

**Wkładka aktualizacyjna na rok 2018 do podręcznika
J. Musiałkiewicza „Zarys przedsiębiorczości – podręcznik”
(wyd. 2015 r.) (opracowana według stanu na 31.08.2018 r.)**

Str. 85, przypis 31 – W sierpniu 2018 r. stopa kredytu lombardowego wynosi 2,5% (jest taka sama jak w maju 2015 r.).

Str. 96, wiersz 12 od góry – (www.knf.gov.pl → DLA KONSUMENTA → LISTA OSTRZEŻEŃ PUBLICZNYCH).

Str. 96, wiersz 4 od dołu – (www.bfg.pl → LISTA PODMIOTÓW OBJĘTYCH GWARANCJAMI).

Str. 96, przypis 34 – W sierpniu 2018 r. 1 euro miało równowartość ok. 4,30 zł.

Str. 106, przypis 41 – W sierpniu 2018 r. minimalna wysokość emerytury wynosi 1029,80 zł.

Str. 125, tabela 15, wiersz 2 – W dniu 12 września 2018 r. został zlikwidowany stały polubowny sąd konsumencki działający przy Prezesie Urzędu Komunikacji Elektronicznej.

Str. 125, tabela 15, wiersz 3 – Sąd Polubowny przy Komisji Nadzoru Finansowego (www.knf.gov.pl → DLA KONSUMENTA → Sąd Polubowny).

Str. 126, tabela 15 cd., wiersz 2 – Od 11 października 2015 r. działalność Rzecznika Ubezpieczonych została zastąpiona przez działalność Rzecznika Finansowego (www.rf.gov.pl).

Rzecznik Finansowy prowadzi działalność na rzecz osób fizycznych będących klientami podmiotów rynku finansowego, czyli m.in. banków, zakładów ubezpieczeń, funduszy i towarzystw emerytalnych, spółdzielczych kas oszczędnościowo-kredytowych, instytucji pożyczkowych czy funduszy inwestycyjnych.

Jeżeli osoba fizyczna będąca klientem podmiotu rynku finansowego jest niezadowolona ze sposobu załatwienia reklamacji przez ten podmiot, może ona zwrócić się z wnioskiem do Rzecznika Finansowego o podjęcie przez niego odpowiednich działań.

Osoby fizyczne będące klientami podmiotów rynku finansowego mogą również wnieść do Rzecznika Finansowego wniosek o wszczęcie pozasądowego postępowania w sprawie rozwiązania sporu między klientem a podmiotem rynku finansowego. Udział podmiotu rynku finansowego w takim postępowaniu jest obowiązkowy. Opłata za wniesienie wniosku wynosi 50 zł.

Str. 128, wiersz 8 od góry – W Ustawie z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców wprowadzono nową definicję działalności gospodarczej. Według tej ustawy:

- działalność gospodarcza jest to zorganizowana działalność zarobkowa, wykonywana we własnym imieniu i w sposób ciągły.
- nie stanowi działalności gospodarczej działalność wykonywana przez osobę fizyczną, której przychód należny z tej działalności nie przekracza w żadnym miesiącu 50% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę (jest to tzw. działalność nieewidencjonowana).

Str. 154, wiersz 22 od góry – Bardzo wielu rzeczy można dowiedzieć się w prowadzonym przez Ministerstwo Przedsiębiorczości i Technologii punkcie kontaktowym www.biznes.gov.pl. Jest to serwis przeznaczony dla osób zamierzających rozpocząć i prowadzących działalność gospodarczą. Serwis ten prowadzi m.in. Centrum Pomocy Przedsiębiorcy, z którym można kontaktować się telefonicznie w dni powszednie (z wyłączeniem świąt) w godzinach od 7:00 do 17:00 pod numerem 801-055-088 lub 22 765-67-32. W sprawach podatkowych najprościej jest zadzwonić do Krajowej Informacji Skarbowej (tel. 801-055-055) lub zwrócić się do najbliższego urzędu skarbowego, natomiast w sprawach z zakresu prawa pracy – do okręgowych inspektoratów Państwowej Inspekcji Pracy, które znajdują się w każdym województwie.

Str. 162, wiersz 2 od dołu – W 2018 r. ryczałt od przychodów ewidencjonowanych mogą opłacać podatnicy, którzy rozpoczynają działalność gospodarczą, oraz ci z podatników, którzy kontynuują działalność, jeżeli w 2017 r.:

- przychody z działalności prowadzonej indywidualnie nie przekroczyły 1 078 425,00 zł;
- suma przychodów wszystkich wspólników spółki (cywilnej lub jawnej) nie przekroczyła kwoty 1 078 425,00 zł.

Str. 164, tabela 20

Skala podatku dochodowego od osób fizycznych w 2018 r.

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

* W 2018 r. kwota zmniejszająca podatek waha się od 0 do 1440 zł – w zależności od wysokości podstawy obliczenia podatku (dochodu podatnika).

Źródło: Ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych został opublikowany (tekst jedn. Dz.U. z 2018 r., poz. 1509, z późn. zm.).

Str. 165, przypis 70 – W 2018 r. księgi rachunkowe muszą prowadzić te przedsiębiorstwa, które w 2017 r. osiągnęły przychody ze sprzedaży towarów i produktów oraz z operacji finansowych w wysokości 8 627 400 zł.

Str. 169, tabela 22, kolumna 2 – Obecnie nie ma obowiązku dołączania do wniosku o rejestrację spółki w KRS wypełnionych formularzy RG-OP, ZUS ZPA i NIP-2.

Przedsiębiorca wpisany do KRS ma natomiast obowiązek złożenia w urzędzie skarbowym wypełnionego formularza NIP-8 – Zgłoszenie identyfikacyjne / zgłoszenie aktualizacyjne w zakresie danych uzupełniających. Jeżeli przedsiębiorca będzie płatnikiem składek na ubezpieczenia społeczne, wypełniony formularz NIP-8 należy złożyć w urzędzie skarbowym w terminie 7 dni od dnia dokonania wpisu do KRS. Jeżeli przedsiębiorca nie będzie płatnikiem składek, termin ten wynosi 21 dni.

Str. 170, wiersz 14 od góry – W przypadku gdy wartość transakcji z innym przedsiębiorstwem przekracza równowartość 15 000 zł, korzystanie z rachunku bankowego przy dokonywaniu płatności lub jej przyjmowaniu jest konieczne i wynika z obowiązujących przepisów prawnych (do końca 2016 roku limit ten wynosił 15 000 euro).

Str. 172, wiersz 2 od góry – www.zus.pl → Baza wiedzy → Składki, wskaźniki, odsetki).

Str. 173, przypis 72 – Szczegółowy zakres i układ informacji, jakie powinny być zawarte w sprawozdaniu finansowym, zostały określone w *Ustawie z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości* (tekst jedn. Dz.U. z 2018 r., poz. 395, z późn. zm.).

Str. 180, wiersz 7 od góry – Od października 2017 r. mężczyzna osiąga wiek emerytalny po ukończeniu 65 lat, a kobieta po ukończeniu 60 lat.

Str. 183, rysunek 26; strona 184, wiersz 15 od góry (podatki bezpośrednie)

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

1. **Podatek od niektórych instytucji finansowych (tzw. podatek bankowy).** Podatnikami tego podatku są m.in. banki, spółdzielcze kasy oszczędnościowo-kredytowe, zakłady ubezpieczeń i instytucje pożyczkowe, a przedmiotem opodatkowania są aktywa podmiotów będących podatnikami podatku.
2. **Podatek od sprzedaży detalicznej (tzw. podatek od supermarketów).** Podatnikami tego podatku są sprzedawcy detaliczni, a przedmiotem opodatkowania podatkiem jest przychód ze sprzedaży detalicznej. (W okresie od 15 listopada 2016 r. do 31 grudnia 2018 r. podatek od sprzedaży detalicznej jest zawieszony).

Obydwa ww. podatki są podatkami bezpośrednimi – majątkowymi.

Str. 190, wiersz 22 od góry (stopa bezrobocia) – W Polsce stopa bezrobocia w lipcu 2018 r. wynosiła 5,9% – oznacza to, że średnio wśród każdych 100 osób, które pracują lub poszukują pracy, prawie 6 osób stanowią bezrobotni.

Str. 195, wiersz 22 od dołu (stopa inflacji) – W 2017 r. stopa inflacji wyniosła 2%, co oznacza, że w 2017 r. w porównaniu z 2016 r. na zakup takiego samego zestawu towarów i usług należało wydać o 2% więcej pieniędzy.

Str. 217, wiersz 2 od dołu – W związku z wejściem w życie przepisów Unii Europejskiej o ochronie danych osobowych (RODO) całkowitej zmianie ulega treść klauzul wpisywanych w dokumentach występujących przy poszukiwaniu pracy. Nie ma jednej obowiązującej wszystkich treści klauzuli o wyrażeniu zgody na przetwarzanie danych osobowych w związku z procesem rekrutacji. W przepisach o ochronie danych osobowych powiedziane jest, że zgoda na przetwarzanie danych osobowych powinna być dobrowolna, konkretna, świadoma i jednoznaczna. Przykładowo jej treść może mieć następujące brzmienie: *„Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych przez (nazwa firmy) w celu prowadzenia rekrutacji na stanowisko (nazwa stanowiska)”*. Na podstawie takiej zgody można przetwarzać dane osobowe tylko w związku z rekrutacją na konkretne stanowisko, a po zakończeniu rekrutacji pracodawca powinien usunąć dane osobowe kandydatów, którzy nie otrzymali pracy. Jeżeli kandydat do pracy chce, aby jego dane osobowe były przetwarzane również w przyszłości na potrzeby innych rekrutacji, do treści klauzuli należy dodać zdanie: *„Wyrażam również zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych w celu prowadzenia przyszłych rekrutacji na inne stanowiska przez ww. firmę”*.

Str. 220, wiersz 3 od dołu – *Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych przez (nazwa firmy) w celu prowadzenia rekrutacji na stanowisko (nazwa stanowiska). Wyrażam również zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych w celu prowadzenia przyszłych rekrutacji na inne stanowiska przez ww. firmę.*

Str. 224, przypis 85 – Wzór kwestionariusza osobowego dla osoby ubiegającej się o zatrudnienie został zamieszczony w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (tekst jedn. Dz.U. z 2017 r., poz. 894).

Str. 230, wiersz 15 od dołu (umowa o pracę)

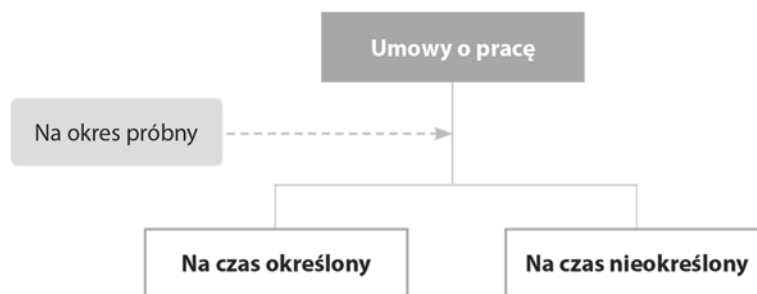
Umowę o pracę powinna być zawarta na piśmie przed rozpoczęciem pracy przez pracownika. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca – **przed dopuszczeniem pracownika do pracy** – ma obowiązek przekazania pracownikowi pisemnego potwierdzenia ustaleń umowy o pracę.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

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

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

Str. 232–233 (rodzaje umów o pracę) – Od 22 lutego 2016 r. zmieniły się przepisy dotyczące umów o pracę.

Umowy o pracę można podzielić na dwie grupy: umowy na czas określony oraz umowy na czas nieokreślony. Każdą umowę o pracę można poprzedzić umową na okres próbny (rys. 29).



Rys. 29. Rodzaje umów o pracę

Tabela 27. Rodzaje umów o pracę i ich charakterystyka

Rodzaj umowy o pracę	Charakterystyka
Umowa o pracę na okres próbny	Umowa ta może poprzedzać zarówno umowę o pracę na czas określony, jak i umowę o pracę na czas nieokreślony. Nie ma jednak obowiązku, aby była ona zawarta – zależy to wyłącznie od woli pracodawcy i pracownika. Maksymalny okres, na jaki może być zawarta, wynosi 3 miesiące. Co do zasady umowa na okres próbny z tym samym pracownikiem może być zawarta tylko jeden raz. Umowa na okres próbny pozwala pracodawcy poznać poziom kwalifikacji i kompetencji zawodowych pracownika, natomiast pracownikowi pozwala na dokładne poznanie warunków pracy. Po okresie próbnym pracownik i pracodawca mogą podpisać inny rodzaj umowy o pracę, ale mogą też podjąć decyzję, że po zakończeniu okresu próbnego nie przedłużą stosunku pracy.
Umowa na czas nieokreślony (nazywana umową bezterminową)	Umowa ta jest zawierana wtedy, gdy strony przewidują długi i stabilny okres zatrudnienia. Dlatego w momencie jej podpisywania nie określa się, jak długo będzie trwało zatrudnienie (stosunek pracy).
Umowa o pracę na czas określony	Jest to umowa, której czas jest dokładnie oznaczony, np. umowa na okres od 1 lipca 2016 r. do 31 grudnia 2016 r. Zatrudnianie tego samego pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony jest ograniczone dwoma warunkami: <ul style="list-style-type: none"> • łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony nie może przekroczyć 33 miesięcy; • łączna liczba umów na czas określony nie może przekroczyć trzech. <p>Po przekroczeniu tych limitów – zgodnie z prawem pracy – pracownik jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Limity te wynikają z przepisów kodeksu pracy i nie mogą być zmienione nawet wtedy, gdy zgadzają się na to i pracownik, i pracodawca. Przy sprawdzaniu, czy pracownik nie przekroczył ww. limitów, nie jest ważne, jak długie były przerwy w zatrudnieniu tego pracownika.</p> <p>Ograniczeń dotyczących umowy o pracę na czas określony nie stosuje się jedynie w następujących sytuacjach:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. jeżeli umowa o pracę na czas określony została zawarta w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy – czyli jeżeli jest to tzw. „umowa na zastępstwo”. Jest ona zawierana w sytuacji, gdy pracodawca musi znaleźć zastępstwo dla pracownika, który nie może pracować z powodu usprawiedliwionej nieobecności w pracy (np. w związku z urlopem macierzyńskim czy długotrwałym zwolnieniem lekarskim); 2. jeżeli umowa o pracę na czas określony została zawarta w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym; 3. jeżeli umowa o pracę na czas określony została zawarta w celu wykonywania pracy przez okres kadencji;

Rodzaj umowy o pracę	Charakterystyka
	4. jeżeli pracodawca wskaże leżące po jego stronie obiektywne przyczyny odstąpienia od opisanych wcześniej ograniczeń. Jednak w tym przypadku pracodawca w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia umowy ma obowiązek zawiadomienia o tym w formie pisemnej lub elektronicznej okręgowego inspektora pracy (czyli osoby zatrudnionej w Państwowej Inspekcji Pracy) i wskazania przyczyn zawarcia takiej umowy.

Str. 235, przepis 88 – Regulamin pracy określa prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników, związane z porządkiem w zakładzie pracy. Regulaminu nie muszą posiadać pracodawcy zatrudniający mniej niż 50 pracowników.

Str. 241, wiersz 1 od góry (dodatkowy urlop macierzyński) – Od 1 stycznia 2016 r. nie występuje już dodatkowy urlop macierzyński, za to wydłużeniu uległ urlop rodzicielski.

Str. 246, przepis 98 – Do końca 2016 r. regulamin wynagrodzeń musieli posiadać pracodawcy zatrudniający co najmniej 20 pracowników. Od 2017 r. regulamin wynagrodzeń muszą posiadać pracodawcy zatrudniający co najmniej 50 pracowników.

Str. 241, wiersz 11 od góry (urlop rodzicielski)

Pracownicy oprócz urlopu macierzyńskiego mają również prawo do urlopu rodzicielskiego. Maksymalny okres tego urlopu wynosi:

- 32 tygodnie – w przypadku urodzenia jednego dziecka;
- 34 tygodnie – w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.

Urlop rodzicielski jest udzielany na pisemny wniosek pracownika – jednorazowo albo w częściach. Może być on wykorzystany nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia. Z urlopu rodzicielskiego może korzystać matka lub ojciec dziecka albo oboje rodzice jednocześnie. W tym ostatnim przypadku łączny wymiar urlopu rodzicielskiego matki i ojca nie może przekroczyć 32 lub 34 tygodni. Za czas urlopu rodzicielskiego przysługuje zasiłek macierzyński.

Str. 241, wiersz 19 od góry (urlop ojcowski)

Pracownik – ojciec wychowujący dziecko ma prawo do urlopu ojcowskiego. Wymiar urlopu ojcowskiego wynosi dwa tygodnie. Pracownik ma prawo, a nie obowiązek skorzystania z urlopu ojcowskiego. Z prawa tego może skorzystać jednak tylko do ukończenia przez dziecko **24. miesiąca życia**. Za czas urlopu ojcowskiego przysługuje zasiłek macierzyński.

Str. 241, przykład

Ewa Wójcik urodziła 1 lutego 2016 r. córkę Kingę. Ojcem jest Paweł Wójcik. Po urodzeniu córki Ewa Wójcik wykorzystała 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, a następnie wystąpiła do pracodawcy z wnioskiem o skrócenie wymiaru urlopu macierzyńskiego i po 14 tygodniach wróciła do pracy. Pozostałe 6 tygodni urlopu macierzyńskiego wykorzystał Paweł Wójcik jako tak zwany „urlop macierzyński”. Bezpośrednio po wykorzystaniu 6 tygodni tego urlopu Paweł Wójcik, będąc pracownikiem, skorzystał z 2 tygodni urlopu ojcowskiego, a następnie z 32 tygodni urlopu rodzicielskiego.

Tak więc po urodzeniu Kingi Wójcik 14 tygodni spędziła z nią w domu matka, wykorzystując część urlopu macierzyńskiego, a 40 tygodni przebywał z nią ojciec, wykorzystując pozostałą część urlopu macierzyńskiego (6 tygodni), urlop ojcowski (2 tygodnie) oraz urlop rodzicielski (32 tygodnie).

Str. 246, przepis 97 – W 2018 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wynosi 2100 zł brutto.

Str. 246, przepis 98 – Do końca 2016 r. regulamin wynagrodzeń musieli posiadać pracodawcy zatrudniający co najmniej 20 pracowników. Od 2017 r. regulamin wynagrodzeń muszą posiadać pracodawcy zatrudniający co najmniej 50 pracowników.

Str. 249, tabela 28 – W 2018 r. zmieniła się wysokość składki na ubezpieczenie wypadkowe finansowanej przez pracodawcę. Składka ta wynosi:

- 1,67% podstawy wymiaru składki – w przypadku pracodawców zgłaszających do ubezpieczenia wypadkowego nie więcej niż 9 osób;
- od 0,40% do 3,33% podstawy wymiaru składki – w przypadku pracodawców zgłaszających do ubezpieczenia wypadkowego 10 lub więcej osób.

Pozostałe składki są takie same jak w 2013 r.

Str. 254, wiersze 20 i następne (PIT-12 i PIT-40) – obecnie pracownik nie może zwrócić się do pracodawcy z wnioskiem o to, aby pracodawca dokonał za niego rocznego rozliczenia podatku dochodowego od osób fizycznych. W związku z tym formularze PIT-12 i PIT-40 są już nieaktualne. Obecnie pracownik może rozliczyć się z podatku dochodowego od osób fizycznych samodzielnie lub może zwrócić się z wnioskiem w tej sprawie do urzędu skarbowego. Jeżeli pracownik chce, aby rozliczenia jego podatku dokonał urząd skarbowy, musi złożyć do połowy kwietnia do urzędu skarbowego wypełniony elektronicznie wniosek o sporządzenie zeznania podatkowego (PIT-WZ). Następnie urząd skarbowy przygotowuje zeznanie PIT-37, które po sprawdzeniu przez pracownika może być przez niego zaakceptowane bądź odrzucone. W przypadku odrzucenia pracownik samodzielnie musi do końca kwietnia dokonać rozliczenia podatku dochodowego za poprzedni rok.

Str. 262, wiersz 13 od góry (wypowiedzenie) – Na mocy wypowiedzenia umowy o pracę przez jedną ze stron mogą być rozwiązane umowy zawarte na okres próbny, umowy zawarte na czas określony oraz umowy zawarte na czas nieokreślony.

Str. 262, wiersz 13 od dołu (bez przypisu) (terminy wypowiedzenia umów o pracę na czas nieokreślony i określony)

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

Str. 262, przypis 108 – Od 2016 r. przepisy dotyczące wypowiedzenia umów o pracę na czas określony są takie same jak przepisy dotyczące wypowiedzenia umów o pracę na czas nieokreślony. W związku z tym treść przypisu 108 jest już nieaktualna.

Str. 276, wiersz 1 od góry, Ustawy

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn. Dz.U. z 2018 r., poz. 1025, z późn. zm.).

Ustawa z dnia 27 maja 2004 r. o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi (tekst jedn. Dz.U. z 2018 r., poz. 1355, z późn. zm.).

Ustawa z dnia 12 maja 2011 r. o kredycie konsumenckim (tekst jedn. Dz.U. z 2018 r., poz. 993, z późn. zm.).

Ustawa z dnia 30 maja 2014 r. o prawach konsumenta (Dz.U. z 2017 r., poz. 683, z późn. zm.).

Ustawa z dnia 5 sierpnia 2015 r. o rozpatrywaniu reklamacji przez podmioty rynku finansowego i o Rzeczniku Finansowym (tekst jedn. Dz.U. z 2017 r., poz. 2270, z późn. zm.).

Str. 276, wiersz 14 od góry, Strony internetowej – W związku z likwidacją urzędu Rzecznika Ubezpieczonych i powołaniem Urzędu Rzecznika Finansowego aktualny zapis w tym wierszu ma postać:

Rzecznik Finansowy www.rf.gov.pl

Str. 276, wiersz 12 od dołu, Ustawy

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn. Dz.U. z 2018 r., poz. 1025, z późn. zm.).

Ustawa z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych (tekst jedn. Dz.U. z 2017 r., poz. 1577, z późn. zm.).

Ustawa z dnia z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz.U. z 2018 r., poz. 646, z późn. zm.).

Str. 276, wiersz 3 od dołu – Obecnie nie funkcjonuje Ministerstwo Gospodarki, lecz Ministerstwo Przedsiębiorczości i Technologii – adres strony internetowej to www.mpit.gov.pl.

Str. 276, wiersz 2 od dołu – Serwis informacyjno-usługowy dla przedsiębiorcy – www.biznes.gov.pl.

Str. 277, wiersz 20 od dołu, Ustawy

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn. Dz.U. z 2018 r., poz. 1025, z późn. zm.).

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2018 r., poz. 917, z późn. zm.).

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych)¹. Rozporządzenie to weszło w życie 25 maja 2018 r. i jest częścią krajowych systemów prawnych we wszystkich państwach członkowskich Unii Europejskiej.

Ustawa z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych stanowi uzupełnienie przepisów Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) i pozwala na ich skuteczne stosowanie w Polsce.

Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (tekst jedn. Dz.U. z 2018 r., poz. 594, z późn. zm.).

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2018 r., poz. 1265, promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z późn. zm.).

¹ Rozporządzenie w Polsce jest określane jako RODO (rozporządzenie o danych osobowych), a po angielsku jako GDPR (*General Data Protection Regulation*).