

# Wkładka aktualizacyjna na rok 2017 do podręcznika J. Musiałkiewicza „Elementy prawa – podręcznik” (wyd. 2015 r.)

(opracowana według stanu na 31.08.2017 r.)

## Str. 50, przypis 39

Obecnie całość spraw, jakimi zajmuje się administracja rządowa, jest podzielona na 36 działów.

## Str. 90, tabela 17

Tytuł pierwszej kolumny tabeli powinien brzmieć: „Forma czynności prawnej”

8 września 2016 r. weszła w życie nowelizacja kodeksu cywilnego, która wprowadza formę dokumentową oraz formę elektroniczną czynności prawnych. Dlatego do tabeli 17 należy dopisać dwa wiersze.

<b>Forma dokumentowa</b>	<p>Do zachowania dokumentowej formy czynności prawnej wystarcza złożenie oświadczenia woli w postaci dokumentu, w sposób umożliwiający ustalenie osoby składającej oświadczenie.</p> <p>Dokumentem jest nośnik informacji umożliwiający zapoznanie się z treścią informacji:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• nie jest wymagane złożenie pod dokumentem podpisu;</li><li>• treść dokumentu może być dowolnie zapisana (np. w postaci znaków graficznych, dźwięku czy obrazu);</li><li>• treść dokumentu może być utrwalona na dowolnym nośniku (np. na papierze, w postaci pliku, e-maila czy SMS-a);</li><li>• treść dokumentu może być utrwalona za pomocą dowolnych środków (telefon komórkowy, komputer, pióro).</li></ul> <p>Granicę swobody kształtowania dokumentu wyznacza możliwość wykorzystania go jako ewentualnego dowodu złożonego oświadczenia woli, czyli możliwość zachowania i odtworzenia zawartych w nim informacji. Dlatego forma dokumentowa jest formą czynności prawnej o niższym stopniu sformalizowania niż forma pisemna i jest ona dużo wygodniejsza oraz prostsza.</p> <p>Zgodnie z wprowadzoną definicją dokument jest rozumiany dużo szerzej, niż był rozumiany dotychczas (jako utrwalenie informacji w postaci pisma).</p> <p>Kodeks cywilny przewiduje zachowanie formy dokumentowej tylko w jednym przypadku, tj. przy umowie pożyczki, której wartość przekracza 1000 zł. Wykorzystanie tej formy przy innych rodzajach czynności prawnych zależy tylko od decyzji stron tych czynności prawnych.</p>
<b>Forma elektroniczna</b>	<p>Do zachowania elektronicznej formy czynności prawnej wystarcza złożenie oświadczenia woli w postaci elektronicznej i opatrzenie go bezpiecznym podpisem elektronicznym weryfikowanym przy pomocy ważnego kwalifikowanego certyfikatu. Co do zasady oświadczenie woli złożone w formie elektronicznej jest równoważne z oświadczeniem woli złożonym w formie pisemnej. Odstępstwo od tej zasady może być ustanowione:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• w przepisach prawnych – jeżeli będzie w nich zapis, że oświadczenie woli złożone w formie elektronicznej nie jest równoważne z oświadczeniem woli złożonym w formie pisemnej;</li><li>• w ustaleniach pomiędzy stronami czynności prawnej – jeżeli ustalą one, że oświadczenie woli złożone w formie elektronicznej nie jest równoważne z oświadczeniem woli złożonym w formie pisemnej.</li></ul>

## Str. 141, wiersz 19 od góry

Od 1 stycznia 2017 r. zmieniono jedną z zasad wyliczania terminów - na mocy nowych przepisów sobota jest traktowana tak samo jak dzień ustawowo wolny od pracy.

Jeżeli koniec terminu do wykonania czynności przypada na dzień uznany ustawowo za wolny od pracy **lub na sobotę**, termin upływa następnego dnia, który nie jest dniem wolnym od pracy ani sobotą.

### Str. 141, wiersz 3 od góry

Oświadczenie o przyjęciu lub o odrzuceniu spadku może być złożone w ciągu sześciu miesięcy od dnia, w którym spadkobierca dowiedział się o powołaniu go do spadku. Jeżeli w tym terminie spadkobierca nie złożył oświadczenia o przyjęciu lub odrzuceniu spadku, to uważa się, że przyjął on spadek z dobrodziejstwem inwentarza.

### Str. 157, wiersz 11 od dołu

Umowa o pracę powinna być zawarta na piśmie przed rozpoczęciem pracy przez pracownika. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca – przed dopuszczeniem pracownika do pracy – ma obowiązek przekazania pracownikowi pisemnego potwierdzenia ustaleń umowy o pracę. Potwierdzenie to powinno zawierać co najmniej informacje o:

- stronach umowy o pracę (tj. pracodawcy i pracownika);
- rodzaju umowy o pracę (tj. o tym, czy jest to umowa na okres próbny, na czas określony, czy na czas nieokreślony);
- warunkach umowy o pracę (m.in. o wynagrodzeniu za pracę, rodzaju pracy, miejscu jej wykonywania i wymiarze czasu pracy).

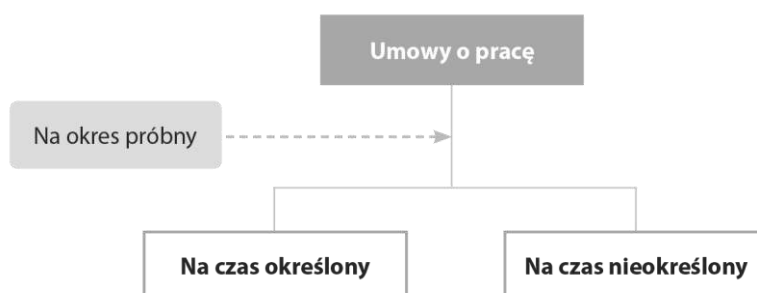
Do 1 września 2016 r. pracodawca również miał obowiązek potwierdzić pisemnie ustalenia umowy o pracę. Jednak różnica polega na tym, że potwierdzenie takie mógł przekazać najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika, czyli w praktyce do końca pierwszego dnia pracy. W związku z tym pracodawca, gdy był kontrolowany, mógł informować, że osoby pracujące bez umowy są pierwszy dzień w pracy, a pisemne potwierdzenie zostanie im dostarczone do końca dnia pracy. Zmiana wprowadzona od 1 września 2016 r. ma na celu zwiększenie ochrony praw pracowników oraz zapobieganie nielegalnemu zatrudnieniu.

### Str. 157, przypis 95

Należy wykreślić treść tego przypisu.

### Str. 159, wiersz 5 od dołu (nad rysunkiem 15)

Od 22 lutego 2016 r. zmieniły się przepisy dotyczące umów o pracę. Umowy o pracę można podzielić na dwie grupy: umowy na czas określony oraz umowy na czas nieokreślony. Każdą umowę o pracę można poprzedzić umową na okres próbny (rys. 15).



Rys. 15. Rodzaje umów o pracę

Tabela 26. Rodzaje umów o pracę i ich charakterystyka

Rodzaj umowy o pracę	Charakterystyka
Umowa o pracę na okres próbny	Umowa ta może poprzedzać zarówno umowę o pracę na czas określony, jak i umowę o pracę na czas nieokreślony. Nie ma jednak obowiązku, aby była ona zawarta – zależy to wyłącznie od woli pracodawcy i pracownika. Maksymalny okres, na jaki może być zawarta, wynosi 3 miesiące. Co do zasady umowa na okres próbny z tym samym pra-

Rodzaj umowy o pracę	Charakterystyka
	<p>Umowa na okres próbny może być zawarta tylko jeden raz. Umowa na okres próbny pozwala pracodawcy poznać poziom kwalifikacji i kompetencji zawodowych pracownika, natomiast pracownikowi pozwala na dokładne poznanie warunków pracy. Po okresie próbnym pracownik i pracodawca mogą podpisać inny rodzaj umowy o pracę, ale mogą też podjąć decyzję, że po zakończeniu okresu próbnego nie przedłużą stosunku pracy.</p>
<p><b>Umowa na czas nieokreślony</b> (nazywana umową bezterminową)</p>	<p>Umowa ta jest zawierana wtedy, gdy strony przewidują długi i stabilny okres zatrudnienia. Dlatego w momencie jej podpisywania nie określa się, jak długo będzie trwało zatrudnienie (stosunek pracy).</p>
<p><b>Umowa o pracę na czas określony</b></p>	<p>Jest to umowa, której czas jest dokładnie oznaczony, np. umowa na okres od 1 lipca 2016 r. do 31 grudnia 2016 r. Zatrudnianie tego samego pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony jest ograniczone dwoma warunkami:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony nie może przekroczyć 33 miesięcy;</li> <li>• łączna liczba umów na czas określony nie może przekroczyć trzech.</li> </ul> <p>Po przekroczeniu tych limitów – zgodnie z prawem pracy – pracownik jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Limity te wynikają z przepisów kodeksu pracy i nie mogą być zmienione nawet wtedy, gdy zgadzają się na to i pracownik, i pracodawca. Przy sprawdzaniu, czy pracownik nie przekroczył ww. limitów, nie jest ważne, jak długie były przerwy w zatrudnieniu tego pracownika.</p> <p>Ograniczeń dotyczących umowy o pracę na czas określony nie stosuje się jedynie w następujących sytuacjach:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. jeżeli umowa o pracę na czas określony została zawarta w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy – czyli jeżeli jest to tzw. „umowa na zastępstwo”. Jest ona zawierana w sytuacji, gdy pracodawca musi znaleźć zastępstwo dla pracownika, który nie może pracować z powodu usprawiedliwionej nieobecności w pracy (np. w związku z urlopem macierzyńskim czy długotrwałym zwolnieniem lekarskim);</li> <li>2. jeżeli umowa o pracę na czas określony została zawarta w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym;</li> <li>3. jeżeli umowa o pracę na czas określony została zawarta w celu wykonywania pracy przez okres kadencji;</li> <li>4. jeżeli pracodawca wskaże leżące po jego stronie obiektywne przyczyny odstąpienia od opisanych wcześniej ograniczeń. Jednak w tym przypadku pracodawca w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia umowy ma obowiązek zawiadomienia o tym w formie pisemnej lub elektronicznej okręgowego inspektora pracy (czyli osoby zatrudnionej w Państwowej Inspekcji Pracy) i wskazania przyczyn zawarcia takiej umowy.</li> </ol>

**Str. 164, wiersz 16 od góry (wypowiedzenie umowy o pracę przez jedną ze stron)**

Na mocy wypowiedzenia umowy o pracę przez jedną ze stron mogą być rozwiązane umowy zawarte na okres próbny oraz umowy zawarte na czas nieokreślony.

**Str. 164, wiersz 12 od dołu (terminy wypowiedzenia umów o pracę na czas nieokreślony i określony)**

- dla umów o pracę zawartych na czas nieokreślony i dla umów o pracę na czas określony:
  - 2 tygodnie – jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;
  - miesiąc – jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;
  - 3 miesiące – jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

**Str. 164, przypis 100**

Od 2016 r. przepisy dotyczące wypowiedzenia umów o pracę na czas określony są takie same jak przepisy dotyczące wypowiedzania umów o pracę na czas nieokreślony. W związku z tym treść przypisu 100 jest już nieaktualna.

**Str. 170, przypis 103**

Od 1 stycznia 2017 r. regulamin pracy muszą posiadać pracodawcy zatrudniający więcej niż 50 pracowników.

**Str. 172, przypis 106**

Od 1 stycznia 2017 r. regulamin wynagradzania muszą posiadać pracodawcy zatrudniający więcej niż 50 pracowników.

**Str. 174, wiersz 6 od góry (dodatkový urlop macierzyński)**

Od 1 stycznia 2016 r. nie występuje już dodatkový urlop macierzyński.

**Str. 176, wiersz 3 od dołu (dodatkový urlop macierzyński)**

Od 1 stycznia 2016 r. nie występuje już dodatkový urlop macierzyński, za to wydłużeniu uległ urlop rodzicielski. Zasiłek macierzyński za okres urlopu macierzyńskiego oraz urlopu ojcowskiego wynosi 100% podstawy wymiaru zasiłku. Natomiast zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego wypłaca się w wysokości:

- 100% podstawy wymiaru za pierwsze 6 lub 8 tygodni tego urlopu;
- 60% podstawy wymiaru za pozostały okres.

**Str. 177, tabela 28**

**Tabela 28.** Urlopy związane z rodzicielstwem i ich charakterystyka

Rodzaj urlopu	Charakterystyka
<b>Urlop macierzyński</b>	<p>Przysługuje pracownicy w związku z urodzeniem lub przyjęciem dziecka na wychowanie. Za okres urlopu macierzyńskiego przysługuje zasiłek macierzyński w wysokości 100% podstawy wymiaru zasiłku.</p> <p>Urlop macierzyński trwa*:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 20 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie;</li> <li>• 31 tygodni w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie;</li> <li>• 33 tygodnie w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie;</li> <li>• 35 tygodni w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie;</li> <li>• 37 tygodni w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie.</li> </ul>
<b>Urlop rodzicielski</b>	<p>Pracownicy oprócz urlopu macierzyńskiego mają również prawo do urlopu rodzicielskiego. Maksymalny okres tego urlopu wynosi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 32 tygodnie – w przypadku urodzenia jednego dziecka;</li> <li>• 34 tygodnie – w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.</li> </ul> <p>Urlop rodzicielski jest udzielany na pisemny wniosek pracownika – jednorazowo albo w częściach. Może być on wykorzystany nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia. Z urlopu rodzicielskiego może korzystać matka lub ojciec dziecka albo oboje rodzice jednocześnie. W tym ostatnim przypadku łączny wymiar urlopu rodzicielskiego matki i ojca nie może przekroczyć 32 lub 34 tygodni.</p> <p>W okresie urlopu rodzicielskiego pracownikowi przysługuje zasiłek macierzyński w wysokości:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 100% podstawy wymiaru za pierwsze 6 lub 8 tygodni tego urlopu;</li> <li>• 60% podstawy wymiaru za pozostały okres.</li> </ul>

<b>Urlop ojcowski</b>	Prawo do niego ma pracownik-ojciec wychowujący dziecko. Wymiar urlopu wynosi dwa tygodnie. Pracownik ma prawo, a nie obowiązek skorzystania z urlopu ojcowskiego. Z prawa tego może skorzystać jednak tylko do ukończenia przez dziecko 24. miesiąca życia. Za czas urlopu ojcowskiego przysługuje zasiłek macierzyński w wysokości 100% podstawy wymiaru zasiłku.
<b>Urlop wychowawczy</b>	Przysługuje pracownikowi (matce albo ojcu) zatrudnionemu co najmniej przez 6 miesięcy i umożliwia sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, które nie ukończyło 5 lat. Długość urlopu wychowawczego nie może przekraczać 3 lat. W tym czasie pracownik nie ma prawa do wynagrodzenia. Jeżeli natomiast spełnia kryterium dochodowe, może ubiegać się w urzędzie gminy (miasta) o dodatek do zasiłku rodzinnego z tytułu opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego.

\* Pracownica może wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o skrócenie wymiaru urlopu macierzyńskiego i wcześniej powrócić do pracy. Pracodawca ma obowiązek zaakceptować ten wniosek. Skrócony urlop nie może jednak trwać krócej niż 14 tygodni. W takiej sytuacji z wnioskiem o wykorzystanie pozostałej części urlopu macierzyńskiego może wystąpić pracownik-ojciec wychowujący dziecko. Pracodawca ma obowiązek zaakceptować ten wniosek. Urlop wykorzystywany w tym trybie przez ojca dziecka jest określany jako urlop tacierzyński i jest to odmienny urlop niż urlop ojcowski.

### **Przykład**

1 lipca 2016 r. Anna Kowal urodziła syna Pawła. Ojcem jest Jan Kowal. Po urodzeniu syna Anna Kowal wykorzystała 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, a następnie wystąpiła do pracodawcy z wnioskiem o skrócenie wymiaru urlopu macierzyńskiego i po 14 tygodniach wróciła do pracy. Pozostałe 6 tygodni urlopu macierzyńskiego wykorzystał Jan Kowal jako tak zwany „urlop tacierzyński”.

Bezpośrednio po wykorzystaniu 6 tygodni tego urlopu Jan Kowal, będąc pracownikiem, skorzystał z 2 tygodni urlopu ojcowskiego, a następnie z 32 tygodni urlopu rodzicielskiego. Tak więc po urodzeniu Pawła Kowala 14 tygodni spędziła z nim w domu matka, wykorzystując część urlopu macierzyńskiego, a 40 tygodni przebywał z nim ojciec, wykorzystując pozostałą część urlopu macierzyńskiego (6 tygodni), urlop ojcowski (2 tygodnie) oraz urlop rodzicielski (32 tygodnie).

### **Str. 229, wiersz 10 od góry**

Limit w wysokości 15 000 euro obowiązuje do 1 stycznia 2017 r. Od 1 stycznia 2017 r. kwota limitu jest równa 15 000 złotych.

### **Strona 241, wiersz 13 od dołu**

Należy dodać zdanie: Umowa spółki jawnej może być zawarta przy wykorzystaniu wzorca umowy udostępnianego w systemie teleinformatycznym (<https://ems.ms.gov.pl>).

### **Strona 244, wiersz 4 od góry**

Należy dodać zdanie: Umowa spółki komandytowej może być zawarta przy wykorzystaniu wzorca umowy udostępnianego w systemie teleinformatycznym (<https://ems.ms.gov.pl>).

### **Strona 246, wiersz 1 od góry**

Zawarcie umowy spółki w tym trybie wymaga wypełnienia formularza umowy udostępnionego w systemie teleinformatycznym i opatrzenia umowy kwalifikowanym podpisem elektronicznym albo podpisem potwierdzonym profilem zaufanym ePUAP.

### **Strona 258, wiersz 18 od góry**

**Należy dodać kolejny punkt w wyliczeniu:**

- stosowania niedozwolonych postanowień wzorców umów.

## Strona 264, rysunek 24

Od 2016 r. do polskiego systemu podatkowego zostały wprowadzone dwa nowe podatki.

1. Podatek od niektórych instytucji finansowych (tzw. podatek bankowy). Podatnikami tego podatku są m.in. banki, spółdzielcze kasy oszczędnościowo-kredytowe, zakłady ubezpieczeń i instytucje pożyczkowe, a przedmiotem opodatkowania są aktywa podmiotów będących podatnikami podatku. Podatek ten został wprowadzony *Ustawą z dnia 15 stycznia 2016 r. o podatku od niektórych instytucji finansowych*.
2. Podatek od sprzedaży detalicznej (tzw. podatek od supermarketów). Podatnikami tego podatku są sprzedawcy detaliczni, a przedmiotem opodatkowania podatkiem jest przychód ze sprzedaży detalicznej. Podatek ten został wprowadzony *Ustawą z dnia 6 lipca 2016 r. o podatku od sprzedaży detalicznej*.

Obydwa ww. podatki są podatkami bezpośrednimi, majątkowymi, państwowymi.

## Strona 266, tabela 38

### Skala podatku dochodowego od osób fizycznych w 2017 r.

Podstawa obliczenia podatku w zł		Podatek wynosi	
od	do		
	85 528 zł	18%	minus kwota zmniejszająca podatek
85 528 zł		15 395 zł 04 gr + 32% nadwyżki ponad 85 528 zł	

Od 1 stycznia 2017 r. kwota zmniejszająca podatek w danym roku podatkowym jest uzależniona od wysokości uzyskanego dochodu i wynosi:

- dla podstawy obliczenia podatku nieprzekraczającej kwoty 6600 zł - 1188 zł;
- dla podstawy obliczenia podatku wyższej od 6600 zł i nieprzekraczającej kwoty 11 000 zł - 1188 zł pomniejszone o kwotę obliczoną według wzoru:  $631 \text{ zł } 98 \text{ gr} \times (\text{podstawa obliczenia podatku} - 6600 \text{ zł}) \div 4400 \text{ zł}$ ;
- dla podstawy obliczenia podatku wyższej od 11 000 zł i nieprzekraczającej kwoty 85 528 zł - 556 zł 02 gr
- dla podstawy obliczenia podatku wyższej od 85 528 zł i nieprzekraczającej kwoty 127 000 zł - 556 zł 02 gr pomniejszone o kwotę obliczoną według wzoru:  $556 \text{ zł } 02 \text{ gr} \times (\text{podstawa obliczenia podatku} - 85 528 \text{ zł}) \div 41 472 \text{ zł}$ ;

Oznacza to, że podatnikom, których podstawa opodatkowania:

- nie przekroczy 6600 zł - będzie przysługiwała kwota zmniejszająca podatek w wysokości 1188 zł;
- przekroczy 6600 zł, ale nie przekroczy 11 000 zł - będzie przysługiwała kwota zmniejszająca podatek w wysokości znajdującej się w przedziale pomiędzy 556,02 a 1188 zł; kwota ta będzie się proporcjonalnie zmniejszać w miarę zbliżania się podstawy opodatkowania do górnej granicy limitu;
- przekroczy 11 000 zł, ale nie przekroczy 85 528 zł - będzie przysługiwała kwota zmniejszająca podatek w wysokości 556,02 zł;
- przekroczy 85 528 zł, ale nie przekroczy 127 000 zł - będzie przysługiwała kwota zmniejszająca podatek w wysokości od 556,02 zł do 0,00 zł (będzie ona proporcjonalnie pomniejszana w miarę zbliżania się do podstawy opodatkowania do górnej granicy przedziału);
- przekroczy 127 000 zł - kwota zmniejszająca podatek nie będzie przysługiwać.

## Strona 269, tabela 39

### Tabela 39. Organy podatkowe

Wyszczególnienie	Podatki państwowe	Podatki samorządowe
Organ podatkowy pierwszej instancji	naczelnik urzędu skarbowego, naczelnik urzędu celno-skarbowego	wójt (burmistrz, prezydent miasta)
Organ podatkowy drugiej instancji	dyrektor izby administracji skarbowej	samorządowe kolegium odwoławcze

Organem podatkowym jest również Szef Krajowej Administracji Skarbowej. Zakres spraw, jakimi zajmuje się Szef Krajowej Administracji Skarbowej jako organ pierwszej i jako organ drugiej instancji, został określony w ordynacji podatkowej.

### **Strona 269, wiersz 7 od dołu**

Od 1 stycznia 2016 r. obowiązuje *Ustawa z dnia 11 września 2015 r. o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej* (tekst jedn. Dz.U. z 2017 r., poz. 1170, z późn. zm.).

### **Strona 269, wiersz 4 od dołu**

Od 1 stycznia 2016 r. przepisy ustawy wymienionej w tym punkcie są zawarte w dwóch ustawach:

1. *Ustawie z dnia 22 maja 2003 r. o nadzorze ubezpieczeniowym i emerytalnym* (tekst jedn. Dz.U. z 2016 r., poz. 477, z późn. zm.);
2. *Ustawie z dnia z dnia 5 sierpnia 2015 r. o rozpatrywaniu reklamacji przez podmioty rynku finansowego i o Rzeczniku Finansowym* (tekst jedn. Dz.U. z 2016 r., poz. 892, z późn. zm.).

### **Strona 272, wiersz 18 od góry**

Od 11 października 2015 r. działalność Rzecznika Ubezpieczonych została zastąpiona przez działalność Rzecznika Finansowego ([www.rf.gov.pl](http://www.rf.gov.pl)). Rzecznik Finansowy prowadzi działalność na rzecz osób fizycznych będących klientami podmiotów rynku finansowego, czyli m.in. banków, zakładów ubezpieczeń, funduszy i towarzystw emerytalnych, spółdzielczych kas oszczędnościowo-kredytowych, instytucji pożyczkowych czy funduszy inwestycyjnych. Jeżeli osoba fizyczna będąca klientem podmiotu rynku finansowego jest niezadowolona ze sposobu załatwienia reklamacji przez ten podmiot, może zwrócić się z wnioskiem do Rzecznika Finansowego o podjęcie przez niego odpowiednich działań. Osoby fizyczne będące klientami podmiotów rynku finansowego mogą również wnieść do Rzecznika Finansowego wniosek o wszczęcie pozasądowego postępowania w sprawie rozwiązania sporu między klientem a podmiotem rynku finansowego. Udział podmiotu rynku finansowego w takim postępowaniu jest obowiązkowy. Opłata za wniesienie wniosku wynosi 50 zł.

### **Strona 272, wiersz 3 od dołu**

- zasad funkcjonowania obowiązkowego systemu gwarantowania depozytów (Ustawa z dnia 10 czerwca 2016 r. o Bankowym Funduszu Gwarancyjnym, systemie gwarantowania depozytów oraz przymusowej restrukturyzacji (Dz.U. z 2016 r., poz. 996, z późn. zm.).

### **Strona 275, wiersz 5 od góry**

Środki pieniężne zgromadzone na rachunkach bankowych są objęte systemem gwarantowania depozytów. Oznacza to, że w sytuacji, gdy bank utraci możliwość ich wypłaty to podmiotom będącym właścicielami środków pieniężnych zwróci je **Bankowy Fundusz Gwarancyjny (BFG)**. Bankowy Fundusz Gwarancyjny zwraca 100% środków zgromadzonych na rachunkach bankowych, jeżeli ich wartość łącznie z odsetkami nie przekracza 100 000 euro. System gwarantowania środków pieniężnych zgromadzonych na rachunkach bankowych obejmuje wszystkie banki mające siedzibę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej tj. banki działające w formie spółek akcyjnych i banki spółdzielcze oraz spółdzielcze kasy oszczędnościowo-kredytowe.

Działające w Polsce oddziały banków mających siedzibę w innych państwach będących członkami Unii Europejskiej nie są objęte systemem gwarantowania depozytów w Polsce, ale w kraju, w którym mają one siedzibę. Poziom gwarancji we wszystkich państwach należących do Unii Europejskiej od 31 grudnia 2010 r. wynosi 100 000 euro (lub jego równowartość w walucie krajowej).

Działające w Polsce oddziały banków mających siedzibę na terytorium państwa niebędącego członkiem Unii Europejskiej są objęte systemem gwarantowania depozytów w Polsce, ale tylko w takim zakresie, w jakim system gwarantowania depozytów w państwie będącym siedzibą banku, nie zapewnia wypłaty środków co najmniej w takim zakresie i w takiej wysokości jak w Polsce.

### **Strona 304-306**

W przedstawionej wkładce aktualizacyjnej nie uaktualniono bibliografii.