

KAZUSY I KONTROWERSJE Z ZAKRESU PRAWA PRACY I BHP

Trudne przypadki z zakresu prawa pracy i BHP - edycja VII

- NOWOŚĆ 2026!

- szkolenie online

Prowadzący: dr Piotr Wąż

Data szkolenia:	11.03.2026
Godziny szkolenia:	9.00 – 15.00
Przebieg szkolenia:	8.00 – 9.00 – logowanie do platformy i sprawdzanie ustawień 9.00 – 15.00 - szkolenie
Termin nadsyłania zgłoszeń:	9.03.2026

Cena szkolenia: 395 zł netto / os.

UWAGA! Czas szkolenia może się wydłużyć w przypadku dużej ilości pytań zadawanych przez uczestników!

Formularz zgłoszeniowy znajduje się na końcu dokumentu!

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.

Korzyści dla uczestników szkolenia:

Szkolenie pozwala na zdobycie wiedzy niezbędnej do rozstrzygnięcia przedstawionych w jego trakcie problemów w praktyce. Podczas szkolenia zostaną zaprezentowane rozbieżności występujące w doktrynie i orzecznictwie w zakresie analizowanych zagadnień, a także stanowiska Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej oraz Głównego Inspektoratu Pracy. Każde z zagadnień zostanie omówione na tle licznych przykładów, co umożliwi lepsze zrozumienie ich istoty.

Adresaci szkolenia:

- ✓ pracodawcy i pracownicy,
- ✓ osoby zajmujące się obsługą kadrowo-płacową,
- ✓ pracownicy służby BHP oraz osoby wykonujące jej zadania,
- ✓ osoby, które chcą poszerzyć swą wiedzę z zakresu będącej przedmiotem szkolenia.

Informacje o prowadzącym: dr Piotr Wąż

- doktor nauk prawnych,
- wieloletni pracownik w Państwowej Inspekcji Pracy,
- wykładowca, szkoleniowiec,
- były członek Komisji Prawnej Głównego Inspektora Pracy,

- autor książek oraz wielu publikacji ukazujących się w fachowej literaturze prawniczej z dziedziny prawa pracy i prawa spółek,
- laureat „Złoty 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
- charyzmatyczny trener zdobywający rewelacyjne oceny od uczestników szkoleń.

PROGRAM SZKOLENIA

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. Podczas szkolenia dowiesz się m.in.:

- [01] Zwolnienie z tytułu siły wyższej oraz urlop opiekuńczy na przełomie roku kalendarzowego?
- [02] Czy w trybie art. 186⁷ KP pracownik może zawnieść o zwiększenie wymiaru etatu?
- [03] Czy można udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego w okresie oczekiwania na przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego?
- [04] Jak udzielać i rozliczać urlop wypoczynkowy w systemie zadaniowego czasu pracy?
- [05] Czy pracownicy niepełnosprawni mogą świadczyć pracę w ruchomym czasie pracy?
- [06] Czy z tytułu adopcji dziecka pracownikowi przysługuje tzw. urlop okolicznościowy?
- [07] Czy nowoprzyjętego do pracy pracownika można dopuścić do pracy po odbyciu instruktażu stanowiskowego a instruktaż ogólny przeprowadzić w terminie późniejszym?
- [08] Czy można zawrzeć umowę na zastępstwo za pracownika, przeniesionego na inne stanowisko?
- [09] 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 rozwiązanie 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?

Uwaga! Trener zastrzega sobie prawo do modyfikacji programu w zależności od dynamicznie zachodzących zmian w prawie pracy. Ewentualne zmiany będą wprowadzone jedynie dla zapewnienia większych korzyści uczestnikom.

Szkolenie on-line

- ✓ zajęcia prowadzone on-line, za pomocą specjalnej platformy internetowej, umożliwiającej komunikację pomiędzy wykładowcą a uczestnikami, pozwalającej także na zadawanie pytań wykładowcy w formie chatu;
- ✓ do obsługi portalu polecamy przeglądarkę internetową Google Chrome;
- ✓ uczestnicy przed szkoleniem otrzymają na wskazane w karcie zgłoszeniowej adresy e-mail zaproszenia wraz z linkami do wirtualnego pokoju, w którym będą mogli wziąć udział w szkoleniu - **prosimy o podawanie własnych adresów e-mail i numeru telefonu na wypadek problemów technicznych**;
- ✓ platforma szkoleniowa na której odbywają się zajęcia jest dostępna przez przeglądarkę internetową w dowolnym komputerze lub przez aplikację w smartfonie;
- ✓ każdy uczestnik po szkoleniu otrzyma **materiały w formacie pdf na e-mail**;
- ✓ **OWAL s.c. i trenerzy nie wyrażają zgody na jakąkolwiek formę utrwalania, powielania, udostępniania lub nagrywania przebiegu szkolenia oraz materiałów szkoleniowych. Treść szkolenia i materiały szkoleniowe objęte są prawami autorskimi.**

KARTA ZGŁOSZENIA UCZESTNICTWA W SZKOLENIU

Koszt uczestnictwa w szkoleniu: **395 zł netto / os.**

Koszt dla 2 uczestników z tej samej jednostki: **365 zł netto / os.**

Koszt dla 3 lub więcej uczestników z tej samej jednostki: **315 zł netto / os.**

Rezygnacji można dokonać mailem na 3 dni roboczych przed planowanym terminem szkolenia. W przypadku rezygnacji ze zgłoszonego uczestnictwa po tym terminie ośrodek może obciążyć instytucje delegujące kosztami ww. szkolenia.

Dane do faktury	
Nabywca	Wypełnioną kartę proszę przesłać najpóźniej na 2 dni przed szkoleniem faxem na nr: 22 350 77 47 lub 85 87 42 196 lub mailem na adres: biuro@owal.edu.pl Informacje: 5 700 82 700 Agnieszka Złotorzyńska agnieszka@owal.edu.pl tel. 691 768 360
Adres:	
.....NIP.....	
Odbiorca (opcjonalnie).....	
Adres	
.....NIP.....	

Zgłaszamy udział następujących osób w szkoleniu:

Imię i nazwisko	adres e-mail	tel. kontaktowy (kontakt na wypadek zmian i problemów technicznych)

_____ kierownik jednostki zgłaszającej uczestników

Oświadczenie na potrzeby zwolnienia z podatku VAT

Proszę podpisać TYLKO gdy szkolenie jest finansowane ze środków publicznych – za błędnie podpisane oświadczenie ponoszą Państwo odpowiedzialność przed Urzędem Skarbowym.

Oświadczam, że szkolenie dla wyżej wymienionych pracowników ma charakter usługi kształcenia zawodowego/przekwalifikowania zawodowego **oraz że jest finansowane ze środków publicznych:**

- w całości – zgodnie z treścią art. 43 ust.1 pkt 29 lit.c ustawy z dnia 11.03.2004 o podatku od towarów i usług (Dz. U. z 2018 r. poz. 2174 z późn. zm.) lub
- w co najmniej 70% - zgodnie z treścią par. 3 ust. 1 pkt 14 rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 20.12.2013 r. w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień (Dz. U. z 2015 r., poz. 736).

* Odpowiednie zaznaczyć

_____ Podpis osoby upoważnionej do zaciągania zobowiązań w imieniu zgłaszającego

Informacje organizacyjne

Należność za uczestnictwo w szkoleniu płatna na konto: ING 66 1050 1823 1000 0092 1943 0437 na podstawie otrzymanej faktury. Prosimy o niedokonywanie przedpłat należności za szkolenie, nie mamy zwyczaju naliczania odsetek od niewielkich opóźnień w płatnościach. W szczególnych przypadkach konieczności przedpłaty prosimy kontaktować się z biurem przy składaniu zgłoszenia.

UWAGA:

W przypadku braku potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia (telefonicznie bądź mailowo na adres podany w karcie zgłoszenia) na 2 dni przed szkoleniem prosimy o kontakt na numer **5 700 82 700** celem upewnienia się, że zgłoszenie dotarło.

Informacja dotycząca ochrony danych osobowych zgodna z unijnymi przepisami dotyczącymi przetwarzania danych osobowych (Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 – tzw. RODO).

- ✓ Informujemy, że administratorem powyższych danych osobowych jest spółka OWAL s.c.
- ✓ Dane osobowe zostały przekazane dobrowolnie i będą przetwarzane wyłącznie w celu przesłania zainteresowanemu informacji o usłudze.
- ✓ Twoje dane osobowe nie będą udostępniane odbiorcom danych Jako osoba, której dane dotyczą masz prawo dostępu do treści swoich danych oraz ich poprawiania.
- ✓ Masz prawo do wycofania zgody w dowolnym momencie, przy czym cofnięcie zgody nie ma wpływu na zgodność przetwarzania, którego dokonano na jej podstawie przed cofnięciem zgody.
- ✓ Dane osobowe będą przetwarzane aż do ewentualnego wycofania przez Ciebie zgody na przetwarzanie danych.
- ✓ Podanie danych jest dobrowolne, ale konieczne w celu prowadzenia marketingu.
- ✓ Masz prawo dostępu do Twoich danych osobowych, ich sprostowania, usunięcia lub ograniczenia przetwarzania, prawo do przenoszenia danych oraz prawo wniesienia skargi do organu nadzorczego.

Oświadczenia dotyczące ochrony danych osobowych

Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych w celach marketingowych zgodnie z art. 6 ust. 1 RODO. Zostałem/zostałam poinformowany/a, że wyrażenie zgody jest dobrowolne oraz że mam prawo do wycofania zgody w dowolnym momencie, a wycofanie zgody nie wpływa na zgodność z prawem przetwarzania, którego dokonano na jej podstawie przed jej wycofaniem.

podpis składającego oświadczenie

Wyrażam zgodę na otrzymywanie od OWAL s.c. informacji handlowej za pomocą środków komunikacji elektronicznej, w szczególności poczty elektronicznej, zgodnie z ustawą o świadczeniu usług drogą elektroniczną z dnia 18 lipca 2002 roku (Dz.U. z 2002 roku, Nr 144, poz. 1204 ze zm).

podpis składającego oświadczenie