

TRUDNE PRZYPADKI z zakresu prawa pracy i BHP 2026

Data i miejsce szkolenia: 6 listopada 2026r., godz. 9:00 – 14:30, webinarium.

Prowadzący: **Piotr Wąż** - doktor nauk prawnych, były wieloletni pracownik Państwowej Inspekcji Pracy oraz członek Komisji Prawnej Głównego Inspektora Pracy, wykładowca, szkoleniowiec, konsultant, autor książek oraz wielu publikacji ukazujących się w fachowej literaturze prawniczej z dziedziny prawa pracy i prawa spółek, laureat „Złotych Szelek” za wyjaśnianie skomplikowanych problemów prawnych zrozumiałym i klarownym językiem, biegły sądowy z zakresu stosunku pracy z elementem międzynarodowym (międzynarodowe prawo pracy) i delegowania pracowników do innego państwa celem świadczenia usług przy Sądzie Okręgowym w Katowicach.

Cel szkolenia:

Celem szkolenia jest wskazanie prawidłowych rozwiązań w przedmiocie kontrowersyjnych i problematycznych zagadnień dotyczących wybranych kwestii z zakresu prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.

Szkolenie ma charakter warsztatowy. W jego trakcie prowadzący podejmuje próbę odpowiedzi na wiele pytań z pogranicza materialnego prawa pracy i bhp, na które nie zawsze odpowiadają przepisy.

Program szkolenia:

1. Zwolnienie z tytułu siły wyższej oraz urlop opiekuńczy na przełomie roku kalendarzowego?
2. Czy w trybie art. 186⁷ KP pracownik może zawnieść o zwiększenie wymiaru etatu?
3. Czy można udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego w okresie oczekiwania na przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego?
4. Jak udzielać i rozliczać urlop wypoczynkowy w systemie zadaniowego czasu pracy?
5. Czy pracownicy niepełnosprawni mogą świadczyć pracę w ruchomym czasie pracy?
6. Czy z tytułu adopcji dziecka pracownikowi przysługuje tzw. urlop okolicznościowy?
7. Czy nowoprzyjętego do pracy pracownika można dopuścić do pracy po odbyciu instruktażu stanowiskowego a instruktaż ogólny przeprowadzić w terminie późniejszym?
8. Czy można zawrzeć umowę na zastępstwo za pracownika, przeniesionego na inne stanowisko?

9. Czy należy zrefundować koszt zakupu okularów/soczewek korekcyjnych przyjmowanemu do pracy pracownikowi, jeżeli na zasadach art. 229 § 1¹ pkt 2 KP badań nie przeprowadza się, a pracownik otrzymał okulary/soczewki od poprzedniego pracodawcy?
10. Czy dozwolone jest ustanowienie premii za frekwencję?
11. Czy umowa na zastępstwo może zostać poprzedzona umową o pracę na okres próbny i odwrotnie?
12. Jaki jest termin ważności badań profilaktycznych wykonanych ponad miesiąc przed zawarciem umowy o pracę?
13. Czy możliwe jest łączenie przerwy na karmienie z opieką na dziecko w tym samym dniu?
14. Jaki jest wymiar urlopu wypoczynkowego pracownika, który przed uzyskaniem orzeczenia o stopniu niepełnosprawności był zatrudniony na 3/4 etatu?
15. Czy podstawą zatrudnienia pracownika służby BHP może być umowa zlecenie lub umowa o dzieło?
16. Czy w trybie art. 42 § 4 KP pracodawca może powierzyć niepełnoetatowcowi pracę na innym wymiarze etatu lub w innym miejscu?
17. Czy wymiar urlopu wychowawczego ulega zwiększeniu z tytułu sprawowania opieki nad bliźniętami?
18. Czy pracownik może wynieść posiłek regeneracyjny z zakładu pracy w celu spożycia w domu?
19. Czy pracodawca może dofinansować zakup okularów/soczewek korekcyjnych pracownikowi nieświadczącemu pracy na „stanowisku komputerowym”?
20. Czy po uzyskaniu orzeczenia o stopniu niepełnosprawności należy ponownie przeszkolić pracownika?
21. Czy tzw. urlop okolicznościowy przysługuje na pasierba czy wnuka?
22. Czy pracownica w ciąży przeniesiona ze zmiany nocnej ma prawo do dodatku wyrównawczego?
23. Czy pracownikowi służby BHP można powierzyć obowiązki z zakresu p-poż?
24. Czy dozwolone jest rozwiązywanie umowy o pracę z pracownikiem, który po wyczerpanym okresie zasiłkowym przebywa na turnusie rehabilitacyjnym?
25. Czy członek służby BHP może pełnić rolę przedstawiciela załogi w sytuacjach określonych w przepisach kodeksowych?
26. Czy pracodawca może żądać, aby pracownik podczas urlopu związanego z rodzicielstwem rozliczył się z mienia powierzonego?
27. Czy pracodawca może przerwać dodatkowy urlop wypoczynkowy przysługujący z tytułu niepełnosprawności?
28. Dlaczego przed obniżeniem etatu należy pracownikowi udzielić urlopu wypoczynkowego?
29. Jakie obowiązki spoczywają na pracodawcy w przypadku śmierci pracownika?
30. Czy pracownik może wykonywać pracę stale w porze nocnej? Jeżeli tak, to czy musi przejść dodatkowe badania, szkolenia lub spełnić inne wymogi?
31. Jak często należy dokonywać pomiarów wskaźników mikroklimatu gorącego w środowisku pracy?
32. Jak rozumieć pojęcie „przyjęcia do pracy do 30 dni” zwalniające z obowiązku poddawania się wstępnym badaniom lekarskim u następnego pracodawcy?
33. Jakie są konsekwencje poinformowania przez pracownicę po ustaniu stosunku pracy o ciąży, w którą zaszła w trakcie obowiązywania umowy o pracę?
34. Czy choroba pracownika lub jego dziecka w dniu korzystania z opieki na dziecko do 14 roku życia przerywa opiekę?
35. Jakie wymagania musi spełniać pomieszczenie do wypoczynku i czy musi być zorganizowane przez każdego pracodawcę?
36. Czy pracownik zobowiązany jest pozostawać w stanie gotowości (i w stanie trzeźwości) przez cały okres dyżuru domowego pełnionego poza jego godzinami pracy lub w dniu wolnym od pracy?

37. Czy pracodawca zobowiązany jest dostarczyć okulary/soczewki korekcyjne pracownikowi zatrudnionemu w oparciu o umowę na okres próbny?
38. Czy w umowie o pracę pracownika objętego zadaniowym systemem czasu pracy należy również zamieścić klauzulę z art. 151 § 5 KP?
39. Jak ustalić współczynnik ekwiwalentu na przełomie roku?
40. Czy pracownik służby BHP może być zatrudniony na dodatkowej umowie o pracę u tego samego pracodawcy?
41. Czy pracownik może zawnioskować o urlop na żądanie lub opiekę na dziecko w dniu szkolenia okresowego?
42. Odsunięcie pracownika od pracy przez służbę BHP i ... co dalej?
43. Czy każdy pracodawca musi zorganizować jadalnię?
44. Czy opieka na dziecko do 14 roku życia przysługuje na nieprzysposobione dziecko?
45. Czy pracodawca ma obowiązek wydawania tzw. pasków wypłat?
46. Czy pracownica w ciąży oraz rodzic dziecka w wieku do lat 8 mogą odpracowywać wyjście prywatne w innym dniu niż dzień, w którym z tego wyjścia korzystali?
47. Czy zamiast środków czystości pracodawca może wypłacić ekwiwalent?
48. Czy odprawa pośmiertna przysługuje członkom rodziny pracownika, który zmarł po zakończeniu obowiązywania umowy o pracę w wyniku wypadku przy pracy, któremu uległ jeden dzień przed ustaniem stosunku pracy?
49. Jak traktować termin 7 dni przypadających po rozwiązaniu stosunku pracy z wyboru, jeżeli pracownik przebywający na urlopie bezpłatnym nie zgłosił powrotu do pracy?
50. Czy pracownik powracający do pracy po wygaśnięciu stosunku pracy z wyboru (po zakończonym urlopie bezpłatnym) ma prawo do urlopu wypoczynkowego?

Cena szkolenia: 420 zł + 23% VAT. Cena obejmuje: dostęp do platformy e-lerningowej w czasie rzeczywistym, autorskie materiały szkoleniowe, certyfikat uczestnictwa w szkoleniu dla każdego uczestnika.

(Faktury „zw” dla sektora finansów publicznych po przesłaniu oświadczenia o zwolnieniu z VAT)

Zgłoszenia można dokonać poprzez stronę internetową www.totalexpert.pl ewentualnie wysyłając kartę zgłoszenia na adres: biuro@totalexpert.pl

KARTA ZGŁOSZENIA

Prosimy o odesłanie mailem na adres: biuro@totalexpert.pl

PRZEDMIOT ZGŁOSZENIA					
Nazwa szkolenia/kursu:	<u>TRUDNE PRZYPADKI</u> <u>z zakresu prawa pracy i BHP</u>				
Termin szkolenia:	6.11.2026r.	Miasto szkolenia:	webinarium	Cena:	
DANE UCZESTNIKA SZKOLENIA					
Imię i nazwisko uczestników, stanowisko		Kontakt do uczestnika: adres email, telefon			
		Wyrażam zgodę na wysyłanie przypomnienia o szkoleniu przez SMS ☐ TAK ☐ NIE			
1.					
2.					
3.					
4.					
DANE FIRMY DO FAKTURY					
Nazwa:					
Adres (ulica i miasto):					
NIP:		UWAGI:			
OSOBA ZGŁASZAJĄCA					
Imię i nazwisko;		Funkcja:			
E-mail:		Telefon:		Fax:	

Warunki uczestnictwa:

Wypełniona karta zgłoszenia jest warunkiem uczestnictwa w szkoleniu i podstawą do wystawienia faktury VAT za szkolenie bez podpisu odbiorcy. Faktury wysyłamy pocztą email lub na życzenie pocztą tradycyjną, płatność do 14 dni po szkoleniu.

Oświadczenie dla finansujących szkolenie ze środków publicznych:

Niniejszym oświadczamy, że nabyta w/w usługa szkoleniowa w zakresie kształcenia zawodowego jest finansowana:

- ☐ w całości ze środków publicznych (art. 43 ust. 1 pkt 29c ustawy z dn. 11.03.2004r. o podatku od towarów i usług Dz. U. 2011 nr 177, poz. 1054 z późn. zm.)
- ☐ w co najmniej 70% ze środków publicznych (§ 3 ust. 1 pkt 14 Rozp. MF z dn. 20.12.2013r. w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień - Dz. U. 2013, poz. 1722)

Warunki rezygnacji:

Rezygnacja musi nastąpić w formie pisemnej najpóźniej na 3 dni przed rozpoczęciem szkolenia. Rezygnacja w terminie późniejszym lub nie zgłoszenie się na szkolenie/kurs nie zwalnia od dokonania opłaty w pełnej wysokości.

Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych przez Total Expert Jan Howaniec ul. Wysoka 5, 41-209 Sosnowiec w zakresie prowadzonej przez nią działalności gospodarczej na podstawie Ogólnego rozporządzenia o ochronie danych osobowych z dnia 27 kwietnia 2016 r. (RODO). Wiem, że mam pełne prawo dostępu do treści swoich danych oraz prawo ich sprostowania, usunięcia, ograniczenia przetwarzania, prawo do przenoszenia danych, prawo wniesienia sprzeciwu, prawo do cofnięcia zgody w dowolnym momencie bez wpływu na zgodność z prawem przetwarzania, którego dokonano na podstawie zgody przed jej cofnięciem;

- ☐ wyrażam zgodę

Wyrażam zgodę na otrzymywanie informacji handlowych od Total Expert Jan Howaniec ul. Wysoka 5, 41-209 Sosnowiec na podany adres e-mail-na podstawie Ogólnego rozporządzenia o ochronie danych osobowych z dnia 27 kwietnia 2016 r. (RODO). W każdym momencie przysługuje mi prawo do odwołania powyższej zgody.

- ☐ wyrażam zgodę

Informujemy, że administratorem danych osobowych, w rozumieniu przepisów Ogólnego rozporządzenia o ochronie danych osobowych z dnia 27 kwietnia 2016 r. (RODO) jest Total Expert Jan Howaniec ul. Wysoka 5, 41-209 Sosnowiec. Pani/Pana dane nie będą przetwarzane w sposób zautomatyzowany w tym również w formie profilowania.

Przesłanie karty zgłoszenia stanowi potwierdzenie przyjęcia oferty oraz potwierdzenie zapoznania się z regulaminem świadczenia usług szkoleniowych.

Pieczętka firmowa

Miejscowość, data

Podpis osoby upoważnionej