

Wkładka aktualizacyjna na dzień 1 stycznia 2017 r. do podręcznika A. Szafran „Kadry i płace” (wyd. z 2015 r.)

Str. 11, Umowa na okres próbny – Należy wstawić akapit:

Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny (na okres nieprzekraczający 3 miesięcy) z tym samym pracownikiem jest możliwe w dwóch przypadkach:

- jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy;
- po upływie 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy.

Str. 11, Umowa na czas określony – Do usunięcia cała dotychczasowa treść podrozdziału. Zamiast tego należy wstawić następującą treść:

Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony, zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy (bez względu na to, czy umowy są zawierane bezpośrednio po sobie, czy z przerwami). Łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech. Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dłuższy niż 33 miesiące lub jeżeli liczba zawartych umów jest większa niż 3, uważa się, że pracownik, odpowiednio od dnia następującego po upływie ww. okresu lub od dnia zawarcia czwartej umowy, jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Do limitu czasowego 33 miesięcy wlicza się okres zatrudnienia na podstawie umowy/umów o pracę na czas określony przypadający od 22 lutego 2016 r., czyli od dnia wejścia w życie nowych przepisów, dotyczących umów na czas określony.

Dla potrzeb ilościowego limitu umów umowę na czas określony, która trwała w dniu 22 lutego 2016 r., traktuje się jako pierwszą lub drugą umowę na czas określony, w zależności od tego, którą z rzędu umową była w dniu 22 lutego br. Jeżeli bieżąca umowa jest pierwszą z rzędu umową na czas określony, tak też jest traktowana dla potrzeb nowych limitów. W związku z tym pracodawca może zawrzeć jeszcze dwie na czas określony, bez ryzyka, że przekształci się ona w umowę na czas nieokreślony.

Przykład

1. Pracodawca zawarł z pracownikiem umowę na czas określony od 1 stycznia 2014 r. do 31 grudnia 2016 r. (jest to pierwsza umowa z limitu trzech umów). Jeżeli po tej umowie od 1 stycznia 2017 r. pracodawca będzie chciał nadal zatrudniać pracownika, to maksymalny okres zatrudnienia upłynie w dniu 21 listopada 2018 r. (33 miesiące – liczone od 22 lutego 2016 r.).
2. Od 1 czerwca 2016 r. do 31 sierpnia 2016 r. pracodawca zawarł z pracownikiem umowę na okres próbny. Po tej umowie pracodawca będzie mógł zawrzeć z pracownikiem trzy umowy na czas określony, na łączny okres nieprzekraczający 33 miesięcy. Umowa na czas określony od 1 września 2016 r. będzie mogła być zawarta maksymalnie do 31 maja 2019 r.

Str.13, Umowa na czas wykonania określonej pracy – Cała treść do usunięcia, umowa nie obowiązuje.

Str. 13, Umowa na zastępstwo – Cała treść do usunięcia. Do wstawienia ciąg dalszy umowy na czas określony:

Szczególnym rodzajem umowy na czas określony jest umowa w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy (przed zmianą przepisów był to odrębny rodzaj umowy). W treści umowy o pracę na zastępstwo należy podać imię i nazwisko pracownika nieobecnego oraz rodzaj jego nieobecności. Nie ma wymogu prawnego, aby umowa o pracę na zastępstwo była zawierana na cały okres usprawiedliwionej nieobecności pracownika, czyli od pierwszego dnia nieobecności do ostatniego dnia takiej nieobecności. Umowa ta może zostać zawarta na pełny bądź niepełny okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy, ale powinna kończyć się z dniem powrotu zastępowanego pracownika do pracy. Istotną cechą tej umowy jest dopuszczalność zawierania jej bez ograniczeń. Zatem jeżeli pracodawca zawarł umowę tylko na część nieobecności pracownika, to możliwe jest przedłużanie tej umowy wielokrotnie. Umowy na czas określony w celu zastępstwa nie przedłuża się do dnia porodu.

Przykład

1. Pracodawca i pracownik zawarli umowę o pracę na czas określony w celu zastępstwa za Marię Kowalską na czas udzielonego jej urlopu wychowawczego. Umowa ta obowiązuje od 1 kwietnia, czyli od pierwszego dnia, w którym Maria Kowalska korzysta z urlopu wychowawczego.
2. Strony zawarły umowę o pracę na czas określony w celu zastępstwa, z zapisem „umowę zawiera się na okres usprawiedliwionej nieobecności Marii Kowalskiej – pracownika zatrudnionego na stanowisku księgowej”. Dzięki temu zapisowi pracodawca i pracownik nie będą musieli zawierać kolejnej umowy, jeżeli Maria Kowalska po urlopie wychowawczym będzie chciała np. wykorzystać urlop wypoczynkowy.

Do limitu 33 miesięcy lub trzech umów nie wlicza się okresu zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony w celu zastępstwa pracownika.

Wskazane limity umów na czas określony nie będą obowiązywały również w razie zawarcia umowy na czas określony w przypadku, gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie. Przepisy nie precyzują, co należy rozumieć pod pojęciem tych przyczyn. Wprowadzają jedynie wymóg umieszczenia w umowie o pracę na czas określony wzmianki uzasadniającej wspomniane przyczyny (na przykład wskazanie okresu koniecznego do realizacji przyjętego zlecenia). Jeżeli pracodawca zdecyduje się na zawarcie tego rodzaju umowy, to musi poinformować o tym fakcie właściwego okręgowego inspektora pracy, w terminie 5 dni roboczych od jej podpisania.

Str. 29, wiersz 16 od dołu (nie licząc przypisu) – Do wymiany treść dwóch akapitów i przykładu:

Przy kształtowaniu treści umowy-zlecenia strony zachowują swobodę charakterystyczną dla umów prawa cywilnego. Zgodnie z własnymi potrzebami określają: rodzaj czynności, które mają być wykonywane, ogólne ramy organizacyjne, w których praca ma przebiegać, sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia oraz wynagrodzenie przysługujące z tytułu jej wykonania.

Wysokość wynagrodzenia powinna być ustalona w umowie w taki sposób, aby za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług nie było ono niższe niż wysokość minimalnej stawki godzinowej. Wysokość minimalnej stawki godzinowej, o której mowa, jest ogłaszane w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”. W przypadku umów zawartych na czas dłuższy niż miesiąc wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej dokonuje się co najmniej raz w miesiącu.

Przykład

Zleceniodawca zawarł ze zleceniobiorcą umowę-zlecenie na następujących warunkach:

- okres: 1–20 kwietnia;
- zakres czynności: przygotowanie dokumentacji kadrowej do archiwizacji;
- wynagrodzenie: 20 zł brutto za godzinę, płatne ostatniego dnia miesiąca.

Str. 30, definicja minimalnego wynagrodzenia za pracę – Od stycznia 2017 r. obowiązuje również minimalne wynagrodzenie godzinowe z tytułu umów-zleceń, więc informacja o minimalnym wynagrodzeniu za pracę nie powinna znajdować się w tym miejscu.

Str. 32, tabela 1, odpłatność umowy-zlecenia – Do usunięcia obecny zapis. Zmiana na: „Gwarancja minimalnej stawki godzinowej”.

Str. 34, tabela 2 – Zamiana na tabelę poniżej:

Lp.	Charakterystyka zleceniobiorcy	Ubezpieczenie społeczne	Ubezpieczenie zdrowotne
1	Osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę u innego niż zleceniodawca pracodawcy, z wynagrodzeniem równym lub wyższym niż minimalne wynagrodzenie za pracę	✘	✓
2	Osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę u innego niż zleceniodawca pracodawcy, z wynagrodzeniem niższym niż minimalne wynagrodzenie za pracę	✓	✓
3	Osoba z prawem do emerytury lub renty – niezatrudniona na podstawie umowy o pracę u innego niż zleceniodawca pracodawcy	✓	✓

Lp.	Charakterystyka zleceniobiorcy	Ubezpieczenie społeczne	Ubezpieczenie zdrowotne
4	Osoba z prawem do emerytury lub renty – zatrudniona na podstawie umowy o pracę u innego niż zleceniodawca pracodawcy, z wynagrodzeniem niższym niż minimalne wynagrodzenie za pracę	✓	✓
5	Osoba zatrudniona jednocześnie na podstawie dwóch umów-zleceń, z wynagrodzeniem z jednej z nich równym lub wyższym niż minimalne wynagrodzenie za pracę	✗	✓
6	Osoba prowadząca działalność gospodarczą – jeżeli podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe jest równa lub wyższa od najniższej podstawy wymiaru składek dla osób prowadzących pozarolniczą działalność	✗	✓
7	Osoba prowadząca działalność gospodarczą – jeżeli podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe jest równa 30% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę dla osób prowadzących pozarolniczą działalność (składki preferencyjne)	✓	✓
8	Student lub uczeń do 26. roku życia	✗	✗

Legenda: ✓ – ubezpieczenie obowiązkowe, ✗ – brak obowiązku ubezpieczeń

Str. 35, przykład pośrodku strony – Zmiana treści na następującą:

Przykład

1. Marian Serafin jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę z wynagrodzeniem wyższym niż minimalne. Umowa ta stanowi zatem obowiązkowy tytuł do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego. 1 marca Marian Serafin dodatkowo zawarł z innym podmiotem umowę-zlecenie z terminem rozpoczęcia od 15 marca. Z tytułu umowy-zlecenia Marian Serafin zostanie zgłoszony przez zleceniodawcę tylko do ubezpieczenia zdrowotnego na formularzu ZUS ZZA w ciągu 7 dni od dnia rozpoczęcia umowy-zlecenia.
2. Jan Mróz zawarł umowę-zlecenie z terminem rozpoczęcia od 2 kwietnia. Ponieważ nie jest nigdzie zatrudniony, zleceniodawca jest zobowiązany zgłosić go do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego na formularzu ZUS ZUA w ciągu 7 dni od dnia rozpoczęcia umowy-zlecenia.
3. Paweł Wróblewski zawarł umowę-zlecenie na okres od 1 kwietnia do 30 czerwca i otrzymał z tego tytułu wynagrodzenie w wysokości 5000 zł. Ponieważ jest to jedyny tytuł do ubezpieczeń dla Pawła Wróblewskiego, to umowa ta stanowi dla niego obowiązkowy tytuł do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego. Od 4 kwietnia do 30 kwietnia zawarł on kolejną umowę-zlecenie z innym zleceniodawcą i otrzymał wynagrodzenie w wysokości 900 zł. Ponieważ wynagrodzenie z tytułu pierwszej umowy-zlecenia jest wyższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę, to druga umowa stanowi dla Pawła Wróblewskiego jedynie obowiązkowy tytuł do ubezpieczenia zdrowotnego.
4. Jan Malinowski prowadzi działalność gospodarczą i opłaca za siebie składki na ubezpieczenia społeczne od 30% kwoty minimalnego wynagrodzenia. Od 1 stycznia wykonuje też umowę-zlecenie (nie w ramach prowadzonej działalności). Za jej wykonywanie ma otrzymywać miesięczne wynagrodzenie w wysokości 1600 zł. W takim przypadku Jan Malinowski podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z obu tytułów. Gdyby osiągał on z umowy-zlecenia wynagrodzenie przynajmniej w kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę lub taką kwotę zadeklarował do podstawy wymiaru składek społecznych z tytułu prowadzonej działalności (mimo że obowiązującym go minimum jest 30% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę), wówczas mógłby sam zdecydować, z którego tytułu (tj. z umowy-zlecenia, czy z racji prowadzonej działalności) chce podlegać obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym.

Str. 75, wiersz 14 od dołu (nie licząc przypisu) – Do usunięcia zapis „na czas wykonania określonej pracy”. Do wstawienia w tym samym miejscu zapis: „oprócz umowy na czas określony w celu zastępstwa nieobecnego pracownika”.

Str. 75, wiersz 7 od dołu (nie licząc przypisu) – Do usunięcia zapis „na czas wykonania określonej pracy”. Do wstawienia w tym samym miejscu zapis: „oprócz umowy na czas określony w celu zastępstwa nieobecnego pracownika”.

Str. 76, wiersz 18 od dołu – Do usunięcia punkt „dodatkowy urlop macierzyński”.

Str. 77–78, podrozdział 5.3. Dodatkowy urlop macierzyński – Do usunięcia cała treść podrozdziału.

Str. 78–79, podrozdział 5.4. Urlop rodzicielski – Zmiana treści podrozdziału na następującą:

Do końca 2015 r. po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego pracownik – matka lub ojciec dziecka – miał prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego w wymiarze:

- do 6 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka;
- do 8 tygodni – w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.

Od 2016 r. dodatkowy urlop macierzyński w wyżej wymienionych wymiarach został włączony do wymiaru urlopu rodzicielskiego, który przed zmianą przepisów wynosił 26 tygodni. Od 2016 r. wymiar urlopu rodzicielskiego wynosi odpowiednio:

- do 32 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie lub przyjęcia jednego dziecka na wychowanie;
- do 34 tygodni – w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie lub jednoczesnego przyjęcia więcej niż jednego dziecka na wychowanie.

Urlop rodzicielski można wykorzystać jednorazowo lub maksymalnie w 4 częściach, przypadających bezpośrednio jedna po drugiej, z wyjątkiem jednej części w wymiarze 16 tygodni urlopu, która może być wykorzystana aż do upływu roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 lat. Między urlopem macierzyńskim a rodzicielskim oraz między częściami urlopu rodzicielskiego (oprócz części w wymiarze 16 tygodni, która może być wykorzystana po przerwie) nie może wystąpić ani jeden dzień przerwy, nawet jeżeli miałby to być dzień wolny od pracy.

Minimalny wymiar części urlopu rodzicielskiego wynosi 8 tygodni, z wyjątkiem:

- pierwszej części urlopu, która przy urodzeniu jednego dziecka przy jednym porodzie nie może być krótsza niż 6 tygodni;
- sytuacji, gdy pozostała do wykorzystania część urlopu jest krótsza niż 8 tygodni (zwykle będzie to dotyczyło ostatniej części urlopu w wymiarze do 16 tygodni, która może być wykorzystana po przerwie).

Liczbę części urlopu ustala się w oparciu o liczbę złożonych wniosków o udzielenie urlopu, zarówno przez matkę, jak i ojca dziecka, a łączny wymiar urlopu wykorzystany przez oboje rodziców nie może przekroczyć maksymalnego wymiaru, czyli 32 lub 34 tygodni. Jeżeli rodzice korzystają z urlopu rodzicielskiego w tym samym czasie, to każde z nich może wykorzystać po 16 tygodni urlopu (112 dni) lub 17 tygodni (119 dni).

Urlopu rodzicielskiego udziela się na wniosek pracownika złożony w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu. Do wniosku należy dołączyć oświadczenie o braku zamiaru korzystania w okresie wskazanym we wniosku z urlopu rodzicielskiego przez drugiego z rodziców albo o okresie, w którym drugi z rodziców zamierza korzystać z tego urlopu. Pracodawca musi uwzględnić wniosek pracownika o udzielenie urlopu rodzicielskiego. Najwygodniejszym rozwiązaniem (jeżeli z urlopu będzie korzystała tylko matka lub tylko ojciec) jest złożenie przez pracownika jednego wniosku – o udzielenie urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze. Ma to o tyle duże znaczenie praktyczne, że nie trzeba pilnować terminów złożenia kolejnych wniosków.

Przykład

Pracownica urodziła dziecko 21 listopada. Urlop macierzyński zakończy się 9 kwietnia, a bezpośrednio po tym urlopie pracownicy przysługuje 32 tygodnie urlopu rodzicielskiego:

32 tygodnie x 7 dni = 224 dni:

- 10–30 kwietnia = 21 dni;
 - 1–31 maja = 31 dni;
 - 1–30 czerwca = 30 dni;
 - 1–31 lipca = 31 dni;
 - 1–31 sierpnia = 31 dni;
 - 1–30 września = 30 dni;
 - 1–31 października = 31 dni;
 - 1–19 listopada = 19 dni;
- } 224 dni

Wariant I – wniosek o cały urlop rodzicielski składa pracownica-matka. Urlop rodzicielski przysługuje jej od 10 kwietnia do 19 listopada.

Wariant II – wniosek o cały urlop rodzicielski składa pracownik-ojciec. Urlop rodzicielski przysługuje mu od 10 kwietnia do 19 listopada.

Wariant III – wniosek o 16 tygodni (112 dni) składają jednocześnie ojciec i matka. W tym wariantcie rodzice jednocześnie korzystają z urlopu rodzicielskiego (każda z części jest dłuższa niż 8 tygodni). Urlop rodzicielski będzie jednak przysługiwał tylko do 30 lipca (maksymalny wymiar 32 tygodnie dla obojga rodziców).

Wariant IV – wniosek o 16 tygodni (112 dni) składa matka dziecka i powraca do pracy. Ostatnie 16 tygodni może wykorzystać zarówno matka, jak i ojciec dziecka w terminie późniejszym (aż do upływu roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 lat).

Pracownik może łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego z pracą zawodową, praca w trakcie urlopu rodzicielskiego może być jednak wykonywana tylko w wymiarze do połowy etatu. Jeżeli pracownik podejmie taką pracę, wymiar urlopu rodzicielskiego ulegnie wydłużeniu. Wymiar części, o którą urlop zostanie wydłużony (co następuje z mocy prawa, bez konieczności składania wniosków w tej sprawie), odpowiada iloczynowi tygodni, przez które pracownik zamierza łączyć pracę z urlopem, i wymiaru etatu, w jakim ta praca zostanie podjęta. Urlop rodzicielski razem z przedłużeniem nie może przekroczyć 64 tygodni przy pojedynczym porodzie i 68 tygodni przy porodzie mnogim.

Przykład

Przez 8 tygodni pracownik łączy urlop z pracą na 1/2 etatu. Urlop zostanie więc wydłużony o 4 tygodnie:
 $8 \times 1/2 = 4$

Termin na złożenie wniosku o podjęcie pracy w trakcie urlopu rodzicielskiego został ustalony na 21 dni przed rozpoczęciem pracy. Jednakże pracodawca nie jest związany wnioskiem pracownika (aby pracodawca mógł odrzucić wniosek pracownika, musi wskazać na piśmie przeszkody związane z organizacją pracy lub rodzajem pracy wykonywanej przez pracownika).

Pracownik korzystający z urlopu rodzicielskiego może zrezygnować z niego w sposób definitywny bądź poprzez „przekazanie” urlopu drugiemu rodzicowi. W takiej sytuacji pracownik musi złożyć pracodawcy pisemny wniosek w tej sprawie w terminie nie krótszym niż 21 dni przed przystąpieniem do pracy.

Str. 79, podrozdział 5.5. Urlop ojcowski – Zmiana treści ostatniego akapitu i przykładu:

Pracownik może wykorzystać urlop ojcowski w każdej chwili, aż do ukończenia przez dziecko 24 miesięcy. Z urlopu ojcowskiego można także korzystać w czasie, gdy matka dziecka przebywa np. na urlopie macierzyńskim. Z tych dwóch uprawnień można bowiem korzystać równocześnie. Urlop ojcowski może być wykorzystany jednorazowo albo nie więcej niż w 2 częściach, z których żadna nie może być krótsza niż tydzień (po 7 dni kalendarzowych każda część).

Przykład

21 listopada pracownikowi urodziło się dziecko. Z tego tytułu przysługuje mu prawo do 2 tygodni (2 tygodnie x 7 dni = 14 dni) urlopu ojcowskiego, który może wykorzystać do 20 listopada roku, w którym dziecko ukończy 24. miesiąc życia. Pracownik może również podzielić urlop na dwie części (2 razy po 7 dni).

Str. 79, wiersz 3 od dołu – Zmiana treści całego akapitu:

Pisemny wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego jest składany na 21 dni przed jego rozpoczęciem. Pracodawca ma obowiązek uwzględnić taki wniosek. Urlop wychowawczy – w przeciwieństwie do urlopów macierzyńskich, ojcowskiego i rodzicielskiego – jest bezpłatny. Z urlopu wychowawczego może skorzystać pracownica-matka lub pracownik-ojciec dziecka. Jego wymiar nie może przekroczyć 36 miesięcy. Jest udzielany na okres nie dłuższy niż do ukończenia przez dziecko 6. roku życia.

Str. 80, ostatni punkt przed przykładem – Do usunięcia zapis „przez okres nieprzekraczający 4 miesięcy”, ponieważ przepis już nie obowiązuje.

Str. 80, przykład, punkt 2 – Zmiana treści całego punktu:

2. Pracownica urodziła dziecko 21 listopada 2015 r. Po wykorzystaniu urlopów macierzyńskiego i rodzicielskiego, od 20 listopada 2016 r. korzysta z urlopu wypoczynkowego, a po nim zamierza skorzystać z urlopu wychowawczego. 9 grudnia 2016 r. złożyła wniosek do pracodawcy o udzielenie urlopu wychowawczego od 1 stycznia 2017 r. Pracownica może przebywać na urlopie wychowawczym przez 35 miesięcy, czyli do 30 listopada 2019 r. (pod warunkiem, że umowa o pracę zawarta jest na taki okres).

Str. 81, pierwszy akapit od góry – Do usunięcia ostatnie zdanie akapitu, które brzmi: „Wyjątkiem jest tutaj możliwość jednoczesnego korzystania z urlopu wychowawczego przez oboje rodziców pozostających w zatrudnieniu przez okres nieprzekraczający 4 miesięcy.”

Str. 82, na całej stronie – Wszędzie tam, gdzie jest mowa o 2 dniach zwolnienia od pracy z prawem do wynagrodzenia, należy dodać zapis: „lub 16 godzin”.

Str. 82, drugi akapit od góry – Po pierwszym zdaniu akapitu należy dopisać zdanie:

„Pracownik w pierwszym oświadczeniu o udzielenie zwolnienia od pracy w danym roku kalendarzowym decyduje, czy zwolnienie wybiera w dniach, czy w godzinach.”

Z dalszej części akapitu zostają usunięte następujące zdania:

„Przepisy nie określają, czy oświadczenie ma być złożone jednorazowo, czy zawsze na początku roku kalendarzowego. Zakłada się, że zasady składania oświadczeń ustala pracodawca. Ponieważ jednak uprawnienie przysługuje na rok kalendarzowy i mogą z niego korzystać oboje zatrudnieni rodzice, zasadne wydaje się żądanie złożenia pracodawcy oświadczenia na każdy rok kalendarzowy.”

Str. 83, Sprawdź siebie

Pytanie 5 – należy usunąć zapis: „i dodatkowego urlopu macierzyńskiego”.

Pytanie 8 – do usunięcia.

Pytanie 9 – należy usunąć zapis: „dodatkowy urlop macierzyński”.

Pytanie 10 – należy usunąć zapis: „i dodatkowym urlopie macierzyńskim”.

Pytanie 12, wariant I – 13 tygodni należy zamienić na 16 tygodni.

Pytanie 12, wariant II – 26 tygodni należy zamienić na 32 tygodnie.

Str. 85, drugi punkt od dołu – Należy usunąć punkt „na zastępstwo”.

Str. 85, pierwszy punkt od dołu – Należy usunąć z punktu zapis „gdy umowa została zawarta na okres dłuższy niż 6 miesięcy i strony dopuściły możliwość jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem”.

Str. 86, pierwszy akapit od góry – Należy usunąć z akapitu zapis „np. umowy na czas określony zawartej na okres krótszy niż 6 miesięcy nie można wypowiedzieć”.

Str. 86, drugi przykład od góry – Do usunięcia.

Str. 87, przykład – Zmiana treści przykładu na następującą:

Przykład

Pracownik zawarł umowę o pracę na czas nieokreślony. Pracownik jest zatrudniony od czterech miesięcy, więc jego okres wypowiedzenia wynosi 2 tygodnie. Pracodawca złożył pracownikowi wypowiedzenie zmieniające w części dotyczącej wynagrodzenia: z 3000 zł na 2800 zł. Pracownik ma tydzień na złożenie odmowy przyjęcia nowych warunków. W tej sytuacji możliwe są dwa warianty:

Wariant 1 – jeżeli pracownik do połowy okresu wypowiedzenia nie złożył pracodawcy pisemnego oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, to po upływie 2 tygodni będzie mu przysługiwało mniejsze wynagrodzenie w wysokości 2800 zł.

Wariant 2 – pracownik po 5 dniach od otrzymania wypowiedzenia zmieniającego złożył pracodawcy pisemne oświadczenie, że nie wyraża zgody na przyjęcie proponowanego mu wynagrodzenia. W takiej sytuacji umowa o pracę z tym pracownikiem ulega rozwiązaniu po upływie okresu wypowiedzenia, czyli po upływie 2 tygodni od momentu otrzymania wypowiedzenia zmieniającego.

Str. 105, pierwszy akapit od góry – Minimalne wynagrodzenie za pracę w 2015 r. wynosiło 1750 zł, w 2016 r. – 1850 zł, a w 2017 r. wynosi 2000 zł.

Od 1 stycznia 2017 r. nie obowiązuje przepis, że osoby, które zaczynają pracę zawodową, w pierwszym roku pracy mogą otrzymywać wynagrodzenie wynoszące 80% minimalnego wynagrodzenia za pracę pozostałych pracowników. W związku z tym od 1 stycznia 2017 r. również osoby zaczynające pracę zawodową otrzymują pełną kwotę minimalnego wynagrodzenia za pracę (w 2017 r. jest to kwota 2000 zł).

Str. 110, przykład u góry strony – Zmiana treści punktu 2 przykładu na następującą:

2. Zleceniobiorca jest zatrudniony na podstawie dwóch umów-zleceń w tym samym czasie i nie jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę. Z tytułu pierwszej umowy podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym i obowiązkowemu ubezpieczeniu zdrowotnemu (jego wynagrodzenie z tytułu tej umowy jest wyższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę), a z tytułu drugiej – dobrowolnym ubezpieczeniom społecznym i obowiązkowemu ubezpieczeniu zdrowotnemu (tabela 12).

Tabela 12. Podleganie ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu w przypadku zatrudnienia na podstawie dwóch umów-zleceń

Zleceniobiorca			
Pierwsza umowa-zlecenie obejmująca okres 1–30 kwietnia		Druga umowa-zlecenie obejmująca okres 4–30 kwietnia	
ubezpieczenie społeczne	ubezpieczenie zdrowotne	ubezpieczenie społeczne	ubezpieczenie zdrowotne
obowiązkowe	obowiązkowe	dobrowolne	obowiązkowe

Str. 115, ostatni akapit – przed akapitem należy wstawić następującą treść:

Od 2017 r. pracodawca przestaje pomniejszać zaliczkę na podatek dochodowy o kwotę stanowiącą 1/12 kwoty zmniejszającej podatek w dwóch przypadkach:

- gdy dochody pracownika u tego pracodawcy przekroczą kwotę 85 528,00 zł;
- gdy pracownik złoży pracodawcy oświadczenie, że za dany rok jego dochody przekroczą kwotę 85 528,00 zł (np. pracownik osiąga dochody z innego źródła).

Pracodawca powinien odstąpić od pomniejszania zaliczki na podatek dochodowy o kwotę stanowiącą 1/12 kwoty zmniejszającej podatek od następnego miesiąca po przekroczeniu kwoty 85 528,00 zł lub od momentu złożenia przez pracownika oświadczenia.

Str. 131, Sprawdź siebie, pytanie 1 – Do usunięcia.

Str. 134 – Po zakończeniu wypunktowania u góry strony (pod punktem „data wystawienia zaświadczenia”) należy wstawić akapit:

Od stycznia 2016 r. lekarze mogą wystawiać elektroniczne zwolnienia lekarskie (nazywane e-ZLA), jeżeli założą profil na Platformie Usług Elektronicznych ZUS. Pracodawca na własnym profilu będzie mógł e-ZLA pobierać. Zwolnienia lekarskie w dotychczasowej formie będą równocześnie ze zwolnieniami elektronicznymi funkcjonować do końca 2017 r.

Str. 139, wiersz 6 od góry – Zmiana treści całego akapitu i przykładu:

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.

Jeżeli jednak pracownica w ciągu 21 dni po porodzie złoży wniosek o udzielenie jej bezpośrednio po urlopie macierzyńskim urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, to zasiłek macierzyński za cały okres urlopow związanych z rodzicielstwem wynosi 80% podstawy wymiaru zasiłku. Termin 21 dni jest liczony od następnego dnia po porodzie, a jeśli ostatni dzień tego terminu przypada na sobotę lub na dzień ustawowo wolny od pracy, upływa on w pierwszym dniu roboczym.

W razie rezygnacji z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze albo po wykorzystaniu odpowiednio 6 lub 8 tygodni tego urlopu, pracownicy przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego zasiłku macierzyńskiego do 100% podstawy wymiaru. Warunkiem do wypłaty wyrównania jest także niepobranie zasiłku macierzyńskiego przez ojca dziecka – po rezygnacji z urlopu przez matkę. Wniosek w sprawie rezygnacji powinien zostać złożony w terminie nie krótszym niż 21 dni przed przystąpieniem do pracy.

Przykład

Pracownica urodziła dziecko 4 stycznia 2016 r. Od dnia porodu przysługuje jej urlop:

- macierzyński od 4 stycznia 2016 r. do 22 maja 2016 r.;
- rodzicielski od 23 maja 2016 r. do 1 stycznia 2017 r.

Zakładamy dwa warianty:

Wariant 1. Pracownica 15 stycznia złożyła wniosek o udzielenie jej bezpośrednio po urlopie macierzyńskim urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze – pracownicy przysługuje 80% podstawy wymiaru zasiłku za okres urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego.

Jeśli pracownica zrezygnuje z urlopu rodzicielskiego po wykorzystaniu 6 tygodni urlopu rodzicielskiego, to przysługuje jej wyrównanie zasiłku do 100% podstawy wymiaru.

Za każdy dzień urlopu pracownica otrzymuje zasiłek macierzyński w wysokości 110,67 zł (80% podstawy wymiaru). Pracownicy przysługuje wyrównanie zasiłku macierzyńskiego do 100% podstawy wymiaru, czyli do 138,33 zł (za 26 tygodni wykorzystanego urlopu):

- 20 tygodni x 7 dni = 140 dni urlopu macierzyńskiego
 - 6 tygodni x 7 dni = 42 dni urlopu rodzicielskiego
- } 182 dni

Kwota wyrównania za jeden dzień wynosi 27,66 zł:

$$138,33 \text{ zł} - 110,67 \text{ zł} = 27,66 \text{ zł}$$

Kwota wyrównania za 182 dni wynosi 5034,12 zł:

$$27,66 \text{ zł} \times 182 \text{ dni} = 5034,12 \text{ zł}$$

Wariant 2. W kwietniu 2016 r. pracownica złożyła wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze – pracownicy przysługuje 100% podstawy wymiaru zasiłku za okres urlopu macierzyńskiego i 6 tygodni urlopu rodzicielskiego. Za pozostałą część urlopu rodzicielskiego (26 tygodni) przysługuje jej 60% podstawy wymiaru zasiłku.

Jeśli pracownica zrezygnuje z urlopu rodzicielskiego, to nie przysługuje jej wyrównanie zasiłku (wyrównanie przysługuje tylko z 80% do 100% podstawy wymiaru zasiłku).

Str. 167, przykład pośrodku strony – Do usunięcia punkt 2 przykładu. W zamian wstawiona zostaje następująca treść:

Wartość nieodpłatnego świadczenia z tytułu wykorzystywania samochodu służbowego do celów prywatnych stanowi u pracownika przychód ze stosunku pracy, podlegający oskładkowaniu i opodatkowaniu. Wartość tego świadczenia ustala się w zależności od pojemności silnika wykorzystywanego przez pracownika samochodu i wynosi:

- 250 zł miesięcznie – dla samochodów o pojemności silnika do 1600 cm³;
- 400 zł miesięcznie – dla samochodów o pojemności silnika powyżej 1600 cm³.

W przypadku wykorzystywania samochodu służbowego do celów prywatnych przez część miesiąca wartość świadczenia ustala się za każdy dzień wykorzystywania samochodu do celów prywatnych w wysokości 1/30 kwot określonych powyżej. We wskazanych limitach nie mieszczą się koszty paliwa zużytego w okresie wykorzystywania samochodów służbowych do celów prywatnych, poniesione przez pracodawcę. Nieodpłatne świadczenie polegające na umożliwieniu wykorzystania paliwa zakupionego przez pracodawcę do celów prywatnych pracownika jest odrębnym świadczeniem, którego wartość należy określić, stosując cenę zakupu paliwa poniesioną przez pracodawcę.

Przykład

W kwietniu pracownik dla celów prywatnych przez 13 dni nieodpłatnie użytkował służbowy samochód o pojemności silnika do 1600 cm³. Z tego tytułu u pracownika powstał przychód w wysokości 108,33 zł (250 zł : 30 x 13). Kwotę 108,33 zł należy uwzględnić w podstawie wymiaru składek ZUS i w podstawie opodatkowania. Jeżeli pracodawca udostępniłby pracownikowi samochód służbowy do celów prywatnych na cały miesiąc, to u pracownika powstałby przychód w wysokości 250 zł.

Str. 178, akapit przed przykładem – Zmiana treści akapitu na: „Stawka odsetek za zwłokę w stosunku rocznym od 9 października 2014 r. wynosi 8%”.

Str. 178, przykład – Zmiana treści przykładu:

Przykład

Pracodawca nie zapłacił w terminie składek na ubezpieczenie zdrowotne w wysokości 78 000,00 zł. Powinien był to uczynić w środę 15 kwietnia 2015 r., a zrobił to w piątek 14 sierpnia 2015 r. W związku z tym opóźnieniem był zobowiązany do zapłaty odsetek za zwłokę w wysokości 2 069,00 zł:

$$78\,000,00\text{ zł} \times 121\text{ dni} \times 0,08$$

$$= 2068,60\text{ zł}$$

365 dni

Okres od–do	Liczba dni	Stawka odsetek (O)	Kwota odsetek
16 kwietnia–14 sierpnia 2015 r.	121	8%	2068,60 zł
Odsetki po zaokrągleniu do pełnych złotych			2069,00 zł
Kwota zaległości			78 000,00 zł
Razem do zapłaty			80 069,00 zł

Str. 178, przepis 33 – Nowelizacja aktów prawnych: *Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych* (Dz.U. z 2016 r., poz. 963), *Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa* (Dz.U. z 2015 r., poz. 613).

Str. 179, przepis 35 – Nowelizacja aktu prawnego: *Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa* (Dz.U. z 2015 r., poz. 613).

Str. 180, przepis 36 – Nowelizacja aktu prawnego: *Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa* (Dz.U. z 2015 r., poz. 613). Treść art. 54 § 1 pkt 5 obecnie brzmi:

„Odsetek za zwłokę od zaległości podatkowych nie wpłaca się, jeżeli wysokość odsetek nie przekracza trzykrotności wartości opłaty pobieranej przez operatora wyznaczonego w rozumieniu *Ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. – Prawo pocztowe* za traktowanie przesyłki listowej jako przesyłki poleconej (obowiązki operatora wyznaczonego pełni Poczta Polska S.A.)”

Obecnie kwota ta wynosi 8,70 zł (tj. 3 x 2,90 zł).

Str. 194, Tabela 22 – Zmiana treści tabeli:

Tryb rozwiązania	Strona, która może podjąć inicjatywę rozwiązania umowy o pracę	Rodzaj umowy o pracę, która może być rozwiązana w tym trybie
Na mocy porozumienia stron	pracownik, pracodawca	wszystkie rodzaje umów o pracę
Przez oświadczenie (wypowiedzenie) złożone przez jedną ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia	pracownik, pracodawca	<ul style="list-style-type: none"> • umowa na okres próbny • umowa na czas określony (w tym szczególnie rodzaj tej umowy – na zastępstwo) • umowa na czas nieokreślony
Z upływem czasu, na który była zawarta	–	<ul style="list-style-type: none"> • umowa na okres próbny • umowa na czas określony (w tym szczególnie rodzaj tej umowy – na zastępstwo)
Bez zachowania okresu wypowiedzenia przez pracodawcę z winy pracownika	pracodawca	wszystkie rodzaje umów o pracę

Bez zachowania okresu wypowiedzenia przez pracodawcę i bez winy pracownika	pracodawca	wszystkie rodzaje umów o pracę
Bez zachowania okresu wypowiedzenia przez pracownika	pracownik	wszystkie rodzaje umów o pracę
Wygaśnięcie umowy o pracę	–	wszystkie rodzaje umów o pracę

Str. 195, Tabela 23 – Zmiana treści tabeli:

Rodzaj umowy o pracę	Termin wypowiedzenia
Umowa na okres próbny	<ul style="list-style-type: none"> • 3 dni robocze, jeśli umowa nie przekracza dwóch tygodni • tydzień, jeśli umowa jest dłuższa niż dwa tygodnie • 2 tygodnie, jeśli umowa obejmuje trzy miesiące
Umowa na czas określony	<ul style="list-style-type: none"> • do 21.02.2016 r. – 2 tygodnie, jeżeli w umowie zawarto taką klauzulę • od 22.02.2016 r.: <ul style="list-style-type: none"> – 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony u pracodawcy krócej niż 6 miesięcy – miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony u pracodawcy co najmniej 6 miesięcy – 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony u pracodawcy co najmniej 3 lata
Umowa na czas nieokreślony	<ul style="list-style-type: none"> • 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony u pracodawcy krócej niż 6 miesięcy • miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony u pracodawcy co najmniej 6 miesięcy • 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony u pracodawcy co najmniej 3 lata

Str. 196, przykład – Zmiana treści przykładu:

Przykład

1. 5 maja 2016 r. pracodawca złożył oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracownik ten był zatrudniony w firmie od 2 lat, więc okres wypowiedzenia wynosi w tym przypadku miesiąc. Zatem umowa o pracę została rozwiązana 30 czerwca 2016 r.

2. Z pracownikiem zawarto umowę o pracę na czas określony od 1 marca 2016 r. W dniu 5 maja 2016 r. pracodawca złożył pracownikowi wypowiedzenie umowy o pracę. Ponieważ pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy, to obowiązuje go dwutygodniowy okres wypowiedzenia umowy o pracę. Tydzień, w którym złożono wypowiedzenie umowy o pracę, nie jest wliczany do okresu wypowiedzenia, ponieważ nie jest to pełny tydzień (dni 5–7 maja). Do okresu wypowiedzenia będą zaliczane dwa następujące tygodnie:

- 8–14 maj – pierwszy tydzień;
- 15–21 maj – drugi tydzień.

Umowa o pracę została rozwiązana z dniem 21 maja 2016 r.

3. Pracodawca zawarł z pracownikiem umowę o pracę na okres próbny od 1 maja 2016 r. do 11 maja 2016 r. W dniu 3 maja 2016 r. pracodawca złożył pracownikowi wypowiedzenie umowy o pracę. Ponieważ pracownik jest zatrudniony na okres krótszy niż dwa tygodnie, obowiązuje go 3-dniowy okres wypowiedzenia umowy o pracę. Dzień, w którym złożono wypowiedzenie umowy o pracę, nie jest wliczany do okresu wypowiedzenia. Umowa o pracę została rozwiązana z dniem 6 maja 2016 r.

Str. 197, wiersz 12 od dołu – Zmiana terminu wniesienia odwołania z 7 dni na 21 dni.

Str. 203, Tabela 28 – Zmiana treści tabeli:

Informacja	Przykład
Zajmowane przez pracownika stanowiska	Od... do... – przedstawiciel handlowy Od... do... – handlowiec
Wymiar czasu pracy pracownika w czasie trwania stosunku pracy	Od... do... – pełen wymiar czasu pracy Od... do... – 1/2 etatu
Rodzaj umowy	Umowa na czas określony
Podstawa prawna rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy	Rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron
Wykorzystany przez pracownika urlop wypoczynkowy w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy (w tym liczba dni urlopu na żądanie wykorzystana przez pracownika) oraz ewentualna informacja o wypłaconym pracownikowi ekwiwalencie za urlop wypoczynkowy	Wykorzystano 5 dni (40 godzin) urlopu wypoczynkowego, a za 3 dni (24 godziny) wypłacono ekwiwalent
Wykorzystany urlop ojcowski	Nie korzystał
Wykorzystany urlop rodzicielski i podstawa prawna jego udzielenia	Nie korzystał
Okres, w którym pracownik korzystał z ochrony stosunku pracy	Nie dotyczy
Okresu korzystania z urlopu bezpłatnego i podstawa prawna jego udzielenia	Nie korzystał
Okres wykorzystanego urlopu wychowawczego	Od 05.03.2013 do 31.03.2014
Liczba dni, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie chorobowe w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy	4 dni
Okresy nieskładkowe przypadające w okresie zatrudnienia, którego dotyczy świadectwo pracy, uwzględniane przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty	Wynagrodzenie chorobowe: od 07.01.2014 do 10.01.2014
Informacja o zajęciu wynagrodzenia za pracę (np. przez komornika)	Oznaczenie komornika oraz wysokość potrąconych kwot (tylko w przypadku niespłaconego zajęcia)

Źródło: Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz.U. z 2016 r., poz. 2292)