

ZAWARCIE UMOWY O PRACĘ

Informuję, że pracownik zatrudniony na umowę o pracę powinien złożyć u pracodawcy następujące dokumenty:

1. Wypełnione i podpisane załączone druki
2. Kserokopie świadectw pracy od wszystkich poprzednich pracodawców
3. Kserokopię ukończenia szkoły
4. Kserokopię posiadanych uprawnień
5. Kopię dowodu przyznania emerytury/renty lub orzeczenia o posiadanym stopniu niepełnosprawności
6. Kserokopię karty stałego pobytu lub zezwolenia na pracę, jeśli jest obcokrajowcem
7. Zaświadczenie lekarskie o zdolności do podjęcia pracy
8. Szkolenie BHP

Oświadczam, że przyjąłem/przyjęłam do wiadomości.

Data Podpis pracodawcy

DANE NOWEGO PRACOWNIKA DLA KANCELARII

1	NAZWA FIRMY ZATRUDNIAJĄCEJ	
2	IMIONA	
3	NAZWISKO	
13	PRAWO DO	RENTA / EMERYTURA / BRAK
14	STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI	LEKKI / UMIARKOWANY / ZNACZNY
15	DATA ZATRUDNIENIA	OD DO
16	RODZAJ UMOWY	PROBNY/ OKREŚLONY / NIEOKRESLONY
17	STANOWISKO	
18	WYMIAR CZASU PRACY	
19	WYNAGRODZENIE BRUTTO	
21	CZY SPOKREWNIONY Z PRACODAWCĄ	TAK / NIE
24	INNE UWAGI	
26	Oświadczam, że jestem świadomy i poinformowany o tym, że przed zatrudnieniem pracownika należy skierować go na badania lekarskie i w razie nie wykonania tych badań ponoszę odpowiedzialność oraz że przed przystąpieniem pracownika do pracy musi on przejść szkolenie BHP za co również ponoszę odpowiedzialność	Podpis pracodawcy

.....
(oznaczenie pracodawcy)

.....
(miejsowość i data)

Ogłoszenie o pracę

Zatrudnimy pracownika/pracowniczkę na stanowisko

.....
(nazwa stanowiska)

na którym obowiązuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości.....zł brutto.

Dodatkowe składniki wynagrodzenia to:

1.
2.
3.

Na ww. stanowisku przysługują również świadczenia pozapłacowe:

1.
2.
3.

Powyższe składniki wynagrodzenia i świadczenia pozapłacowe wynikają z^{*)}

.....
(pkt./§ układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania)

^{*)} dotyczy pracodawców, którzy posiadają układ zbiorowy pracy lub regulamin wynagradzania

.....
(oznaczenie pracodawcy)

.....
(miejscowość, data)

**SKIEROWANIE NA BADANIA LEKARSKIE
(wstępne/okresowe/kontrolne^{*)})**

Działając na podstawie art. 229 § 4a ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, z późn. zm.), kieruję na badania lekarskie:

Pana/Panią^{*)},
(imię i nazwisko)

nr PESEL^{**)}

zamieszkałego/zamieszkałą^{*)},
(miejscowość, ulica, nr domu, nr lokalu)

zatrudnionego/zatrudnioną^{*)} lub podejmującego/podejmującą^{*)} pracę na stanowisku lub stanowiskach pracy

określenie stanowiska/stanowisk^{*)} pracy^{***)}:

Opis warunków pracy uwzględniający informacje o występowaniu na stanowisku lub stanowiskach pracy czynników niebezpiecznych, szkodliwych dla zdrowia lub czynników uciążliwych i innych wynikających ze sposobu wykonywania pracy, z podaniem wielkości narażenia oraz aktualnych wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, wykonanych na tym stanowisku/stanowiskach – należy wpisać nazwę czynnika/czynników i wielkość/wielkości narażenia^{****)}:

I. Czynniki fizyczne:

II. Pyły:

III. Czynniki chemiczne:

IV. Czynniki biologiczne:

V. Inne czynniki, w tym niebezpieczne:

Łączna liczba czynników niebezpiecznych, szkodliwych dla zdrowia lub czynników uciążliwych i innych wynikających ze sposobu wykonywania pracy wskazanych w skierowaniu:

.....
(podpis pracodawcy)

Objaśnienia:

- *) Niepotrzebne skreślić.
- ***) W przypadku osoby, której nie nadano numeru PESEL – seria, numer i nazwa dokumentu potwierdzającego tożsamość, a w przypadku osoby przyjmowanej do pracy – data urodzenia.
- ****) Opisać: rodzaj pracy, podstawowe czynności, sposób i czas ich wykonywania.
- *****) Opis warunków pracy uwzględniający w szczególności przepisy:
 - 1) wydane na podstawie:
 - a) art. 222 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy dotyczące wykazu substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym,
 - b) art. 222¹ § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy dotyczące wykazu szkodliwych czynników biologicznych,
 - c) art. 227 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy dotyczące badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia,
 - d) art. 228 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy dotyczące wykazu najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy,
 - e) art. 25 pkt 1 ustawy z dnia 29 listopada 2000 r. – Prawo atomowe (Dz. U. z 2021 r. poz. 1941 oraz z 2022 r. poz. 974) dotyczące wskaźników pozwalających na wyznaczenie dawek promieniowania jonizującego stosowanych przy ocenie narażenia na promieniowanie jonizujące;
 - 2) załącznika nr 1 do rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 607)

Skierowanie na badania lekarskie jest wydawane w dwóch egzemplarzach, z których jeden otrzymuje osoba kierowana na badania.

KWESTIONARIUSZ OSOBOWY DLA OSOBY UBIEGAJĄCEJ SIĘ O ZATRUDNIENIE

1. Imię i nazwisko
2. Data urodzenia
3. Dane kontaktowe (wskazane przez osobę ubiegającą się o zatrudnienie):

.....

4. Wykształcenie 1)
-
-
-
- (nazwa szkoły i rok jej ukończenia)

5. Przebieg dotychczasowego zatrudnienia:
-
-
-
- (okresy zatrudnienia u kolejnych pracodawców oraz zajmowane stanowiska)

6. Inne dane osobowe 2)
-
-
-

Oświadczam, że dane zawarte w kwestionariuszu są zgodne ze stanem prawnym i faktycznym

.....
(Data i podpis osoby ubiegającej się o zatrudnienie)

Dokument otrzymałam/em dnia

Podpis pracodawcy lub osoby upoważnionej

1) Podaje się jeśli jest to niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku
2) Podaje się, gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepis prawa

KWESTIONARIUSZ OSOBOWY DLA PRACOWNIKA

1. Imię i nazwisko
2. Data urodzenia
3. Numer ewidencyjny PESEL 1)
4. Dane osobowe dzieci pracownika i innych członków jego najbliższej rodziny 2) :
.....
.....
5. Wykształcenie i przebieg dotychczasowego zatrudnienia 3) :
.....
.....
.....
6. Urząd Skarbowy
7. Osoba, którą należy zawiadomić w razie wypadku, jeżeli pracownik wyrazi zgodę na podanie danych osobowych takiej osoby
8. Inne dane osobowe 4) :
.....

Oświadczam, że dane zawarte w kwestionariuszu są zgodne ze stanem prawnym i faktycznym

.....
(Data i podpis pracownika)

Dokument otrzymałam/em dnia

Podpis pracodawcy lub osoby upoważnionej

- 1) W przypadku braku numeru PESEL podaje się rodzaj i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość
- 2) Podaje się jeśli jest to konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy
- 3) Jeśli nie zostały podane w kwestionariuszu osoby ubiegającej się o zatrudnienie, gdyż nie było podstawy prawnej do ich żądania
- 4) Podaje się, gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa

.....
(oznaczenie pracodawcy)

.....
(miejsowość i data)

UPOWAŻNIENIE

do przetwarzania danych osobowych

1. Niniejszym z dniem nadaję Pani/Panu^{*)}
(imię i nazwisko)
zatrudnionej/zatrudnionemu^{*)} przez
(nazwa pracodawcy)
– administratora danych, na stanowisku
(zajmowane stanowisko lub pełnione funkcje)
upoważnienie do przetwarzania danych osobowych gromadzonych w aktach osobowych oraz
w innych zbiorach, przetwarzanych w dziale/innej komórce organizacyjnej^{*)} w którym/której^{*)} jest
Pani/Pan^{*)} zatrudniona/zatrudniony^{*)}.

Upoważnienie dotyczy danych osobowych kandydatów do pracy przetwarzanych w związku z procesem rekrutacji oraz danych osobowych pracowników i byłych pracowników przetwarzanych w związku z ich zatrudnianiem.

2. Upoważnienie wygasa z chwilą rozwiązania umowy o pracę lub zmiany stanowiska pracy.
3. Jednocześnie zobowiązuję Panią/Pana^{*)} do zachowania w tajemnicy przetwarzanych danych osobowych oraz sposobu ich zabezpieczenia.

Podstawa prawna:

art. 22^{1b} § 3 K.p., art. 29 i 32 ust. 4 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE... (Dz. Urz. UE L 119/1 z 4.5.2016 r.).

.....
podpis osoby reprezentującej
Administratora danych

^{*)} niepotrzebne skreślić

Informacja dla pracowników
zawierająca obowiązujące normy prawne dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu

Artykuł Kodeksu pracy	Treść normy
Art. 9 § 4	Postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, nie obowiązują.
Art. 11 ²	Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.
Art. 11 ³	Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna.
Art. 18 § 3	Postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne. Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów - postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego.
Art. 18 ^{3a}	<p>§ 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.</p> <p>§ 2. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.</p> <p>§ 3. Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.</p> <p>§ 4. Dyskryminowanie pośrednio istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.</p> <p>§ 5. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) działania polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady, 2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie). <p>§ 6. Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).</p> <p>§ 7. Podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.</p>

Art. 18 ^{3b}	<p>§ 1. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy, 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe <p>- chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.</p> <p>§ 2. Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) niezatrudnieniu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi, 2) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami niedotyczącymi pracowników bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny wymienione w art. 18^{3a} § 1, 3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność, 4) stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek. <p>§ 3. Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.</p> <p>§ 4. Nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania ograniczanie przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu do zatrudnienia, ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd jeżeli rodzaj lub charakter wykonywania działalności przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje powoduje, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji tej osoby; dotyczy to również wymagania od zatrudnionych działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie.</p>
Art. 18 ^{3c}	<p>§ 1. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.</p> <p>§ 2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.</p> <p>§ 3. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.</p>
Art. 18 ^{3ca}	<p>§ 1. Osoba ubiegająca się o zatrudnienie na danym stanowisku otrzymuje od pracodawcy informację o:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) wynagrodzeniu, o którym mowa w art. 18[3c] § 2, jego początkowej wysokości lub jego przedziale - opartym na obiektywnych, neutralnych kryteriach, w szczególności pod względem płci, oraz 2) odpowiednich postanowieniach układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania – w przypadku gdy pracodawca jest objęty układem zbiorowym pracy lub obowiązuje u niego regulamin wynagradzania. <p>§ 2. Informacje, o których mowa w § 1, pracodawca przekazuje z wyprzedzeniem umożliwiającym zapoznanie się z tymi informacjami, w postaci papierowej lub elektronicznej, osobie ubiegającej się o zatrudnienie, zapewniając świadome i przejrzyste negocjacje:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) w ogłoszeniu o naborze na stanowisko;

	<p>2) przed rozmową kwalifikacyjną - jeżeli pracodawca nie ogłosił naboru na stanowisko albo nie przekazał tych informacji w ogłoszeniu, o którym mowa w pkt 1;</p> <p>3) przed nawiązaniem stosunku pracy - jeżeli pracodawca nie ogłosił naboru na stanowisko albo nie przekazał tych informacji w ogłoszeniu, o którym mowa w pkt 1, albo przed rozmową kwalifikacyjną.</p> <p>§ 3. Pracodawca zapewnia, aby ogłoszenia o naborze na stanowisko oraz nazwy stanowisk były neutralne pod względem płci, a proces rekrutacyjny przebiegał w sposób niedyskryminujący.</p>
Art. 18 ^{3d}	Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.
Art. 18 ^{3e}	<p>§ 1. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji dla pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę.</p> <p>§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiejkolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu.</p> <p>§ 3. Pracownik, o którym mowa w § 1 i 2, którego prawa zostały naruszone przez pracodawcę, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.</p>
Art. 29 ²	§ 1. Zawarcie z pracownikiem umowy o pracę przewidującej zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy nie może powodować ustalenia jego warunków pracy i płacy w sposób mniej korzystny w stosunku do pracowników wykonujących taką samą lub podobną pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, z uwzględnieniem jednak proporcjonalności wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, do wymiaru czasu pracy pracownika.
Art. 94 pkt 2b	Pracodawca jest obowiązany w szczególności: przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.
Art. 94 ³	<p>§ 1. Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.</p> <p>§ 2. Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.</p> <p>§ 3. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.</p> <p>§ 4. Pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.</p> <p>§ 5. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, o której mowa w § 2, uzasadniającej rozwiązanie umowy.</p>

.....
(oznaczenie pracodawcy)

.....
(miejsowość i data)

Zakres czynności pracownika

Pan/Pani

Zatrudniony(a) w

na stanowisku

Podlega bezpośrednio

Zastępstwo

(można wskazać kto zastępuje pracownika i kogo ewentualnie on zastępuje)

I. Zakres powinności wynikający z art. 100 i 211 K.p.:

(są to obowiązki dotyczące wszystkich pracowników)

Obowiązkiem pracownika jest sumienne i staranne wykonywanie pracy i stosowanie się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać:

- obowiązującego u pracodawcy czasu pracy,
- regulaminu pracy i ustalonego porządku,
- przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych,
- tajemnicy określonej w odrębnych przepisach,
- zasad współżycia społecznego

oraz dbać o dobro pracodawcy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Ponadto podstawowym obowiązkiem pracownika jest:

- udział w szkoleniach z zakresu bhp oraz ochrony przeciwpożarowej i poddawanie się egzaminom sprawdzającym,
- wykonywanie pracy w sposób zgodny z przepisami i zasadami bhp oraz stosowanie się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych,
- dbałość o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy,
- stosowanie środków ochrony zbiorowej i indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego zgodnie z ich przeznaczeniem,
- poddawanie się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym badaniom lekarskim i stosowanie się do wskazań lekarskich,
- niezwłoczne zawiadomienie przełożonych o zauważonym w zakładzie pracy wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego.

II. Zakres obowiązków na zajmowanym stanowisku pracy:

(należy podać szczegółowe obowiązki pracownika na danym stanowisku pracy np. sporządzanie list płac, prowadzenie akt osobowych, sprawozdawczości, wystawianie faktur, itp.)

III. Zakres uprawnień i odpowiedzialności

(należy podać jakie uprawnienia kompetencyjne związane są z zajmowanym stanowiskiem oraz jaki jest zakres odpowiedzialności np. uprawniony do podpisywania zaświadczeń, świadectw pracy, odpowiedzialny za prawidłową sprawozdawczość, czy właściwe rozliczanie z ZUS lub organami podatkowymi, itp.)

.....
(data i podpis pracownika)

.....
(podpis pracodawcy)

.....
(imię i nazwisko pracownika)

.....
(miejsowość i data)

Oświadczenie

Oświadczam, że w związku z podjęciem zatrudnienia w
(nazwa zakładu)
zostałem(łam) zapoznany(a) z*):

- treścią regulaminu pracy, regulaminu wynagradzania i informacji o warunkach zatrudnienia, o której mowa w art. 29 K.p.,
- obwieszczeniem o obowiązujących w zakładzie pracy systemach i rozkładach czasu pracy oraz stosowanych okresach rozliczeniowych,
- przepisami i zasadami dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny pracy,
- zakresem informacji objętych tajemnicą przedsiębiorstwa,
- przepisami dotyczącymi równego traktowania w zatrudnieniu,
- celem, zakresem oraz sposobem stosowania monitoringu,
- ryzykiem zawodowym związanym z powierzoną pracą oraz zasadami ochrony przed zagrożeniami,
- informacją o wprowadzeniu w zakładzie pracy kontroli trzeźwości i zasadach jej przeprowadzania.

.....
(podpis pracownika)

*~~niepotrzebne skreślić~~

....., dnia

(imię i nazwisko pracownika)

Oświadczenie w sprawie korzystania z uprawnień związanych z rodzicielstwem

Oświadczam, że podczas zatrudnienia w:

-
1. będąc opiekunem dziecka do lat 14, będę / nie będę^{*)} korzystać z uprawnienia do 2 dni / godzin wolnych w roku kalendarzowym (art. 188 K.p.),
 2. będąc opiekunem dziecka do lat 4 / nie dotyczy^{*)}:
 - wyrażam zgodę / nie wyrażam zgody^{*)} na pracę powyżej 8 godzin na dobę (dot. systemu równoważnego czasu pracy, systemu pracy w ruchu ciągłym, systemu skróconego tygodnia pracy, systemu pracy weekendowej) w dniach przedłużonego dziennego wymiaru czasu pracy (art. 148 pkt 3 K.p.),
 3. będąc opiekunem dziecka do lat 8 / nie dotyczy^{*)}:
 - wyrażam zgodę / nie wyrażam zgody^{*)} na pracę w godzinach nadliczbowych (art. 178 § 2 K.p.),
 - wyrażam zgodę / nie wyrażam zgody^{*)} na pracę w porze nocnej (art. 178 § 2 K.p.),
 - wyrażam zgodę / nie wyrażam zgody^{*)} na pracę w systemie przerywanego czasu pracy (art. 178 § 2 K.p.),
 - wyrażam zgodę / nie wyrażam zgody^{*)} na delegowanie poza stałe miejsce pracy (art. 178 § 2 K.p.).

.....
(podpis pracownika)

^{*)} niewłaściwe skreślić

Pan/Pani
zam.....

.....
data

Wniosek pracownika (ubezpieczonego)

Proszę o zgłoszenie do ubezpieczenia zdrowotnego – NFZ – następujących członków mojej rodziny

Lp.	Imię i nazwisko	Data urodzenia	PESEL	Miejsce zamieszkania	Stopień pokrewieństwa członka rodziny z pracownikiem (córka syn, mąż, żona)	Czy członek rodziny pozostaje z pracownikiem we wspólnym gospodarstwie domowym? TAK lub NIE	Czy członek rodziny posiada stopień niepełnosprawności TAK /NIE
1.							
2.							
3.							
4.							
5.							

.....
Data i podpis

Za członka rodziny - do celów ubezpieczenia zdrowotnego - uważa się:

- dziecko własne, dziecko małżonka, dziecko przysposobione, wnuka albo dziecko obce, dla którego ustanowiono opiekę, albo dziecko obce w ramach rodziny zastępczej, do ukończenia przez nie 18 lat, a jeżeli kształci się dalej - do ukończenia 26 lat, natomiast jeżeli posiada orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności lub inne traktowane na równi - bez ograniczenia wieku,
- małżonka,
- wstępnych pozostających z ubezpieczonym w wspólnym gospodarstwie domowym.

Ubezpieczony ma obowiązek zgłosić do ubezpieczenia zdrowotnego członków rodziny - jeśli nie są oni osobami podlegającymi obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego, ani osobami uprawnionymi do świadczeń opieki zdrowotnej na podstawie przepisów o koordynacji.

Ubezpieczony ma obowiązek powiadomić płatnika składek o nabyciu lub utracie uprawnień członka rodziny do ubezpieczenia zdrowotnego oraz o zmianach lub błędach w podanych wcześniej danych członka rodziny.

KLAUZULA INFORMACYJNA – RODO
(UMOWY CYWILNOPRAWNE)

Zgodnie art. 13 ust. 1 i 2 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (Dz. Urz. UE L 119/1 z 4.5.2016r.), dalej RODO, informuję, że:

1. Administratorem Pani/Pana danych osobowych jest firma:

.....
(nazwa zlecającego)

2. Cele i podstawy przetwarzania danych osobowych:

Przetwarzanie Pani/Pana danych osobowych odbywa się w celach związanych z zawarciem oraz realizacją umowy. W szczególności przetwarzanie danych osobowych dotyczy:

- Zawarcia oraz realizacji umowy;
- Ustalenia obowiązków podatkowych oraz konieczności ustalenia obowiązku zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych a także zakresu składek społecznych, którymi objęty będzie wykonawcy umowy zlecenie;
- Ewentualnego dochodzenia roszczeń wynikających z przepisów Kodeksu Cywilnego.

3. Odbiorcy danych osobowych

Dane osobowe mogą być przekazywane następującym odbiorcom danych:

- a.) Bankom – w celu wypłaty wynagrodzeń;
- b.) Instytucjom Państwowym w celu wykonywania obowiązków ciążących na administratorze;
- c.) Podmiotom świadczącym dla administratora usługi z zakresu pomocy prawnej, kadrowej, płacowej, księgowej lub świadczącym usługi doradcze.

4. Okres przetwarzania danych osobowych

Pani/Pana dane osobowe będą przetwarzane przez okres nie dłuższy niż niezbędny do wykonania umowy oraz okres wynikający z przepisów prawa dotyczących m.in. upływu terminu dochodzenia ewentualnych roszczeń wynikających z zawartej umowy oraz realizacji obowiązku archiwizacji.

5. Prawo osób, których dane dotyczą

Przysługuje Pani/Panu prawo dostępu do danych, prawo żądania sprostowania danych, prawo do ich usunięcia lub ograniczenia w sytuacji gdy ich przetwarzanie odbywa się niezgodnie z obowiązującymi przepisami, prawo do wniesienia skargi do Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych gdy uzna Pani/Pan, że przetwarzanie Pani/Pana danych osobowych narusza obowiązujące przepisy.

Podanie przez Panią/Pana danych osobowych jest dobrowolne, ale także konieczne do zawarcia i realizacji umowy a także prawidłowego dokonania rozliczeń podatkowo-składkowych z tytułu wypłacanego wynagrodzenia.

W przypadku braku zgody na przetwarzanie danych osobowych umowa nie może zostać zawarta ze względu na brak możliwości administratora do spełnienia obowiązków podatkowych, które na nim ciążą.

.....
Podpis wykonawcy

.....
Podpis zlecającego

DEKLARACJA O REZYGNACJI Z DOKONYWANIA WPLĄT DO PRACOWNICZYCH PLANÓW KAPITAŁOWYCH (PPK)

Deklarację należy wypełnić wielkimi literami. Deklarację składa się podmiotowi zatrudniającemu¹⁾.

1. Dane dotyczące uczestnika PPK	
Imię (imiona)	
Nazwisko	
Numer PESEL , a w przypadku osób nieposiadających numeru PESEL data urodzenia	
Seria i numer dowodu osobistego lub numer paszportu albo innego dokumentu potwierdzającego tożsamość w przypadku osób nieposiadających obywatelstwa polskiego	
2. Nazwa podmiotu zatrudniającego	
3. Oświadczenie uczestnika PPK	
Oświadczam, że rezygnuję z dokonywania wpłat do PPK oraz posiadam wiedzę o konsekwencjach złożenia niniejszej deklaracji, w tym: 1) nieotrzymania wpłaty powitalnej w wysokości 250 zł, należnej uczestnikom PPK (dotyczy uczestnika PPK, który nie nabył uprawnienia do wpłaty powitalnej przed złożeniem deklaracji); 2) nieotrzymywania dopłat rocznych do PPK w wysokości 240 zł, należnych uczestnikom PPK po spełnieniu warunków określonych w art. 32 ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz. U. poz. 2215 z późn. zm.); 3) nieotrzymywania wpłat podstawowych finansowanych przez podmiot zatrudniający w wysokości 1,5 % wynagrodzenia.	
..... data i podpis uczestnika PPK	
..... data złożenia deklaracji podmiotowi zatrudniającemu	

¹⁾ Podmiot zatrudniający oznacza:

- a) pracodawcę, o którym mowa w art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040, z późn. zm.) – w stosunku do osób zatrudnionych, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 18 lit. a ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych,
- b) nakładcę – w stosunku do osób zatrudnionych, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 18 lit. b ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych,
- c) rolnicze spółdzielnie produkcyjne lub spółdzielnie kółek rolniczych – w stosunku do osób zatrudnionych, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 18 lit. c ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych,
- d) zleceniodawcę – w stosunku do osób zatrudnionych, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 18 lit. d ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych,
- e) podmiot, w którym działa rada nadzorcza – w stosunku do osób zatrudnionych, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 18 lit. e ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych.

.....
(imię i nazwisko pracownika)

.....
(miejsowość, data)

.....
.....
(oznaczenie pracodawcy)

**Oświadczenie o wyrażeniu zgody na dokonywanie
potrąceń z wynagrodzenia**

(art. 91 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy)

Wyrażam zgodę na potrącenia z wynagrodzenia za pracę należności w wysokości

..... zł z tytułu

Począwszy od miesiąca

.....
(podpis pracownika)

1. Identyfikator podatkowy NIP / numer PESEL (niepotrzebne skreślić) podatnika

PIT-2

OŚWIADCZENIA / WNIOSKI

podatnika

dla celów obliczania miesięcznych zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych¹⁾

Podatnik wypełnia tylko te części, w zakresie których składa oświadczenie lub wniosek. Oświadczenia lub wnioski składa się poprzez zaznaczenie właściwego (-ych) kwadratu (-ów), a w części E w poz. 10 dodatkowo poprzez skreślenie niewłaściwej treści w pkt 1 albo 2, oraz złożenie podpisu w części K.

Podstawa prawna: Art. 31a ust. 2 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1128, z późn. zm.), zwanej dalej „ustawą”.

A. DANE IDENTYFIKACYJNE PODATNIKA

2. Nazwisko

3. Pierwsze imię

4. Data urodzenia (dzień - miesiąc - rok)

B. DANE PŁATNIKA, KTÓREMU SKŁADANE JEST OŚWIADCZENIE / WNIOSEK

5. Nazwa pełna płatnika

C. OŚWIADCZENIE PODATNIKA SKŁADANE PŁATNIKOWI²⁾ W SPRAWIE POMNIEJSZENIA O KWOTĘ ZMNIEJSZAJĄCĄ PODATEK³⁾

6. Niniejszym wnoszę o pomniejszenie miesięcznej zaliczki na podatek o kwotę stanowiącą:

 1/12 kwoty zmniejszającej podatek (300 zł) albo 1/24 kwoty zmniejszającej podatek (150 zł), albo 1/36 kwoty zmniejszającej podatek (100 zł)

7. Niniejszym oświadczam, że:

 wycofuję uprzednio złożone oświadczenie
D. OŚWIADCZENIE PODATNIKA SKŁADANE PŁATNIKOWI⁴⁾ W SPRAWIE POMNIEJSZENIA O KWOTĘ ZMNIEJSZAJĄCĄ PODATEK⁵⁾

8. Niniejszym wnoszę o pomniejszenie miesięcznej zaliczki na podatek o kwotę stanowiącą:

 1/24 kwoty zmniejszającej podatek (150 zł) 1/36 kwoty zmniejszającej podatek (100 zł)

9. Niniejszym oświadczam, że:

 wycofuję uprzednio złożone oświadczenie dotyczące podziału kwoty zmniejszającej podatek, albo
 rezygnuję ze stosowania pomniejszenia w wysokości 1/12 kwoty zmniejszającej podatek
E. OŚWIADCZENIE PODATNIKA SKŁADANE PŁATNIKOWI⁶⁾ O ZAMIARZE PREFERENCYJNEGO OPODATKOWANIA DOCHODÓW (Z MAŁŻONKIEM / JAKO OSOBA SAMOTNIE WYCHOWUJĄCA DZIECKO)⁷⁾

10. Niniejszym oświadczam, że zamierzam opodatkować dochody za rok podatkowy w sposób przewidziany dla:

 małżonków albo osób samotnie wychowujących dzieci, a:

- 1) moje dochody nie przekroczą kwoty 120 000 zł, a małżonek lub dziecko nie uzyskują żadnych dochodów, które łączy się z moimi dochodami⁸⁾,
- 2) moje dochody przekroczą kwotę 120 000 zł, a przewidziane roczne dochody małżonka lub dziecka, które łączy się z moimi dochodami, nie przekroczą tej kwoty⁸⁾

11. Niniejszym oświadczam, że:

 wycofuję uprzednio złożone oświadczenie
F. OŚWIADCZENIE PODATNIKA SKŁADANE ZAKŁADOWI PRACY W SPRAWIE KORZYSTANIA Z PODWYŻSZONYCH PRACOWNICZYCH KOSZTÓW UZYSKANIA PRZYCHODÓW⁹⁾

12. Niniejszym oświadczam, że:

 spełniam warunki do korzystania z podwyższonych kosztów uzyskania przychodów, gdyż moje miejsce zamieszkania (stałego lub czasowego) znajduje się poza miejscowością, w której znajduje się zakład pracy i nie otrzymuję dodatku za rozłąkę

13. Niniejszym oświadczam, że:

 wycofuję uprzednio złożone oświadczenie

G. OŚWIADCZENIE PODATNIKA SKŁADANE PŁATNIKOWI¹⁰⁾ W SPRAWIE ZWOLNIEŃ, O KTÓRYCH MOWA W ART. 21 UST. 1 PKT 152-154 USTAWY

(w poz. 14 należy zaznaczyć właściwy(-e) kwadrat(-y))

14. Niniejszym oświadczam, że spełniam warunki do stosowania zwolnienia, o którym mowa:

- w art. 21 ust. 1 pkt 152 ustawy (ulga na powrót); zwolnienie proszę stosować w latach od _____ do _____
- w art. 21 ust. 1 pkt 153 ustawy (ulga dla rodzin 4+)
- w art. 21 ust. 1 pkt 154 ustawy (ulga dla pracujących seniorów)

i jestem świadomy/świadoma odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia

15. Niniejszym oświadczam, że:

- wycofuję uprzednio złożone oświadczenie

H. WNIOSEK PODATNIKA SKŁADANY PŁATNIKOWI¹¹⁾ O NIESTOSOWANIE ULGI DLA MŁODYCH¹²⁾ LUB PRACOWNICZYCH KOSZTÓW UZYSKANIA PRZYCHODÓW¹³⁾

(w poz. 16 i 17 należy zaznaczyć właściwy(-e) kwadrat(-y))¹¹⁾

16. Niniejszym wnioskuję o obliczanie zaliczek na podatek dochodowy bez stosowania:

- ulgi dla młodych pracowniczych kosztów uzyskania przychodów

17. Niniejszym oświadczam, że wycofuję uprzednio złożony wniosek w zakresie:

- ulgi dla młodych pracowniczych kosztów uzyskania przychodów

I. WNIOSEK PODATNIKA SKŁADANY PŁATNIKOWI¹⁴⁾ O REZYGNACJĘ ZE STOSOWANIA 50% KOSZTÓW UZYSKANIA PRZYCHODÓW¹⁵⁾

18. Niniejszym wnioskuję o niestosowanie 50% kosztów uzyskania przychodów przy obliczaniu zaliczek na podatek dochodowy:

tak

19. Niniejszym oświadczam, że:

- wycofuję uprzednio złożony wniosek

J. WNIOSEK PODATNIKA SKŁADANY PŁATNIKOWI¹⁶⁾ W SPRAWIE NIEPOBIERANIA ZALICZEK W ROKU PODATKOWYM

20. Niniejszym wnioskuję o niepoobieranie zaliczek w roku _____, gdyż przewiduję, że uzyskane przeze mnie dochody podlegające opodatkowaniu według skali podatkowej nie przekroczą w tym roku kwoty 30 000 zł

tak

21. Niniejszym oświadczam, że:

- wycofuję uprzednio złożony wniosek

K. PODPIS

22. Data wypełnienia (dzień – miesiąc – rok)

23. Podpis podatnika

Objaśnienia

- Oświadczenia i wnioski według niniejszego wzoru mogą być złożone przez podatnika, jeśli nie złożył on oświadczeń i wniosków w inny sposób wskazany przez płatnika. Płatnik może wyznaczyć inny sposób przyjmowania oświadczeń i wniosków mających wpływ na obliczenie zaliczki na podatek (np. poprzez elektroniczny system kadrowo-płacowy).
- Oświadczenie w części C składa się z zakładowi pracy, o którym mowa w art. 32 ustawy oraz płatnikowi, o którym mowa w art. 41 ust. 1 ustawy (np. zleceniodawcy, zamawiającemu dzieło).
- Zgodnie z art. 31b ustawy.
- Oświadczenie w części D składa się z rolniczej spółdzielni produkcyjnej i innym spółdzielniom zajmującym się produkcją rolną oraz organowi egzekucyjnemu wypłacającemu za zakład pracy należności ze stosunku pracy i stosunków pokrewnych lub podmiotowi niebędącemu następcą prawnym zakładu pracy, przejmującemu zobowiązania zakładu pracy wynikające ze stosunku pracy i stosunków pokrewnych.
- Zgodnie z art. 31b ust. 3 i 4 ustawy.
- Oświadczenie w części E składa się z zakładowi pracy, o którym mowa w art. 32 ustawy, rolniczej spółdzielni produkcyjnej oraz innym spółdzielniom zajmującym się produkcją rolną.
- Zgodnie z art. 6 ust. 2 albo 4d ustawy.
- Niepotrzebne skreślić.
- Zgodnie z art. 22 ust. 2 pkt 3 ustawy.
- Oświadczenie w części G składa się z płatnikowi wypłacającemu przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej i spółdzielczego stosunku pracy, z umów zlecenia, o których mowa w art. 13 pkt 8 ustawy, oraz z zasiłku macierzyńskiego.
- Wniosek w części H składa się z płatnikowi wypłacającemu przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej i spółdzielczego stosunku pracy, z umów zlecenia, o których mowa w art. 13 pkt 8 ustawy, oraz z zasiłku macierzyńskiego. Jeśli płatnikiem jest zakład pracy, można zaznaczyć dwa kwadraty.
- Zgodnie z art. 21 ust. 1 pkt 148 ustawy.
- Zgodnie z art. 22 ust. 2 pkt 1 lub 3 ustawy.
- Wniosek w części I może być złożony zakładowi pracy, o którym mowa w art. 32 ustawy, lub płatnikowi, o którym mowa w art. 41 ust. 1 ustawy.
- Zgodnie z art. 22 ust. 9 pkt 1-3 ustawy.
- Wniosek w części J może być złożony zakładowi pracy, o którym mowa w art. 32 ustawy, rolniczej spółdzielni produkcyjnej i innym spółdzielniom zajmującym się produkcją rolną oraz płatnikowi, o którym mowa w art. 41 ust. 1 ustawy (np. zleceniodawcy, zamawiającemu dzieło).

Oświadczenia i wnioski z wyjątkiem wniosku w części J, który dotyczy jednego roku, dotyczą również kolejnych lat podatkowych. Podatnik jest obowiązany wycofać lub zmienić złożone uprzednio oświadczenie lub wniosek, jeżeli zmieniły się okoliczności mające wpływ na obliczenie zaliczki na podatek. Wycofanie i zmiana złożonego wcześniej oświadczenia lub wniosku następuje poprzez złożenie nowego oświadczenia lub wniosku. Przykładowo, jeśli podatnik chce zmienić lub wycofać wcześniej złożone zakładowi pracy oświadczenie w zakresie stosowania kwoty zmniejszającej podatek, to wypełnia część C. Przy czym w przypadku zmiany wcześniejszego oświadczenia, podatnik wypełnia poz. 6, a w przypadku wycofania uprzednio złożonego oświadczenia, wypełnia poz. 7.

Płatnik uwzględni oświadczenie/wniosek najpóźniej od miesiąca następnego po miesiącu, w którym otrzymał to oświadczenie/wniosek.

Po ustaniu stosunku prawnego łączącego strony, płatnik przy obliczaniu zaliczek na podatek nie stosuje oświadczeń i wniosków złożonych uprzednio przez podatnika, z wyjątkiem wniosków podatnika zawartych w części H i I niniejszego formularza.

Część C i D może wypełnić podatnik, który uzyskuje w danym miesiącu przychody:

- 1) od więcej niż jednego płatnika, jeżeli:
 - a) łączna kwota pomniejszenia stosowana przez wszystkich płatników w tym miesiącu nie przekracza $1/12$ kwoty zmniejszającej podatek oraz
 - b) w roku podatkowym podatnik nie skorzystał za pośrednictwem płatnika w pełnej wysokości z pomniejszenia kwoty zmniejszającej podatek, w tym także poprzez złożenie wniosku o niepobieranie zaliczek w danym roku podatkowym;
- 2) od tego samego płatnika z różnych tytułów (np. ze stosunku pracy i z umowy zlecenia), przy czym łączna kwota pomniejszenia zastosowana w tym miesiącu przez tego płatnika nie może przekroczyć kwoty wskazanej w tym oświadczeniu.

Część D wypełnia podatnik, który chce upoważnić płatnika stosującego z urzędu pomniejszenie zaliczki na podatek o $1/12$ kwoty zmniejszającej podatek, do pomniejszania zaliczki na podatek w innej wysokości, tj. o $1/24$ albo $1/36$ kwoty zmniejszającej podatek. Oświadczenie w zakresie części C i D podatnik może złożyć nie więcej niż trzem płatnikom.

Pouczenie

Za podanie nieprawdy lub zatajenie prawdy i przez to narażenie podatku na uszczuplenie grozi odpowiedzialność przewidziana w Kodeksie karnym skarbowym.

OŚWIADCZENIE DLA CELÓW ZGŁOSZENIA DO UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

Imię i nazwisko

Adres zameldowania	

Adres zamieszkania (jeśli jest inny niż adres zameldowania)	

Adres korespondencyjny (jeśli jest inny niż adres zameldowania)	

Oświadczam, że:

- mam ustalone prawo do emerytury Tak/Nie*
- mam ustalone prawo do renty Tak/Nie*
jeśli tak, proszę podać od kiedy oraz wskazać numer decyzji

Oświadczam, że:

- posiadam orzeczenie o stopniu niepełnosprawności Tak/Nie*
jeśli tak, proszę podać stopień niepełnosprawności:

.....
(Data i podpis pracownika)

Dokument otrzymałam/em dnia

Podpis pracodawcy lub osoby upoważnionej

*Niepotrzebne skreślić

.....
(miejsowość, data)

.....
(imię, nazwisko pracownika)

WNIOSEK
o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych

Na podstawie art. 86 § 3 Kodeksu Pracy proszę o wypłatę wynagrodzenia za pracę do rąk własnych.

.....
(podpis pracownika)

OŚWIADCZENIE – RACHUNEK BANKOWY

Imię i nazwisko

PESEL:

Proszę o przekazywanie całości mojego wynagrodzenia z tytułu umowy o pracę do:

.....
(nazwa banku)

na rachunek nr
(26-cyfrowy numer rachunku bankowego)

.....
(Data i podpis pracownika)

Dokument otrzymałam/em dnia

Podpis pracodawcy lub osoby upoważnionej