

**ZAPRASZAMY  
NA  
SZKOLENIE:**

# **PŁACE W 2026/2027R.**

## **NAJWAŻNIEJSZE ZMIANY. POTRĄCENIA. RÓWNOŚĆ WYNAGRODZEŃ I MOBBING.**

- **Data szkolenia została ustalona na 14 października 2025r, godzina 9.00-14.00,**
- Szkolenie poprowadzi **Monika Cieślak** – prawnik, doświadczony praktyk, będąc szefem działu personalnego, przez 16 lat, specjalizuje się w zagadnieniach związanych z rachubą płac i optymalizacją kosztów zatrudnienia, autor i współautor kilkuset publikacji, w tym książkowych.
- **Cena uczestnictwa w szkoleniu to 450 PLN,** cena obejmuje uczestnictwo w szkoleniu, materiały szkoleniowe w formie elektronicznej, certyfikat uczestnictwa w szkoleniu,
- Każdy pracownik otrzyma komplet oświadczeń niezbędnych do prawidłowego naliczania zaliczek na podatek w formie elektronicznej oraz obszerne materiały szkoleniowe przed szkoleniem (min. 2 dni).
- Zainteresowanych Państwa prosimy o wypełnienie karty zgłoszeniowej oraz przesłanie: [biuro@emmconsulting.com.pl](mailto:biuro@emmconsulting.com.pl)
- Kontakt: 502 096 967 lub 77 421 74 81,

**KARTA ZGŁOSZENIOWA: PROSIMY O WYPEŁNIENIE I PRZESŁANIE FAKSEM 0...77 421 74 81**

**14/OL/10/26**

| Lp. | Nazwisko i Imię | adres mailowy | telefon / faks |
|-----|-----------------|---------------|----------------|
| 1.  |                 |               |                |
| 2.  |                 |               |                |

**ZGŁASZAJĄCY:**

**Nazwa firmy / osoba fizyczna:** .....

**Ulica:** ..... **NIP:** .....

**Kod:** ..... **Miejscowość:** .....

**Tel.** ..... **Fax.** ..... **e-mail:** .....

- Zapoznaliśmy się i akceptujemy warunki uczestnictwa w szkoleniu organizowanych przez firmę EMM Consulting Mariusz Lasak.
- Upoważniamy firmę EMM Consulting Mariusz Lasak do wystawienia i wysłania pocztą faktury VAT za szkolenie, bez podpisu Odbiorcy.
- *Wyrażam zgodę/ Nie wyrażam zgody* na przetwarzanie powyższych danych zgodnie z ustawą z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz.U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926, z późn. zm.) oraz w rozumieniu ustawy z dnia 18 lipca 2002 r. o świadczeniu usług drogą elektroniczną (Dz. U. Nr 144, poz. 1204 z późniejszymi zmianami) do celów informacyjnych i marketingowych przez firmę EMM Consulting Mariusz Lasak.

Należność za uczestnictwo w szkoleniu **450 PLN** x .....osób = ..... .przekazujemy na konto:

**PKO BP S.A. I Oddział Opole, nr rachunku 46 1020 3668 0000 5702 0013 4890**

Pieczętka Firmy

Podpis Osoby Odpowiedzialnej za Zgłoszenie

## Program Szkolenia:

### **MODUŁ 1. Potrącenia z wynagrodzenia – praktyka i pułapki**

1. Podstawowe zasady dokonywania potrąceń
- Potrącenia obowiązkowe i dobrowolne – kolejność, granice i kwoty wolne w 2027 r.
- Potrącenia z wynagrodzenia chorobowego, zasiłków i należności z umów cywilnoprawnych.
- Zbieg egzekucji komorniczych oraz egzekucji sądowej i administracyjnej.
- Potrącenia przy dwóch wypłatach lub dwóch listach płac w jednym miesiącu.
- Kwoty wolne przy niepełnym etacie, różnym sposobie stosowania PIT-2, KUP i uczestnictwie w PPK.
2. Potrącenia z wynagrodzenia na rzecz syndyka
- Różnice między egzekucją komorniczą a potrąceniami w upadłości konsumenckiej.
- Wynagrodzenie pracownika wchodzące do masy upadłości – granice potrąceń.
- Kwoty wolne wynikające z Kodeksu pracy a dodatkowa ochrona dochodów upadłego przewidziana w art. 63 ust. 1a–1d Prawa upadłościowego.
- Obliczanie minimum socjalnego na przykładach
- Czy pracodawca powinien samodzielnie ustalać dodatkową kwotę chronioną? Rola syndyka i sędziego-komisarza.
- Szczególne potrzeby upadłego i możliwość odmiennego określenia części dochodu niewchodzącej do masy upadłości.
3. Egzekucja ze świadczeń ZFŚS – komornik i syndyk
- Zapomogi, wczasy pod gruszą, dopłaty do kolonii, bony i inne świadczenia socjalne – czy i kiedy mogą podlegać zajęciu?
- Zajęcie wynagrodzenia za pracę a zajęcie innych wierzytelności pracownika.
- Czy świadczenia ZFŚS wchodzi do masy upadłości konsumenckiej? Rozbieżności interpretacyjne i stanowiska Ministerstwa Sprawiedliwości.
- Jak postępować z pismem syndyka obejmującym „wszelkie inne potencjalne wypłaty”?
- Obowiązki pracodawcy i ryzyko nieprawidłowego przekazania środków.

### **MODUŁ 2 Mobbing 2026 – nowa definicja, odpowiedzialność i roszczenia**

1. Nowelizacja Kodeksu pracy z 19 czerwca 2026 r. – zmiany wchodzące w życie 5 listopada 2026 r.
- Nowa definicja mobbingu: uporczywe nękanie bez wymogu wykazania długotrwałości i określonych skutków.
- Zachowania mogące stanowić mobbing – upokarzanie, izolowanie, zastraszanie, nieuzasadniona krytyka i utrudnianie wykonywania pracy.
- Mobbing a konflikt interpersonalny, uzasadniona krytyka i korzystanie przez pracodawcę z uprawnień kierowniczych.
- Mobbing a dyskryminacja, molestowanie i naruszenie dóbr osobistych.
- Odpowiedzialność pracodawcy za mobbing, w tym zachowania przełożonych, podwładnych i innych osób.
- Odszkodowanie i zadośćuczynienie – nowe zasady dochodzenia roszczeń, w tym brak konieczności wykazywania rozstroju zdrowia w celu uzyskania zadośćuczynienia.
- Dochodzenie przez pracodawcę zwrotu wypłaconych świadczeń od sprawcy mobbingu.
- Case study: ocena konkretnych zachowań w świetle dotychczasowej i nowej definicji mobbingu.

### **MODUŁ 3. Przychód pracownika – PIT i ZUS**

- Definicja przychodu ze stosunku pracy i moment jego powstania.
- Świadczenia pieniężne, rzeczowe i nieodpłatne – zasady wyceny.
- Zwolnienia podatkowe i składkowe – warunki stosowania.
- Świadczenia finansowane przez pracodawcę, pracownika i ze środków ZFŚS.
- Kafeteria i ryczałty pod czujnym okiem ZUS i Fiskusa.
- Składki ZUS podczas urlopów macierzyńskich, rodzicielskich i wychowawczych.
- Case study: ustalenie przychodu oraz podstawy opodatkowania i oskładkowania wybranych świadczeń.

### **MODUŁ 4. Składniki wynagrodzenia – obowiązkowe i fakultatywne**

- Obligatoryjne i fakultatywne składniki wynagrodzenia.
  - Premie, nagrody, dodatki i świadczenia pozapłacowe – różnice w zasadach przyznawania.
  - Benefity pracownicze: pakiety medyczne, karty sportowe, ubezpieczenia i świadczenia kafeteryjne.
  - Warunki korzystania ze zwolnień podatkowych i składkowych w świetle aktualnych interpretacji.
  - Dokumentowanie świadczeń zwolnionych z PIT i składek ZUS.
- Przykłady rozliczania świadczeń na listach płac.

### **MODUŁ 5. Równość wynagrodzeń i przejrzystość płac**

- Dyrektywa (UE) 2023/970 – najważniejsze obowiązki pracodawców.
- Stan prac nad polskim projektem ustawy wdrażającej dyrektywę (UC127).
  - Pojęcie wynagrodzenia na potrzeby równości płac – składniki pieniężne i niepieniężne.
  - Praca jednakowa i praca o jednakowej wartości – jak prawidłowo je rozróżniać?
  - Wartościowanie stanowisk pracy na podstawie obiektywnych i neutralnych płciowo kryteriów.
  - Wycena benefitów i świadczeń dodatkowych na potrzeby obliczania luki płacowej.

### **MODUŁ 6. Przeciwdziałanie mobbingowi – procedury i obowiązki pracodawcy**

- Nowe obowiązki pracodawców w zakresie zapobiegania mobbingowi, wykrywania naruszeń i naprawy ich skutków.
- Obowiązek dostosowania wewnętrznych regulacji do 5 maja 2027 r.
  - Regulamin antymobbingowy – wymagane elementy oraz zasady ustalania i aktualizacji.
  - Procedura zgłaszania skarg, zapewnienie bezstronności i ochrona osób zgłaszających naruszenia.
  - Komisja antymobbingowa – skład, zasady działania, postępowanie wyjaśniające i dokumentowanie ustaleń.
  - Poufność postępowania i ochrona danych osobowych jego uczestników.
  - Działania prewencyjne: szkolenia, komunikacja, identyfikacja ryzyka i monitorowanie atmosfery pracy.
  - Działania naprawcze i wsparcie osób dotkniętych mobbingiem.