

Wkładka aktualizacyjna na dzień 1 stycznia 2018 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 umów 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. 16, wiersz 14 od dołu (nie licząc przypisu) – Od 2017 r. jest to 50 pracowników.

Str. 17, wiersz 12 od góry – Od 2017 r. jest to 50 pracowników.

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	✓	✓
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. 39, wzór 13 – W paragrafie 3 należy wstawić dodatkowy punkt:

2. Zleceniobiorca jest zobowiązany do przepracowania w miesiącu 20 godzin. Podstawą wypłaty wynagrodzenia będzie przedstawiona przez Zleceniobiorcę ewidencja czasu pracy z miesiąca kalendarzowego.

Str. 42, wiersz 4 od dołu – Do wykreślenia zdanie: „Co czwarta niedziela powinna być wolna od pracy”.

Str. 56 – Do wykreślenia przedostatnie wypunktowanie w punkcie 2.1. dotyczące pracy w niedziele.

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. Wymiar urlopu nie może przekroczyć 36 miesięcy i jest on udzielany na okres nie dłuższy niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok 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. 93 – Zmiana treści dwóch pierwszych akapitów podrozdziału 7.1 na:

Obowiązek ustalania regulaminu wynagradzania dotyczy pracodawców spełniających następujące warunki:

- zatrudniają co najmniej 50 pracowników;
- nie są objęci zakładowym lub ponadzakładowym układem zbiorowym pracy pozwalającym na określenie na jego podstawie indywidualnych warunków umów o pracę.

Pracodawca, który zatrudnia co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wystąpi z wnioskiem o jego ustalenie.

Pracodawcy, którzy zatrudniają mniej niż 50 pracowników w przypadku, gdy u pracodawcy nie działają związki zawodowe, lub mniej niż 20 pracowników, nie mają obowiązku tworzenia regulaminu wynagradzania, ale żaden przepis prawny nie zabrania im tego. Tak więc w takich zakładach pracy mogą również obowiązywać regulaminy wynagradzania. W przypadku gdy u pracodawcy nie obowiązuje regulamin wynagradzania, wszystkie zasady wynagradzania pracowników powinny być uregulowane w umowach o pracę.

Str. 105, pierwszy akapit od góry – Minimalne wynagrodzenie za pracę w 2015 r. wynosiło 1750 zł, w 2016 r. – 1850 zł, w 2017 r. – 2000 zł, a w 2018 r. wynosi 2100 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. 105, przykład pośrodku strony – Zmiana treści przykładu na następującą:

W 2018 r. minimalne wynagrodzenie pracownika zatrudnionego na 1/2 etatu wynosi 1050,00 zł:

$$2100,00 \text{ zł} \times 50\% = 1050,00 \text{ zł.}$$

W 2018 r. minimalne wynagrodzenie pracownika zatrudnionego na 3/4 etatu wynosi 1575,00 zł:

$$2100,00 \text{ zł} \times 75\% = 1575,00 \text{ zł.}$$

Str. 105, przykład u dołu strony – Zmiana treści przykładu na następującą:

Pracownik został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem zasadniczym 1600,00 zł oraz miesięczną premią wynoszącą do 30% wynagrodzenia zasadniczego. W kwietniu 2018 r. otrzymał on 1600,00 zł i 20% premii, czyli łącznie 1920,00 zł. Kwota jest niższa od minimalnego wynagrodzenia krajowego, zatem pracownikowi należy się wyrównanie w wysokości 180,00 zł.

Str. 109, przypis 20 – Zmiana treści przypisu na:

Kwota ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w 2018 r. wynosi 133 290,00 zł, a przyjęta do jej ustalenia kwota prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia 4443,00 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. 112, przykłady – Treść przykładów należy uaktualnić zgodnie z aktualną kwotą minimalnego wynagrodzenia, które w 2018 r. wynosi 2100 zł.

Str. 113, przykład pośrodku strony – Zmiana treści przykładu na następującą:

1. Pracownica po wykorzystaniu urlopu rodzicielskiego powróciła do pracy z dniem 1 kwietnia 2017 r. Następnie korzystała z urlopu wychowawczego udzielonego w okresach 1 czerwca–31 października 2017 r. oraz 1 lutego–31 maja 2018 r.
Pracodawca jest zwolniony z opłacania składek na FP i FGŚP za tę pracownicę w okresach:
 - 1 kwietnia–31 maja 2017 r. (2 miesiące);
 - 1 listopada 2017 r.–31 stycznia 2018 r. (3 miesiące);
 - 1 czerwca 2018 r.–31 grudnia 2020 r. (31 miesięcy).
2. Pracownica powróciła do pracy po wykorzystanym urlopie rodzicielskim z dniem 1 września 2017 r., natomiast od 1 kwietnia 2018 r. do 31 grudnia 2018 r. przebywała na urlopie wychowawczym. Pracodawca jest zwolniony z opłacania za nią składek na FP i FGŚP w okresach:
 - 1 września 2017 r.–31 marca 2018 r. (7 miesięcy);
 - 1 stycznia 2019 r.–31 maja 2021 r. (29 miesięcy).
3. Pracownik jest zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy. Jego wynagrodzenie zasadnicze wynosi 2100,00 zł (kwota minimalnego wynagrodzenia w 2018 r.). W kwietniu 2018 r. pracownik chorował przez 27 dni. Wynagrodzenie brutto pracownika za kwiecień wyniosło w sumie 1514,64 zł. Pracodawca potrącił składkę na Fundusz Pracy oraz składkę na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (gdyby pracownik nie chorował, to otrzymałby 2100,00 zł).
4. Pracownik jest zatrudniony na 1/2 etatu i jest to jego jedyne zatrudnienie. Jego wynagrodzenie zasadnicze wynosi 1500,00 zł (minimalne wynagrodzenie w 2018 r. wynosi 2100,00 zł). Pracodawca nie jest zobowiązany do potrącenia składki na Fundusz Pracy, ale potrąci składkę na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

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. 117, przykład na dole strony – Do usunięcia.

Str. 118, pierwszy akapit u góry – Zmiana treści akapitu i przykładu:

Kwota kosztów uzyskania przychodów wynoszących 50% przychodu jest limitowana – w ciągu całego roku nie może przekroczyć górnej granicy pierwszego przedziału skali podatkowej, czyli 85 528,00 zł. Oznacza to, że jeżeli w ciągu roku kwota 50% kosztów uzyskania przychodów ze wszystkich umów zawartych przez tę samą osobę osiągnie poziom 85 528,00 zł, to od następnych umów koszty uzyskania będą wynosiły 20% uzyskanego przychodu.

Pracodawca zawarł umowę o dzieło z osobą, która ma wykonać program komputerowy. Wykonanie programu jest przejawem działalności twórczej i korzysta z praw autorskich. Pracodawca ustalił wysokość wynagrodzenia na 15 000,00 zł brutto. Koszty uzyskania przychodów wyniosły 7500,00 zł:

$$15\,000,00\text{ zł} \times 50\% = 7500,00\text{ zł}.$$

W przypadku zawarcia kolejnych umów o dzieło z tą samą osobą tak ustalone koszty uzyskania przychodów podlegają w roku podatkowym sumowaniu (narastająco) do kwoty 85 528,00 zł. Po jej przekroczeniu nie będzie możliwe stosowanie kosztów uzyskania przychodu w wysokości 50%.

Str. 118, przykład pośrodku strony, punkt 1 – Ze względu na zmianę katalogu działalności twórczej od 2018 r. przykład powinien dotyczyć napisania programu komputerowego.

Str. 123, wiersz 18 od góry – Zmiana na: „do 10. dnia następnego miesiąca”.

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

Str. 132, ostatnie zdanie przed przykładem – Zmiana treści zdania i przykładu:

Podstawa wymiaru składki chorobowej dla zleceniobiorcy została natomiast ograniczona i nie może przekraczać miesięcznie 250% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia – w 2018 r. wynosi ono 4443,00 zł, czyli w tym roku miesięczna podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie chorobowe zleceniobiorcy nie może być wyższa od ustalonego limitu 11 107,50 zł.

W kwietniu w spółce z o.o. na podstawie umowy-zlecenia zatrudniono zleceniobiorcę. Z tego tytułu został on zgłoszony do ubezpieczeń społecznych, w tym do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego. W umowie ma określone miesięczne wynagrodzenie w kwocie 14 000,00 zł. Wyplacono mu je w dniu 30 kwietnia 2018 r. W związku z uzyskanym przez niego wynagrodzeniem spółka jest zobowiązana do wyliczenia i odprowadzenia do ZUS składek na ubezpieczenia społeczne:

- podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i wypadkowe będzie kwota 14 000,00 zł;
- podstawą wymiaru składki na ubezpieczenie chorobowe będzie kwota 11 107,50 zł (limit podstawy wymiaru składki).

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 30.06.2018 r.

Str. 134, przykład – Zmiana treści przykładu:

Pracownica została zatrudniona na podstawie umowy o pracę przez firmę „A” 17 stycznia 2018 r. i od tego dnia została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych (w tym ubezpieczenia chorobowego). Wcześniej pracowała w firmie „B” na podstawie umowy o pracę, a jej staż pracy wynosi ogółem 5 lat. Umowa z firmą „B” została zakończona 30 listopada 2017 r. Ponieważ przerwa między obydwojema okresami ubezpieczenia chorobowego wyniosła łącznie 48 dni, okres wyczekiwania w przypadku tej pracownicy musi rozpocząć bieg na nowo. Przy założeniu, że pracownica zachoruje w styczniu 2018 r., to prawo do wynagrodzenia chorobowego będzie miała po upływie 30 dni, czyli od 16 lutego 2018 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 urlopów 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

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. 177, trzeci i czwarty akapit od dołu – Zmiana treści na:

W tym samym terminie, w którym pracodawca jest zobowiązany do przekazania dokumentów rozliczeniowych, musi on również zapłacić składki. Od 1 stycznia 2018 r. pracodawcy wpłacają zsumowane składki na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na swój indywidualny numer rachunku (nazywany rachunkiem składkowym). Zapłaconą przez pracodawcę kwotę rozdysponuje na poszczególne fundusze Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

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:

$$\begin{array}{r} 78\,000,00 \text{ zł} \times 121 \text{ dni} \times 0,08 \\ \hline \phantom{78\,000,00 \text{ zł}} = 2068,60 \text{ zł} \end{array}$$

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

Str. 180, Tabela 21 – Należy usunąć pierwszy wiersz tabeli dotyczący deklaracji PIT-40.

Str. 180, przypis 36 – Nowelizacja aktu prawego: *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. 180–181 – Do usunięcia cała treść sekcji „Roczne obliczenie podatku przez płatnika na wniosek podatnika (PIT-40). Od 2018 r. deklaracja PIT-40 została wycofana.

Str. 181, akapit o PIT-11 – Zmiana treści akapitu na:

Każdy zakład pracy, który wypłacał wynagrodzenia zatrudnionym osobom, ma obowiązek sporządzenia deklaracji PIT-11, czyli informacji o dochodach i pobranych zaliczkach. Informację tę należy sporządzić za każdy rok kalendarzowy w terminie do końca lutego następnego roku. Na podstawie informacji PIT-11 pracownik rozlicza się do końca kwietnia z podatku dochodowego od osób fizycznych.

Str. 185, punkt 10 – Od 2018 r. wypełnia się tylko jedno polecenie przelewu, w związku z czym należy zmienić wypunktowanie i dodać kolejne:

Informacje do wypełnienia polecenia przelewu:

- poz. 1 – nazwa odbiorcy: Zakład Ubezpieczeń Społecznych;
- poz. 2 – numer rachunku składowego pracodawcy;
- poz. 3 – polecenie przelewu;
- poz. 4 – kwota składek do zapłaty;
- poz. 5 – kwota składek do zapłaty słownie;
- poz. 6 – nazwa pracodawcy;
- poz. 7 – tytuł wpłaty: składki ZUS 06/2014.

Dokument polecenia przelewu składek na ubezpieczenie społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (stan prawny na dzień 01.01.2018 r.)

- Składki na ubezpieczenie społeczne: 1049,54 zł;
- Składki na ubezpieczenie zdrowotne: 715,22 zł;
- Składki FP i FGŚP: 202,94 zł;
- **Suma składek do zapłaty: 1967,70 zł.**

Str. 191-192, wzory 41-43 – Do usunięcia polecenia przelewu z tych wzorów. W zamian należy wstawić wzór:

Forma polecenia przelewu / wpłaty gotówkowej. Zawiera następujące pola:

- nazwa odbiorcy:** Zakład Ubezpieczeń Społecznych
- nr rachunku odbiorcy:** 5 3 6 0 0 0 0 0 1 0 2 6 0 0 1 8 9 4 1 4 9 1 0 2 3
- waluta:** PLN
- kwota:** 1 9 6 7 , 7 0
- nr rachunku zlecienniodawcy/przelew / kwota słownie (wpłata):** jeden tysiąc dziewięćset sześćdziesiąt siedem złotych 70/100
- nazwa zlecienniodawcy:** ZCA Consulting Sp. z o.o.
- tytułem:** składki ZUS 06/2014
- tytułem cd.:**
- pieczęć, data i podpis(y) zlecienniodawcy:**
- Opłata:**
- 06**

Str. 194, Sprawdź siebie, punkt 8 – Do usunięcia.

Str. 195, 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	• 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	–	• umowa na okres próbny • umowa na czas określony (w tym szczególny 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. 196, Tabela 23 – Zmiana treści tabeli:

Rodzaj umowy o pracę	Termin wypowiedzenia
Umowa na okres próbny	• 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	• do 21.02.2016 r. – 2 tygodnie, jeżeli w umowie zawarto taką klauzulę • od 22.02.2016 r.: – 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	• 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. 197, 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. 198, wiersz 12 od dołu – Zmiana terminu wniesienia odwołania z 7 dni na 21 dni.

Str. 204, 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)

pieczęć nagłówkowa pracodawcy
REGON: 489426009, PKD:
NIP: 8941491023

ŚWIADECTWO PRACY

1. STWIERDZA SIĘ, ŻE:			
imię (imiona) i nazwisko pracownika Roman Kołodziejczyk		imię rodziców Wacław, Zofia	
data urodzenia 18-05-1965		PESEL 65051813418	
był zatrudniony w		w okresie	
pracodawca ZCA Consulting Sp. z o.o. Ul. Strzegomska 280 54-432 Wrocław		od 01-08-2013	do 30-06-2014
		w wymiarze wymiar czasu pracy 8/8 (pełny wymiar); umowa na czas określony	
2. W OKRESIE ZATRUDNIENIA PRACOWNIK WYKONYWAŁ PRACĘ TYMCZASOWĄ NA RZECZ:			
nie wykonywał			
3. W OKRESIE ZATRUDNIENIA PRACOWNIK WYKONYWAŁ PRACĘ:			
od	do	zajmowane stanowisko lub pełnione funkcje	
01-08-2013	28-02-2014	Spec. ds. kadr i płac	
01-03-2014	30-06-2014	Z-ca Kierownika działu kadr i płac	
4. STOSUNEK PRACY USTAŁ W WYNIKU:			
a) rozwiązania	tryb i podstawa prawna rozwiązania stosunku pracy z upływem czasu, na który była zawarta (art.30 §1 pkt.4 KP)		
b) wygaśnięcia	podstawa prawna wygaśnięcia stosunku pracy		
5. ZOSTAŁ ZASTOSOWANY SKRÓCONY OKRES WYPOWIEDZENIA UMOWY O PRACĘ NA PODSTAWIE ART.36 ¹ §1 KODEKSU PRACY			
okres, o który został skrócony okres wypowiedzenia, uprawniający do odszkodowania nie został zastosowany			
6. W OKRESIE ZATRUDNIENIA PRACOWNIK:			
1) wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze		urlop wypoczynkowy wykorzystany w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy 13 dni (104 godz.) ekwiwalentu	
w tym		urlop wypoczynkowy wykorzystany na podstawie art.167 ² Kodeksu pracy w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy nie wykorzystał	
2) korzystał z urlopu bezpłatnego		okres trwania urlopu bezpłatnego i podstawa prawna jego udzielenia nie korzystał	
3) wykorzystał urlop ojcowski w wymiarze		urlop ojcowski na podstawie art.182 ³ Kodeksu Pracy nie wykorzystał	
4) wykorzystał urlop rodzicielski w wymiarze		urlop rodzicielski na podstawie art.182 ^{1a} §1 Kodeksu pracy nie wykorzystał	
5) wykorzystał urlop wychowawczy		okres wykorzystanego urlopu wychowawczego nie wykorzystał	
6) korzystał z ochrony stosunku pracy, o której mowa w art.186 ⁸ § 1 pkt 2 Kodeksu pracy		okres ochrony stosunku pracy nie korzystał	
7) wykorzystał zwolnienie od pracy przewidziane w art.188 Kodeksu pracy		liczba dni zwolnienia wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy nie wykorzystał	
8) był niezdolny do pracy przez okres		liczba dni, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie - zgodnie z art.92 Kodeksu pracy, w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy 4 dni	
9)		dni, za które pracownik nie zachował prawa do wynagrodzenia, zgodnie z art.92 §1 ¹ Kodeksu pracy, przypadające w okresie od dnia 1 stycznia 2003 r. do dnia 31 grudnia 2003 r. brak	
10) odbył służbę wojskową w okresie		okres odbywania czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych nie odbył	
11) wykonywał pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze		okresy wykonywania pracy oraz jej rodzaj i zajmowane stanowiska nie wykonywał	
12) wykorzystał dodatkowy urlop albo inne uprawnienia lub świadczenia przewidziane przepisami prawa pracy		nie wykorzystał	
13)		okresy nieskładkowe, przypadające w okresie zatrudnienia wskazanym w ust.1, uwzględniane przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty chorobowe: od 10-06-2014 do 13-06-2014	
7. INFORMACJA O ZAJĘCIU WYNAGRODZENIA			
oznaczenie komornika i numer sprawy egzekucyjnej KOMORNIK REWIRU I : KM/310/2014		wysokość potrąconych kwot 2 076,53 zł	
8. INFORMACJE UZUPEŁNIAJĄCE			

POUCZENIE

Pracownik może w ciągu 7 dni od dnia otrzymania świadectwa pracy wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie tego świadectwa.

W razie nieuwzględnienia wniosku, pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa pracy do Sądu Rejonowego - Sądu Pracy: **Wrocław U. Podwale 30** (podstawa prawna art.97 §2¹ Kodeksu pracy)

.....
pieczęć i podpis pracodawcy lub osoby działającej w jego imieniu

pieczęć nagłówkowa pracodawcy
REGON: 489426009, PKD:
NIP: 8941491023

ŚWIADECTWO PRACY

1. STWIERDZA SIĘ, ŻE:			
imię (imiona) i nazwisko pracownika Magdalena Kozłowska		imię rodziców Władysław, Maria	
data urodzenia 16-05-1981		PESEL 81051603206	
była zatrudniona w		w wymiarze	
pracodawca ZCA Consulting Sp. z o.o. Ul. Strzegomska 280 54-432 Wrocław	od 01-02-2014 01-05-2014	do 30-04-2014 03-07-2014	wymiar czasu pracy 1/1 (pełny wymiar); umowa na czas okres próbny 1/1 (pełny wymiar); umowa na czas określony
2. W OKRESIE ZATRUDNIENIA PRACOWNICA WYKONYWAŁA PRACĘ TYMCZASOWĄ NA RZECZ:			
nie wykonywała			
3. W OKRESIE ZATRUDNIENIA PRACOWNICA WYKONYWAŁA PRACĘ:			
zajmowane stanowisko lub pełnione funkcje Spec ds.analiz			
4. STOSUNEK PRACY USTAŁ W WYNIKU:			
tytuł i podstawa prawna rozwiązania stosunku pracy			
a) rozwiązania	przez pracodawcę bez zachowania okresu wypowiedzenia (art.30 §1 pkt.3 KP) z przyczyn leżących po stronie pracownika i zawinionych przez pracownika (art.52 §1 KP)		
b) wygaśnięcia	podstawa prawna wygaśnięcia stosunku pracy -----		
5. ZOSTAŁ ZASTOSOWANY SKRÓCONY OKRES WYPOWIEDZENIA UMOWY O PRACĘ NA PODSTAWIE ART.36 ¹ §1 KODEKSU PRACY			
okres, o który został skrócony okres wypowiedzenia, uprawniający do odszkodowania nie został zastosowany			
6. W OKRESIE ZATRUDNIENIA PRACOWNICA:			
1) wykorzystała urlop wypoczynkowy w wymiarze	urlop wypoczynkowy wykorzystany w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy 10 dni (80 godz.) ekwiwalentu		
w tym	urlop wypoczynkowy wykorzystany na podstawie art.167 ² Kodeksu pracy w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy nie wykorzystała		
2) korzystała z urlopu bezpłatnego	okres trwania urlopu bezpłatnego i podstawa prawna jego udzielenia nie korzystała		
3) wykorzystała urlop ojcowski w wymiarze	urlop ojcowski na podstawie art.182 ³ Kodeksu Pracy nie dotyczy		
4) wykorzystała urlop rodzicielski w wymiarze	urlop rodzicielski na podstawie art.182 ³ §1 Kodeksu pracy nie wykorzystała		
5) wykorzystała urlop wychowawczy	okres wykorzystanego urlopu wychowawczego nie wykorzystała		
6) korzystała z ochrony stosunku pracy, o której mowa w art.186 ⁸ § 1 pkt 2 Kodeksu pracy	okres ochrony stosunku pracy nie korzystała		
7) wykorzystała zwolnienie od pracy przewidziane w art.188 Kodeksu pracy	liczba dni zwolnienia wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy nie wykorzystała		
8) była niezdolna do pracy przez okres	liczba dni, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie - zgodnie z art.92 Kodeksu pracy, w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy nie była		
9)	dni, za które pracownik nie zachował prawa do wynagrodzenia, zgodnie z art.92 §1 ¹ Kodeksu pracy, przypadające w okresie od dnia 1 stycznia 2003 r. do dnia 31 grudnia 2003 r. brak		
10) odbył służbę wojskową w okresie	okres odbywania czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych nie odbyła		
11) wykonywała pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze	okresy wykonywania pracy oraz jej rodzaj i zajmowane stanowiska nie wykonywała		
12) wykorzystała dodatkowy urlop albo inne uprawnienia lub świadczenia przewidziane przepisami prawa pracy	nie wykorzystała		
13)	okresy nieskładkowe, przypadające w okresie zatrudnienia wskazanym w ust.1, uwzględniane przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty brak		
7. INFORMACJA O ZAJĘCIU WYNAGRODZENIA			
oznaczenie komornika i numer sprawy egzekucyjnej -----		wysokość potrąconych kwot -----	
8. INFORMACJE UZUPEŁNIAJĄCE -----			

POUCZENIE

Pracownik może w ciągu 7 dni od dnia otrzymania świadectwa pracy wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie tego świadectwa.

W razie nieuwzględnienia wniosku, pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa pracy do Sądu Rejonowego - Sądu Pracy: **Wrocław U. Podwale 30** (podstawa prawna art.97 §2¹ Kodeksu pracy)

pieczęć i podpis pracodawcy lub osoby działającej w jego imieniu

Str. 221, Tabela 29 – Zmiana nagłówka i treści tabeli:

Tabela 29. Obowiązujący w Polsce od 1 października 2017 r. wiek emerytalny dla osób urodzonych po 31 grudnia 1948 r.

Kobiety	Mężczyźni
co najmniej 60 lat	co najmniej 65 lat