane, hotel Stamary

Szczegóły na naszej stronie www.esalszkoelnia.pl

Adres

Kołobrzeg

Kołobrzeg

woj. zachodniopomorskie

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



ARLETA GOSŁAWSKA-KONDYS

E-mail agoslawska@esalszkolenia.pl

Telefon (+48) 531 618 855