



Informacje

Do końca września trzeba udzielić zaległych urlopów pod groźbą kary grzywny

Pracodawcy powinni udzielić zaległych urlopów pracownikom do 30 września. Jeżeli pracodawca, wbrew obowiązującym przepisom, nie udzieli zaległego urlopu w ustawowym terminie, to popełni wykroczenie przeciwko prawom pracownika, zagrożone karą grzywny.

Zgodnie z art. 161 Kodeksu pracy pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo – przypomina Państwowa Inspekcja pracy (PIP). Urlop niewykorzystany do końca roku staje się urlopem zaległym, którego zgodnie z art. 168 Kodeksu pracy należy udzielić pracownikowi najpóźniej do 30 września następnego roku kalendarzowego. Co ważne, pracodawca może pracownika wysłać na zaległy urlop, nawet gdy ten nie wyraża na to zgody.

Mimo takich regulacji urlop nieudzielony w tym terminie nie przepada pracownikowi ponieważ art. 291 Kodeksu pracy przewiduje, że roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. W konsekwencji, pracownik na wykorzystanie zaległego urlopu ma ponad trzy lata. Z przepisów wynika bowiem, że bieg przedawnienia roszczenia

o urlop wypoczynkowy rozpocznie się zawsze 30 września roku następnego po roku kalendarzowym, w którym prawo do urlopu zostało nabyte. Co więcej, zgodnie z art. 293(1) Kodeksu pracy, bieg przedawnienia roszczenia o urlop wypoczynkowy nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu na czas korzystania z urlopu wychowawczego. Oznacza to, że prawo do zaległego urlopu wypoczynkowego, do którego prawo pracownik nabywa 30 września 2024 roku ulegnie przedawnieniu 30 września 2027 roku.

Nieudzielenie w terminie do 30 września zaległego urlopu pracownikowi ma natomiast daleko idące konsekwencje dla pracodawcy. Przepisy przewidują bowiem, że jeżeli pracodawca, wbrew obowiązującym przepisom, nie udzieli zaległego urlopu w ustawowym terminie, to popełni wykroczenie przeciwko prawom pracownika, zagrożone karą grzywny.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami wobec winnego wykroczenia sąd może orzec karę grzywny w wysokości od 1 000 zł do 30 000 zł. Inspektor pracy może też poprzestać na ukaraniu sprawcy wykroczenia mandatem karnym w wysokości do 2 000 zł.



Od września potrzebne są firmowe procedury zgłoszeń naruszeń prawa

Od 25 września 2024 roku obowiązują przepisy ustawy o ochronie sygnalistów, które nakładają na przedsiębiorców obowiązek wdrożenia wewnętrznych procedur dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa i podejmowania działań następczych, zwanych procedurą zgłoszeń wewnętrznych. 24 czerwca 2024 r. w Dzienniku Ustaw opublikowana została ustawa z 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów, która implementuje do polskiego prawa dyrektywę w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa. Większość nowych przepisów zacznie obowiązywać już 25 września 2024 r. Nowa ustawa reguluje m.in. warunki objęcia ochroną sygnalistów zgłaszających lub ujawniających publicznie informacje o naruszeniach prawa; środki ochrony sygnalistów zgłaszających lub ujawniających publicznie informacje o naruszeniach prawa; zasady ustalania wewnętrznej procedury zgłaszania informacji o naruszeniach prawa i podejmowania działań następczych; zasady zgłasza-

nia informacji o naruszeniach prawa organowi publicznemu; zasady ujawnienia publicznego informacji o naruszeniach prawa.

Jednym z elementów systemu wprowadzanego przez ustawę o sygnalistach są tzw. zgłoszenia wewnętrzne. Obowiązek przygotowania odpowiedniej procedury obejmie wszystkie podmioty prawne, na rzecz których według stanu na dzień 1 stycznia lub 1 lipca danego roku wykonuje pracę zarobkową co najmniej 50 osób. Ustawa o sygnalistach określa osiem obowiązkowych elementów procedury zgłoszeń wewnętrznych oraz dodatkowe cztery, które mogą się w niej dodatkowo znaleźć. I tak, procedura taka powinna obowiązkowo objąć przede wszystkim podmiot (osobę) do której można będzie dokonywać zgłoszenia, sposoby przekazywania takiego zgłoszenia oraz osobę, która zajmie się takim zgłoszeniem po jego odebraniu, która musi być bezstronna. Konieczne będzie także określenie trybu postępowania ze zgłoszeniami anonimowymi. Powinna także określać maksymalnie 7-dniowy termin potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia oraz maksymalnie trzymiesięczny termin (licząc od potwierdzenia zgłoszenia) przekazania sygnaliście informacji zwrotnej, czyli informacji o podjętych działaniach oraz ich efekcie. Zobowiązana do wprowadzenia takiej procedury firma (lub inny podmiot) musi ustalić procedurę zgłoszeń wewnętrznych po konsultacjach z zakładową organizacją związkową albo zakładowymi organizacjami związkowymi, jeżeli w podmiocie prawnym działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, albo przedstawicielami osób świadczących pracę na rzecz podmiotu prawnego, wyłonionymi w trybie przyjętym w podmiocie prawnym (np. firmie), jeżeli nie działa w nim zakładowa organizacja związkowa. Konsultacje będą musiały trwać nie krócej niż 5 dni i nie dłużej niż 10 dni od dnia przedstawienia przez podmiot prawny projektu procedury zgłoszeń wewnętrznych. Procedura zgłoszeń wewnętrznych wejdzie w życie po upływie 7 dni od dnia podania jej do wiadomości osób wykonujących pracę w sposób przyjęty w podmiocie prawnym.



Zleceniobiorcom trzeba będzie płacić w określonym terminie

Ministerstwo Pracy chce aby w przypadku umów zlecenia lub o świadczenie usług, zawartych na czas dłuższy niż miesiąc, wypłata wynagrodzenia była dokonywana co najmniej raz w miesiącu, nie później jednak niż w ciągu 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego. Resort chce też by płaca minimalna była tożsama z wynagrodzeniem zasadniczym. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przygotowało projekt ustawy o wynagrodzeniu minimalnym za pracę (UC62). Wynika z niego, że poza uregulowaniem nowych zasad ustalania płacy minimalnej, resort chce, aby w przypadku umów zlecenia lub o świadczenie usług, zawartych na czas dłuższy niż miesiąc, wypłata wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej była dokonywana co najmniej raz w miesiącu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego. Oznacza to, że wypłata taka powinna nastąpić najpóźniej do 10 dnia miesiąca, za miesiąc poprzedni. Obecnie obowiązujące przepisy przewidują tylko tyle, że w przypadku umów zawartych na czas dłuższy niż miesiąc, wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej należy dokonywać co najmniej raz w miesiącu. Projekt przewiduje też, że wysokość wynagrodzenia zasadniczego pracownika zatrudnionego

w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego zgodnie z przepisami ustawy.

Oznacza to wprowadzenie wynagrodzenia minimalnego za pracę jako wynagrodzenia zasadniczego. Obecnie płaca minimalna i płaca zasadnicza nie są tożsame, a do wysokości minimalnego wynagrodzenia zaliczane mogą być np. premie, dodatki funkcyjne czy nagrody. Jest tak dlatego, że dziś przepisy przewidują, że do obliczenia wysokości wynagrodzenia pracownika przyjmuje się przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, zaliczone według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny do wynagrodzeń osobowych. Przy czym ustawa przewiduje, że przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia pracownika nie uwzględnia się: nagrody jubileuszowej; odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy; wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych; dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej; dodatku za staż pracy; dodatku za szczególne warunki pracy.

Nowa ustawa przewiduje także podniesienie kar dla przedsiębiorców. Obecne przepisy przewidują, że kto będąc przedsiębiorcą albo działając w imieniu przedsiębiorcy albo innej jednostki organizacyjnej, wypłaca przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi wynagrodzenie za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług w wysokości niższej niż obowiązująca wysokość minimalnej stawki godzinowej, podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł. Teraz kary te mają wynosić od 1500 zł do 45 000 zł. Resort twierdzi też, że obecnie kary te odnoszą się wyłącznie do zaniżenia takiego wynagrodzenia i nie pozwalają na ukaranie przedsiębiorców w przypadku, gdy wypłata nie nastąpiła w ogóle. Dlatego przepisy te miałyby być w nowej ustawie uzupełnione i objąć także sytuacja, gdy do terminowej wypłaty wynagrodzenia nie dochodzi w ogóle.



Ministerstwo rodziny zapowiada duże zmiany w orzekaniu o niezdolności do pracy

↓ Resort rodziny zapowiada reformę systemu orzekania o niezdolności do pracy. Powstaną m.in. centra orzecznicze w ZUS. Orzeczenia o niezdolności do pracy będą mogli wydawać w pierwszej instancji nie tylko lekarze specjaliści, jak ma to miejsce obecnie, ale także lekarze w trakcie specjalizacji oraz czynni lekarze wykonujący zawód co najmniej przez pięć lat. Nie będą też musieli, jak teraz, być zatrudniani wyłącznie na umowę o pracę, dopuszczalna będzie umowa cywilnoprawna. W określonych sytuacjach orzeczenie o niezdolności do pracy będzie też mógł teraz wydać specjalista wykonujący samodzielny zawód medyczny. Komisje orzecznicze będą jednoosobowe (obecnie są trzyosobowe) i prawo ma zagwarantować powiązanie specjalizacji lekarza orzecznika z chorobą, która jest powodem wydawanego orzeczenia. Rząd planuje zająć się nowelizacją przepisów w III kwartale roku.

Z końcem września mija termin wpłaty uzupełniającej na ZFŚS

↓ Zgodnie z ustawą o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych pracodawca przekazuje odpis na rachunek bankowy zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w terminie do 30 września. Dopiero z chwilą rzeczywistej wpłaty na

wyodrębniony rachunek funduszu jej równowartość można zaliczyć do kosztów podatkowych. Podstawą naliczania odpisu jest przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce. W 2024 roku po raz pierwszy od pandemii odpis ustala się na podstawie wynagrodzenia z roku poprzedniego. Oznacza to, że w 2024 roku podstawę naliczania odpisu podstawowego stanowi kwota 6445,71 zł.

Nowe przepisy dotyczące przechowywania dokumentacji z zakresu medycyny pracy

↓ W Dzienniku Ustaw pod poz. 1311 opublikowano rozporządzenie ministra zdrowia z 28 sierpnia 2024 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie rodzajów dokumentacji medycznej służby medycyny pracy, sposobu jej prowadzenia i przechowywania oraz wzorów stosowanych dokumentów. Przepisy te przewidują m.in. że okres przechowywania dokumentacji medycznej służby medycyny pracy, w tym w odniesieniu do pracowników zawodowo narażonych na działanie substancji reprotokacyjnych, wynosi 20 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym dokonano ostatniego wpisu

Elektroniczne księgi rachunkowe według nowych struktur logicznych

↓ Minister Finansów podpisał rozporządzenie w sprawie dodatkowych danych, o które przedsiębiorcy będą musieli uzupełnić prowadzone księgi rachunkowe. Jako pierwsze, obowiązkiem objęci zostaną podatnicy CIT o przychodzie

powyżej 50 mln euro oraz podatkowe grupy kapitałowe (Dz.U. poz. 1314). Zgodnie z przepisami, nowe obowiązki będą wprowadzane stopniowo. Podmioty, których przychody w poprzednim roku podatkowym przekroczyły 50 mln euro oraz podatkowe grupy kapitałowe, będą musiały dostosować swoje systemy księgowo już od 1 stycznia 2025 r., aby móc wygenerować księgi rachunkowe według wymaganej struktury. Pierwsze sprawozdania JPK_KR_PD będą składane w marcu 2026 r. za rok podatkowy 2025.

Obcokrajowców można będzie zatrudnić tylko na podstawie umowy o pracę

↓ Rząd przedstawił nową wersję projektu ustawy dotyczącej zatrudniania cudzoziemców. Wynika z niej, że obcokrajowców będzie można zatrudniać wyłącznie na podstawie umowy o pracę. Tylko w przypadku takiej umowy będą wydawane zezwolenia na pracę. Kopię umowy pracodawca będzie musiał przesłać do wojewody lub powiatowego urzędu pracy. Obecnie pracodawcy mogą zatrudniać obcokrajowców na różnych zasadach, w tym na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub jako samozatrudnionych (kontraktory).

Od września obowiązują nieco niższe limity dorabiania do emerytury

↓ Od 1 września do 30 listopada 2024 roku kwota przychodu odpowiadająca 70 proc. przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ogłoszonego

za II kwartał 2024 r. wynosi 5626,90 zł (dotychczas 5703,20 zł) - przychody powyżej tej kwoty wpłyną na zmniejszenie emerytury lub renty. Z kwota przychodu odpowiadająca 130 proc. przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ogłoszonego za II kwartał 2024 r. wynosi 10 450 zł (dotychczas 10 591,60 zł) - przychody powyżej tej kwoty będą powodować zawieszenie emerytury lub renty. Pilnować wysokości swoich dochodów muszą osoby dorabiające, które są na wcześniejszej emeryturze czy rencie.

W pierwszym półroczu 2024 spadła liczba zgłaszanych do ZUS umów o dzieło

↓ W trakcie pierwszego półroczu 2024 r. do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych przekazano w sumie 548,6 tys. formularzy RUD, na których zgłoszono łącznie 696 tys. umów o dzieło – wynika z raportu opublikowanego przez ZUS. Zdecydowaną większość zgłaszających (98 proc.) stanowią płatnicy składek, którzy są zarejestrowani w ZUS. Pozostała część to z kolei głównie osoby fizyczne, które nie są płatnikami składek. Dane pokazują, że wśród zgłoszonych umów o dzieło najwięcej dotyczyło informacji i komunikacji (21,2 proc.), działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (19,8 proc.), działalność związanej z kulturą, rozrywką i rekreacją (13,5 proc.) oraz edukacji (11,9 proc.).

Protokół powypadkowy bez numerów Pesel i dowodu osobistego

↓ Odpowiadając na pytanie serwisu prawo.pl, Państwowa Inspekcja pracy wyjaśniła, że zespół powypadkowy nie może wpisywać do protokołu powypadkowego numeru PESEL i numeru dowodu osobistego osoby, która uległa wypadkowi przy pracy, bo stanowi to naruszenie zasady minimalizacji danych osobowych. Także ZUS nie powinien żądać uzupełnienia protokołów o podanie numeru dowodu, jeżeli podany jest w nim już numer PESEL identyfikujący pracownika, który uległ wypadkowi.

W 2025 roku kara porządkową za niestawienie się na wezwanie fiskusa nawet 3700 zł

↓ W 2025 r. strona, pełnomocnik strony, świadek lub biegły, będą mogli być ukarani karą porządkową do 3700 zł, jeżeli mimo prawidłowego wezwania organu podatkowego: nie stawili się osobiście bez uzasadnionej przyczyny, mimo że byli do tego zobowiązani, lub; bezzasadnie odmówili lub nie dokonali w terminie wyznaczonym w wezwaniu złożenia wyjaśnień, zeznań, wydania opinii, okazania przedmiotu

oględzin, przedłożenia tłumaczenia dokumentacji obcojęzycznej lub udziału w innej czynności, lub; bezzasadnie odmówili okazania lub nie przedstawili w wyznaczonym terminie dokumentów, których obowiązek posiadania wynika z przepisów prawa, ksiąg podatkowych, dowodów księgowych będących podstawą zapisów w tych księgach, lub; bez zezwolenia tego organu opuścili miejsce przeprowadzenia czynności przed jej zakończeniem.

Kalkulator emerytalny działa już w aplikacji mobilnej mZUS

↓ Z kalkulatora emerytalnego można już korzystać w aplikacji mobilnej - przekazał Zakład Ubezpieczeń Społecznych. W aplikacji mZUS można też wyliczyć prognozowaną kwotę emerytury w kalkulatorze emerytalnym, zarezerwować e-wizytę w ZUS, czyli wideorozmowę z pracownikiem ZUS, zadzwonić na infolinię ZUS (Centrum Kontaktów Klientów ZUS) jako klient uwierzytelniony i uzyskać informacje o konkretnej sprawie lub o swoich danych. Aby korzystać z nowych funkcjonalności, konieczna jest aktualizacja aplikacji.





Ważne interpretacje i orzeczenia

Odszkodowanie na podstawie ugody sądowej nie zawsze bez składek ZUS

➔ Wyłączenie odszkodowania czy rekompensaty za rozwiązanie umowy o pracę z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne ma zastosowanie tylko wówczas, gdy wypłata tych świadczeń pozostaje w bezpośrednim związku z wygaśnięciem stosunku pracy i ustanie zatrudnienia jest wyłączną przyczyną wypłaty tego świadczenia. Aby takie wyłączenie było możliwe roszczenie odszkodowawcze musi ściśle dotyczyć rozwiązania stosunku pracy, czyli sytuacji kiedy tryb i okoliczności jego rozwiązania naruszały przepisy prawa pracy. Natomiast jeśli towarzyszą mu inne okoliczności, wówczas takie świadczenie nie podlega wyłączeniu z podstawy wymiaru składek – tłumaczy ZUS w interpretacji indywidualnej z 30 lipca 2024 r. (sygn. DI/200000/43/683/2024) (decyzja nr 683/2024).

Wynajem pokoi dla pracowników w delegacji to nie agroturystyka

➔ Dochód z tytułu wynajmu pokoi gościnnych w budynku mieszkalnym położonym na terenie wiejskim w gospodarstwie rolnym, w celu zakwaterowania pracowników firm będących w podróży służbowej (delegacji do robót budowlanych) nie jest zwolniony z opodatkowania PIT – wynika z interpretacji indywidualnej Dyrektora Krajowej Administracji Skarbowej z 13 sierpnia 2024 r. (sygn. 0112-KDIL2-1.4011.506.2024.1.KF). W art. 21 ust. 1 pkt 43 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych sformułowanie „pobyt na wypoczynku” należy odczytywać jako dotyczące osób, których jedynym celem korzystania z pokoi gościnnych jest wypoczynek. Nie mogą być to zatem osoby, które wynajęły pokoje w związku z obowiązkami wynikającymi z pracy, nauki czy też innych niż wypoczynek przyczyn.

Nagroda za rekomendację nowego pracownika do samodzielnego rozliczenia w zeznaniu

➔ Premia wypłacana własnym pracownikom za polecenie kandydata do pracy nie jest przycho-

dem ze stosunku pracy, lecz kwalifikuje się ją do innych źródeł dochodu. Oznacza to, że pracodawca nie musi pobierać od niej zaliczki na podatek dochodowy ani składek ZUS. Pracownik powinien rozliczyć ją samodzielnie w swoim rocznym PIT – wynika z indywidualnej interpretacji podatkowej z 30 lipca 2024 r. (sygn. 0112-KDIL2-1.4011.595.2024.1.DJ). W będącym przedmiotem interpretacji przypadku, zasady działania programu rekomendacji pracowniczych określone były w regulaminie i podane do wiadomości pracowników w sposób zwyczajowo przyjęty w firmie. Nie były one określone w umowie o pracę czy też w umowie cywilnoprawnej. W takiej sytuacji, zdaniem fiskusa nie ma podstaw do zaliczenia wypłaconych świadczeń do przychodów z umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej. Stąd zaklasyfikowanie ich do tzw. innych źródeł.

Zatrudnionym na niepełny etat też trzeba płacić za nadgodziny

➔ Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy, którzy wykonują pracę ponad wymiar wynikający z ich umów i nie otrzymują dodatku za nadgodziny, są nierówno traktowani w porównaniu do pracowników zatrudnionych w pełnym etacie. Dodatek za nadgodziny, tak jak i całe wynagrodzenie, w przypadku pracowników zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy musi być równoważny. Stosuje się przy tym zasadę obliczania wynagrodzenia proporcjonalnie do przepracowanego czasu – uznał w wyroku z 29 lipca 2024 r. Trybunał Sprawiedliwości UE (sygn. C-184/22 i C-185/22). Trybunał uznał też, że brak dodatku za pracę ponadwymiarową może stanowić dyskryminację pośrednią kobiet. Wcale nie jest konieczne, aby wśród pracowników niepełnoetatowych było znacząco więcej mężczyzn niż kobiet, aby można było mówić o dyskryminacji pośredniej – wyjaśniała dalej TSEU.

Kalendarium (najważniejsze terminy)

- ✓ Wpłata składek ZUS za sierpień 2024 r.
- ✓ Wpłata za sierpień 2024 r. miesięcznej zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych i od osób prawnych.
- ✓ Wpłata ryczałtu od dochodu z tytułu: ukrytych zysków i wydatków niezwiązanych z działalnością gospodarczą - jeżeli w sierpniu 2024 r. dokonano wypłaty, wydatku lub wykonano świadczenie; zmiany wartości składników majątku - jeżeli do przejęcia, przekształcenia lub wniesienia wkładu niepieniężnego doszło w sierpniu 2024 r.
- ✓ Wpłata za sierpień 2024 r. pobranych zaliczek od przychodów ze stosunku pracy.
- ✓ Wpłata za sierpień 2024 r. przez płatników, pobranych zaliczek na podatek dochodowy lub zryczałtowanego podatku dochodowego.
- ✓ Wpłata przez spółkę dominującą reprezentującą podatkową grupę kapitałową zaliczki na podatek pobranej za sierpień 2024 r.
- ✓ Wpłata należnego zryczałtowanego podatku, jeżeli w sierpniu 2024 r. dochód z dywidendy oraz innych przychodów z tytułu udziału w zyskach osób prawnych wydatkował niezgodnie z przeznaczeniem określonym w oświadczeniu (CIT-5).
- ✓ Wpłata za sierpień 2024 r. zaliczki na podatek przez spółkę nieruchomościową (PIT-ISN i CIT-ISN).
- ✓ Wpłata za sierpień 2024 r. podatku dochodowego od przychodów ze środka trwałego będącego budynkiem.
- ✓ Wpłata na PFRON za sierpień 2024 r.
- ✓ Wpłata podatku od świadczenia lub mienia, które fundacja rodzinna przekazała lub postawiła do dyspozycji w sierpniu 2024 r.



KALENDARIUM miesiąca

WRZESIEŃ 2024						
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

- ✓ Wpłata VAT za sierpień 2024 r.
- ✓ Złożenie deklaracji VAT-8, VAT-9M, VAT-12 za sierpień 2024 r.
- ✓ Przesłanie pliku JPK_V7M za sierpień 2024 r.
- ✓ Przesłanie pliku JPK_V7K za sierpień 2024 r. (część ewidencyjna)
- ✓ Przesłanie informacji podsumowującej o dokonanych wewnątrzspółnotowych transakcjach VAT-UE za sierpień 2024 r.
- ✓ Złożenie deklaracji VAT-13 przez przedstawiciela podatkowego za sierpień 2024 r.
- ✓ Rozliczenie podatku cukrowego należnego za sierpień 2024 r.
- ✓ Rozliczenie podatku od sprzedaży detalicznej PSD-1 za sierpień 2024 r.
- ✓ Przekazanie do PFRON dokumentów dotyczących dofinansowania do wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników za sierpień 2024 r.



- ✓ Złożenie deklaracji dla rozliczenia VAT w zakresie procedury importu VII-DO za sierpień 2024 r.
- ✓ Przekazanie na wyodrębniony rachunek bankowy ZFŚS pozostałej części odpisów i zwiększeń.
- ✓ Udzielenie pracownikowi zaległego urlopu wypoczynkowego za 2023 rok, z wyjątkiem 4 dni urlopu na żądanie.
- ✓ Przekazanie do urzędu skarbowego zeznania: CIT-CFC za 2023 r. oraz PIT-CFC za 2023 r.



- ✓ Złożenie deklaracji VAT-14 o należnych kwotach VAT w przypadku wewnątrzspółnotowego nabycia paliw silnikowych za wrzesień 2024 r.
- ✓ Wpłata zryczałtowanego podatku dochodowego pobranego we wrześniu 2024 r. od dochodów z dywidend oraz innych przychodów z tytułu udziału w zyskach osób prawnych, a podatnikom przekazanie informacji CIT-7.
- ✓ Wpłata przez spółkę przejmującą zryczałtowanego podatku od dochodu powstałego we wrześniu 2024 r.
- ✓ Złożenie deklaracji o wysokości dochodu z niezrealizowanych zysków (PIT-NZ i PIT-NZS) za wrzesień 2024 r.
- ✓ Złożenie deklaracji o wysokości dochodu z niezrealizowanych zysków CIT-NZ za wrzesień 2024 r. oraz wpłata podatku należnego wykazanego w tej deklaracji.



- ✓ Złożenie zgłoszenia INTRASTAT za wrzesień 2024 r.





PIOTR GRACZ
Partner Zarządzający
Działem Business
Services & Outsourcing
BDO

- ✓ Wpłata składek ZUS za wrzesień 2024 r. - płatnicy składek posiadający osobowość prawną
- ✓ Wpłata do PPK.



KALENDARIUM miesiąca

PAŹDZIERNIK 2024						
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

O BDO

BDO jest największą firmą doradczo-audytorską na świecie skoncentrowaną na rynku średnich przedsiębiorstw. Zajmując się profesjonalnie finansami, pozostawiamy Państwu przestrzeń do rozwijania własnego biznesu. Współpracując międzynarodowo w ramach sieci BDO rozwijamy posiadaną wiedzę i koordynujemy międzynarodowe projekty. Stawiamy na długofalowe relacje i budujemy je na wzajemnym zaufaniu i szacunku.

Poza usługami kadrowo-płacowymi wspieramy przedsiębiorstwa również w innych wymagających obszarach, jak np.:

- ▶ prowadzenie bieżącej księgowości,
- ▶ obsługa podatkowa (tax compliance),
- ▶ bieżące doradztwo i konsultacje typu „hot-line” w zakresie kadrowo-płacowym, księgowym i podatkowym,
- ▶ doradztwo z zakresu prawa pracy,
- ▶ doradztwo podatkowe, prawne i finansowe,
- ▶ doradztwo i rachunkowość zarządcza,
- ▶ audyt,
- ▶ raportowanie i rozwiązania IT.

Zespół BDO odpowiada na potrzeby przedsiębiorstw kompleksowo dopasowując rozwiązania zarówno do realiów gospodarczych, jak i do specyfiki ich działalności stawiając jednocześnie na jakość i profesjonalizm. Jeśli w Państwa firmie występują zagadnienia wymagające wsparcia lub doradztwa we wskazanych obszarach, jesteśmy odpowiednim Partnerem do rozmowy i zachęcamy do kontaktu.

Z przyjemnością odpowiemy na Państwa potrzeby i udzielimy wsparcia.