

PRAWO PRACY W OCHRONIE ZDROWIA – PODSUMOWANIE ZMIAN W 2026 ROKU

WYKŁADOWCA: PIOTR CIBORSKI

Autorytet, ekspert prawa pracy z 28-letnim doświadczeniem. Aktualnie praktyk - Zastępca Dyrektora Naczelnego ds. Personalnych UCK w Gdańsku. Zrealizował kilkadziesiąt szkoleń otwartych i zamkniętych dla podmiotów leczniczych, a także szereg szkoleń wewnętrznych dla Okręgowych Izb Pielęgniarek i Położnych. Wyróżnia się doskonałym kontaktem z Uczestnikami oraz warsztatową metodą prowadzonych zajęć. Wieloletni inspektor pracy i zastępca okręgowego inspektora pracy w Gdańsku oraz członek Komisji Prawnej Głównego Inspektora Pracy. Specjalizuje się w problematyce prawa pracy, ze szczególnym uwzględnieniem wynagrodzeń i czasu pracy. Doradca i stały współpracownik wielu przedsiębiorstw i instytucji. Autor i współautor wielu książek i poradników z zakresu prawa pracy. Wieloletni wykładowca na studiach podyplomowych. Autor licznych artykułów prasowych. Zrealizował ponad dwa tysiące szkoleń zamkniętych i otwartych z zakresu prawa pracy, w tym również dla spółek komunalnych, jednostek samorządu terytorialnego, straży miejskich, przedsiębiorstw transportowych, sądów. Odznaczony w 2023 roku przez MZ „Za zasługi dla Ochrony Zdrowia”.

WYKŁADOWCA: KATARZYNA ISBRANDT

- praktyk i autorytet, stale współpracująca z podmiotami leczniczymi;
- doświadczenie w prowadzeniu szkoleń z zakresu prawa pracy ze szczególnym uwzględnieniem przepisów dotyczących czasu pracy w jednostkach ochrony zdrowia;
- zrealizowała już około 80 szkoleń dla podmiotów leczniczych, w tym większość stanowią szkolenia zamknięte, m.in. z zakresu: „Czas pracy Pielęgniarek”, „Czas pracy w Pogotowiu Ratunkowym”;
- współprowadząca pięć edycji kursu: *Specjalista prawa pracy w podmiotach leczniczych*, a także cztery edycje warsztatów stacjonarnych: *Prawo pracy w podmiotach leczniczych*.
- Prowadząca wyróżnia się doskonałym kontaktem z Uczestnikami oraz warsztatową metodą prowadzonych zajęć;
- od wielu lat związana ze Stowarzyszeniem Księgowych Oddział w Gdańsku, gdzie współprowadzi szkolenia dla przyszłych specjalistów ds. kadr i płac;

TERMIN: 21-23.10.2026 r.

JASTRZĘBIA GÓRA - HOTEL ASTOR ul. Rozewska 38

CENA: 2190 zł netto/os.

POZOSTAŁE OPCJE CENOWE ZNAJDUJĄ SIĘ NA KOŃCU OFERTY

Cena bez VAT dla opłacających szkolenie w co najmniej 70% ze środków publicznych (m.in. dla wszystkich samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej). Podmioty, których dotyczy zwolnienie z VAT prosimy o zaznaczenie tej opcji na formularzu zgłoszeniowym.

Zapraszamy na nasze coroczne, specjalistyczne szkolenie stacjonarne w Jastrzębiej Górze, ukierunkowane na praktyczne aspekty zatrudniania w podmiotach leczniczych.

Na szkoleniu przedstawimy Państwu dedykowane ochronie zdrowia opracowanie rewolucyjnych nowelizacji przepisów prawa pracy, fundamentalnie wpływających na politykę zarządzania zasobami ludzkimi w ochronie zdrowia. Całość uzupełnimy niezmiennie wymagającą materiałą czasu pracy w podmiotach leczniczych. Tegoroczne wydarzenie jawi się jako kluczowe z perspektywy Działów Personalnych, które będą musiały szczególnie zaangażować się we wdrażanie zmian przepisów.

Wydarzenie w Jastrzębiej Górze, jak co roku, cieszy się olbrzymią popularnością, dzięki czemu już teraz mają Państwo gwarancję spotkania się na żywo ze znakomitymi Prelegentami oraz Koleżankami/Kolegami z branży.

Świadomi trudnej sytuacji finansowej wielu podmiotów leczniczych, zdecydowaliśmy się ponownie zaproponować bezkonkurencyjne warunki cenowe. W kwocie 2190 zł, otrzymują Państwo: 2 noclegi w wysokiej klasy hotelu, który słynie z nowoczesnej infrastruktury konferencyjnej, pełne wyżywienie, a przede wszystkim obszerne i specjalistyczne szkolenie.

Centrum Edukacji Branżowej od kilkunastu lat realizuje szkolenia z zakresu zatrudniania w jednostkach ochrony zdrowia. Współpracując z najlepszymi fachowcami (Piotr Ciborski, Katarzyna Isbrandt, Danuta Biezuńska-Zajac, Małgorzata Sokołowska, Paweł Łuczak, Katarzyna Żołądek). Stworzyliśmy profesjonalną przestrzeń podwyższania kwalifikacji zawodowych, realnie dostosowaną do charakterystyki podmiotów leczniczych.

PROPONOWANE WYDARZENIE JEST ZNAKOMITĄ OKAZJĄ BY ZAPOZNAĆ SIĘ NA ŻYWO Z NASZĄ PERSPEKTYWĄ REALIZOWANIA PROFESJONALNYCH SZKOLEŃ, DEDYKOWANYCH JEDNOSTKOM OCHRONY ZDROWIA. LATA DOŚWIADCZEŃ I PRAKTYCZNA WIEDZA UZNANYCH PRELEGENTÓW TO NAJLEPSZA RECEPTA NA EFEKTYWNE KSZTAŁCENIE W TAK WYMAGAJĄCEJ BRANŻY, JAK OCHRONA ZDROWIA. GORĄCO ZAPRASZAMY! ;)

PLAN SZKOLENIA

I dzień

1. Przyjazd i zakwaterowanie Uczestników (od godz. 15:00).
2. Godz. 20:00 – wstęp i kolacja uroczysta.

II dzień

1. Godz. 8:00-9:00 – śniadanie.
2. Godz. 9:00-18:00 – szkolenie (w trakcie serwis kawowy).
3. Godz. 14:00 – obiad.
4. Godz. 18:00 – kolacja.

III dzień

1. Godz. 8:00 - 9:00 – śniadanie.
2. Godz. 9:00 - 14:00 – szkolenie (w trakcie serwis kawowy).
3. Godz. 14:00 – obiad kończący wydarzenie.

Centrum Edukacji Branżowej – 17 lat na rynku szkoleniowym
ul. Rawska 41/215, 96-100 Skierniewice
NIP: 8341754023, tel. 46 835 95 15
mail: biuro@ceb.edu.pl, strona: www.ceb.edu.pl

PROGRAM

I DZIEŃ

1. Przyjazd i zakwaterowanie Uczestników (od godz. 15:00).
2. Godz. 20:00 – wstęp i kolacja uroczysta.

II DZIEŃ

Godz. 09:00 – 14:00 – Piotr Ciborski

1. Zmiana przepisów o zaliczaniu do „stażu” okresów działalności gospodarczej i pracy na podstawie umów cywilno-prawnych – ustawa z dnia 26 września 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2025 r. poz. 1423), w stosunku do SPZOZ weszła w życie 1 stycznia 2026 r.
 - służba w państwowych formacjach mundurowych / siłowych
 - umowy cywilno-prawne, działalność gospodarcza i osoby współpracujące
 - praca bez opłacanych składek ZUS
 - praca za granicą
 - dokumentowanie pracy poza stosunkiem pracy – zadania ZUS
 - nakładanie się pracy w ramach stosunku pracy z pracą poza stosunkiem pracy
 - termin na udokumentowanie pracy poza stosunkiem pracy u pracodawcy ze sfery finansów publicznych
 - nowe regulacja a postanowienia ustawy o działalności leczniczej i Regulaminów Wynagradzania, stanowisko PIP
 - wyrok SR w Łomży
2. **Mobbing i dyskryminacja – identyfikowania i przeciwdziałanie po uchwaleniu ustawy z dnia 19 czerwca 2026 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2026 r. poz. 1046) – wchodzi w życie 5 listopada 2026 r.**
 - nowa definicja mobbingu
 - kto może być mobberem? przed kim chronić pracownika?
 - typowe działania mobbingowe: studium przypadku, orzecznictwo SN
 - co nie jest mobbingiem: studium przypadku, orzecznictwo SN
 - naruszanie dóbr osobistych pracownika a mobbing
 - odróżnianie zwykłych konfliktów interpersonalnych od mobbingu
 - środki dowodowe w przypadku podejrzenia mobbingu
 - jak pracodawca może bronić się przed niesłusznym oskarżeniem o mobbing?
 - środki prawne jakie ma pracownik zarzucający pracodawcy mobbing: odszkodowanie, zadośćuczynienie
 - możliwość rozwiązania stosunku pracy z winy pracodawcy
 - obowiązek przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy: orzecznictwo SN
 - czy ochrona przed nadużyciami dotyczy też osób świadczących pracę na podstawie stosunku pracy?
 - czy pomoc psychologiczna dla pracowników jest koniecznością?

- procedury unikania mobbingu/dyskryminacji, w miejscu pracy – **wejście w życie 5 lutego 2027 r.**
 - postanowienia regulaminu pracy
 - wewnętrzna polityka antymobbingowa – jak ją stworzyć? co musi zawierać?
 - Komisja Antymobbingowa
 - okresowe szkolenia
 - molestowanie i molestowanie seksualne – przejawy niepożądanych praktyk
 - uprawnienia molestowanego pracownika
 - czy działania mobbingowe lub molestowanie mogą być przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę sprawcy
 - dyskryminacja i nierówne traktowanie w miejscu pracy
 - obszary dyskryminacji
 - dyskryminacja przez założenie i skojarzenia
 - proces dowodowy przy zarzucie dyskryminacji
 - czy każde różnicowanie w miejscu pracy, jest zabronione?
 - dyskryminacja płacowa – czego się wystrzegać?
3. Ustawa z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych, pracownicy objęci ustawą
- kwota bazowa i współczynniki pracy od 1 lipca 2026 r.
 - mechanizm wdrażania podwyżek dla różnych grup pracowników
 - co to znaczy kwalifikacje „wymagane”?
 - jak uniknąć zarzutu dyskryminacji płacowej (wyroki sądów powszechnych i SN)?
 - **sposoby realizacji podwyżek dla grup zawodowych nie objętych ustawą, w tym pracowników administracji, gospodarczych, technicznych obsługi; co to znaczy „adekwatny” wzrost?**

Godz. 15:00 – 18:00 – Katarzyna Isbrandt

I Jawność wynagrodzeń i proces rekrutacji

1. I etap wdrożenia implementacji dyrektywy WE 2023/970 o równości płac - nowe obowiązki pracodawcy w związku z ustawą „rekrutacyjną” – data obowiązywania zmian 24 grudnia 2025 r.
 - przekazywanie informacji o zasadach wynagradzania
 - zakres przedmiotowy informacji
 - definicja wynagrodzenia
 - neutralne nazwy stanowisk pracy
2. Omówienie głównych założeń projektu Ustawy z dnia 29.04.2026 r. (UC 127) o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości
 - wartościowanie stanowisk pracy
 - struktura wynagrodzeń
 - przejrzystość wynagrodzeń
 - sprawozdanie „z luki płacowej”
 - konieczność współpracy ze związkami zawodowymi lub przedstawicielami pracowników
 - przepisy karne

- Projekt z dnia 24 kwietnia 2026 r. Rozporządzenia MRPIPS w sprawie szczegółowych informacji o wskaźnikach zawartych w sprawozdaniu dotyczącym luki płacowej między pracownikami płci żeńskiej i męskiej, sposobu i wzoru ich obliczania – krótkie omówienie

II Nowelizacja Ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie ustalania stosunku pracy – przekształcenia umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę od dnia 8 lipca 2026 r.

1. Uprawnienia organów kontrolnych po nowelizacji Ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy
 - wnoszenie powództwa na rzecz obywateli w sprawach o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy,
 - wydanie decyzji – terminy wykonania decyzji
 - skierowanie polecenia
2. Instytucja interpretacji indywidualnej wydawanej przez Główny Inspektorat Pracy na wniosek pracodawcy
3. Omówienie wydanych interpretacji przez GIP pod kątem jakie konkretne cechy umowy PIP uznaje za decydujące
4. Co szczególnie zwiększa ryzyko zakwestionowania B2B/zlecenia? Ranking ryzyka na podstawie wydanych interpretacji
5. Okres przejściowy do dobrowolnej zmiany umów cywilnoprawnych bez odpowiedzialności wynikającej z Kodeksu Pracy
6. Zwiększenie kar za wykroczenia przeciwko prawom pracowniczym.
7. Omówienie najnowszych orzeczeń sądów.

III DZIEŃ

Godz. 09:00 – 14:00 – Piotr Ciborski

Czas pracy w ochronie zdrowia – wybrane zagadnienia

1. Potwierdzanie obecności, dyscyplina pracy – kto za nią odpowiada?
2. Wyjścia prywatne i służbowe.
3. Zasady zdawania zmian lub dyżurów medycznych przez pielęgniarki / lekarzy – stanowisko PIP. Możliwe rozwiązania.
4. Systemy czasu pracy obowiązujące w podmiocie leczniczym:
 - podstawowy
 - równoważny, w tym praca zmianowa
 - zadaniowy – stanowiska MZ i PIP
 - pracownicy niepełnosprawni
5. Elastyczne rozwiązania w zakresie czasu pracy:
 - wprowadzenie mechanizmu umożliwiającego „ominięcie” doby pracowniczej
 - odpracowanie wyjścia prywatnego nie jest nadgodziną
6. Rola regulaminu pracy.
7. Tworzenie harmonogramów czasu pracy. Co musi zawierać „grafik” Czy może być zmieniany? Czy pracownik ma obowiązek zaakceptować zmieniony harmonogram?
8. „Przerzucanie” godzin z miesiąca na miesiąc, w systemie równoważnym.

9. Odpoczynek dobowy i tygodniowy, czy mogą być skrócone? Jak wytłumaczyć brak odpoczynku dobowego?
10. Nieobecności w pracy i ich wpływ na wymiar czasu pracy, np. choroba, urlop wypoczynkowy.
11. Pełnienie dyżurów medycznych przez lekarzy i innych pracowników medycznych
12. Pełnienie gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych a prawo pracownika do odpoczynku, np. blok operacyjny, transplantacje.
13. Dyżur medyczny w formule opt – out
14. Czas pracy pracowników funkcyjnych, np. ordynator, pielęgniarka oddziałowa
15. Praca w godzinach nadliczbowych:
 - zasady zlecenia
 - rekompensata (dodatkowe wynagrodzenie, czas wolny)
 - limity
16. Praca w niedziele, święta i dni wolne od pracy z 5-dniowego tygodnia pracy.
17. Dodatki za pracę zmianową.
18. Przerwy w pracy, w tym związane z karmieniem piersią.
19. Czy pracownik medyczny może mieć w danym podmiocie leczniczym dwie umowy?
20. Ewidencja czasu pracy. Zasady prowadzenia. Wymogi formalne.

Konsolidacja podmiotów leczniczych

1. Sytuacja pracowników w przypadku:
 - a. łączenia podmiotów leczniczych
 - b. przejmowania jednego podmiotu leczniczego przez drugi
2. Indywidualne stosunki pracy:
 - a. art. 66 ust. 7 ustawy o działalności leczniczej
 - b. art. 23¹ Kodeksu pracy
3. Czy pracownicy mają prawo do odprawy pieniężnej na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników?
4. Obowiązek współpracy z zakładowymi organizacjami związkowymi na podstawie art. 26¹ ustawy o związkach zawodowych. Czy ze związkami zawodowymi musi być zawarty pakiet socjalny?
5. Tworzenie nowych podmiotów leczniczych (SPZOZ):
 - a. zarządzenie, uchwała – w przypadku zakładów mających ten sam podmiot tworzący
 - b. porozumienie – w przypadku zakładów mających różne podmioty tworzące
6. Czy akty prawa kreujące nowy podmiot mogą zawierać gwarancje pracownicze?
7. Obowiązek konsolidacji ... związków zawodowych oraz społecznej inspekcji pracy po połączeniu szpitali.
8. Przekazywanie akt osobowych, ewidencji, rejestrów, regulaminów.
9. Unifikacji aktów zbiorowego prawa pracy:
 - a. regulaminy, układ zbiorowe pracy, porozumienia zbiorowe
 - b. procedury, zarządzenia wewnętrzne
10. Konsolidacja wewnątrzpodmiotowa: likwidacja / zmiana profili oddziałów:
 - a. zmiana warunków pracy i płacy
 - b. rozwiązywanie stosunków pracy: zwolnienia grupowe, likwidacja stanowisk pracy
 - c. prawo do odprawy pieniężnej

Informacje dodatkowe:

- **Cena podstawowa szkolenia obejmuje:**
 - uczestnictwo w zajęciach dydaktycznych,
 - materiały szkoleniowe autorstwa dwóch Wykładowców,
 - imienny certyfikat ukończenia szkolenia,
 - zakwaterowanie: 2 noclegi w pokojach 2-osobowych (z innym Uczestnikiem szkolenia)
 - pełne wyżywienie oznaczone w planie organizacyjnym,
- **Warunkiem uczestnictwa w szkoleniu jest przesłanie formularza zgłoszeniowego (ilość miejsc ograniczona).**
- Rezygnacje (po uprzednim zgłoszeniu się) przyjmujemy pisemnie mailem lub faksem nie później niż na 7 dni przed terminem szkolenia. Po tym terminie obciążamy Państwa kosztami uczestnictwa w wysokości 80 % opłaty,
- **Proponujemy przejrzystą formę współpracy, nie wymagając płatności przed szkoleniem.** Każdy Uczestnik fakturę otrzyma w KSeF po zakończeniu kształcenia, z 14-dniowym terminem płatności.
- **Podmioty, których zwolnienie z VAT nie dotyczy obowiązuje cena 2190 zł + 23 % VAT.**

Opcje cenowe:

1. **2190 zł netto/os.** – oferta podstawowa.
2. **2420 zł netto/os.** - oferta obejmuje dodatkowo (w stosunku do oferty podstawowej) nocleg jednej osoby w pokoju dwuosobowym ze śniadaniem, przedłużający pobyt o jedną dobę z innym Uczestnikiem w pokoju (oferta nie dotyczy pokoju 1-osobowego).
3. Istnieje możliwość dopłaty do pokoju jednoosobowego (ilość pokoi ograniczona):
- 190 zł netto za każdą dobę pobytu (dwie doby hotelowe = 380 zł dopłaty)