



# **Informator płacowy**

**Wskaźniki i stawki  
aktualne  
od 1 marca 2019 roku**



## **WYNAGRODZENIA**

Wynagrodzenie minimalne w 2019 roku .....	8
Minimalna stawka godzinowa przy umowach zlecenia od 1 stycznia 2019 r. ....	8
Minimalne kwoty dodatku za godzinę pracy w porze nocnej w 2018 i 2019 roku .....	9
Dodatki za godziny nadliczbowe.....	9
Współczynnik urlopowy w 2019 roku .....	10
Minimalne stawki osób zatrudnionych na umowę o pracę w podstawowym systemie czasu pracy za godzinę pracy w poszczególnych miesiącach 2019 roku .....	11
Przeciętne wynagrodzenie .....	11
Wpłaty na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych .....	12
Kwota wolna od potrąceń obowiązująca od 1 stycznia 2019 r., obliczona na bazie płacy minimalnej 2.250 zł (przy założeniu, że pracownik pracuje na pełny etat i przysługują mu podstawowe koszty uzyskania przychodów oraz kwota zmniejszająca miesięczne zaliczki podatkowe, wynosi 1.633,78 zł) .....	12
Kwoty wolne od potrąceń obowiązujące w 2018 i 2019 roku .....	13
Potrącanie kar pieniężnych .....	13
Potrącanie zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi.....	14
Potrącenia dobrowolne na rzecz innych podmiotów niż pracodawca .....	14
Wysokość kwot wolnych od potrąceń w 2019 roku (w złotych) proporcjonalna do wymiaru etatu.....	14
Potrącanie kar pieniężnych .....	15
Potrącanie zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi.....	15
Potrącenia dobrowolne na rzecz innych podmiotów niż pracodawca .....	15
Potrącenia z zasiłków od 1 marca 2019 r. ....	16

## **ROZLICZANIE NALEŻNOŚCI PO ZMARŁYM PRACOWNIKU/ZLECENIOBIORCY**

### **ODPRAWY**

Odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nieleżących po stronie pracownika w 2019 roku.....	19
--	----

Odprawa emerytalno-rentowa .....	19
Odprawa pośmiertna .....	19

### **UBEZPIECZENIA**

---

Zgłoszenie do ubezpieczeń i wyrejestrowanie z nich .....	20
Stopy procentowe składek na ubezpieczenia społeczne w 2018 roku .....	22
Składka na ubezpieczenie zdrowotne .....	22
Składki na FGŚP i FP .....	22
Składka na Fundusz Emerytur Pomostowych .....	23
Składki pracowników młodocianych .....	24
Kwota rocznego ograniczenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe .....	24
Podstawa wymiaru składki na dobrowolne ubezpieczenie chorobowe .....	25
Odsetki należne z tytułu nieprzekazanych w terminie składek do OFE .....	25
Wpłaty na indywidualne konto emerytalne .....	25
Składki na urlopie wychowawczym w 2019 roku .....	26
Ubezpieczenia społeczne osób wykonujących umowę zlecenia lub umowę o dzieło .....	26

### **SKŁADKI NA UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE DLA PRZEDSIĘBIORCÓW**

---

Minimalna wysokość składek na ZUS dla przedsiębiorców zarówno opłacających składkę na dobrowolne ubezpieczenie chorobowe j ak i nieopłacających składki na dobrowolne ubezpieczenie chorobowe za 2019 r. ....	31
Składka na ubezpieczenie zdrowotne przedsiębiorców w 2018 roku .....	32
Składki na ZUS dla nowych firm .....	32

### **ZASIŁKI**

---

Minimalna podstawa wymiaru wynagrodzenia chorobowego i zasiłku chorobowego .....	34
Minimalna stawka dzienna świadczeń chorobowych w 2019 roku .....	35
Wskaźnik waloryzacji podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, przyjętej do obliczenia świadczenia rehabilitacyjnego .....	35
Zasiłek pogrzebowy .....	36

Kwota 250% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia .....	36
Zasiłek dla bezrobotnych .....	37
Jednorazowe odszkodowania za wypadki przy pracy .....	38

### **ŚWIADCZENIA RODZINNE**

---

Zasiłek rodzinny .....	39
Dodatki do zasiłku rodzinnego .....	39

### **EMERYTURY I RENTY OD 1 MARCA 2018 R.**

---

Kwota bazowa .....	41
Świadczenia określone w ustawie o emeryturach i rentach z FUS .....	41
Świadczenia określone w ustawie o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych .....	41
Przychody dodatkowe a zmniejszenia emerytury lub renty .....	42

### **CZAS PRACY**

---

Czas pracy dla okresów rozliczeniowych 1-miesięcznych w 2019 roku .....	43
Wymiar czasu pracy przy 3-miesięcznych okresach rozliczeniowych w 2019 roku .....	43
Wymiar czasu pracy przy 4-miesięcznych okresach rozliczeniowych w 2019 roku .....	44
Wymiar czasu pracy dla 6-miesięcznych okresów rozliczeniowych w 2019 roku .....	44
Wymiar czasu pracy przy 12-miesięcznym okresie rozliczeniowym w 2019 roku .....	44

### **ŚWIĘTA**

---

Dni ustawowo wolne od pracy w 2019 roku .....	45
Wykaz świąt w 2019 roku, które przypadają w innym dniu niż niedziela .....	45

### **ZFŚS**

---

Wysokość świadczenia urlopowego w 2019 roku przy założeniu, że odpowiada ona wysokości odpisu podstawowego na ZFŚS .....	46
---	----

### WYSOKOŚĆ ŚWIADCZENIA URLOPOWEGO

---

Urlopy pracownicze .....	47
Okresy, od których zależy wymiar urlopu wypoczynkowego (20 lub 26 dni).....	49

### URLOP PROPORCJONALNY

---

Urlop okolicznościowy .....	50
Uprawnienia rodzicielskie rodziców ubezpieczonych ubezpieczeniem chorobowym .....	51
Długość zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w 2019 roku.....	52
Długość zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego w 2019 roku .....	52
Wysokość zasiłku macierzyńskiego .....	54

### UPRAWNIENIA PRACOWNICZE

---

Okresy wypowiedzenia umów o pracę .....	55
Tryb rozwiązania umowy o pracę .....	56
Skracanie lub wydłużanie okresów wypowiedzenia .....	58
Przerwy na karmienie dziecka piersią.....	59
Ograniczenia w zatrudnianiu kobiet w ciąży i pracowników opiekujących się dziećmi do 4. roku życia .....	59
Dodatkowe obowiązki związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych .....	61
Badania profilaktyczne pracowników.....	63
Prawo do zasiłku opiekuńczego w przypadku sprawowania opieki nad zdrowym dzieckiem do 8 lat .....	64

### PODATKI

---

Formularze składane przez płatników .....	66
Termin składania i forma informacji i deklaracji podatkowych.....	67
Pracownicy .....	68
Zleceniobiorcy i inni współpracownicy.....	68
Kiedy trzeba wykazać przychody z innych źródeł .....	69

Skala podatku dochodowego w 2019 roku .....	71
Grzywna za przestępstwo skarbowe w 2019 roku .....	72

### **ODSETKI**

Odsetki od zaległości podatkowych (w stosunku rocznym) .....	73
Obniżone odsetki od zaległości podatkowych od 1 stycznia 2017 r. ....	73
Podwyższone odsetki od zaległości podatkowych (150% stawki podstawowej) .....	74
Odsetki ustawowe (w stosunku rocznym) .....	74

### **PODRÓŻE SŁUŻBOWE**

Dieta w delegacji krajowej (podróż nieprzekraczająca doby) .....	76
Dieta w podróży krajowej trwającej dłużej niż dobę .....	76
Dieta po zmniejszeniu jej o każdy zapewniony posiłek .....	76
Ryczałty na noclegi i dojazdy .....	76
Delegacje zagraniczne – diety i limity na nocleg w hotelu .....	77

### **SAMOCHÓD**

Samochód służbowy wykorzystywany do celów prywatnych .....	81
Stawki za kilometr przebiegu pojazdów prywatnych używanych do celów służbowych .....	81
Maksymalny limit kilometrów na jazdy lokalne pojazdem prywatnym używanym do celów służbowych .....	82

# Wynagrodzenia

## Wynagrodzenie minimalne w 2019 roku

Wymiar etatu	Kwota
cały etat	2.250 zł
3/4 etatu	1.687,50 zł
1/2 etatu	1.125 zł
1/3 etatu	750,00 zł
1/4 etatu	562,50 zł

### Podstawa prawna

Art. 4 i art. 6 ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (tekst jedn.: Dz.U. z 2017 r. poz. 847).

Rozporządzenie Rady Ministrów z 11 września 2018 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2019 r. [Dz.U. z 2018 r. poz. 1794].

## Minimalna stawka godzinowa przy umowach zlecenia od 1 stycznia 2019 r.

Wysokość minimalnej stawki godzinowej, o której mowa w art. 1 pkt 1a ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, od 1 stycznia 2019 r. wynosi **14,70 zł**.

### Podstawa prawna

Rozporządzenie Rady Ministrów z 11 września 2018 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2019 r. [Dz.U. z 2018 r. poz. 1794].



### Minimalne kwoty dodatku za godzinę pracy w porze nocnej w 2018 i 2019 roku

Miesiąc	Kwota dodatku za godzinę pracy w porze nocnej	
	2018 rok	2019 rok
<b>Styczeń</b>	2,50 zł	2,56 zł
<b>Luty</b>	2,63 zł	2,81 zł
<b>Marzec</b>	2,39 zł	2,68 zł
<b>Kwiecień</b>	2,63 zł	2,68 zł
<b>Maj</b>	2,63 zł	2,68 zł
<b>Czerwiec</b>	2,50 zł	2,96 zł
<b>Lipiec</b>	2,39 zł	2,45 zł
<b>Sierpień</b>	2,39 zł	2,68 zł
<b>Wrzesień</b>	2,63 zł	2,68 zł
<b>Październik</b>	2,28 zł	2,45 zł
<b>Listopad</b>	2,50 zł	2,96 zł
<b>Grudzień</b>	2,76 zł	2,81 zł

#### Podstawa prawna

Art. 151<sup>8</sup> § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2018 r. poz. 917 ze zm.).

### Dodatki za godziny nadliczbowe

Rodzaj nadgodzin	Okres, w którym wystąpiły nadgodziny	Dodatek
<b>Dobowe</b>	W nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, oraz w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy	100%
<b>Dobowe</b>	W pozostałych dniach	50%

Rodzaj nadgodzin	Okres, w którym wystąpiły nadgodziny	Dodatek
<b>Średnio-tygodniowe</b>	Z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w nadgodzinach dobowych	100%

## Podstawa prawna

Art. 151<sup>1</sup>, art. 151<sup>2</sup>, art. 151<sup>3</sup> ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2018 r. poz. 917 ze zm.).

## Współczynnik urlopowy w 2019 roku

Wymiar etatu	Współczynnik
Cały etat	20,92
1/2 etatu	10,46
3/4 etatu	15,69
1/4 etatu	5,23
1/3 etatu	6,97

Powyższy współczynnik urlopowy stosuje się wyłącznie w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył prawo do urlopu wypoczynkowego, bez względu na to, czy nabyte prawo do ekwiwalentu w danym roku dotyczy urlopu bieżącego – nabytego w tym roku, czy też urlopu zaległego, za rok poprzedni. Decydująca jest data nabycia prawa do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, a nie data nabycia samego prawa do urlopu.

## Podstawa prawna

Art. 171 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2018 r. poz. 917 ze zm.).

§ 19 rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. nr 2, poz. 14 ze zm.).

### Minimalne stawki osób zatrudnionych na umowę o pracę w podstawowym systemie czasu pracy za godzinę pracy w poszczególnych miesiącach 2019 roku

Miesiąc	Nominalny wymiar czasu pracy (w godz.)	Minimalna stawka godzinowa przy pełnym etacie
Styczeń	176	12,79*
Luty	160	14,07*
Marzec	168	13,40*
Kwiecień	168	13,40*
Maj	168	13,40*
Czerwiec	152	14,81*
Lipiec	184	12,23
Sierpień	168	13,40*
Wrzesień	168	13,40*
Październik	184	12,23
Listopad	152	14,81*
Grudzień	160	14,07*

\* Kwoty zaokrąglone o 1 grosz w górę, by po przemnożeniu przez nominalny wymiar czasu z danego miesiąca uzyskać kwotę nie niższą niż 2.250 zł brutto.

### Przeciętne wynagrodzenie

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w IV kwartale 2018 roku	4.863,74 zł
---	-------------

#### Podstawa prawna

Komunikat prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z 11 lutego 2019 r. w sprawie przeciętnego wynagrodzenia w czwartym kwartale 2018 roku (M.P. z 2019 r. poz. 155) .

## Wpłaty na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

Okres	Kwota	40,65%
Marzec – Maj 2019 roku	4.863,74 zł	1.977,11 zł
Wpłaty dokonuje się w wysokości kwoty stanowiącej iloczyn 40,65% przeciętnego wynagrodzenia i liczby pracowników odpowiadającej różnicy między zatrudnieniem zapewniającym osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości 6% a rzeczywistym zatrudnieniem osób niepełnosprawnych.		

### Podstawa prawna

Art. 2 pkt 4 oraz art. 21 ust. 1 ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tekst jedn.: Dz.U. z 2018 r. poz. 511 ze zm.).

**Kwota wolna od potrąceń obowiązująca od 1 stycznia 2019 r., obliczona na bazie płacy minimalnej 2.250 zł (przy założeniu, że pracownik pracuje na pełny etat i przysługują mu podstawowe koszty uzyskania przychodów oraz kwota zmniejszająca miesięczne zaliczki podatkowe, wynosi 1.633,78 zł)**

Lp.	Składniki	Działanie	Kwota
1.	Wynagrodzenie za pracę		2.250,00 zł
2.	Podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne		2.250,00 zł
3.	Składka na ubezpieczenie emerytalne	Poz. 2 × 9,76%	219,60 zł
4.	Składka na ubezpieczenia rentowe	Poz. 2 × 1,5%	33,75 zł
5.	Składka na ubezpieczenie chorobowe	Poz. 2 × 2,45%	55,13 zł
6.	Suma składek na ubezpieczenie społeczne	Poz. 3 + poz. 4 + poz. 5	308,48 zł
7.	Podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne	Poz. 2 – poz. 6	1.941,52 zł
8.	Składka na ubezpieczenie zdrowotne naliczona	Poz. 7 × 9%	174,74 zł
9.	Część składki na ubezpieczenie zdrowotne do odliczenia od podatku	Poz. 7 × 7,75%	150,47 zł
10.	Koszty uzyskania przychodu		111,25 zł

## Wskaźniki i stawki aktualne od 1 marca 2019 r.

Lp.	Składniki	Działanie	Kwota
11.	Podstawa obliczenia zaliczki na podatek po zaokrągleniu do pełnych złotych	Poz. 1 – poz. 6 – poz. 10	1.830,00 zł
12.	Zaliczka na podatek	(Poz. 11 × 18%) – 46,33 zł	283,07 zł
13.	Zaliczka na podatek do przekazania na rachunek urzędu skarbowego po zaokrągleniu do pełnych złotych	Poz. 12 – poz. 9	133,00 zł
14.	Kwota netto	Poz. 1 – poz. 6 – poz. 8 – poz. 13	1.633,78 zł

### Kwoty wolne od potrąceń obowiązujące w 2018 i 2019 roku

**Potrącanie sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne oraz potrącanie należności na rzecz pracodawcy**

**(100% minimalnego wynagrodzenia po odliczeniach podatkowo-składkowych)**

Rok obowiązywania kwoty wolnej	KUP podstawowe, PIT-2	KUP podstawowe, bez PIT-2	KUP podwyższone, PIT-2	KUP podwyższone, bez PIT-2
2019	1.633,78 zł	1.587,78 zł	1.638,78 zł	1.592,78 zł
2018	1.530,00 zł	1.483,00 zł	1.535,00 zł	1.488,00 zł

### Potrącanie kar pieniężnych

**(90% minimalnego wynagrodzenia po odliczeniach podatkowo-składkowych)**

Rok obowiązywania kwoty wolnej	KUP podstawowe, PIT-2	KUP podstawowe, bez PIT-2	KUP podwyższone, PIT-2	KUP podwyższone, bez PIT-2
2019	1.470,40 zł	1.429,00 zł	1.474,90 zł	1.433,50 zł
2018	1.377,00 zł	1.334,70 zł	1.381,50 zł	1.339,20 zł

## Potrącanie zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi

[75% minimalnego wynagrodzenia po odliczeniach podatkowo-składkowych]				
Rok obowiązywania kwoty wolnej	KUP podstawowe, PIT-2	KUP podstawowe, bez PIT-2	KUP podwyższone, PIT-2	KUP podwyższone, bez PIT-2
2019	1.225,34 zł	1.190,84 zł	1.229,09 zł	1.194,59 zł
2018	1.147,50 zł	1.112,25 zł	1.151,25 zł	1.116,00 zł

## Potrącenia dobrowolne na rzecz innych podmiotów niż pracodawca

[80% minimalnego wynagrodzenia po odliczeniach podatkowo-składkowych]				
Rok obowiązywania kwoty wolnej	KUP podstawowe, PIT-2	KUP podstawowe, bez PIT-2	KUP podwyższone, PIT-2	KUP podwyższone, bez PIT-2
2019	1.307,02 zł	1.270,22 zł	1.311,02 zł	1.274,22 zł
2018	1.224,00 zł	1.186,40 zł	1.228,00 zł	1.190,40 zł

## Wysokość kwot wolnych od potrąceń w 2019 roku (w złotych) proporcjonalna do wymiaru etatu

Potrącanie sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne oraz potrącanie należności na rzecz pracodawcy				
[100% minimalnego wynagrodzenia po odliczeniach podatkowo-składkowych]				
Wymiar etatu	KUP podstawowe, PIT-2	KUP podstawowe, bez PIT-2	KUP podwyższone, PIT-2	KUP podwyższone, bez PIT-2
1/4	464,39	411,7	469,43	416,7
1/3	597,02	542,92	602,06	547,92
1/2	850,39	803,39	855,39	808,39
3/4	1.242,10	1.196,1	1.247,1	1.201,1

### Potrącanie kar pieniężnych

(90% minimalnego wynagrodzenia po odliczeniach podatkowo-składkowych)				
Wymiar etatu	KUP podstawowe, PIT-2	KUP podstawowe, bez PIT-2	KUP podwyższone, PIT-2	KUP podwyższone, bez PIT-2
1/4	417,95	370,53	422,49	375,03
1/3	537,32	488,63	541,85	493,13
1/2	765,35	723,05	769,85	727,55
3/4	1.117,89	1.076,49	1.122,39	1.080,99

### Potrącanie zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi

(75% minimalnego wynagrodzenia po odliczeniach podatkowo-składkowych)				
Wymiar etatu	KUP podstawowe, PIT-2	KUP podstawowe, bez PIT-2	KUP podwyższone, PIT-2	KUP podwyższone, bez PIT-2
1/4	348,29	308,78	352,07	312,53
1/3	447,77	407,19	451,55	410,94
1/2	637,79	602,54	641,54	606,29
3/4	931,58	897,08	935,33	900,83

### Potrącenia dobrowolne na rzecz innych podmiotów niż pracodawca

(80% minimalnego wynagrodzenia po odliczeniach podatkowo-składkowych)				
Wymiar etatu	KUP podstawowe, PIT-2	KUP podstawowe, bez PIT-2	KUP podwyższone, PIT-2	KUP podwyższone, bez PIT-2
1/4	371,51	329,36	375,54	333,36
1/3	477,62	434,34	481,65	438,34
1/2	680,31	642,71	684,31	646,71
3/4	993,68	956,88	997,68	960,88

### Potrącenia z zasiłków od 1 marca 2019 r.

TYTUŁ POTRĄCENIA	OD 1 LIPCA 2018 R. DO 28 LUTEGO 2019 R.	OD 1 MARCA 2019 R.
Sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie należności alimentacyjnych oraz należności alimentacyjne potrącane na wniosek wierzyciela na podstawie przedłożonego przez niego tytułu wykonawczego	<b>500 zł</b>	<b>514,30 zł</b>
Potrącanie sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne	<b>825 zł</b>	<b>848,60 zł</b>
Należności, o których mowa w art. 139 ust. 1 pkt 1 i 2 i 6-9 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, tj. m.in. świadczenia wypłacone zaliczkowo lub nienależnie pobrane	<b>660 zł</b>	<b>678,88 zł</b>
Należności z tytułu odpłatności w domach pomocy społecznej, zakładach opiekuńczo-leczniczych lub zakładach pielęgnacyjno-opiekuńczych	<b>200 zł</b>	<b>205,72 zł</b>

#### Podstawa prawna:

Art. 139-141 ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jedn.: Dz.U. z 2018 r. poz. 1270 ze zm.).

Komunikat ministra rodziny, pracy i polityki społecznej z 13 lutego 2019 r. w sprawie wskaznika waloryzacji emerytur i rent w 2019 r. (M.P. z 2019 r. poz. 176),

Komunikat Prezesa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z 18 lutego 2019 r. w sprawie miesięcznej kwoty przeciętnej emerytury, miesięcznej kwoty przeciętnej renty z tytułu niezdolności do pracy, miesięcznej kwoty przeciętnej renty rodzinnej, wypłacanych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, (M.P. z 2019 r. poz. 202).



## Rozliczanie należności po zmarłym pracowniku/zleceniobiorcy

STATUS ZMARŁEGO		WYMAGANE DOKUMENTY							
rodzaj zatrudnienia	stan rodzinny								
	małżonek	dzieci nieletnie	dzieci pełnoletnie do 25 lat uczące się	dzieci pełnoletnie do 25 lat nieuczące się, ale uprawniające do renty rodzinnej z innych przyczyn	dzieci pełnoletnie, nieuczące się, bez prawa do renty rodzinnej	akt zgonu	aktualny akt małżeństwa	akty urodzenia dzieci	dokument stwierdzający opiekę prawną
pracownik	TAK	TAK				X	tylko, gdy brak danych w akcie zgonu	X	X
	TAK		TAK			X			X
	TAK			TAK		X			X
	TAK				TAK	X			X
		TAK				X		X	X
			TAK			X			X
				TAK		X			X
					TAK	X			X
						X			X
dziecko/zlecenie	bez znaczenia					X			X

OBOWIĄZKI ZATRUDNIAJĄCEGO								
zaświadczenie ze szkoły/ uczelni o kontynuowaniu nauki	akt notarialny lub posta- nowienie sądu o nabyciu spadku	oświadczenie o właściwo- ści urzędu skarbowego (składa każdy pełnoletni i uprawniony)	oświadczenie o sposobie przekazania należności (składa każdy uprawniony)	odprawa pośmiertna *)	wynagrodzenie stanowi: prawa majątkowe (PM), spadek (S)	odbiorcy należności	podatek od należności (z pominięciem odprawy pośmiertnej)	dokumenty do wystawienia dla wszystkich odbiorców należności
		X	X	TAK	PM	matłzonek	TAK	PIT-11
X		X	X	TAK	PM	matłzonek i dzieci	TAK	PIT-11
		X	X	TAK	PM	matłzonek i dzieci	TAK	PIT-11
		X	X	TAK	PM	matłzonek	TAK	PIT-11
		X	X	TAK	PM	opiekun prawny dzieci	TAK	PIT-11
X		X	X	TAK	PM	dzieci	TAK	PIT-11
		X	X	TAK	PM	dzieci	TAK	PIT-11
	X		X		S	spadkobiercy		zaśw. o pobra- niu spadku
	X		X		S	spadkobiercy		zaśw. o pobra- niu spadku
	X		X		S	spadkobiercy		zaśw. o pobra- niu spadku

# Odprawy

## Odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nieleżących po stronie pracownika w 2019 roku

Okres zatrudnienia pracownika	Wysokość odprawy
Krócej niż 2 lata u danego pracodawcy	1-miesięczne wynagrodzenie
Jeżeli pracownik przepracował u danego pracodawcy 2 lata i więcej lat, jednak nie więcej niż 8 lat	2-miesięczne wynagrodzenie
Ponad 8 lat u danego pracodawcy	3-miesięczne wynagrodzenie
Maksymalna wysokość odprawy wynosi w 2019 roku 33.750 zł (2.250 zł × 15).	

### Podstawa prawna

Art. 8 ust. 1 i 4 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jedn.: Dz.U. z 2018 r. poz. 1969 ze zm.).

## Odprawa emerytalno-rentowa

Wysokość odprawy
1-miesięczne wynagrodzenie, bez względu na długość okresu zatrudnienia. Kwotę tę ustala się według zasad przyjętych do obliczania ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Pracownik, który otrzymał odprawę rentową lub emerytalną, nie może ponownie nabyć do niej prawa. Wyższa odprawa emerytalno-rentowa może przysługiwać pracownikowi na podstawie obowiązującego u pracodawcy układu zbiorowego pracy (ewentualnie regulaminu wynagradzania) albo na podstawie przepisów szczególnych, tzw. pragmatyk pracowniczych.

### Podstawa prawna

Art. 9<sup>1</sup> ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2018 r. poz. 917 ze zm.).

## Odprawa pośmiertna

Okres zatrudnienia pracownika w firmie	Wysokość odprawy
Jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat	1-miesięczne wynagrodzenie
Jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat	3-miesięczne wynagrodzenie
Jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat	6-miesięczne wynagrodzenie

### Podstawa prawna

Art. 93 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2018 r. poz. 917 ze zm.).

# Ubezpieczenia

## Zgłoszenie do ubezpieczeń i wyrejestrowanie z nich

Termin	Obowiązek płatnika składek
W terminie 7 dni od daty powstania obowiązku ubezpieczenia	Zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych
Do 5. dnia miesiąca	Opłacenie składki, przestanie deklaracji rozliczeniowej i imiennych raportów miesięcznych za poprzedni miesiąc – jeśli pracodawca jest jednostką budżetową lub samorządową jednostką budżetową
Do 10. dnia miesiąca	Opłacenie składki, przestanie deklaracji rozliczeniowej za poprzedni miesiąc w przypadku osób fizycznych opłacających składki wyłącznie za siebie
Do 15. dnia miesiąca	Opłacenie składki, przestanie deklaracji rozliczeniowej i imiennych raportów miesięcznych za poprzedni miesiąc, jeśli pracodawca jest pozostałym płatnikiem
Na 30 dni przed terminem przejścia pracownika na emeryturę	Złożenie wniosków o emeryturę w organie rentowym
W terminie 7 dni od: 1) daty zatrudnienia pierwszego pracownika lub powstania stosunku prawnego uzasadniającego objęcie ubezpieczeniami pierwszej osoby, 2) daty powstania obowiązku ubezpieczeń emerytalnego i rentowych dla ubezpieczonych wyłącznie zobowiązanych do płacenia składek na własne ubezpieczenie albo składek na ubezpieczenie osób z nimi współpracujących	Zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych płatnika składek

W terminie 14 dni od zaistnienia zmian, stwierdzenia nieprawidłowości we własnym zakresie lub otrzymania zawiadomienia o stwierdzeniu nieprawidłowości przez ZUS	Zawiadomienie wskazanej przez ZUS jednostki organizacyjnej o wszelkich zmianach w stosunku do danych wykazanych w zgłoszeniu, o którym mowa w art. 43 ustawy systemowej
Nie później niż do 30 kwietnia następnego roku kalendarzowego	Sprawdzenie prawidłowości danych przekazanych do ZUS w imiennym raporcie miesięcznym dotyczącym danego roku kalendarzowego
W terminie 7 dni od stwierdzenia nieprawidłowości we własnym zakresie lub otrzymania zawiadomienia z ZUS	Złożenie imiennego raportów miesięcznych korygujących. Jeżeli konieczność korekty danych zgłoszonych w imiennym raporcie miesięcznym jest wynikiem stwierdzenia nieprawidłowości przez ZUS w drodze: <b>1)</b> decyzji – imienny raport miesięczny korygujący powinien być złożony nie później niż w terminie 7 dni od uprawomocnienia się decyzji, <b>2)</b> kontroli – imienny raport miesięczny korygujący powinien być złożony nie później niż w terminie 30 dni od dnia otrzymania protokołu kontroli
W ciągu 7 dni od wygaśnięcia tytułu do ubezpieczeń	Wyrejestrowanie zwalnianego pracownika z ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego
Nie później niż do 31 marca danego roku za poprzedni rok kalendarzowy	Przekazanie informacji „Zgłoszenie danych o pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze”

### Podstawa prawna

Art. 36 ust. 4 i 11, art. 41 ust. 7a i 7b, art. 43 ust. 1 art. 44, art. 47 ust. 1 pkt 2 i 3, i ust. 7 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn.: Dz.U. z 2019 r. poz. 300).

Art. 38 ustawy z 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (tekst jedn.: Dz.U. z 2018 r. poz. 1924 ze zm.).

## Stopy procentowe składek na ubezpieczenia społeczne w 2019 roku

Ubezpieczenia	Łącznie	Część finansowana przez ubezpieczonego	Część finansowana przez płatnika
emerytalne	19,52%	9,76%	9,76%
rentowe	8%	1,5%	6,5%
chorobowe	2,45%	2,45%	–
wypadkowe	od 0,40 do 3,60%	–	–

### Podstawa prawna

Art. 22 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn.: Dz.U. z 2019 r. poz. 300).

Ustawa z 21 grudnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. nr 291, poz. 1706).

## Składka na ubezpieczenie zdrowotne

W 2019 roku wysokość składki wynosi 9% podstawy wymiaru, z czego 7,75% potrąca się z zaliczki na podatek dochodowy, a 1,25% to kwota potrącana z dochodu ubezpieczonego. Składkę oblicza się od przychodu brutto (bez odliczania kosztów uzyskania przychodu, ale po odjęciu składek na ubezpieczenia emerytalno-rentowe i chorobowe):  $9\% \times (\text{wynagrodzenie brutto pracownika} - \text{składka na ubezpieczenia emerytalno-rentowe i chorobowe})$ .

### Podstawa prawna

Art. 79 ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (tekst jedn.: Dz.U. z 2018 r. poz. 1510 ze zm.).

## Składki na FGŚP i FP

FGŚP	0,10%
FP	2,45%

Składki te nalicza się od podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalno-rentowe. Nie stosuje się ograniczenia do kwoty 30-krotności.

### Podstawa prawna

Art. 29 ustawy z 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (tekst jedn.: Dz.U. z 2018 r. poz. 1443 ze zm.).

Art. 103–110 ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2018 r. poz. 1265 ze zm.).

## Składka na Fundusz Emerytur Pomostowych

Składki te należy opłacać przede wszystkim za pracownika, który spełnia łącznie następujące warunki:

- 1) urodził się po 31 grudnia 1948 r.,
- 2) wykonuje prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, których wykaz zawarty jest w załączniku nr 1 i 2 do ustawy z 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (tekst jedn.: Dz.U. z 2017 r. poz. 1778 ze zm.).

Podstawę wymiaru składek na Fundusz Emerytur Pomostowych stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe określona w art. 18 ust. 1, 2 i 8 oraz art. 21 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn.: Dz.U. z 2019 r. poz. 300).

Składka na Fundusz Emerytur Pomostowych w 2018 r. wynosi 1,5% podstawy wymiaru składek. Składka ta w całości jest finansowana ze środków pracodawcy, co oznacza, że z przychodu pracownika nie są potrącane z tego tytułu żadne kwoty.

### Podstawa prawna

Art. 35 i art. 36 ustawy z 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (tekst jedn.: Dz.U. z 2018 r. poz. 1924 ze zm.).

## Składki pracowników młodocianych

Marzec – Maj 2019 roku			
Podstawa wymiaru składki	Ubezpieczenie	Finansowanie	
		płatnik	ubezpieczony
<b>I rok nauki:</b> 4% = 194,55 zł	emerytalne	18,99 zł	18,99 zł
	rentowe	12,65 zł	2,92 zł
	chorobowe	—	4,77 zł
	wypadkowe	x	—
<b>II rok nauki:</b> 5% = 243,19 zł	emerytalne	23,74 zł	23,74 zł
	rentowe	14,89 zł	3,65 zł
	chorobowe	—	5,96 zł
	wypadkowe	x	—
<b>III rok nauki:</b> 6% = 291,82 zł	emerytalne	28,48 zł	28,48 zł
	rentowe	18,97 zł	4,38 zł
	chorobowe	—	7,15 zł
	wypadkowe	x	—

x — Stopa procentowa składki na ubezpieczenie wypadkowe wynosi od 0,40 do 3,60% podstawy.

### Podstawa prawna

Art. 18 ust. 1, art. 20 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn.: Dz.U. z 2019 r. poz. 300).

Rozporządzenie Rady Ministrów z 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (tekst jedn.: Dz.U. z 2018 r. poz. 2010 ze zm.).

## Kwota rocznego ograniczenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe

W 2019 roku	142.950 zł
-------------	------------

### Podstawa prawna

Obwieszczenie ministra rodziny, pracy i polityki społecznej z 23 listopada 2018 r. w sprawie kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w 2019 roku oraz przyjętej do jej ustalenia kwoty prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia (M.P. z 2018 r. poz. 1185).



### Podstawa wymiaru składki na dobrowolne ubezpieczenie chorobowe

Podstawa wymiaru składki na dobrowolne ubezpieczenie chorobowe jest ograniczona i nie może miesięcznie przekraczać 250% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej określonego na dany rok.

Maksymalna miesięczna podstawa wymiaru składki na dobrowolne ubezpieczenie chorobowe w 2019 r. wynosi 11.912,50 zł (4.765 zł × 250%) –M.P. z 2018 r. poz. 12313.

#### Podstawa prawna

Art. 20 ust. 3 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn.: Dz.U. z 2019 r. poz. 300).

### Odsetki należne z tytułu nieprzekazanych w terminie składek do OFE

Od 1 stycznia do 31 marca 2019 r.	1,50%
-----------------------------------	-------

#### Podstawa prawna

Komunikat prezesa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z 10 grudnia 2018 r. w sprawie wysokości odsetek należnych z tytułu nieprzekazania w terminie składek do otwartego funduszu emerytalnego (M.P. z 2018 r. poz. 1223).

### Wpłaty na indywidualne konto emerytalne

W 2019 roku	14.295 zł
-------------	-----------

#### Podstawa prawna

Art. 13 ust. 4 ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o indywidualnych kontach emerytalnych oraz indywidualnych kontach zabezpieczenia emerytalnego (tekst jedn.: Dz.U. z 2014 r. poz. 1147 ze zm.).

Obwieszczenie ministra rodziny, pracy i polityki społecznej z 30 października 2018 r. w sprawie wysokości kwoty wpłat na indywidualne konto emerytalne w roku 2019 (M.P. z 2018 r. poz. 1089).

## Składki na urlopie wychowawczym w 2019 roku

Maksymalna podstawa składek społecznych	2.859,00 zł (4.765 zł × 60%)
Minimalna podstawa składek społecznych	1.687,50 zł (2.250 × 75%)

### Podstawa prawna

Art. 1, art. 5 oraz art. 8 ustawy z 26 lipca 2013 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw [Dz.U. z 2013 r. poz. 983].

Obwieszczenie ministra rodziny, pracy i polityki społecznej z 23 listopada 2018 r. w sprawie kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w roku 2019 oraz przyjętej do jej ustalenia kwoty prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia [M.P. z 2018 r. poz. 1185].

## Ubezpieczenia społeczne osób wykonujących umowę zlecenia lub umowę o dzieło

Podmiot ubezpieczenia	Tytuł ubezpieczenia	Rodzaj ubezpieczenia			
		emerytalne	rentowe	chorobowe	wypadkowe
Pracownik	Umowa zlecenia zawarta nie z własnym pracodawcą i niewykonywana na jego rzecz – wynagrodzenie z umowy o pracę jest niższe od minimalnego	0	0	D	0
	Umowa zlecenia zawarta nie z własnym pracodawcą i niewykonywana na jego rzecz – wynagrodzenie z umowy o pracę jest wyższe od minimalnego	D	D	N	0, jeżeli osoba zainteresowana przystąpiła do dobrowolnych ubezpieczeń emerytalno-rentowych

Podmiot ubezpieczenia	Tytuł ubezpieczenia	Rodzaj ubezpieczenia			
		emerytalne	rentowe	chorobowe	wypadkowe
	Umowa zlecenia zawarta z własnym pracodawcą lub wykonywana na jego rzecz	0	0	0	0
Osoba niemająca innego tytułu ubezpieczenia	Umowa zlecenia jest jedynym tytułem do ubezpieczeń	0	0	D	0
Osoba mająca zawartą wcześniej umowę zlecenia	Kolejna (zawarta równolegle) umowa zlecenia	0	0	D	0
Osoba mająca zawartą wcześniej umowę zlecenia, z której otrzymuje wynagrodzenie równe co najmniej minimalnemu i takie jest jej wypłacone	Kolejna zawarta równolegle umowa zlecenia	D	D	N	0, jeżeli osoba zainteresowana przystąpiła do dobrowolnych ubezpieczeń
Osoba mająca zawartą wcześniej umowę zlecenia, z której otrzymuje wynagrodzenie niższe od minimalnego	Kolejna zawarta równolegle umowa zlecenia	0	0	D	0
Emeryt lub rencista zatrudniony na umowę o pracę	Umowa zlecenia zawarta nie z własnym pracodawcą i niewykonywana na jego rzecz	D	D	N	0, jeżeli osoba zainteresowana przystąpiła do ubezpieczeń emerytalno-rentowych
Emeryt lub rencista zatrudniony na umowę o pracę	Umowa zlecenia zawarta z własnym pracodawcą lub wykonywana na jego rzecz	0	0	0	0

Podmiot ubezpieczenia	Tytuł ubezpieczenia	Rodzaj ubezpieczenia			
		emerytalne	rentowe	chorobowe	wypadkowe
Osoby, które nie są zatrudnione na umowę o pracę u zamawiającego dzieło	Umowa o dzieło	N	N	N	N
Pracownik	Umowa o dzieło zawarta z własnym pracodawcą lub wykonywana na jego rzecz	0	0	0	0
Pracownik	Umowa o dzieło zawarta nie z własnym pracodawcą i niewykonywana na jego rzecz	N	N	N	N
Osoba niemająca zawartej innej umowy cywilnoprawnej i niebędąca pracownikiem	Umowa o dzieło	N	N	N	N
Emeryt, rencista zatrudniony na umowę o pracę	Umowa o dzieło zawarta z własnym pracodawcą lub wykonywana na jego rzecz	0	0	0	0
Emeryt, rencista zatrudniony na umowę o pracę	Umowa o dzieło zawarta nie z własnym pracodawcą i niewykonywana na jego rzecz	N	N	N	N
Osoba pobierająca zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego z innego tytułu (np. stosunku pracy)	Umowa zlecenia	D	D	N	0, jeżeli osoba zainteresowana przystąpiła do dobrowolnych ubezpieczeń emerytalnego i rentowych

Podmiot ubezpieczenia	Tytuł ubezpieczenia	Rodzaj ubezpieczenia			
		emerytalne	rentowe	chorobowe	wypadkowe
Osoba pobierająca zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego	Umowa o dzieło	N	N	N	N
Osoba przebywająca na urlopie wychowawczym z innego tytułu (np. stosunku pracy)	Umowa zlecenia	O	O	D	O
Uczeń i student do 26 lat	Umowa zlecenia	N	N	N	N
Uczeń i student do 26 lat	Umowa o dzieło	N	N	N	N
Członek Rady Nadzorczej otrzymujący wynagrodzenie i mający miejsce zamieszkania w Polsce	Umowa o dzieło jest jedynym tytułem do ubezpieczeń	O	O	N	N
Członek Rady Nadzorczej otrzymujący wynagrodzenie i który nie ma miejsca zamieszkania w Polsce		O	O	N	N
Członek Rady Nadzorczej, który nie otrzymuje wynagrodzenia i który ma miejsce zamieszkania w Polsce		N	N	N	N
Członek Rady Nadzorczej, który nie otrzymuje wynagrodzenia i który nie ma miejsca zamieszkania w Polsce		N	N	N	N

Podmiot ubezpieczenia	Tytuł ubezpieczenia	Rodzaj ubezpieczenia			
		emerytalne	rentowe	chorobowe	wypadkowe
Od 1 stycznia 2015 r. Członek Rady Nadzorczej otrzymujący wynagrodzenie i mający miejsce zamieszkania w Polsce	Umowa zlecenia bez względu na to, z kim zawarta	0	0	D	0

### Wyjaśnienie symboli:

**0** – ubezpieczenie obowiązkowe; **D** – ubezpieczenie dobrowolne; **N** – ubezpieczony nie podlega ubezpieczeniu

#### Podstawa prawna

Ustawa z 23 października 2014 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2014 r. poz. 1831 ze zm.).

## Składki na ubezpieczenia społeczne dla przedsiębiorców

Osoby prowadzące pozarolniczą działalność gospodarczą i osoby z nimi współpracujące, twórcy, artyści oraz osoby wykonujące wolny zawód same odprowadzają składki na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne.

Przypominamy, że od 1 stycznia 2009 r. podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne osób prowadzących pozarolniczą działalność jest ustalana raz do roku i obowiązuje w tej samej wysokości od 1 stycznia do 31 grudnia danego roku. Podstawę wymiaru składek stanowi zadeklarowana kwota, nie niższa jednak niż 60% prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia przyjętego do ustalenia kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek, czyli prognozowanego przecięt-

nego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej określonego w ustawie budżetowej na dany rok.

### Minimalna wysokość składek na ZUS dla przedsiębiorców zarówno opłacających składkę na dobrowolne ubezpieczenie chorobowe jak i nieopłacających składki na dobrowolne ubezpieczenie chorobowe za 2019 r.

Ubezpieczenia społeczne	Składki na ZUS styczeń – grudzień 2019 r.		
		z chorobowym	bez chorobowego
Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne: <b>2.859,00 zł</b>	emerytalne:	558,08 zł	558,08 zł
	rentowe:	228,72 zł	228,72 zł
	chorobowe:	70,05 zł	-
	wypadkowe*:	47,75 zł**	47,75 zł**
	Razem:	904,60 zł	834,55 zł
<b>Ubezpieczenie Zdrowotne</b>	<b>Składki na ZUS styczeń – grudzień 2019 r.</b>		
Podstawa wymiaru składki na ubezpieczenia zdrowotne: zostanie ogłoszona w styczniu 2019 r.	zdrowotne	zostanie ogłoszona w styczniu 2019 r.	
<b>Fundusz Pracy</b>	<b>Składki na ZUS styczeń – grudzień 2019 r.</b>		
Podstawa wymiaru składek na Fundusz Pracy: <b>2.859,00 zł</b>	Fundusz Pracy	70,05 zł	

\* Stopa procentowa składek na ubezpieczenie wypadkowe jest zróżnicowana dla poszczególnych płatników składek i ustalana w zależności od poziomu zagrożeń zawodowych i skutków tych zagrożeń. Od 1 kwietnia 2018 r. wynosi ona od 0,67% do 3,33%.

\*\* Kwota składki na ubezpieczenie wypadkowe obliczona stopą procentową w wysokości 1,67% obowiązującą od 1 kwietnia 2018 r., właściwą dla płatników składek zgłaszających w poprzednim roku kalendarzowym do ubezpieczenia wypadkowego przeciętnie miesięcznie nie więcej niż 9 osób.

## Składka na ubezpieczenie zdrowotne przedsiębiorców w 2019 roku

75% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia	3.803,56 zł
stawka 9%	342,32 zł
stawka do obliczenia podatku (7,75%)	294,78 zł

### Podstawa prawna

Art. 20 ust. 1 i 3, art. 22, art. 18 ust. 8 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn.: Dz.U. z 2019 r. poz. 300).

## Składki na ZUS dla nowych firm

Osoby prowadzące pozarolniczą działalność gospodarczą, które korzystają z preferencyjnych zasad opłacania składek za okres: styczeń–grudzień 2019 r. zapłacą składkę na ubezpieczenia społeczne, która nie może być niższa:

Ubezpieczenia społeczne	Składki na ZUS styczeń – grudzień 2019 r.		
		z chorobowym	bez chorobowego
Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne: 675,00 zł	emerytalne:	131,76 zł	131,76 zł
	rentowe:	54,00 zł	54,00 zł
	chorobowe:	16,54 zł	-
	wypadkowe*:	11,27 zł**	11,27 zł**
	Razem:	<b>213,57 zł</b>	<b>197,03 zł</b>
<b>Ubezpieczenie zdrowotne</b>	<b>Składki na ZUS styczeń – grudzień 2019 r.</b>		
Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia zdrowotne: zostanie ogłoszona w styczniu 2019 r.	zdrowotne	<b>zostanie ogłoszona w styczniu 2019 r.</b>	



Fundusz Pracy	Składki na ZUS styczeń – grudzień 2019 r.	
Podstawa wymiaru składek na Fundusz Pracy: <b>675,00 zł</b>	Fundusz Pracy	<b>16,54 zł</b> Uwaga: przedsiębiorcy, którzy nie posiadają innych tytułów do ubezpieczenia społecznego nie opłacają składki na Fundusz Pracy. Jeżeli jednak przedsiębiorca posiada inne tytuły do ubezpieczeń społecznych, np. umowę o pracę czy umowę zlecenia, wówczas ma obowiązek opłacać składkę na Fundusz Pracy, jeżeli łączna podstawa wymiaru składek wyniesie co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę.

- \* Stopa procentowa składek na ubezpieczenie wypadkowe jest zróżnicowana dla poszczególnych płatników składek i ustalana w zależności od poziomu zagrożeń zawodowych i skutków tych zagrożeń. Od 1 kwietnia 2018 r. wynosi ona od 0,67% do 3,33%.
- \*\* Kwota składki na ubezpieczenie wypadkowe obliczona stopą procentową w wysokości 1,67% obowiązującą od 1 kwietnia 2018 r., właściwą dla płatników składek zgłaszających w poprzednim roku kalendarzowym do ubezpieczenia wypadkowego przeciętnie miesięcznie nie więcej niż 9 osób.

### Podstawa prawna

Art. 18a ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn.: Dz.U. z 2019 r. poz. 300).

Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne przedsiębiorca ustala samodzielnie. W tym celu mnoży przeciętny miesięczny przychód z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej uzyskany w 2018 r. (ustalony zgodnie z art. 18c ust. 4 ustawy o sus), przez współczynnik. Wysokość współczynnika na 2019 r. wynosi **0,5083** (Mon. Pol. z 2018 r. poz. 1212).

Najniższa podstawa wymiaru składek nie może przekroczyć 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy i nie może być niższa niż 30% kwo-

ty minimalnego wynagrodzenia. Wynagrodzenia te w 2019 r. wynoszą odpowiednio: **4.765 zł** i **2.250 zł**.

Okres	od 1.01.2019 r.
Składki na ubezpieczenia społeczne	
Podstawa wymiaru:	nie niższa niż <b>675,00 zł</b> i nie wyższa niż <b>2.859,00 zł</b>
Rodzaj ubezpieczenia: - emerytalne (stawka 19,52%) - rentowe (stawka 8%) - chorobowe (stawka 2,45%) - wypadkowe (stawka x*)	przedsiębiorca samodzielnie oblicza wymienione składki od ustalonej przez siebie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne

**Uwaga:\*)** Dla płatników zgłaszających do ubezpieczenia wypadkowego nie więcej niż 9 ubezpieczonych stopa procentowa składki na ubezpieczenie wypadkowe wynosi 1,67% podstawy wymiaru.

## Zasiłki

**Minimalna podstawa wymiaru wynagrodzenia chorobowego i zasiłku chorobowego**

Wymiar czasu pracy	Najniższa podstawa wymiaru świadczeń chorobowych w zależności od wymiaru etatu	
	2018 rok	2019 rok
cały etat	1.812,09 zł	1.941,52 zł
3/4 etatu	1.359,07 zł	1.456,14 zł
1/2 etatu	906,04 zł	970,76 zł
1/3 etatu	604,03 zł	647,17 zł
1/4 etatu	453,02 zł	485,38 zł

## Minimalna stawka dzienna świadczeń chorobowych w 2019 roku

Wymiar etatu	Minimalna stawka dzienna świadczenia chorobowego w zależności od wysokości przysługującej należności chorobowej					
	100%	90%	80%	75%	70%	60%
cały etat	64,72 zł	58,25 zł	51,77 zł	48,54 zł	45,30 zł	38,83 zł
3/4 etatu	48,54 zł	43,68 zł	38,83 zł	36,40 zł	33,98 zł	29,12 zł
1/2 etatu	32,36 zł	29,12 zł	25,89 zł	24,27 zł	22,65 zł	19,42 zł
1/3 etatu	21,57 zł	19,42 zł	17,26 zł	16,18 zł	15,10 zł	12,94 zł
1/4 etatu	16,18 zł	14,56 zł	12,94 zł	12,13 zł	11,33 zł	9,71 zł

## Wskaźnik waloryzacji podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, przyjętej do obliczenia świadczenia rehabilitacyjnego

Okres	Wskaźnik
III kwartał 2017 roku	107,4% (M.P. z 2017 r. poz. 507).
IV kwartał 2017 roku	100% (M.P. z 2017 r. poz. 836)
I kwartał 2018 roku	97,7% (M.P. z 2017 r. poz. 1112). Podstawa wymiaru zasiłku chorobowego przyjęta do obliczenia świadczenia rehabilitacyjnego nie podlega waloryzacji.
II kwartał 2018 roku	107,0% (M.P. z 2018 r. poz. 229)
III kwartał 2018 roku	108,6% (M.P. z 2018 r. poz. 508)
IV kwartał 2018 roku	100,1% (M.P. z 2018 r. poz. 835)
I kwartał 2019 r.	99,1% (M.P. z 2018 r. poz. 1176)
II kwartał 2019 r.	107,6% (M.P. z 2019 r. poz. 211)

W związku z tym, że wskaźnik ten nie przekracza 100%, podstawa wymiaru zasiłku chorobowego przyjmowana do obliczenia świadczenia rehabilitacyjnego w I kwartale 2019 r. nie podlega waloryzacji.

### Podstawa prawna

Art. 19 ust. 3 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jedn.: Dz.U. z 2017 r. poz. 1368 ze zm.).

### Zasiłek pogrzebowy

4.000 zł	Od 1 marca 2015 r. do kręgu osób będących członkami rodziny, za które w przypadku śmierci przysługuje zasiłek, dodano: dziadków, dzieci w rodzinie zastępczej oraz osoby, nad którymi ustanowiono opiekę prawną
----------	---

#### Podstawa prawna

Art. 19 ust. 3 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jedn.: Dz.U. z 2017 r. poz. 1368 ze zm.).

### Kwota 250% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia

W 2019 roku
Podstawa wymiaru składki osób, które ubezpieczeniu chorobowemu podlegają dobrowolnie, nie może przekraczać miesięcznie 250% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia, o którym mowa w art. 19 ust. 10 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. W 2019 roku wynosi zatem <b>11.912,50 zł</b> .
Od wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe zależy kwota wypłacanych ubezpieczonemu świadczeń z tytułu choroby i macierzyństwa.

#### Podstawa prawna

Komunikat Prezesa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z 10 grudnia 2018 r. w sprawie kwoty 250% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia, stosowanej w okresie od dnia 1 stycznia 2019 r. do dnia 31 grudnia 2019 r. przy ustalaniu podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe osób, które ubezpieczeniu chorobowemu podlegają dobrowolnie (M.P. z 2018 r. poz. 1213).

## Zasiłek dla bezrobotnych

Przyznany po 31 grudnia 2009 r. od 1 czerwca 2014 r. wynosi w okresie:	Wysokość
pierwszych 3 miesięcy posiadania prawa do zasiłku	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>664,90 zł</b> (80% kwoty zasiłku – okres uprawniający do zasiłku wynosi mniej niż 5 lat),</li> <li>• <b>831,10 zł</b> (100% kwoty zasiłku – okres uprawniający do zasiłku wynosi od 5 lat do 20 lat),</li> <li>• <b>997,40 zł</b> (120% kwoty zasiłku – okres uprawniający do zasiłku wynosi co najmniej 20 lat)</li> </ul>
kolejnych miesięcy posiadania prawa do zasiłku	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>522,10 zł</b> (80% kwoty zasiłku – okres uprawniający do zasiłku wynosi mniej niż 5 lat),</li> <li>• <b>652,60 zł</b> (100% kwoty zasiłku – okres uprawniający do zasiłku wynosi od 5 lat do 20 lat),</li> <li>• <b>783,20 zł</b> (120% kwoty zasiłku – okres uprawniający do zasiłku wynosi co najmniej 20 lat)</li> </ul>
<p>Powyższe kwoty zasiłku dla bezrobotnych przysługują tym osobom, które nabyły prawo do zasiłku od 1 stycznia 2010 r. Wysokość zasiłku dla bezrobotnych, który został przyznany do 31 grudnia 2009 r., wynosi 660,60 zł.</p>	

### Podstawa prawna

Obwieszczenie ministra pracy i polityki społecznej z 16 maja 2014 r. w sprawie wysokości zasiłku dla bezrobotnych (M.P. z 2014 r. poz. 367).

## Jednorazowe odszkodowania za wypadki przy pracy

Rodzaj odszkodowania	Od 1 kwietnia 2018 r. do 31 marca 2019 r.
Za każdy procent stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu oraz za każdy procent stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu z tytułu zwiększenia tego uszczerbku co najmniej o 10 punktów procentowych	<b>854 zł</b>
Z tytułu orzeczenia całkowitej niezdolności do pracy oraz niezdolności do samodzielnej egzystencji ubezpieczonego, a także z tytułu orzeczenia całkowitej niezdolności do pracy oraz niezdolności do samodzielnej egzystencji wskutek pogorszenia się stanu zdrowia rencisty	<b>14.950 zł</b>
Gdy do jednorazowego odszkodowania uprawnieni są małżonek lub dziecko zmarłego ubezpieczonego bądź rencisty (jeśli do jednorazowego odszkodowania upoważniony jest inny członek rodziny, to otrzymuje połowę odszkodowania)	<b>76.887 zł</b>
Gdy do jednorazowego odszkodowania uprawnieni są równocześnie małżonek i jedno lub więcej dzieci zmarłego ubezpieczonego bądź rencisty oraz <b>14.950 zł</b> z tytułu zwiększenia tego odszkodowania przysługującego na każde z tych dzieci	<b>76.887 zł</b>
Gdy do jednorazowego odszkodowania uprawnionych jest równocześnie dwoje lub więcej dzieci zmarłego ubezpieczonego bądź rencisty oraz <b>14.950 zł</b> z tytułu zwiększenia tego odszkodowania przysługującego na drugie i każde następne dziecko	<b>76.887 zł</b>
Gdy obok małżonka lub dzieci do jednorazowego odszkodowania uprawnieni są równocześnie inni członkowie rodziny zmarłego ubezpieczonego lub rencisty; każdemu z nich przysługuje ta kwota, niezależnie od odszkodowania przysługującego małżonkowi lub dzieciom	<b>76.887 zł</b>
Gdy do jednorazowego odszkodowania uprawnieni są tylko członkowie rodziny inni niż małżonek lub dzieci zmarłego ubezpieczonego bądź rencisty oraz <b>14.950 zł</b> z tytułu zwiększenia tego odszkodowania przysługującego na drugiego i każdego następnego uprawnionego	<b>38.444 zł</b>

### Podstawa prawna

Obwieszczenie ministra rodziny, pracy i polityki społecznej z 23 lutego 2018 r. w sprawie wysokości kwot jednorazowych odszkodowań z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej [M.P. z 2018 r. poz. 268].

## Świadczenia rodzinne

Świadczeniami rodzinnymi są:

- zasiłek rodzinny oraz dodatki do zasiłku rodzinnego,
- świadczenia opiekuńcze: zasiłek pielęgnacyjny, świadczenie pielęgnacyjne, specjalny zasiłek opiekuńczy, zasiłek dla opiekuna,
- zapomoga wypłacana przez gminy,
- jednorazowa zapomoga z tytułu urodzenia się dziecka.

### Zasiłek rodzinny

Zasiłek rodzinny na:	Wysokość
dziecko w wieku do 5 lat	95 zł
dziecko w wieku powyżej 5 lat do ukończenia 18 lat	124 zł
dziecko w wieku powyżej 18 lat do ukończenia 24 lat	135 zł (Dz.U. z 2018 r. poz. 1497)

### Dodatki do zasiłku rodzinnego

Dodatki do zasiłku rodzinnego z tytułu:	Wysokość
<b>urodzenia dziecka</b>	1.000 zł Uwaga! Dodatek ten jest wypłacany jednorazowo i przysługuje kobiecie, pod warunkiem że pozostawała pod opieką medyczną nie później niż od 10. tygodnia ciąży do porodu.
<b>opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego</b>	400 zł miesięcznie
<b>samotnego wychowywania dziecka</b>	193 zł miesięcznie na dziecko, nie więcej jednak niż 386 zł na wszystkie dzieci.
<b>wychowywania dziecka w rodzinie wielodzietnej</b>	95 zł miesięcznie na trzecie i na następne dzieci uprawnione do zasiłku rodzinnego

<b>kształcenia i re-habilitacji dziecka niepełnosprawnego</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 90 zł miesięcznie na dziecko w wieku do ukończenia 5. roku życia,</li> <li>• 110 zł miesięcznie na dziecko w wieku powyżej 5. roku życia do ukończenia 24. roku życia</li> </ul>
<b>rozpoczęcia roku szkolnego albo rocznego przygotowania przedszkolnego</b>	100 zł Uwaga! Dodatek ten przysługuje jednorazowo na dziecko i wypłacany jest raz w roku.
<b>podjęcia przez dziecko nauki w szkole poza miejscem zamieszkania</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>113 zł miesięcznie</b> na dziecko w związku z zamieszkiwaniem w miejscowości, w której znajduje się siedziba szkoły ponadgimnazjalnej lub szkoły artystycznej, w której realizowany jest obowiązek szkolny i obowiązek nauki, a także szkoły podstawowej lub gimnazjum w przypadku dziecka lub osoby uczącej się, legitymującej się orzeczeniem o niepełnosprawności lub o stopniu niepełnosprawności,</li> <li>• <b>69 zł miesięcznie</b> na dziecko w związku z dojazdem z miejsca zamieszkania do miejscowości, w której znajduje się siedziba szkoły, w przypadku dojazdu do szkoły ponadgimnazjalnej, a także szkoły artystycznej, w której realizowany jest obowiązek szkolny i obowiązek nauki w zakresie odpowiadającym nauce w szkole ponadgimnazjalnej [Dz.U. z 2018 r. poz. 1497].</li> </ul>

### Podstawa prawna

Ustawa z 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (tekst jedn.: Dz.U. z 2016 r. poz. 1518 ze zm.).



## Emerytury i renty od 1 marca 2019 r.

### Kwota bazowa

w 2018 roku	4.003,88 zł	M.P. z 2019 r. poz. 153
-------------	-------------	-------------------------

### Świadczenia określone w ustawie o emeryturach i rentach z FUS

Emerytura i renta z tytułu całkowitej niezdolności do pracy oraz renta rodzinna	1.100 zł
Renta z tytułu częściowej niezdolności do pracy	825 zł

#### Podstawa prawna

Ustawa z 14 grudnia 2018 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2019 r. poz. 39).

### Świadczenia określone w ustawie o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych

Renta z tytułu całkowitej niezdolności do pracy w związku z wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową oraz renta rodzinna wypadkowa	1.320 zł
Renta z tytułu częściowej niezdolności do pracy w związku z wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową	990 zł

#### Podstawa prawna

Ustawa z 2 grudnia 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2017 r. poz. 2).

### Przychody dodatkowe a zmniejszenia emerytury lub renty

Przychód	Marzec – maj 2019 roku
Kwoty przychodów emerytów i rencistów (w przypadku osób, które nie osiągnęły powszechnego wieku emerytalnego) wpływające na zawieszalność świadczeń: <ul style="list-style-type: none"><li>• przychód niezmniejszający świadczenia</li></ul>	do 3.404,70 zł
<ul style="list-style-type: none"><li>• przychód zmniejszający świadczenia</li></ul>	powyżej 3.404,70 zł do 6.322,90 zł
<ul style="list-style-type: none"><li>• przychód zawieszający wypłatę świadczenia – M.P. z 2019 r. poz. 200</li></ul>	powyżej 6.322,90 zł

#### Podstawa prawna

Art. 103–106 ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jedn.: Dz.U. z 2018 r. poz. 1270 ze zm.).

## Czas pracy

### Czas pracy dla okresów rozliczeniowych 1-miesięcznych w 2019 roku

Miesiąc	Obliczenie wymiaru czasu pracy	Liczba godzin pracy	Liczba dni pracy*	Dni wolne**
I	$4 \times 40 \text{ godz.} + 3 \times 8 \text{ godz.} - 1 \times 8 \text{ godz.}$	176	22	9
II	$4 \times 40 \text{ godz.}$	160	20	8
III	$4 \times 40 \text{ godz.} + 1 \times 8 \text{ godz.}$	168	21	10
IV	$4 \times 40 \text{ godz.} + 2 \times 8 - 1 \times 8 \text{ godz.}$	168	21	9
V	$4 \times 40 \text{ godz.} + 3 \times 8 \text{ godz.} - 2 \times 8 \text{ godz.}$	168	21	10
VI	$4 \times 40 \text{ godz.} - 1 \times 8 \text{ godz.}$	152	19	11
VII	$4 \times 40 \text{ godz.} + 3 \times 8 \text{ godz.}$	184	23	8
VIII	$4 \times 40 \text{ godz.} + 2 \times 8 \text{ godz.} - 1 \times 8 \text{ godz.}$	168	21	10
IX	$4 \times 40 \text{ godz.} + 1 \times 8 \text{ godz.}$	168	21	9
X	$4 \times 40 \text{ godz.} + 3 \times 8 \text{ godz.}$	184	23	8
XI	$4 \times 40 \text{ godz.} + 1 \times 8 \text{ godz.} - 2 \times 8 \text{ godz.}$	152	19	11
XII	$4 \times 40 \text{ godz.} + 2 \times 8 \text{ godz.} - 2 \times 8 \text{ godz.}$	160	20	11
<b>Łącznie</b>	<b>2.008</b>	<b>251</b>	<b>114</b>	
** przy pełnym etacie				
** minimalna liczba dni wolnych, którą trzeba zapewnić w każdym systemie czasu pracy				

### Wymiar czasu pracy przy 3-miesięcznych okresach rozliczeniowych w 2019 roku

Miesiące	Liczba godzin pracy	Liczba dni pracy*	Liczba dni wolnych**
I–III	504	63	27
IV–VI	488	61	30
VII–IX	520	65	27

<b>X–XII</b>	496	62	30
<b>Łącznie</b>	2008	251	114
* przy pełnym etacie ** minimalna liczba dni wolnych, którą trzeba zapewnić w każdym systemie czasu pracy			

### Wymiar czasu pracy przy 4-miesięcznych okresach rozliczeniowych w 2019 roku

Miesiące	Liczba godzin pracy	Liczba dni pracy*	Liczba dni wolnych**
<b>I–IV</b>	672	84	36
<b>V–VIII</b>	672	84	39
<b>IX–XII</b>	664	83	39
<b>Łącznie</b>	2008	251	114
* przy pełnym etacie ** minimalna liczba dni wolnych, którą trzeba zapewnić w każdym systemie czasu pracy			

### Wymiar czasu pracy dla 6-miesięcznych okresów rozliczeniowych w 2019 roku

Miesiące	Liczba godzin	Liczba dni pracy*	Liczba dni wolnych**
<b>I–VI</b>	992	124	57
<b>VII–XII</b>	1016	127	57
<b>Łącznie</b>	2008	251	114
* przy pełnym etacie ** minimalna liczba dni wolnych, którą trzeba zapewnić w każdym systemie czasu pracy			

### Wymiar czasu pracy przy 12-miesięcznym okresie rozliczeniowym w 2019 roku

Miesiące	Liczba godzin	Liczba dni pracy*	Liczba dni wolnych**
<b>I–XII</b>	2008	251	114
* przy pełnym etacie ** minimalna liczba dni wolnych, którą trzeba zapewnić w każdym systemie czasu pracy			

## Święta

Zgodnie z ustawą o dniach wolnych od pracy w każdym roku wypada 13 świąt. Niemniej jednak nie każde święto będzie dodatkowym dniem wolnym od pracy. Aby święto powodowało dodatkowe obniżenie wymiaru czasu pracy, musi występować w innym dniu niż niedziela. W takiej sytuacji czas pracy na okres rozliczeniowy, w którym takie święto wypada, obniżamy o 8 godzin.

### Dni ustawowo wolne od pracy w 2019 roku

Data	Święto	Dzień tygodnia
1 stycznia	Nowy Rok	Wtorek
6 stycznia	Trzech Króli	Niedziela
21 kwietnia	Wielkanoc	Niedziela
22 kwietnia	Poniedziałek Wielkanocny	Poniedziałek
1 maja	Święto Pracy	Środa
3 maja	Święto Narodowe 3 Maja	Piątek
9 czerwca	Zesłanie Ducha Świętego (Zielone Świątki)	Niedziela
20 czerwca	Boże Ciało	Czwartek
15 sierpnia	Wniebowzięcie Najświętszej Maryi Panny	Czwartek
1 listopada	Wszystkich Świętych	Piątek
11 listopada	Święto Niepodległości	Poniedziałek
25 grudnia	Pierwszy dzień świąt Bożego Narodzenia	Środa
26 grudnia	Drugi dzień świąt Bożego Narodzenia	Czwartek

### Wykaz świąt w 2019 roku, które przypadają w innym dniu niż niedziela

Data	Święto	Dzień tygodnia
1 stycznia	Nowy Rok	Wtorek
2 kwietnia	Poniedziałek Wielkanocny	Poniedziałek
1 maja	Święto Pracy	Środa
3 maja	Święto Narodowe 3 Maja	Piątek
20 czerwca	Boże Ciało	Czwartek

Data	Święto	Dzień tygodnia
15 sierpnia	Wniebowzięcie Najświętszej Maryi Panny	Czwartek
1 listopada	Wszystkich Świętych	Piątek
25 grudnia	Pierwszy dzień świąt Bożego Narodzenia	Środa
26 grudnia	Drugi dzień świąt Bożego Narodzenia	Czwartek

## Podstawa prawna

Art. 129, art. 130 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2018 r. poz. 917 ze zm.).

Art. 1 ustawy z 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2015 r. poz. 90).

# ZFŚS

## Wysokość świadczenia urlopowego w 2019 roku przy założeniu, że odpowiada ona wysokości odpisu podstawowego na ZFŚS

Odpis	Kwota
Na jednego zatrudnionego (37,5% podstawy wymiaru)	1.229,30 zł
Na jednego zatrudnionego w szczególnie uciążliwych warunkach (50% podstawy wymiaru)	1.639,07 zł
Na jednego pracownika młodocianego:	
• w pierwszym roku nauki (5% podstawy wymiaru)	163,91 zł
• w drugim roku nauki (6% podstawy wymiaru)	196,69 zł
• w trzecim roku nauki (7% podstawy wymiaru)	229,47 zł
Na każdą zatrudnioną osobę, w stosunku do której orzeczono znaczny lub umiarkowany stopień niepełnosprawności (wysokość odpisu na te osoby może wynieść 43,75% podstawy wymiaru)	1.434,19 zł
Na każdego emeryta i rencistę objętego opieką socjalną zakładu pracy (wysokość odpisu podstawowego może być zwiększona o 6,25%)	204,88 zł
Pracodawcy, którzy utworzyli zakładowy żłobek lub klub dziecięcy oraz przeznaczają na ten cel z odpisu podstawowego kwotę odpowiadającą 7,5 punktu procentowego tego odpisu mogą zwiększyć fundusz na każdą zatrudnioną osobę o 7,5%, pod warunkiem przeznaczenia całości tego zwiększenia na prowadzenie żłobka lub klubu dziecięcego	245,86 zł

Odpis	Kwota
W 2019 r. podstawą do obliczenia wysokości odpisów na ZFŚS jest kwota <b>3.278,14 zł.</b>	

## Wysokość świadczenia urlopowego

Pracodawca, który nie ma obowiązku tworzenia ZFŚS, wypłaca swoim pracownikom **świadczenie urlopowe**. Może jednak zwolnić się z tego obowiązku, informując do końca stycznia danego roku kalendarzowego pracowników o niewypłacaniu świadczenia urlopowego w terminie i w sposób przyjęty w jego firmie.

Świadczenie urlopowe wypłaca pracodawca raz w roku każdemu pracownikowi korzystającemu w danym roku kalendarzowym z urlopu wypoczynkowego w wymiarze co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych. Pracodawca sam może określić wysokość świadczenia urlopowego w swojej firmie.

Przepis art. 3 ust. 4 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (tekst jedn.: Dz.U. z 2016 r., poz. 800 ze zm.) ustala tylko górną granicę świadczenia urlopowego, która nie może przekroczyć wysokości odpisu podstawowego – odpowiedniego do rodzaju zatrudnienia pracownika (wysokość świadczenia dla pracowników zatrudnionych na część etatu i młodocianych ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy pracownika). W praktyce więc kwota świadczenia urlopowego może być niższa od wysokości odpisu właściwego dla danego rodzaju zatrudnienia pracownika.

Przy założeniu, że wysokość świadczenia urlopowego odpowiada wysokości odpisu podstawowego na ZFŚS, pracodawca może w 2019 r. wypłacać świadczenie urlopowe w następującej wysokości:

**1. pracownikowi zatrudnionemu w normalnych warunkach pracy w wysokości:**

- na pełny etat – 1.229,30 zł,
- na 3/4 etatu – 921,98 zł,
- na 1/2 etatu – 614,65 zł,
- na 1/4 etatu – 307,33 zł;

### **2. pracownikowi zatrudnionemu w szczególnie uciążliwych warunkach pracy w wysokości:**

- na pełny etat – 1.639,07 zł,
- na 3/4 etatu – 1.229,30 zł,
- na 1/2 etatu – 819,54 zł,
- na 1/4 etatu – 409,77 zł;

### **3. pracownikowi młodocianemu:**

- w pierwszym roku nauki – 163,91 zł,
- w drugim roku nauki – 196,69 zł,
- w trzecim roku nauki – 229,47 zł.

#### **Podstawa prawna**

Art. 5 i art. 5g ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (tekst jedn.: Dz.U. z 2018 r. poz. 1316 ze zm.),

Obwieszczenie Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z 18 lutego 2014 r. w sprawie przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w 2013 r. i w drugim półroczu 2013 r. (M.P. z 2014 r. poz. 158).



## Urlopy pracownicze

Okresy, od których zależy wymiar urlopu wypoczynkowego (20 lub 26 dni)

Zatrudnienie na podstawie umowy o pracę
Zatrudnienie w dodatkowym miejscu pracy – ale tylko ta część tego zatrudnienia, która nie pokrywa się z okresem pracy w zakładzie pracy obecnego pracodawcy
<p>Ukończenie nauki w szkole:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• zasadniczej lub innej równorzędnej zawodowej – wlicza się przewidywany program nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 3 lata,</li> <li>• średniej zawodowej – przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 5 lat,</li> <li>• średniej zawodowej dla absolwentów zasadniczych (lub równorzędnych szkół zawodowych) – 5 lat,</li> <li>• średniej ogólnokształcącej – 4 lata,</li> <li>• policealnej – 6 lat,</li> <li>• wyższej – 8 lat.</li> </ul> <p>Ukończenie szkoły trzeba udokumentować świadectwem lub dyplomem. Zatem studentowi, który uzyskał tylko absolutorium (nie uzyskał dyplomu), nie można uwzględnić 8 lat z tytułu ukończenia szkoły wyższej. Z kolei jednak zdobycie dyplomu licencjata oznacza ukończenie studiów wyższych, a zatem daje prawo do wliczenia z tego tytułu 8 lat do stażu urlopowego</p>
Okresy, za które pracownik otrzymał odszkodowanie w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia (u kolejnego pracodawcy, a nie u tego, który skrócił – informacja o skróconym okresie wypowiedzenia powinna być w świadectwie pracy)
Pozostawanie bez pracy, za które sąd przyznał odszkodowanie
Urlop bezpłatny na pracę u innego pracodawcy (za zgodą pracownika, na mocy porozumienia pracodawców)
Prowadzenie gospodarstwa rolnego, praca w gospodarstwie rolnym rodziców lub teściów, pod warunkiem przejęcia tego gospodarstwa, pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym w charakterze domownika
Zasadnicza i zawodowa służba wojskowa oraz służba w policji i innych formacjach mundurowych
Pobieranie zasiłku dla bezrobotnych lub stypendium z tytułu stażu odbywanego na podstawie skierowania z urzędu pracy
Urlop bezpłatny na naukę (bez skierowania z zakładu pracy)
Urlop bezpłatny związkowca, jeśli zgłosi się w terminie 7 dni od dnia rozwiązania stosunku pracy z wyboru do pracy u macierzystego pracodawcy
Pobieranie uposażenia posła lub senatora

### Urlop proporcjonalny

Liczba miesięcy	Wymiar urlopu proporcjonalnego dla pracownika, który ma prawo do 20 dni urlopu	Wymiar urlopu proporcjonalnego dla pracownika, który ma prawo do 26 dni urlopu
Styczeń	2 dni	3 dni
Luty	4 dni	5 dni
Marzec	5 dni	7 dni
Kwiecień	7 dni	9 dni
Maj	9 dni	11 dni
Czerwiec	10 dni	13 dni
Lipiec	12 dni	16 dni
Sierpień	14 dni	18 dni
Wrzesień	15 dni	20 dni
Październik	17 dni	22 dni
Listopad	19 dni	24 dni
Grudzień	pełny wymiar, tj. 20 dni	pełny wymiar, tj. 26 dni

#### Podstawa prawna

Art. 155<sup>2a</sup> ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2018 r. poz. 917 ze zm.).

### Urlop okolicznościowy

Zdarzenie (okoliczność)	Wymiar urlopu
Ślub pracownika	2 dni
Urodzenie się dziecka pracownika	2 dni
Ślub dziecka pracownika	1 dzień
Zgon i pogrzeb małżonka pracownika	2 dni
Zgon i pogrzeb dziecka pracownika	2 dni
Zgon i pogrzeb matki lub ojca pracownika	2 dni
Zgon i pogrzeb macochy lub ojczyma pracownika	2 dni
Zgon i pogrzeb siostry lub brata pracownika	1 dzień

Zgon i pogrzeb teściowej lub teścia pracownika	1 dzień
Zgon i pogrzeb babki lub dziadka pracownika (ale nie babki/dziadka męża/żony pracownika)	1 dzień
Zgon i pogrzeb innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką	1 dzień

### Podstawa prawna

Rozporządzenie ministra pracy i polityki socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2014 r. poz. 1632).

## Urlopy związane z rodzicielstwem

### Uprawnienia rodzicielskie rodziców ubezpieczonych ubezpieczeniem chorobowym

1.	Rodzaje urlopów dla rodziców	Urlop macierzyński, urlop rodzicielski (brak dodatkowego urlopu macierzyńskiego)
2.	Wymiar urlopu rodzicielskiego	32 tygodnie (przy urodzeniu jednego dziecka przy jednym porodzie) lub 34 tygodnie przy większej liczbie dzieci urodzonych jednocześnie, wymiar ten wynika z połączenia dodatkowego urlopu macierzyńskiego z urlopem rodzicielskim
3.	Czas na wykorzystanie urlopu rodzicielskiego	16 (18) tygodni bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, pozostałe 16 tygodni można będzie wykorzystać do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 lat
4.	Liczba części dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego	4 części urlopu rodzicielskiego (w którym zawiera się obecny dodatkowy urlop macierzyński)

5.	Stosowanie zasady krotności tygodnia przy dodatkowym urlopie macierzyńskim i urlopie rodzicielskim	Każda część urlopu rodzicielskiego udzielana w wymiarze krotności tygodnia – minimum 8 tygodni, ale z wyjątkami dotyczącymi pierwszej części (minimum 6 tygodni) oraz ostatniej części (brak zasady krotności tygodnia oraz minimalnego okresu urlopu)
6.	Łączenie urlopu z pracą u pracodawcy udzielającego tego urlopu	Proporcjonalne wydłużenie urlopu rodzicielskiego następuje w odniesieniu do okresu pracy podczas tego urlopu
7.	Czas na wykorzystanie urlopu ojcowskiego	Do ukończenia przez dziecko 24. miesiąca życia
8.	Dzielenie urlopu ojcowskiego na części	Możliwy podział na 2 części w wymiarze 1 tygodnia
9.	Termin na wykorzystanie urlopu wychowawczego	Do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia
10.	Wpływ liczby części urlopu rodzicielskiego na liczbę części urlopu wychowawczego	Pomniejszenie liczby części urlopu wychowawczego o 1 lub 2 części w sytuacji wykorzystania 16 tygodni urlopu rodzicielskiego w późniejszym okresie, nie bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego
11.	Terminy składania wniosków o urlopy	W większości 21-dniowe
12.	Przemienność wykorzystywania uprawnień pomiędzy pracownikiem rodzicem oraz rodzicem nieposiadającym statusu pracownika	Pełna

**Długość zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w 2019 roku**

Liczba dzieci przyjętych na wychowanie	Przystługujący zasiłek macierzyński	
	w tygodniach	w dniach
jedno	20 tygodni	140 dni
dwoje	31 tygodni	217 dni
troje	33 tygodnie	231 dni
czworo	35 tygodni	245 dni
pięcioro lub więcej	37 tygodni	259 dni

**Długość zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego w 2019 roku**

Liczba dzieci przyjętych na wychowanie	Przystługujący zasiłek macierzyński	
	w tygodniach	w dniach
jedno	32 tygodnie	224 dni
dwoje	34 tygodnie	238 dni
troje	34 tygodnie	238 dni
czworo	34 tygodnie	238 dni
pięcioro lub więcej	34 tygodnie	238 dni

## Wysokość zasiłku macierzyńskiego

Wysokość podstawy wymiaru zasiłku	Za jaki czas
<b>100% podstawy wymiaru</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• za okres podstawowego urlopu macierzyńskiego (np. 20 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie czy 31 tygodni przy urodzeniu bliźniaków) – jeżeli ubezpieczona w terminie do 21 dni po porodzie nie wystąpi z wnioskiem o udzielenie jej urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze „z góry”,</li> <li>• za okres pierwszych 6 tygodni urlopu rodzicielskiego (w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie) lub 8 tygodni urlopu rodzicielskiego (w przypadku urodzenia większej liczby dzieci przy jednym porodzie lub 3 tygodni w przypadku przyjęcia dziecka na wychowanie) – jeżeli ubezpieczona w terminie do 21 dni po porodzie nie wystąpi z wnioskiem o udzielenie jej urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze</li> </ul>
<b>80% podstawy wymiaru</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• za okres urlopu macierzyńskiego (20 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie) oraz</li> </ul>
<b>80% podstawy wymiaru</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• za okres urlopu rodzicielskiego (32 tygodnie w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie) – jeżeli ubezpieczona w terminie do 21 dni po porodzie wystąpi z wnioskiem o udzielenie jej urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze</li> </ul>
<b>60% podstawy wymiaru</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• za okres ostatnich 26 tygodni urlopu rodzicielskiego (po wykorzystaniu 6 tygodni tego urlopu) – jeżeli ubezpieczona w terminie do 21 dni po porodzie nie wystąpi z wnioskiem o udzielenie jej urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, lecz z takim wnioskiem wystąpi po upływie 21 dni</li> </ul>

### Podstawa prawna

Ustawa z 28 maja 2013 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2013 r. poz. 675).

Art. 180, art. 182<sup>1</sup>, art. 182<sup>2</sup>, art. 182<sup>3</sup>, art. 184, art. 189<sup>1</sup> ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2018 r. poz. 917 ze zm.).

Art. 12 ustawy z 6 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. nr 237, poz. 1654).

## Uprawnienia pracownicze

### Okresy wypowiedzenia umów o pracę

Rodzaj umowy o pracę	Wypowiedziana 22 lutego 2016 r. lub później	
<b>Umowa na czas nieokreślony</b>	<p>Można ją wypowiedzieć zawsze (jeśli pracodawca ma uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia). Okres wypowiedzenia zależy od zakładowego stażu pracy i obejmuje:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy,</li> <li>• 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy,</li> <li>• 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata</li> </ul>	
<b>Umowa na czas określony zawarta przed 22 lutego 2016 r.</b>	<p>Można ją wypowiedzieć, tylko w przypadku gdy była „wypowiedzialna” w starym stanie prawnym. Okres wypowiedzenia zależy od stażu zakładowego – do którego nie wlicza się jednak okresów zatrudnienia sprzed 22 lutego 2016 r. – i obejmuje:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy,</li> <li>• 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy,</li> <li>• 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata</li> </ul>	
<b>Umowa na czas określony zawarta 22 lutego 2016 r. lub później</b>	–	<p>Można ją wypowiedzieć zawsze. Okres wypowiedzenia zależy od zakładowego stażu pracy (do którego wlicza się wszystkie umowy o pracę) i obejmuje:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy,</li> <li>• 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy,</li> <li>• 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata</li> </ul>
<b>Umowa na zastępstwo</b>	–	

Rodzaj umowy o pracę	Wypowiedziana 22 lutego 2016 r. lub później
<b>Umowa na okres próbny</b>	Można ją wypowiedzieć zawsze. Okres wypowiedzenia zależy od tego, na jak długo zawarto umowę i wynosi: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 dni robocze, jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni,</li> <li>• 1 tydzień, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie,</li> <li>• 2 tygodnie, jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące</li> </ul>
<b>Umowa na czas wykonywania określonej pracy</b>	Od 22 lutego 2016 r. nie można już zawierać tych umów, jeśli jednak zawarto ją wcześniej, wypowiada się ją na identycznych zasadach jak w starym stanie prawnym

\* Tabela nie uwzględnia przypadków szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem, np. z powodu ciąży, urlopów związanych z rodzicielstwem czy ochrony przedemerytalnej.

## Tryb rozwiązania umowy o pracę

Tryb	Rodzaj umowy o pracę	Ważne terminy
<b>Porozumienie stron</b>	Dotyczy wszystkich umów o pracę	W każdym terminie
<b>Wypowiedzenie dokonane przez pracodawcę lub pracownika</b>	Dotyczy umów o pracę: <ul style="list-style-type: none"> <li>– na czas nieokreślony,</li> <li>– na okres próbny,</li> <li>– na zastępstwo.</li> </ul> Przed 22 lutego 2016 r. umowę na czas określony można wypowiedzieć, jeśli zawarto ją na dłużej niż 6 miesięcy i strony w umowie dodały klauzulę o możliwości jej wypowiedzenia. Umowy na czas określony (także krótsze niż 6 miesięcy i bez ww. klauzuli) można też wypowiedzieć: <ul style="list-style-type: none"> <li>– w przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy,</li> <li>– w razie zwolnień z przyczyn nie dotyczących pracownika w zakładzie zatrudniającym co najmniej 20 osób.</li> </ul>	W przypadku umowy na czas nieokreślony i umowy na czas określony (oraz na zastępstwo) od 22 lutego 2016 r., okres wypowiedzenia wynosi: <ul style="list-style-type: none"> <li>– 2 tygodnie – jeśli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy,</li> <li>– 1 miesiąc – jeśli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy,</li> <li>– 3 miesiące – jeśli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.</li> </ul> W przypadku umowy na okres próbny okres wypowiedzenia (przed i po 22 lutego 2016 r.) wynosi: <ul style="list-style-type: none"> <li>– 3 dni robocze – jeśli okres próbny nie przekracza 2 tygodni,</li> <li>– 1 tydzień – jeśli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie,</li> </ul>



	Od 22 lutego 2016 r. można wypowiedzieć każdą umowę na czas określony zawartą po tym dniu (bez względu na jej długość czy klauzulę umowną). Natomiast umowy zawarte przed 22 lutego 2016 r. można po tym dniu wypowiedzieć tylko pod warunkiem, że były „wypowiadalne” w starym stanie prawnym, czyli np. trwały powyżej 6 miesięcy i zawierały stosowną klauzulę	– 2 tygodnie – jeśli okres próbny wynosi 3 miesiące. Przed 22 lutego 2016 r.: – w przypadku umowy na zastępstwo okres wypowiedzenia wynosi 3 dni robocze, – w przypadku umów na czas określony i na czas wykonywania określonej pracy – we wszystkich przypadkach, gdy można je wypowiedzieć – okres wypowiedzenia wynosi 2 tygodnie
<b>Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 Kodeksu pracy)</b>	Dotyczy wszystkich umów o pracę	Jest dopuszczalne w terminie 1 miesiąca od dnia, w którym pracodawca dowiedział się o przyczynie uzasadniającej – jego zdaniem – takie rozwiązanie umowy
<b>Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika (art. 53 Kodeksu pracy)</b>	Dotyczy wszystkich umów o pracę	Jest możliwe dopiero po upływie okresów ochronnych określonych w art. 53 Kodeksu pracy i tylko pod warunkiem że pracownik jest wówczas nadal niezdolny do pracy
<b>Rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika bez wypowiedzenia z winy pracodawcy (art. 55 Kodeksu pracy)</b>	Dotyczy wszystkich umów o pracę	Jest ono dopuszczalne w terminie 1 miesiąca od dnia, w którym pracownik dowiedział się o przyczynie uzasadniającej – jego zdaniem – takie rozwiązanie umowy
<b>Upływ czasu, na który umowa została zawarta</b>	Dotyczy to wszystkich umów terminowych, czyli umowy o pracę: – na czas określony, – na okres próbny, – na czas zastępstwa nieobecnego pracownika	Rozwiązanie umowy następuje z momentem wskazanym w umowie jako dzień ustania zatrudnienia, np. z upływem konkretnej daty

<b>Wygaśnięcie umowy</b>	Dotyczy wszystkich umów o pracę	Ustanie stosunku pracy następuje w dniu zajścia zdarzenia, z którym przepisy wiążą taki skutek (np. śmierć pracownika, śmierć pracodawcy – osoby fizycznej – jeśli nikt nie kontynuuje prowadzenia firmy, upływ 3 miesięcy tymczasowego aresztowania)
--------------------------	---------------------------------	---

### Skracanie lub wydłużanie okresów wypowiedzenia

Rodzaj modyfikacji	Warunki	Uwagi
<b>Skrócenie okresu wypowiedzenia przez pracodawcę</b>	Oświadczenie o jednostronnym skróceniu pracodawca może złożyć tylko razem z wypowiedzeniem, można w ten sposób skrócić okres wypowiedzenia tylko do 1 miesiąca, pracownikowi należy się odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres, o który skrócono wypowiedzenie	Dotyczy tylko umowy na czas nieokreślony z 3-miesięcznym okresem wypowiedzenia
<b>Skrócenie okresu wypowiedzenia przez pracownika</b>	Niedopuszczalne	–
<b>Skrócenie okresu wypowiedzenia w drodze porozumienia stron</b>	Możliwe w każdym momencie, pod warunkiem uzgodnienia warunków przez obie strony, można dowolnie skrócić w ten sposób okres wypowiedzenia, nie wypłaca się odszkodowania za okres skrócenia	Dotyczy każdej umowy
<b>Wydłużenie okresu wypowiedzenia</b>	Dopuszczalne, pod warunkiem że jest to korzystniejsze dla pracownika, powinno być zawarte w treści umowy o pracę	Dotyczy każdej umowy

## Przerwy na karmienie dziecka piersią

Liczba karmionych dzieci	Liczba godzin pracy na dobę	Wymiar przerw na karmienie dziecka piersią
<b>Jedno dziecko</b>	Krócej niż 4 godziny	Przerwy nie przysługują
<b>Więcej niż jedno dziecko</b>	Krócej niż 4 godziny	Przerwy nie przysługują
<b>Jedno dziecko</b>	Od 4 do 6 godzin włącznie	Jedna 30-minutowa
<b>Więcej niż jedno dziecko</b>	Od 4 do 6 godzin włącznie	Jedna 45-minutowa
<b>Jedno dziecko</b>	Praca ponad 6 godzin	Dwie 30-minutowe przerwy, które mogą być na wniosek pracownicy wykorzystywane łącznie (np. skończy ona pracę o godzinę wcześniej)
<b>Więcej niż jedno dziecko</b>	Praca ponad 6 godzin	Dwie 45-minutowe przerwy, które na wniosek pracownicy mogą być łączone

Przepisy nie określają, do którego roku życia dziecka pracownica może korzystać z przerw na karmienie dziecka piersią. Na żądanie pracodawcy pracownica powinna przedstawić zaświadczenie od lekarza (najlepiej od lekarza medycyny pracy), że karmi piersią.

## Ograniczenia w zatrudnianiu kobiet w ciąży i pracowników opiekujących się dziećmi do 4. roku życia

Pracownik	Ograniczenia	Charakter zakazu	Uwagi
<b>Kobieta w ciąży</b>	Zakaz pracy w godzinach nadliczbowych	Bezwzględny	Nadgodziny wystąpią dopiero wtedy, gdy praca będzie wykonywana ponad 8-godziną normę dobową czasu pracy. Dlatego pracownicy zatrudnionej na część etatu (np. 4 godziny dziennie) można polecić dłuższe wykonywanie pracy (np. o 2 godziny dłużej), jeżeli nie zostanie przekroczone 8 godzin. Oczywiście jeśli przekroczy zapisany w umowie limit godzin, po przepracowaniu którego należy się wynagrodzenie jak za nadgodziny – należy je wypłacić

Pracownik	Ograniczenia	Charakter zakazu	Uwagi
<b>Kobieta w ciąży</b>	Zakaz delegowania (wysyłania w podróż służbową poza miejsce pracy)	Nie obowiązuje, jeśli pracownica zgodzi się na delegowanie	Najlepiej uzyskać zgodę na każdy, konkretny wyjazd (a nie na wszystkie „z góry”). Nie ma wymogów co do formy wyrażenia zgody, jednak najlepsza jest forma pisemna
<b>Kobieta w ciąży</b>	Zakaz pracy powyżej 8 godzin na dobę – bez względu na system i rozkład czasu pracy	Bezwzględny	Jeśli pracownica poprzednio pracowała w niektóre dni więcej niż 8 godzin, trzeba jej odpowiednio zmniejszyć dobowy wymiar czasu pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w związku ze zmniejszeniem z tego powodu wymiaru czasu pracy
<b>Kobieta w ciąży</b>	Zakaz pracy w przerywanym systemie czasu pracy	Nie obowiązuje, jeśli pracownica zgodzi się na pracę w tym systemie	Nie ma wymogów co do formy wyrażenia zgody, jednak najlepsza jest forma pisemna
<b>Kobieta w ciąży</b>	Zakaz pracy w porze nocnej	Bezwzględny	Pracownicy w ciąży zatrudnionej w godzinach nocnych, należy zmienić rozkład czasu pracy lub przenieść ją do innej pracy bez obniżania pensji, a gdy jest to niemożliwe, zwolnić ją z obowiązku pracy w porze nocnej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Porę nocną określa pracodawca (w regulaminie pracy lub informacji o warunkach zatrudnienia) – wybierając dowolne kolejne 8 godzin między godzinami 21.00 a 7.00
<b>Pracownik opiekujący się dzieckiem do lat 4*</b>	Zakaz pracy w godzinach nadliczbowych	Nie obowiązuje, jeśli pracownik wyrazi zgodę na pracę w nadgodzinach	Nadgodziny wystąpią dopiero wtedy, gdy praca będzie wykonywana ponad 8-godzinną normę dobową czasu pracy. Dlatego pracownikowi zatrudnionemu na część etatu (np. 4 godziny dziennie można polecić dłuższe wykonywanie pracy (np. o 2 godziny

Pracownik	Ograniczenia	Charakter zakazu	Uwagi
			dłużej), jeśli nie zostanie przekroczone 8 godzin. Oczywiście jeśli przekroczy zapisany w umowie limit godzin, po przepracowaniu którego należy się wynagrodzenie jak za nadgodziny – należy je wypłacić
<b>Pracownik opiekujący się dzieckiem do lat 4*</b>	Zakaz delegowania (wysyłania w podróż służbową poza miejsce pracy)	Nie obowiązuje, jeśli pracownik wyrazi zgodę na delegowanie	Najlepiej uzyskać zgodę na każdy, konkretny wyjazd (a nie na wszystkie „z góry”). Nie ma wymogów co do formy wyrażenia zgody, jednak najlepsza jest forma pisemna
<b>Pracownik opiekujący się dzieckiem do lat 4*</b>	Zakaz pracy powyżej 8 godzin na dobę – bez względu na system i rozkład czasu pracy	Nie obowiązuje, jeśli pracownik wyrazi zgodę na pracę powyżej 8 godzin (np. w systemie równoważnym przez 12 godzin w niektóre dni, a w zamian przez 4 godziny w inne dni)	Pracownikowi, który poprzednio pracował w niektóre dni więcej niż 8 godzin, trzeba odpowiednio zmniejszyć dobowy wymiar czasu pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w związku ze zmniejszeniem z tego powodu wymiaru czasu pracy za dany miesiąc
<b>Pracownik opiekujący się dzieckiem do lat 4*</b>	Zakaz pracy w przerywanym systemie czasu pracy	Nie obowiązuje, jeśli pracownik wyrazi zgodę na pracę w tym systemie	Nie ma wymogów co do formy takiej zgody, jednak najlepsza jest forma pisemna

Pracownik	Ograniczenia	Charakter zakazu	Uwagi
<b>Pracownik opiekujący się dzieckiem do lat 4*</b>	Zakaz pracy w porze nocnej	Nie obowiązuje, jeśli pracownik wyrazi zgodę na pracę w nocy	Porę nocną określa pracodawca (w regulaminie pracy lub informacji o warunkach zatrudnienia) – wybierając dowolne kolejne 8 godzin między godzinami 21.00 a 7.00

\* Przy czym jeśli obydwie rodzice lub opiekunowie dziecka, które nie ukończyło 4 lat, są zatrudnieni na podstawie stosunku pracy, z uprawnień tych może skorzystać tylko jedno (art. 189<sup>1</sup> Kodeksu pracy).

### Dodatkowe obowiązki związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych

<b>Zapewnienie skróconych norm czasu pracy</b> – 7 godz. dziennie i 35 godz. tygodniowo w przypadku pełnego etatu – przy nieobniżonym wynagrodzeniu (nie dotyczy to pracowników ochrony oraz przypadku, gdy pracownik uzyska zaświadczenie lekarskie o możliwości stosowania zwykłej normy)
<b>Zakaz zatrudniania w nadgodzinach i w porze nocnej</b>
<b>Zapewnienie dodatkowej 15-minutowej przerwy w pracy</b> – na gimnastykę lub wypoczynek
<b>Zapewnienie dodatkowego 10-dniowego urlopu</b> (przysługuje po przepracowaniu przez pracownika roku od dnia zaliczenia do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności)
<b>Udzielenie zwolnienia od pracy na uczestnictwo w turnusie rehabilitacyjnym</b> – w wymiarze nieprzekraczającym łącznie z 10-dniowym urlopem 21 dni (zwolnienie płatne)
<b>Udzielenie zwolnienia na badania specjalistyczne, zabiegi lecznicze oraz uzyskanie lub naprawę zaopatrzenia ortopedycznego</b> – jeśli zabieg nie może odbyć się poza godzinami pracy (zwolnienie płatne)
<b>Dostosowanie stanowiska pracy i urządzeń higienicznosanitarnych oraz dojść do nich do potrzeb osoby niepełnosprawnej</b>

## Badania profilaktyczne pracowników

Badanie	Kiedy trzeba zlecać	Uwagi
<b>Wstępne</b>	<p>Przed dopuszczeniem do wykonywania pracy (najlepiej skierować przyszłego pracownika na badania wstępne jeszcze przed podpisaniem umowy o pracę)</p>	<p>Na badania wstępne pracodawca musi skierować:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>osobę przyjmowaną do pracy (chyba że pracownik ma aktualne zaświadczenie z poprzedniego miejsca pracy stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach odpowiadających warunkom występującym na nowym stanowisku, a przerwa między rozwiązaniem poprzedniego stosunku pracy a nawiązaniem obecnego nie przekroczyła 30 dni),</li> <li>pracownika, z którym podpisuje kolejną umowę o pracę, jeśli zmieniają mu się warunki pracy albo między jedną a drugą umową (na to samo stanowisko lub stanowisko o takich samych warunkach) jest przerwa dłuższa niż 30 dni,</li> <li>pracownika młodocianego przenoszonego na inne stanowisko,</li> <li>dorosłego pracownika przenoszonego do innej pracy, przy której będzie narażony na działanie czynników szkodliwych lub uciążliwych dla zdrowia</li> </ul>
<b>Okresowe</b>	<p>Przed upływem terminu wskazanego w orzeczeniu z badań wstępnych lub okresowych</p>	<p>Uznaje się, że w przypadku wcześniejszego wydania badań kontrolnych pracodawcę obowiązuje termin następnych badań wskazany w najnowszym (aktualnym) zaświadczeniu lekarskim</p>

Badanie	Kiedy trzeba zlecać	Uwagi
<b>Kontrolne</b>	Przed dopuszczeniem pracownika do pracy po trwającej ponad 30 dni niezdolności do pracy z powodu choroby	Badania zleca się w dniu stawienia się pracownika do pracy po chorobie

\* Dotyczy pracowników o znacznym i umiarkowanym stopniu niepełnosprawności.

\*\* Nie dotyczy pracowników niepełnosprawnych zatrudnionych przy pilnowaniu oraz niepełnosprawnych, w stosunku do których lekarz medycyny pracy lub lekarz leczący na ich wniosek wyraził zgodę na taką pracę (bez względu na stopień ich niepełnosprawności).

### Podstawa prawna

Ustawa z 7 listopada 2014 r. o ułatwieniu wykonywania działalności gospodarczej (Dz.U. z 2014 r. poz. 1662).

## Prawo do zasiłku opiekuńczego w przypadku sprawowania opieki nad zdrowym dzieckiem do 8 lat

Okoliczność	Opis
Nieprzewidziane zamknięcie: żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły, do których dziecko uczęszcza	Jeżeli ubezpieczony, którego dziecko uczęszcza do placówki, zostanie powiadomiony o jej zamknięciu w terminie krótszym niż 7 dni, można wówczas uznać, że nastąpiło nieprzewidziane zamknięcie placówki. Przyczyną zamknięcia placówki może być np. awaria ogrzewania czy kanalizacji uniemożliwiająca jej funkcjonowanie
Choroba niani, z którą rodzice dziecka podpisali umowę uaktywniającą	Prawo do zasiłku opiekuńczego mają również rodzice dziecka z powodu choroby niani, z którą zawarli umowę uaktywniającą na podstawie art. 50 ustawy z 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3
Choroba dziennego opiekuna sprawującego opiekę nad dzieckiem	Dziennym opiekunem jest osoba fizyczna sprawująca opiekę nad dzieckiem w wieku od ukończenia 20. tygodnia życia, zatrudniana przez gminy, osoby prawne i jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej na podstawie umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy dotyczące zlecenia



Okoliczność	Opis
Poród lub choroba rodzica dziecka ubezpieczonego, stale opiekującego się dzieckiem, jeżeli poród lub choroba uniemożliwiły temu rodzicowi sprawowanie opieki nad dzieckiem, albo pobyt rodzica dziecka ubezpieczonego stale opiekującego się dzieckiem w stacjonarnym zakładzie opieki zdrowotnej. Według dotychczasowych przepisów prawo do zasiłku opiekuńczego przysługiwało tylko współmatrzonkowi	Za rodzica stale opiekującego się dzieckiem uważamy osobę niezatrudnioną lub przebywającą na urlopie wychowawczym. Zasiłek z tego tytułu przysługuje również rodzicom dziecka niepozostającym w formalnym związku małżeńskim, lecz prowadzącym wspólne gospodarstwo domowe (w tzw. konkubinacie)

### Podstawa prawna

Art. 2 ustawy z 15 maja 2015 r. o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015 r. poz. 1066).

Art. 17, art. 32–35 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jedn.: Dz.U. z 2017 r. poz. 1368 ze zm.).

Art. 1 pkt 5 i pkt 6 ustawy z 15 maja 2015 r. o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015 r. poz. 1066).

Art. 166 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2018 r. poz. 917 ze zm.).

Art. 166 ustawy z 4 lutego 2011 r. o opiece nad chorym dzieckiem do lat 3 (tekst jedn.: Dz.U. z 2013 r. poz. 1457 ze zm.).

## Podatki

### Formularze składane przez płatników

Płatnicy zatrudniający pracowników lub różnego rodzaju zleceniobiorców mają obowiązek sporządzić:

deklaracje podatkowe: PIT-4R oraz PIT-8AR;

informacje podatkowe: PIT-11 oraz IFT-1/IFT-1R.

Podmioty dokonujące świadczeń z innych źródeł (z art. 10 ust. 1 pkt 9 i art. 20 ust. 1 ustawy o PIT) nie muszą potrącać i odprowadzać zaliczek na podatek ani podatku w formie ryczałtu, ale w rozliczeniu za 2018 r. wykazują przychody z tego tytułu w informacji PIT-11 (część F), natomiast stypendia podlegające przedmiotowemu zwolnieniu od podatku z art. 21 ust. 1 pkt 40b ustawy o PIT także wykazuje się w PIT-11, w części G nowego formularza. Dotąd dane te wykazywano w informacji PIT-8C.

Nowe formularze deklaracji i informacji podatkowych za 2018 r. określa rozporządzenie ministra finansów 22 listopada 2018 r. Wchodzi ono w życie 1 stycznia 2019 r., jednak nowe wzory stosuje się do przychodów, dochodów i strat uzyskanych (poniesionych) od 1 stycznia 2018 r. Jeżeli jednak płatnik zechce złożyć informacje i deklaracje przed 1 stycznia 2019 r., wówczas zastosuje formularze w poprzedniej wersji.

Rodzaj formularza		Różnice
poprzedni	nowy	
<b>PIT-4R(7)</b>	<b>PIT-4R(8)</b>	Zmiany wprowadzono w części C nowego formularza porządkując kolejność tytułów naliczania zaliczek na podatek i pozycje sumujące zaliczki za poszczególne miesiące.
<b>PIT-8AR(6)</b>	<b>PIT-8AR(7)</b>	Podobnie jak w przypadku formularza deklaracji PIT-4R i w tym przypadku uporządkowano kolejność tytułów naliczania podatku zryczałtowanego oraz pozycje sumujące podatek za poszczególne miesiące.

Rodzaj formularza		Różnice
poprzedni	nowy	
<b>PIT-11(23)</b>	<b>PIT-11(24)</b>	<p>Spore zmiany wprowadzono do formularza PIT-11. Dodano do niego część:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• F dotyczącą przychodów z innych źródeł (art. 20 ust. 1 ustawy o PIT);</li> <li>• G dotyczącą m.in. stypendiów, o których mowa w art. 21 ust. 1 pkt 40b ustawy o PIT.</li> </ul> <p>Dotąd informacje na temat tych przychodów trzeba było wykazać w formularzu PIT-8C, który obecnie dotyczy tylko dochodów z kapitałów pieniężnych.</p>
<b>PIT-8C(8)</b>	<b>PIT-8C(9)</b>	<p>W nowej wersji formularz PIT-8C jest tylko informacją o niektórych dochodach z kapitałów pieniężnych. Informacje dotyczące przychodów z innych źródeł oraz stypendiów z art. 21 ust. 1 pkt 40b ustawy o PIT przeniesiono do formularza PIT-11.</p>

### Termin składania i forma informacji i deklaracji podatkowych

W odniesieniu do terminów składania formularzy podatkowych ważne zmiany w tym zakresie wprowadza ustawa z 4 października 2018 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz niektórych innych ustaw (dalej: nowelizacja). Na jej mocy dodano art. 42g ustawy o PIT, zgodnie z którym płatnicy wystawiający informację PIT-11 oraz podmioty wystawiające informację PIT-8C przesyłają te dokumenty:

- **urzędowi skarbowemu** – w terminie **do końca stycznia roku następującego po roku podatkowym** (przedtem obowiązywał termin do końca lutego następnego roku), czyli do 31 stycznia 2019 r. za 2018 r.;
- **podatnikowi** – w terminie **do końca lutego roku następującego po roku podatkowym** (w tym przypadku nie zmieniono terminu), czyli do 28 lutego 2019 r. za 2018 r..

W przypadku zaprzestania prowadzenia działalności przed upływem wymienionych terminów, obowiązek przesłania tych informacji podatkowych należy wykonać nie później niż w dniu zaprzestania prowadzenia działalności.

**Informacje podatkowe (PIT-11, PIT-8C i IFT-1/IFT-1R) i deklaracje podatkowe (PIT-4R i PIT-8AR) składa się urzędowi skarbowemu za pomocą środków komunikacji elektronicznej, zgodnie z przepisami Ordynacji podatkowej.**

Uchylono poprzednio obowiązujące przepisy, które umożliwiały, po spełnieniu pewnych warunków, składanie formularzy podatkowych także w wersji papierowej.

Uwaga!

Zgodnie z art. 8 ust. 2 pkt 1 nowelizacji, do dochodów (przychodów) uzyskanych **od 1 stycznia 2018 r.** przepisy m.in. art. 42g oraz art. 45ba ustawy o PIT, stosuje się w nowym brzmieniu.

### Pracownicy

W przypadku przychodów ze stosunku pracy pracodawca jako płatnik powinien sporządzić za 2018 r.:

- 1. PIT-4R(8) Deklaracja roczna o zaliczkach na podatek dochodowy**, w której wykazuje się m.in.:
  - w części C wiersz 1 poz. 9–32: zaliczki pobrane przez pracodawców, o których mowa w art. 31 ustawy o PIT;
  - w części C wiersz 3 poz. 45–56: zaliczki pobrane przez płatników z art. 41 ustawy o PIT od dochodów z działalności wykonywanej osobiście i z praw majątkowych, tj. z art. 13 pkt 2 i 4–9 oraz z art. 18 ustawy o PIT.
- 2. PIT-11(24) Informacja o przychodach z innych źródeł oraz o dochodach i pobranych zaliczkach na podatek dochodowy**, w której wykazuje się w części E (poz. 29–69) – przychody, koszty uzyskania przychodów, dochody, zaliczki na podatek, z tytułu m.in. wynagrodzeń ze stosunku pracy, z działalności wykonywanej osobiście, praw majątkowych, wynagrodzeń za pracę przypadających tymczasowo aresztowanym lub skazanym itd., a w poz. 70–73 – składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne.

### Zleceniobiorcy i inni współpracownicy

Zleceniodawcy sporządzają:

- 1. PIT-8AR(7) Deklaracja roczna o zryczałtowanym podatku dochodowym**, w której wykazuje się w części C m.in.:
  - wiersz 1: należności osób zagranicznych, wymienione w art. 29 ustawy o PIT (poz. 9–20);

- wiersz 2: wygrane w konkursach, grach i zakładach wzajemnych oraz nagrody związane ze sprzedażą premią z art. 30 ust. 1 pkt 2 ustawy o PIT (poz. 21–32);
  - wiersz 3: świadczenia otrzymane przez emerytów lub rencistów będących byłymi pracownikami z art. 30 ust. 1 pkt 4 ustawy o PIT (poz. 33–44);
  - wiersz 6: świadczenia z tzw. małych umów z art. 30 ust. 1 pkt 5a (poz. 69–80);
  - wiersz 10: odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji z art. 30 ust. 1 pkt 15 ustawy o PIT (poz. 117–128);
  - wiersz 11: odpawy lub odszkodowania z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia umowy o pracę lub umowy o świadczenie usług zarządzania z art. 30 ust. 1 pkt 16 ustawy o PIT (poz. 129–140).
2. PIT-11(24) Informacja o przychodach z innych źródeł oraz o dochodach i pobranych zaliczkach na podatek dochodowy, w której wykazuje się w części E (poz. 29–69) – przychody, koszty uzyskania przychodów, dochody, zaliczki na podatek, z tytułu m.in. wynagrodzeń ze stosunku pracy, z działalności wykonywanej osobiście, praw majątkowych, wynagrodzeń za pracę przypadających tymczasowo aresztowanym lub skazanym itd., a w poz. 70–73 – składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne.

### Kiedy trzeba wykazać przychody z innych źródeł

Wcześniej, w formularzu PIT-8C wykazywało się przychody z tzw. innych źródeł, tj. określonych w art. 10 ust. 1 pkt 9 i art. 20 ust. 1 ustawy o PIT. Obecnie tego rodzaju przychody wykazuje się w PIT-11. W praktyce firm zatrudniających lub współpracujących z różnego rodzaju podmiotami (pracownikami, współpracownikami i innymi osobami) konieczność wykazania takich przychodów może pojawić się np. w przypadku:

- **dokonywania świadczeń o charakterze promocyjnym** (trzeba jednak pamiętać, że zgodnie z art. 21 ust. 1 pkt 68a ustawy o PIT, wolna od podatku jest wartość nieodpłatnych świadczeń, o których mowa w art. 20 ust. 1 ustawy o PIT, otrzymanych od świadczeniodawcy w związku z jego promocją lub reklamą – jeżeli jednorazowa wartość tych świadczeń nie przekracza kwoty 200 zł; zwolnienie nie ma zastosowania, jeżeli świadczenie jest dokonywane na rzecz pracownika świadczeniodawcy lub osoby pozostającej ze świadczeniodawcą w stosunku cywilnoprawnym);

- **wypłaty zasiłku chorobowego zleceniobiorcy;**
- **zapłaty przez pracodawcę składek za byłych pracowników**, którzy nie zwrócili tych składek pracodawcy w roku, w którym zostały zapłacone – skutkuje to powstaniem u nich przychodu z innych źródeł, o którym mowa w art. 20 ust. 1 ustawy o PIT (patrz: interpretacja indywidualna dyrektora KIS z 9 kwietnia 2018 r., sygn. 0115-KDIT2-2.4011.74.2018.1.HD – w interpretacji wskazuje się poprzedni stan prawny, czyli obowiązek wystawienia PIT-8C w takiej sytuacji).

### **Podstawa prawna:**

Art. 22 ust. 2 i 9, art. 29, art. 30 ust. 1 pkt 5a, art. 39 ust. 1, art. 41, art. 42, art. 42a, art. 42g, art. 45ba ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jedn. Dz.U. z 2018 r. poz. 1509 ze zm.).

Ustawa z 4 października 2018 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2018 r. poz. 2126).

Rozporządzenie ministra finansów z 22 listopada 2018 r. w sprawie określenia niektórych wzorów oświadczeń, deklaracji i informacji podatkowych obowiązujących w zakresie podatku dochodowego od osób fizycznych (Dz.U. z 2018 r. poz. 2237).

## Skala podatku dochodowego w 2019 roku

Podstawa obliczenia podatku		Podatek wynosi	
ponad	do		
	<b>85.528 zł</b>	<b>18%</b>	<b>minus kwota zmniejszająca podatek</b>
<b>85.528 zł</b>		<b>15.395,04 zł + 32% nadwyżki ponad 85.528 zł</b>	

Podstawa obliczenia podatku		Kwota zmniejszająca podatek odliczana w rocznym obliczeniu podatku lub zeznaniu
ponad	do	
	8.000 zł	1.440 zł
8.000 zł	13.000 zł	1.440 zł – [883,98 zł × (podstawa obliczenia podatku – 8.000 zł) : 5.000 zł]
13.000 zł	85.528 zł	556,02 zł
85.528 zł	127.000 zł	556,02 zł – [556,02 zł × (podstawa obliczenia podatku – 85.528 zł) : 41.472 zł]
127.000 zł		brak kwoty zmniejszającej podatek

Podstawa obliczenia podatku		Kwota zmniejszająca podatek stosowana przez podatnika na etapie obliczania zaliczek na podatek
ponad	do	
	85.528 zł	556,02 zł
85.528 zł		brak kwoty zmniejszającej podatek

### **Podstawa prawna**

Art. 27 ust. 1 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jedn.: Dz.U. z 2018 r. poz. 200 ze zm.).

## Grzywna za przestępstwo skarbowe w 2019 roku

W przypadku orzeczenia kary grzywny za przestępstwa skarbowe, zgodnie z art. 23 kks, sąd określa liczbę stawek oraz wysokość jednej stawkiiennej. Jeżeli Kodeks karny skarbowy nie stanowi inaczej, najniższa liczba stawek wynosi 10, a najwyższa 720. Ustalając stawkę dzienną, sąd bierze pod uwagę dochody sprawcy, jego warunki osobiste, rodzinne, stosunki majątkowe i możliwości zarobkowe. Niemniej jednak stawka dzienna nie może być niższa od jednej trzydziestej części minimalnego wynagrodzenia ( $2.250 \text{ zł}/30 = 75 \text{ zł}$ ) ani też przekraczać jej czterystukrotności ( $400 \times 75 \text{ zł} = 30.000 \text{ zł}$ ).

A zatem w 2019 roku stawka dzienna mieści się w granicach kwot: od 75 zł do 30.000 zł. Kara grzywny może być natomiast orzeczona w granicach kwot: od 750 zł (10 stawek dziennych  $\times$  75 zł) do 21.600.000 zł (720 stawek  $\times$  maks. stawkę dzienną, tj. 30.000 zł).

Wysokość kar za wykroczenia i przestępstwa skarbowe	
Wykroczenia	2019 rok
Granica między wykroczeniem a przestępstwem skarbowym (5-krotność minimalnego wynagrodzenia)	11.250 zł
Grzywna za wykroczenie skarbowe wymierzona przez urząd skarbowy mandatem (od 1/10 do 2-krotności minimalnego wynagrodzenia)	od 225 zł do 4.500 zł
Grzywna za wykroczenie skarbowe wymierzona przez sąd wyrokiem (od 1/10 do 20-krotności minimalnego wynagrodzenia)	od 225 zł do 45.000 zł
Grzywna za wykroczenie skarbowe wymierzona przez sąd nakazem od 1/10 do 10-krotności minimalnego wynagrodzenia)	od 225 zł do 22.500 zł
Przestępstwa	2019 rok
Stawka dzienna	od 75 zł do 30.000 zł
Grzywna za przestępstwo skarbowe wymierzona przez sąd wyrokiem	od 750 zł do 21.600.000 zł
Grzywna za przestępstwo skarbowe wymierzona przez sąd nakazem	od 750 zł do 21.600.000 zł



### Podstawa prawna

Art. 23, art. 48 ustawy z 10 września 1999 r. – Kodeks karny skarbowy (tekst jedn.: Dz.U. z 2018 r. poz. 1958 ze zm.).

## Odsetki

### Odsetki od zaległości podatkowych (w stosunku rocznym)

W stosunku rocznym	%
od 9 października 2014 r.	8,00 (M.P. z 2014 r. poz. 905, z 2016 r. poz. 20)

### Obniżone odsetki od zaległości podatkowych od 1 stycznia 2017 r.

W stosunku rocznym	%
<b>Obniżona stawka odsetek za zwłokę od zaległości podatkowych 50% (w stosunku rocznym)</b>	
Od 1 stycznia 2017 r.	4%

Stawka obniżona (4%) ma zastosowanie do zaległości powstałych od 1 stycznia 2017 r.

Do zaległości podatkowych powstałych przed 1 stycznia 2017 r. nadal stosuje się stawkę obniżoną w wysokości 75% stawki podstawowej (6%), z tym zastrzeżeniem, że:

- do korekty deklaracji nie trzeba dołączać pisemnego uzasadnienia przyczyn korekty,
- do zaległości podatkowych powstałych przed 1 stycznia 2017 r. podatnik mógł zastosować 50% stawkę odsetek (zamiast stawki 75%), jeżeli złoży korektę do 30 czerwca 2017 r. oraz w ciągu 7 dni od złożenia korekty zapłacił zaległy podatek.

<b>Obniżona stawka odsetek za zwłokę od zaległości podatkowych 75% (w stosunku rocznym)</b>	
Od 1 stycznia 2017 r.	6%

### Podwyższone odsetki od zaległości podatkowych (150% stawki podstawowej)

150% stawki podstawowej	12%
-------------------------	-----

### Odsetki ustawowe (w stosunku rocznym)

Okres obowiązywania (od)	w %
15 sierpnia 1992 r.	60
1 maja 1993 r.	54
15 grudnia 1995 r.	46
1 stycznia 1997 r.	35
15 kwietnia 1998 r.	33
1 lutego 1999 r.	24
15 maja 1999 r.	21
1 listopada 2000 r.	30
15 grudnia 2001 r.	20
25 lipca 2002 r.	16
1 lutego 2003 r.	13
25 września 2003 r.	12,25
10 stycznia 2005 r.	13,5
15 października 2005 r.	11,5%
15 grudnia 2008 r.	13%
23 grudnia 2014 r.	8%
1 stycznia 2016 r.	5%
1 stycznia 2017 r.	7%

#### Podstawa prawna

Art. 359 § 3, art. 481 § 3 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn.: Dz.U. z 2018 r. poz. 1025 ze zm.).

Obwieszczenie Ministra Sprawiedliwości z 7 stycznia 2016 r. w sprawie wysokości odsetek ustawowych [M.P. z 2016 r. poz. 46].

### Oплата пролонгacyjna

Stawka opłaty proлонгacyjnej wynosi 50% stawki odsetek od zaległości podatkowych z dnia wydania decyzji w sprawie odroczenia lub rozłożenia na raty podatku, odroczenia lub rozłożenia na raty zaległości podatkowej. Opłatę proлонгacyjną oblicza się według wzoru:

$$\frac{K \times L \times S}{365} = O_n = OP_{pz}$$

gdzie:

- K** – kwota odroczonego lub rozłożonego na raty podatku, odroczonej lub rozłożonej na raty zaległości podatkowej,
- L** – liczba dni, na którą termin płatności podatku lub zapłatę zaległości podatkowej bądź rozłożono na raty zapłatę podatku lub zaległości podatkowej,
- S** – stawka opłaty proлонгacyjnej,
- 365** – liczba dni w roku,
- OP** – kwota opłaty proлонгacyjnej,
- OP<sub>pz</sub>** – kwota odsetek po zaokrągleniu.

#### Podstawa prawna

Art. 57 § 2 ustawy z 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa (tekst jedn.: Dz.U. z 2018 r. poz. 800 ze zm.).

Rozporządzenie ministra finansów z 9 lutego 2011 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie naliczania odsetek za zwłokę oraz opłaty proлонгacyjnej, a także zakresu informacji, które muszą być zawarte w rachunkach (Dz.U. nr 40, poz. 204).

# Podróże służbowe

## Dieta w delegacji krajowej (podróż nieprzekraczająca doby)

Podróż do 8 godzin	Podróż od 8 do 12 godzin (50% diety)	Podróż powyżej 12 godzin
dieta nie przysługuje	15 zł	30 zł

## Dieta w podróży krajowej trwającej dłużej niż dobę

Każda pełna doba	Niepełna, ale rozpoczęta doba do 8 godzin (50% diety)	Niepełna, ale rozpoczęta doba ponad 8 godzin (100% diety)
30 zł	15 zł	30 zł

## Dieta po zmniejszeniu jej o każdy zapewniony posiłek

Posiłki zapewnione pracownikowi (za które nie musi on płacić)	Niepełna, ale rozpoczęta doba do 8 godzin	Pełna albo niepełna, ale rozpoczęta doba ponad 8 godzin
Brak zapewnionych posiłków	15 zł	30 zł
Zapewnione śniadanie	7,50 zł	22,5 zł
Zapewniony obiad	0 zł	15 zł
Zapewniona kolacja	7,50 zł	22,5 zł
Zapewniony obiad i śniadanie lub obiad i kolacja	0 zł	7,5 zł
Zapewnione wszystkie posiłki	0 zł	0 zł

## Ryczałty na noclegi i dojazdy

Ryczałt za nocleg (150% diety)	Ryczałt za dojazdy środkami komunikacji miejscowej (20% diety)
45 zł	6 zł

### Podstawa prawna

Rozporządzenie ministra pracy i polityki społecznej z 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz.U. z 2013 r. poz. 167).

### Delegacje zagraniczne – diety i limity na nocleg w hotelu

Lp.	Państwo	Waluta	Kwota diety	Kwota limitu na nocleg
1.	<b>Afganistan</b>	EUR	47	140
2.	<b>Albania</b>	EUR	41	120
3.	<b>Algieria</b>	EUR	50	200
4.	<b>Andora</b>	jak w Hiszpanii		
5.	<b>Angola</b>	USD	61	180
6.	<b>Arabia Saudyjska</b>	EUR	45	180
7.	<b>Argentyna</b>	USD	50	150
8.	<b>Armenia</b>	EUR	42	145
9.	<b>Australia</b>	AUD	88	250
10.	<b>Austria</b>	EUR	52	130
11.	<b>Azerbejdżan</b>	EUR	43	150
12.	<b>Bangladesz</b>	USD	50	120
13.	<b>Belgia</b>	EUR	48	160
14.	<b>Białoruś</b>	EUR	42	130
15.	<b>Bośnia i Hercegowina</b>	EUR	41	100
16.	<b>Brazylia</b>	EUR	43	120
17.	<b>Bułgaria</b>	EUR	40	120
18.	<b>Chile</b>	USD	60	120
19.	<b>Chiny</b>	EUR	55	170
20.	<b>Chorwacja</b>	EUR	42	125
21.	<b>Cypr</b>	EUR	43	160
22.	<b>Czechy</b>	EUR	41	120
23.	<b>Dania</b>	DKK	406	1.300
24.	<b>Egipt</b>	USD	55	150
25.	<b>Ekwador</b>	USD	44	110
26.	<b>Estonia</b>	EUR	41	100
27.	<b>Etiopia</b>	USD	55	300
28.	<b>Finlandia</b>	EUR	48	160
29.	<b>Francja</b>	EUR	50	180

30.	<b>Grecja</b>	EUR	48	140
31.	<b>Gruzja</b>	EUR	43	140
32.	<b>Hiszpania</b>	EUR	50	160
33.	<b>Indie</b>	EUR	38	190
34.	<b>Indonezja</b>	EUR	41	110
35.	<b>Irak</b>	USD	60	120
36.	<b>Iran</b>	EUR	41	95
37.	<b>Irlandia</b>	EUR	52	160
38.	<b>Islandia</b>	EUR	56	160
39.	<b>Izrael</b>	EUR	50	150
40.	<b>Japonia</b>	JPY	7 532	22.000
41.	<b>Jemen</b>	USD	48	160
42.	<b>Jordania</b>	EUR	40	95
43.	<b>Kambodża</b>	USD	45	100
44.	<b>Kanada</b>	CAD	71	190
45.	<b>Katar</b>	EUR	41	200
46.	<b>Kazachstan</b>	EUR	41	140
47.	<b>Kenia</b>	EUR	41	150
48.	<b>Kirgistan</b>	USD	41	150
49.	<b>Kolumbia</b>	USD	49	120
50.	<b>Kongo, Demokratyczna Republika Konga</b>	USD	66	220
51.	<b>Korea Południowa</b>	EUR	46	170
52.	<b>Koreańska Republika Ludowo-Demokratyczna</b>	EUR	48	170
53.	<b>Kostaryka</b>	USD	50	140
54.	<b>Kuba</b>	EUR	42	110
55.	<b>Kuwejt</b>	EUR	39	200
56.	<b>Laos</b>	USD	54	100
57.	<b>Liban</b>	USD	57	150
58.	<b>Libia</b>	EUR	52	100
59.	<b>Liechtenstein</b>	jak w Szwajcarii		

## Wskaźniki i stawki aktualne od 1 marca 2019 r.

60.	<b>Litwa</b>	EUR	39	130
61.	<b>Luksemburg</b>	jak w Belgii		
62.	<b>Łotwa</b>	EUR	57	132
63.	<b>Macedonia</b>	EUR	39	125
64.	<b>Malezja</b>	EUR	41	140
65.	<b>Malta</b>	EUR	43	180
66.	<b>Maroko</b>	EUR	41	130
67.	<b>Meksyk</b>	USD	53	140
68.	<b>Mołdowa</b>	EUR	41	85
69.	<b>Monako</b>	jak we Francji		
70.	<b>Mongolia</b>	EUR	45	140
71.	<b>Niderlandy</b>	EUR	50	130
72.	<b>Niemcy</b>	EUR	49	150
73.	<b>Nigeria</b>	EUR	46	240
74.	<b>Norwegia</b>	NOK	451	1.500
75.	<b>Nowa Zelandia</b>	USD	58	180
76.	<b>Oman</b>	EUR	40	240
77.	<b>Pakistan</b>	EUR	38	200
78.	<b>Palestyńska Władza Narodowa</b>	jak w Izraelu		
79.	<b>Panama</b>	USD	52	140
80.	<b>Peru</b>	USD	50	150
81.	<b>Portugalia</b>	EUR	49	120
82.	<b>Republika Południowej Afryki</b>	USD	52	275
83.	<b>Rosja</b>	EUR	48	200
84.	<b>Rumunia</b>	EUR	38	100
85.	<b>San Marino</b>	jak we Włoszech		
86.	<b>Senegal</b>	EUR	44	120
87.	<b>Republika Serbii i Republika Czarnogóry</b>	EUR	40	100
88.	<b>Singapur</b>	USD	56	230
89.	<b>Słowacja</b>	EUR	43	120

90.	<b>Słowenia</b>	EUR	41	130
91.	<b>Stany Zjednoczone Ameryki (USA) w tym:</b>	USD	59	200
	<b>Nowy Jork Waszyngton</b>			350 300
92.	<b>Syria</b>	USD	50	150
93.	<b>Szwajcaria</b>	CHF	88	200
94.	<b>Szwecja</b>	SEK	459	1.800
95.	<b>Tadżykistan</b>	EUR	41	140
96.	<b>Tajlandia</b>	USD	42	110
97.	<b>Tanzania</b>	USD	53	150
98.	<b>Tunezja</b>	EUR	37	100
99.	<b>Turcja</b>	USD	53	173
100.	<b>Turkmenistan</b>	EUR	47	90
101.	<b>Ukraina</b>	EUR	41	180
102.	<b>Urugwaj</b>	USD	50	80
103.	<b>Uzbekistan</b>	EUR	41	140
104.	<b>Wenezuela</b>	USD	60	220
105.	<b>Węgry</b>	EUR	44	130
106.	<b>Wielka Brytania</b>	GBP	35	200
107.	<b>Wietnam</b>	USD	53	160
108.	<b>Włochy</b>	EUR	48	174
109.	<b>Wybrzeże Kości Słoniowej</b>	EUR	33	100
110.	<b>Zimbabwe</b>	EUR	39	90
111.	<b>Zjednoczone Emiraty Arabskie</b>	EUR	39	200
112.	<b>Państwa inne niż wymienione w lp. 1-111</b>	EUR	41	140

Przy podróżach do:

- Gibraltaru – dieta i kwota limitu za nocleg jak w Wielkiej Brytanii,
- Hongkongu – dieta wynosi 55 USD, a kwota limitu za nocleg 250 USD,
- Tajwanu – dieta wynosi 40 EUR, a kwota limitu za nocleg 142 EUR.



## Samochód

### Samochód służbowy wykorzystywany do celów prywatnych

Wartość pieniężna nieodpłatnego świadczenia przysługującego pracownikowi	
<b>250 zł</b> miesięcznie	dla samochodów o pojemności silnika do 1600 cm <sup>3</sup>
<b>400 zł</b> miesięcznie	dla samochodów o pojemności silnika powyżej 1600 cm <sup>3</sup>
Maksymalna wartość pieniężna nieodpłatnego świadczenia przysługującego pracownikowi z tytułu wykorzystywania samochodu służbowego do celów prywatnych wynosi 250 zł lub 400 zł miesięcznie. Jedynymi kryteriami przy ustalaniu przychodu pracownika są: pojemność silnika i czas używania samochodu przez niego.	

#### Podstawa prawna

Art. 11 ust. 2, art. 12 ust. 2a–2c ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jedn.: Dz.U. z 2018 r. poz. 200).

Ustawa z 7 listopada 2014 r. o ułatwieniu wykonywania działalności gospodarczej (Dz.U. z 2014 r. poz. 1662).

### Stawki za kilometr przebiegu pojazdów prywatnych używanych do celów służbowych

Samochód osobowy o poj. skokowej silnika do 900 cm <sup>3</sup>	0,5214 zł
Samochód osobowy o poj. skokowej silnika powyżej 900 cm <sup>3</sup>	0,8358 zł
Motocykl	0,2302 zł
Motorower	0,1382 zł

Limit dla pojazdów do celów służbowych **w służbie leśnej** może zostać podwyższony, przy czym nie może on przekroczyć 1.500 km.

Limit dla pojazdów do celów służbowych **w służbach ratowniczych i w innych właściwych instytucjach** w sytuacji zagrożenia klęską żywiołową lub usuwania jej skutków albo skutków katastrofy ekologicznej, może zostać podwyższony, przy czym nie może on przekroczyć 3.000 km.

### Maksymalny limit kilometrów na jazdy lokalne pojazdem prywatnym używanym do celów służbowych

Rodzaj pojazdu	Limit 300 km (gmina lub miasto do 100 tys. mieszkańców)	Limit 500 km (gmina lub miasto od 100 tys. do 500 tys. mieszkańców)	Limit 700 km (gmina lub miasto powyżej 500 tys. mieszkańców)
Samochód osobowy o poj. skokowej do 900 cm <sup>3</sup>	156,42 zł	260,70 zł	364,98 zł
Samochód osobowy o poj. skokowej powyżej 900 cm <sup>3</sup>	250,74 zł	417,90 zł	585,06 zł
Motocykl	69,06 zł	115,10 zł	161,14 zł
Motorower	41,46 zł	69,10 zł	96,74 zł

#### Podstawa prawna

Rozporządzenie ministra infrastruktury z 25 marca 2002 r. w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy [Dz.U. nr 27, poz. 271 ze zm.].

**KIEROWNIK GRUPY TEMATYCZNEJ**

Hanna Komorowska

**REDAKCJA**

Renata Kajewska

**SKŁAD I ŁAMANIE**

Triograf, Dariusz Kołacz

**ISBN** 978-83-269-8225-5

**Numer produktowy** 2BW0040

Copyright © by Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

Warszawa 2019

Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

03-918 Warszawa, ul. Łotewska 9a,

NIP: 526-19-92-256

Numer KRS: 0000098264 – Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy,

Sąd Gospodarczy

XIII Wydział Gospodarczy Rejestrowy.

Wysokość kapitału zakładowego: 200.000 zł

[www.wip.pl](http://www.wip.pl)

tel. 22 518 29 29, faks 22 617 60 10

Niniejszy e-book chroniony jest prawem autorskim. Przedruk materiałów opublikowanych w e-booku – bez zgody wydawcy – jest zabroniony. Zakaz nie dotyczy cytowania publikacji z powołaniem się na źródło. Niniejszy e-book został przygotowany z zachowaniem najwyższej staranności i wykorzystaniem wysokich kwalifikacji, wiedzy i doświadczenia. Zaproponowane w e-booku wskazówki, porady i interpretacje dotyczą sytuacji typowych. Ich zastosowanie w konkretnym przypadku może wymagać dodatkowych, pogłębionych konsultacji. Publikowane rozwiązania nie mogą być traktowane jako oficjalne stanowisko organów i urzędów państwowych. W związku z powyższym redakcja nie może ponosić odpowiedzialności prawnej za zastosowanie zawartych w e-booku wskazówek, przykładów, informacji itp. do konkretnych przypadków.