



Informacje

Nowa ustawa o sygnalistach już od września

Już 25 września 2024 roku wejdzie w życie ustawa z 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz.U poz. 928). Ustawa nakład 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: 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 zgłaszania informacji o naruszeniach prawa organowi publicznemu; zasady ujawnienia publicznie informacji o naruszeniach prawa; zadania Rzecznika Praw Obywatelskich związane ze zgłaszaniem informacji o naruszeniach prawa; zadania organów publicznych związane ze zgłaszaniem informacji o naruszeniach prawa i z podejmowaniem działań następczych. Ustawa nakłada dwa ważne obowiązki na pracodawców. Pierwszy to wdrożenie wewnętrznych procedur dokonywania zgłoszeń. Drugi to ustanowienie wewnętrznych kanałów zgłoszeń. Obowiązek wdrożenia wewnętrznych procedur zgłaszania nieprawidłowości dotyczy podmiotów, które zatrudniają co najmniej 50 osób na



dzień 1 stycznia lub 1 lipca danego roku. Procedura ta powinna precyzyjnie określać jednostkę organizacyjną lub osobę odpowiedzialną za przyjmowanie zgłoszeń wewnętrznych. Mogą to być zarówno wewnętrzne struktury organizacyjne, jak i podmioty zewnętrzne.

W ramach procedury, wyznaczona jednostka musi być odpowiedzialna za: podejmowanie działań następczych, w tym weryfikację zgłoszeń i dalszą komunikację z sygnalistą; potwierdzenie przyjęcia zgłoszenia wewnętrznego w ciągu 7 dni od jego otrzymania, chyba że sygnalista nie podał adresu kontaktowego; przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego z zachowaniem należytej staranności. Procedura powinna również zawierać łatwo dostępne informacje na temat możliwości zgłaszania nieprawidłowości do Rzecznika Praw Obywatelskich (RPO) lub innych organów publicznych. Przed wdrożeniem procedury, konieczne jest przeprowadzenie konsultacji z: zakładową organizacją związkową lub organizacjami związkowymi, jeśli w firmie działa więcej niż jedna taka organizacja; przedstawicielami pracowników, jeśli w firmie nie

działa zakładowa organizacja związkowa. Konsultacje powinny trwać od 5 do 10 dni od przedstawienia projektu procedury. Na podstawie nowych przepisów przedsiębiorcy muszą zapewnić także łatwo dostępne, bezpieczne i poufne kanały zgłaszania naruszeń. Możliwe metody zgłaszania to: ustnie, w tym telefonicznie, z możliwością nagrywania zgłoszenia za zgodą sygnalisty lub transkrypcji rozmowy; elektronicznie, poprzez dedykowane oprogramowanie; bezpośrednie spotkania, które muszą odbyć się na wniosek sygnalisty w ciągu 14 dni od zgłoszenia takiego wniosku; pisemnie, zarówno w formie papierowej, jak i elektronicznej, np. na dedykowany email.



„Mały ZUS plus” do zmiany

Ministerstwa Rozwoju i Technologii, które odpowiada za przepisy dotyczące „Małego ZUS plus”, przygotowało zmianę tych przepisów w ramach projektu ustawy o zmianie niektórych ustaw w celu deregulacji prawa gospodarczego i administracyjnego oraz doskonalenia zasad opracowywania prawa gospodarczego, która ma ułatwić przedsiębiorcom korzystanie z tego rozwiązania.

1 lipca 2024 r., w odpowiedzi na interpelację nr 2422 w sprawie korzystania z ulgi Mały ZUS Plus od 2024 r. przez przedsiębiorców opłacających obniżone składki w latach 2019-2021, Podsekretarz stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Sebastian Gajewski wyjaśnił, że każdy przedsiębiorca, wobec którego ZUS stwierdził brak możliwości skorzystania z ulgi „Mały ZUS plus”, może kwestionować stanowisko ZUS w swojej indywidualnej sprawie, składając wniosek o rozstrzygnięcie jej w drodze decyzji.

Jak wyjaśnił wiceminister, za stosowanie przepisów określających, kiedy można powrócić do korzystania z „Małego ZUS plus”, w tym ich wykładnię, odpowiada Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nie ma możliwości wydawania ZUS poleceń. Podkreślił też, że zmiany w budzących wątpliwości przepisach są w gestii Ministerstwa Rozwoju i Technologii, które formalnie odpowiada za przepisy dotyczące „Małego

ZUS plus”. To ostatnie zaś, przygotowało zmianę tych przepisów w ramach projektu ustawy o zmianie niektórych ustaw w celu deregulacji prawa gospodarczego i administracyjnego oraz doskonalenia zasad opracowywania prawa gospodarczego (druk UA8).

Jak podkreślono w odpowiedzi w obowiązującym stanie prawnym, możliwe jest przedstawienie dwóch odmiennych interpretacji przepisów, od których zależy, na jakich zasadach możliwe jest ponowne korzystanie z „Małego ZUS plus”. W myśl pierwszej, badanie warunku „36/60” następuje raz w roku - w styczniu albo w innym pierwszym miesiącu prowadzenia działalności w danym roku (co uniemożliwia powrót do ulgi w trakcie roku kalendarzowego), a badanie przypada na pierwszy dzień tego miesiąca. W takim ujęciu osoby z przywołanej grupy mogłyby skorzystać ponownie z „Małego ZUS plus” od stycznia 2025 r. Taką interpretację, jako podstawę zajmowanego w sprawie stanowiska, przyjmuje Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Drugi sposób odczytania przepisów zakłada, że przedsiębiorca może korzystać z „Małego ZUS plus” przez 36 miesięcy, po czym, na okres 24 miesięcy, traci tę możliwość, by po upływie rzeczoności okresu odzyskać ją na kolejne trzy lata. Zgodnie z tym stanowiskiem powrót do ulgi jest możliwy w każdym momencie roku. W rezultacie osoby z przywołanej grupy mo-



głyby powrócić do stosowania „Małego ZUS plus” od 2024 r. i opłacać ponownie obniżone składki, uzależnione od średnich dochodów uzyskiwanych przez danego przedsiębiorcę. Za taką interpretacją przepisów opowiada się Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców.

Ulgę „Mały ZUS Plus” tworzy obniżona składka dla małych przedsiębiorców (z przychodem za poprzedni rok nieprzekraczającym 120 tys. zł), której wysokość obliczana jest od podstawy równej połowie przeciętnego dochodu przedsiębiorcy z poprzedniego roku. „Mały ZUS plus” wprowadzono przepisami obowiązującymi od 1 stycznia 2019 r. ulgi mogą w dalszym ciągu korzystać przedsiębiorcy, którzy byli jej beneficjentami przez 36 miesięcy kalendarzowych w ciągu ostatnich 60 miesięcy kalendarzowych. Pierwsi uprawnieni - przy założeniu ciągłości prowadzonej działalności gospodarczej - opłacali obniżone składki na ubezpieczenia społeczne „Mały ZUS plus” od stycznia 2019 r. do grudnia 2021 r., a następnie, w latach 2022-2023, płacili je na zasadach ogólnych.

Jak czytamy w uzasadnieniu tego projektu, zmiana ma na celu doprecyzowanie przepisów odnoszących się do tzw. „Małego ZUS Plus” i umożliwienie realizacji pierwotnych intencji projektodawców tego rozwiązania. Zgodnie bowiem z założeniami „Małego ZUS Plus”, po korzystaniu z obniżonych składek na ubezpieczenia społeczne przez 36 miesięcy, następuje okres swoistej „karencji” o długości 24 miesięcy prowadzenia działalności gospodarczej, w trakcie której przedsiębiorca jest oskładkowany zgodnie z zasadami ogólnymi, określonymi w art. 18 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Projekt zmienia art. 18c ust. 11 pkt 6, stanowiący przesłankę negatywną do korzystania z Małego ZUS Plus, posługuje się pojęciem „ostatnich 60 miesięcy”. Tym samym, w przypadku gdy ustalenie prawa danego przedsiębiorcy do przedmiotowego roz-



wiązania następuje np. w styczniu 2025 r., przy przyjęciu okresu od stycznia 2020 r. do grudnia 2024 r. (zakładając oczywiście, że wykorzystał on w ich trakcie pełnych 36 miesięcy ulgi) jako okresu referencyjnego, może powstać wątpliwość, czy przesłanka ta nie została spełniona. Przy takiej interpretacji, okres oczekiwania na ponowne skorzystanie z „Małego ZUS Plus” wydłużyłby się de facto o rok. Skrócenie wspomnianego okresu referencyjnego o miesiąc (tj. do 59 miesięcy kalendarzowych), przy zachowaniu dotychczasowej konstrukcji językowej przepisu, eliminuje ten problem, umożliwiając zainteresowanym, o ile spełniają oni pozostałe warunki ustawowe, powrót do rozwiązania po 24 miesiącach oczekiwania.

Trwają prace nad zmianami w składce zdrowotnej

W Ministerstwie Zdrowia prowadzone są prace dotyczące zmiany zasad obliczania składki na ubezpieczenie zdrowotne przez przedsiębiorców. Zgodnie z przygotowanym projektem przywrócona zostanie m.in. zryczałtowana składka zdrowotna dla przedsiębiorców rozliczających się na zasadach ogólnych według skali podatkowej.

Opracowany przez resort projekt zakłada, że dla skali składka będzie wynosić 9% z 75% płacy minimalnej czyli około 310 zł miesięcznie (w warunkach roku 2025).

Dużo bardziej skomplikowana byłaby składka przedsiębiorców opodatkowanych liniową stawką PIT. W tym przypadku osoby, których dochody miesięczne nie przekroczą 2-krotności prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia zapłacą składkę zdrowotną, taką samą jak osoby rozliczające się na skali podatkowej tj. w wysokości 9% od podstawy stanowiącej 75% minimalnego wynagrodzenia. Osoby, których dochody przekroczą dwukrotność prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia zapłacą składkę zdrowotną w wysokości 4,9% od nadwyżki uzyskanych dochodów powyżej dwukrotności prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej.

Z kolei przedsiębiorcy na ryczałcie, którzy uzyskają przychody miesięczne w wysokości nieprzekraczającej czterokrotności prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia zapłacą (w warunkach roku 2025) około 310 zł miesięcznie (9% od 75% minimalnego wynagrodzenia).

W zakresie przychodów przekraczających czterokrotność prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia przedsiębiorcy na ryczałcie zapłacą minimalną składkę (w kwocie 9% od 75% minimalnego wynagrodzenia) oraz 3,5% od nadwyżki ponad czterokrotność prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia.

Warto zauważyć, że do Sejmu skierowano także poselski projekt zmian dotyczących zasad ustalania wysokości składki na ubezpieczenie zdrowotne. Posłowie Trzeciej Drogi chcą wprowadzenia trzech ryczałtowych kwot zależnych od wysokości uzyskiwanych dochodów, które miałyby być ustalone na poziomie 300 zł (dla dochodu do 85 tys. zł), 525 zł (dla dochodu od 85 do 300 tys. zł) i 700 zł miesięcznie (dla dochodu powyżej 300 tys. zł). Kwoty te byłyby każdego roku waloryzowane. Nie byłoby natomiast możliwości odliczania składki zdrowotnej, ani też zaliczania jej do kosztów uzyskania przychodów. Nowelizacja taka miałaby wejść w życie 1 stycznia 2025 r.



Od stycznia będą wyższe kryteria dochodowe dla pomocy społecznej

↓ Od 1 stycznia 2025 roku wzrosną kryteria dochodowe w pomocy społecznej. MRPiPS proponuje, aby dla osoby samotnie gospodarującej kryterium wynosiło 1010 zł, a dla osoby w rodzinie – 823 zł. Zmiana kwot dochodowych wpłynie na podwyższenie kwot świadczeń pieniężnych, które związane są z ustawą o pomocy społecznej. Przez rodzinę rozumie się osoby spokrewnione lub niespokrewnione, pozostające w faktycznym związku, wspólnie zamieszkujące i gospodarujące.

Dłuższe urlopy dla matki hospitalizowanego wcześniaka

↓ Sejm rozpoczął prace nad nowelizacją Kodeksu pracy, w której przewidziano wydłużenie urlopów macierzyńskich. W projekcie zaproponowano by matka nabywała prawo do wydłużenia urlopu macierzyńskiego o całkowity czas hospi-

talizacji dziecka po wyjściu dziecka ze szpitala lub innego zakładu leczniczego, maksymalnie do 24 tygodni. Uprawienie takie będzie przysługiwać, jeśli dziecko po urodzeniu wymagało hospitalizacji lub opieki hospicyjnej przez okres dłuższy niż 30 dni, w pierwszych 45 dniach życia.

Resort pracy przygotował projekt przewidujący oskładkowanie umów cywilnoprawnych

↓ Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przygotowało projekt nowelizacji ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Resort przekazał PAP, że regulacja zakłada objęcie obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi (emerytalnym, rentowym, chorobowym i wypadkowym) umów cywilnoprawnych, z wyjątkiem umów wykonywanych przez uczniów szkół ponadpodstawowych lub studentów, do ukończenia 26 lat.

ZUS zapowiada rozliczenia nadpłat składek do 1 sierpnia

↓ Płatnicy składek, którzy wnioskowali o zwrot nadpłaty (RZS-R), otrzymają zwroty na wskazane rachunki najpóźniej 1 sierpnia 2024 roku - poinformował Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Zwroty zaczęto przekazywać płatnikom w maju. Jak podkreśla ZUS, u części płatników z nadpłat pokryto zaległości, a kolejne transze czekają na wypłatę. Jeśli płatnik nie złożył wniosku o zwrot, a ma nadpła-

tę z rocznego rozliczenia, ZUS musi ją rozliczyć na koncie płatnika. Teoretycznie ZUS ma na to czas do końca 2024 r.

Od 2026 roku zaczną obowiązywać pełna jawność wynagrodzeń

Już w czerwcu 2026 roku każdy pracownik będzie mógł zwrócić się do pracodawcy z wnioskiem o udzielenie informacji dotyczącej jego indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia, w podziale na płeć, w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości. Pracodawca będzie zobowiązany do udzielenia takich informacji w terminie nie dłuższym niż dwa miesiące. W konsekwencji wejścia w życie dyrektywy o jawności płac, tylko do 7 czerwca 2026 roku podanie widełek płacowych w ogłoszeniu o pracę będzie leżało w gestii pracodawcy, podobnie jak wprowadzenie polityki jawności wynagrodzeń w firmie.

Będą przepisy chroniące pracowników przed pracą w zbyt wysokich temperaturach

↓ Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej rozpoczęło wstępne prace nad uregulowaniem kwestii dotyczących pracy w wysokich temperaturach oraz ochrony pracowników przed upałami. Rozważane jest wprowadzenie maksymalnej dopuszczalnej temperatury w przypadku pracy w pomieszczeniach. Resort nie ujawnił na razie informacji o tym jakie poziomy temperatur zostaną przyjęte.



Zapowiedział natomiast, że przekroczenie norm będzie uprawniało do dodatkowych przerw w pracy, a w niektórych wypadkach wręcz do jej przerywania.

Od 1 lipca kolejny wzrost kar dla podatników i płatników

↓ Wraz ze wzrostem płacy minimalnej z 4242 do 4300 zł, w lipcu wzrosną także kary przewidziane w przepisach kodeksu karnego skarbowego za przestępstwa i wykroczenia skarbowe. Po zmianie, maksymalna kara, którą będzie można nakładać na podstawie tych przepisów wyniesie 41,28 mln zł. Grzywna wymierzana w formie mandatu karnego od lipca do grudnia 2024 roku wynosiła będzie od 430 do nawet 21,5 tys. zł. Więcej na temat nowej wysokości kar wynikających z kodeksu karnego skarbowego, na naszej stronie internetowej.

Działalność gospodarcza, umowy o dzieło i zlecenia będą zaliczane do stażu pracy

↓ Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej chce umożliwić wliczanie do stażu pracy okresów prowadzenia jednoosobowej działalności gospodarczej oraz wykonywania pracy na podstawie umowy zlecenia, a także okresy działalności zawodowej, która stanowi tytuł do ubezpieczeń społecznych, w których dana osoba nie podlegała jednak ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym. Będą one



potwierdzone zaświadczeniem wydawanym przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. 9 lipca projekt nowelizacji Kodeksu pracy uwzględniających te zmiany trafił do konsultacji społecznych.

Krajowy System e-Faktur (KSeF) będzie obowiązkowy od 1 lutego 2026 roku

↓ Obligatoryjny Krajowy System e-Faktur wejdzie w życie 1 lutego 2026 roku. Prezydent Andrzej Duda podpisał ustawę. Ministerstwo Finansów zapowiedziało wcześniej, że będzie też drugi projekt, dotyczący uproszczeń oraz etapowego wejścia w życie KSeF - 1 lutego 2026 r. obowiązek obejmie przedsiębiorców, u których wartość sprzedaży przekroczy 200 mln zł, a od 1 kwietnia

2026 r. pozostałych przedsiębiorców. Nowelizacja ukazała się w Dzienniku Ustaw pod poz. 852.

Nowe akty prawne opublikowane w Dzienniku Ustaw

↓ W Dzienniku Ustawa ukazało się obowiązujące od 10 sierpnia rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 24 czerwca 2024 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (poz. 1017) oraz obwieszczenie z 26 czerwca 2024 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie świadectwa pracy (poz. 1016).



Ważne interpretacje i orzeczenia

Premia regulaminowa jest oskładkowana składkami ZUS i zdrowotną

➔ Premia regulaminowa stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne pracowników, jeśli z regulaminu wynagradzania nie wynika prawo pracownika do premii w okresie, w którym pobiera wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, zasiłek chorobowy, macierzyński, opiekuńczy, świadczenie rehabilitacyjne. Natomiast, w sytuacji gdy premia jest wypłacana w pozostałym okresie, premia regulaminowa jako składnik wynagrodzenia, który nie został wymieniony § 2 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, stanowić będzie podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne pracowników, zgodnie z art. 18 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz art. 81 ust. 1 ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych – wynika z interpretacji indywidualnej ZUS z 7 marca 2024 r. (sygn. DI/200000/43/162/2024).

Nagrody za polecenie kandydata do pracy bez składek ZUS

➔ Wartości nagrody uznaniowej dla pracownika za polecenie kandydata do pracy nie uwzględnia się w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, nie jest bowiem prawnie możliwe uwzględnienie w podstawie wymiaru składek pracowników należności, które nie stały się przychodem ze stosunku pracy w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych – uznał ZUS w interpretacji indywidualnej z 13 maja 2024 r. (sygn. DI/100000/43/314/2024). Tak rozumiana nagroda uznaniowa, nie mieści się w kategorii przychodu w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych, osiąganego przez pracowników z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy, a w kategorii „inne źródła”, gdyż nie jest ona wynagrodzeniem za świadczoną pracę.

Odszkodowania za skrócenie okresu wypowiedzenia bez składek

➔ Z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne mogą być wyłączone odprawy, odszkodowania, rekompensaty wypłacane pracownikom z tytułu wygaśnięcia lub rozwiązania stosunku pracy. Pracodawca może wypłacić zwolnionym pracownikom zarówno świadczenia „obligatoryjne” wynikające z kodeksu pracy, jak i inne świadczenia na podstawie obowiązującego np. regulaminu wynagrodzeń lub nawet na podstawie umowy z konkretnym pracownikiem. Koniecznym warunkiem wyłączenia jest związek pomiędzy wypłatą świadczenia, a rozwiązaniem stosunku pracy – wynika z interpretacją indywidualną ZUS z 24 czerwca 2024 r. (sygn. DI/200000/43/490/2024).

Jeśli VAT od zakupów nie można odliczyć, może być zaliczony do kosztów

➔ Przedsiębiorca ma prawo do zaliczenia do kosztów uzyskania przychodów na gruncie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych kosztów zakupu biletów dla pracowników i zleceniobiorców w wysokości kwot brutto, czyli z naliczonym VAT, jeśli nie będzie przysługiwało mu prawo do odliczenia. Nie dotyczy to jednak sytuacji gdy podatnik miał możliwość skorzystania z odliczenia w podatku od towarów i usług, ale z niej nie skorzystał – wyjaśnił w interpretacji indywidualnej z 25 czerwca 2024 r. Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej (nr 0113-KD IPT2-1.14011.296.2024.2.KD). W interpretacji podkreślono, że tylko w przypadku gdy podatnikowi nie przysługuje obniżenie kwoty lub zwrot różnicy podatku od towarów i usług, a naliczony podatek od towarów i usług nie powiększa wartości środka trwałego lub wartości niematerialnej i prawnej, podatnik będzie uprawniony zaliczyć do kosztów uzyskania przychodów kwotę naliczonego podatku od towarów i usług, który nie podlega odliczeniu od kwoty podatku należnego podatnika.

Kalendarium (najważniejsze terminy)

- ✓ Wpłata składek ZUS za czerwiec 2024 r. - pozostali płatnicy składek.
- ✓ Wpłata za czerwiec 2024 r. miesięcznej zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych i od osób prawnych.
- ✓ Wpłata za czerwiec 2024 r. pobranych zaliczek od przychodów ze stosunku pracy.
- ✓ Wpłata za czerwiec 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 czerwiec 2024 r.
- ✓ Wpłata należnego zryczałtowanego podatku, jeżeli w czerwcu 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 czerwiec 2024 r. zaliczki na podatek przez spółkę nieruchomościową (PIT-ISN i CIT-ISN).
- ✓ Wpłata za czerwiec 2024 r. podatku dochodowego od przychodów ze środka trwałego będącego budynkiem.
- ✓ Wpłata na PFRON za czerwiec 2024 r.
- ✓ Wpłata ryczałtu od dochodu z tytułu: ukrytych zysków i wydatków niezwiązanych z działalnością gospodarczą - jeżeli w czerwcu 2024 r. dokonano wypłaty, wydatku lub wykonano świadczenie; zmiany wartości składników majątku - jeżeli do przejęcia, przekształcenia lub wniesienia wkładu niepieniężnego doszło w czerwcu 2024 r.
- ✓ Wpłata podatku od świadczenia lub mienia, które fundacja rodzinna przekazała lub postawiła do dyspozycji w czerwcu 2024 r.



-
- ✓ Wpłata VAT za czerwiec 2024 r.
 - ✓ Wpłata VAT za II kwartał 2024 r.
 - ✓ Złożenie deklaracji VAT-8, VAT-9M, VAT-12 za czerwiec 2024 r.
 - ✓ Przesłanie pliku JPK_V7M za czerwiec 2024 r.
 - ✓ Przesłanie pliku JPK_V7K za czerwiec 2024 r. (część ewidencyjna) oraz za II kwartał 2024 r. (część deklaracyjna).



KALENDARIUM miesiąca



- ✓ Przesłanie informacji podsumowującej o dokonanych wewnątrzspółnotowych transakcjach VAT-UE za czerwiec 2024 r.
- ✓ Złożenie deklaracji VAT-13 przez przedstawiciela podatkowego za czerwiec 2024 r.
- ✓ Rozliczenie podatku cukrowego należnego za czerwiec 2024 r.
- ✓ Rozliczenie podatku od sprzedaży detalicznej PSD-1 za czerwiec 2024 r.
- ✓ Przekazanie do PFRON dokumentów dotyczących dofinansowania do wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników za czerwiec 2024 r.

- ✓ Złożenie deklaracji dla rozliczenia podatku VAT w zakresie procedury importu VII-DO za czerwiec 2024 r.
- ✓ Złożenie deklaracji dla rozliczenia podatku VAT w zakresie procedury unijnej VIU-DO za II kwartał 2024 r.
- ✓ Złożenie deklaracji dla rozliczenia podatku VAT w zakresie procedury nieunijnej VIN-DO za II kwartał 2024 r.
- ✓ Przekazanie do PFRON przez osoby niepełnosprawne prowadzące działalność gospodarczą wniosku o refundację zapłaconych składek emerytalno-rentowych za maj 2024 r.
- ✓ Udostępnienie KAS ewidencji o transgranicznych płatnościach za II kwartał 2024 r.



- ✓ Złożenie deklaracji VAT-14 o należnych kwotach podatku VAT w przypadku wewnątrzspółnotowego nabycia paliw silnikowych za lipiec 2024 r.



KALENDARIUM miesiąca





PIOTR GRACZ
Partner Zarządzający
Działem Business
Services & Outsourcing
BDO

- ✓ Wpłata zryczałtowanego podatku dochodowego pobranego w lipcu 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 w lipcu 2024 r.
- ✓ Złożenie deklaracji o wysokości dochodu z niezrealizowanych zysków (PIT-NZ i PIT-NZS) za lipiec 2024 r.
- ✓ Złożenie deklaracji o wysokości dochodu z niezrealizowanych zysków CIT-NZ za lipiec 2024 r. oraz wpłata podatku należnego wykazanego w tej deklaracji.



- ✓ Złożenie zgłoszenia INTRASTAT za lipiec 2024 r.



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



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.*