

ALERT BS&O

Luty 2025



INFORMACJE

Fiskus wyjaśniał jak dokonać korekty po przeklasyfikowaniu zlecenia na umowę o pracę

Korekta informacji PIT-11 musi zawierać rzeczywiście pobrane zaliczki podatkowe, podczas gdy PIT-4R powinien wykazywać zaliczki należne, które płatnik był zobowiązany pobrać zgodnie z przepisami – wyjaśniono w jednej z najnowszych interpretacji podatkowej.

Dyrektor KIS w interpretacji wydanej 23 stycznia 2025 r. (sygn. 0113-KDIPT2-3.4011.650.2024.1.JŚ) wyjaśnił szczegółowo zasady korygowania dokumentów podatkowych w sytuacji przekwalifikowania umowy zlecenia na umowę o pracę. W interpretacji wskazano istotne różnice między korektą PIT-11 a deklaracją PIT-4R. W przypadku informacji PIT-11, organ podatkowy jasno określił, że korekta musi prezentować wyłącznie stan rzeczywisty - faktyczne przychody pracownika i realnie pobrane zaliczki podatkowe. Sam fakt, że zaliczki powinny być pobrane w innej wysokości, nie jest podstawą do ich wykazania w korekcie PIT-11, jeśli faktycznie nie zostały pobrane. Odpowiada to charakterowi dokumentu, który informuje o pobranych (a nie o należnych) zaliczkach podatkowych. PIT-4R wymaga odmiennego podejścia. Ta deklaracja powinna zawierać zaliczki należne - te, które płatnik był zobowiązany pobrać według obowiązujących przepisów. W takiej sytuacji płatnik musi skorygować PIT-4R, przedstawiając prawidłową wysokość zaliczek, które powinien pobrać od przychodów z umowy o pracę, nie zaś z umowy zlecenia. Kluczową jest kwestia odpowiedzialności płatnika za niepobrany podatek, powstająca z mocy prawa na podstawie art. 30 § 1 Ordynacji podatkowej. Ta odpowiedzialność wygasa jednak, gdy podatnik samodzielnie ureguluje zobowiązanie w zeznaniu rocznym. Organ podatkowy nie może wtedy żądać tych samych kwot od płatnika, ponieważ zobowiązanie wygasło przez zapłatę podatnika. Płatnik odpowiada także za odsetki od zaległości podatkowych powstałych z jego winy. Przepis art. 81 § 1 Ordynacji podatkowej stanowi podstawę prawną korekt, umożliwiając poprawienie wszelkich błędów w deklaracji, w tym nieprawi-

dłowej kwalifikacji przychodów czy błędnego obliczenia zaliczek podatkowych. Korekta może obejmować błędy rachunkowe, oczywiste omyłki oraz sytuacje niezgodności deklaracji z wymaganiami lub wątpliwości co do prawidłowości danych. Organ zaznaczył, że obowiązek płatnika nie jest abstrakcyjny, ale stanowi odbicie obciążeń podatnika. Ma to znaczenie przy określaniu zakresu odpowiedzialności płatnika za niewykonanie obowiązków z art. 8 Ordynacji podatkowej - obliczenia, pobrania i wpłacenia podatku w odpowiedniej wysokości i terminie.



Opublikowano projekt zmian w kodeksie pracy dotyczące mobbingu i molestowania

Rządowe Centrum Legislacji opublikowało projekt zmian w Kodeksie pracy, który ma wprowadzić nowe definicje mobbingu i molestowania oraz sprecyzować obowiązki pracodawców w zakresie przeciwdziałania przemocy w miejscu pracy.

Projektowana ustawa (druk UD183) o zmianie Kodeksu pracy ma na celu uporządkowanie definicji różnych form przemocy w środowisku zawodowym. Planowane regulacje mają opierać się na 20-letnim dorobku orzecznictwa sądowego oraz wnioskach z nauk o zarządzaniu, psychologii i socjologii pracy. Projekt zakłada uproszczenie definicji mobbingu, wskazując jako podstawową cechę „uporczywe nękanie pracownika”. Ma zostać pominięte pojęcie długotrwałości na rzecz uporczywości, rozumianej jako nieincydentalne, nawracające lub stałe nękanie. Działania mobbingowe mają być określone jako fizyczne, werbalne i pozawerbalne. Równocześnie w projekcie zdefiniowano dolny próg wysokości zadośćuczynienia za stosowanie mobbingu, jako wynagrodzenia pracownika za okres sześciu miesięcy, uznając, że nękanie, które ma charakter uporczywy nie może być rekompensowane zadośćuczynieniem pieniężnym opiewającym jedynie na kwotę jedнокrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę, W obszarze roszczeń pracowniczych projekt ma wprowadzić rozróżnienie między kompensacją szkody majątkowej (odszo-

dowanie) a krzywdy niematerialnej (zadośćuczynienie). Minimalna wysokość zadośćuczynienia za mobbing ma być określona na poziomie 6-miesięcznego wynagrodzenia pracownika. Planowane jest ujednoczenie definicji molestowania i molestowania seksualnego, ze wskazaniem na ich fizyczne, werbalne i pozawerbalne formy. W sprawach dotyczących naruszenia zasady równego traktowania ma zostać wprowadzona zasada rozkładu ciężaru dowodu - pracownik będzie musiał uprawdopodobnić naruszenie, a pracodawca udowodnić, że do niego nie doszło. Projekt ma sprecyzować obowiązki pracodawcy w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i naruszaniu godności pracowników. Pracodawca ma zostać zwolniony z odpowiedzialności cywilnoprawnej za mobbing, jeśli nie będzie on pochodził od przełożonego pracownika, a pracodawca wdroży skuteczne działania prewencyjne. Regulamin pracy lub obwieszczenie (w sytuacji, gdy pracodawca nie ma obowiązku tworzenia regulaminu) ma zawierać zasady przeciwdziałania naruszaniu godności i innych dóbr osobistych pracownika, zasady równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi. Na dostosowanie się do nowych przepisów pracodawcy mają mieć trzy miesiące od wejścia w życie ustawy. Nowelizacja ma zaś wejść w życie po upływie 21 dni od dnia ogłoszenia w Dzienniku Ustaw.



Drobne upominki dla pracowników mogą być uznane za darowiznę

Drobne upominki rzeczowe przekazywane pracownikom z okazji świąt, Dnia Dziecka czy wydarzeń osobistych (jak narodziny dziecka czy ślub), które nie są formą dodatkowego wynagrodzenia za pracę, nie generują przychodu z tytułu nieodpłatnych świadczeń - są traktowane jako darowizna.

Ministerstwo Finansów w odpowiedzi na pytania dziennikarzy, udzielonej 5 grudnia 2024 r., przedstawiło kompleksowe stanowisko dotyczące opodatkowania świadczeń pracowniczych, w tym upominków i prezentów od pracodawców. Te wyjaśnienia są szczególnie istotne dla obu stron stosunku pracy w kontekście rozliczeń podatkowych.

Ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych (PIT) definiuje przychody ze stosunku pracy jako wszelkie świadczenia pieniężne oraz świadczenia w naturze, bez względu na źródło finansowania. Jednak resort finansów zaznacza, że część świadczeń może być zwolniona z podatku lub zakwalifikowana jako darowizna.

Podstawowe znaczenie ma tutaj charakter przekazywanych świadczeń. Ministerstwo wskazuje na dwa główne przypadki. Pierwszy obejmuje drobne upominki rzeczowe dawane z okazji świąt, Dnia Dziecka czy osobistych wydarzeń pracownika (ślub, narodziny dziecka). Jeśli nie stanowią one dodatkowej formy gratyfikacji za pracę, mogą być uznane za darowiznę. W konsekwencji nie podlegają PIT, lecz podatkowi od spadków i darowizn.

Inaczej wygląda sytuacja świadczeń związanych z wykonywaniem obowiązków służbowych lub uzależnionych od zaangażowania pracowników. Te traktowane są jako przychód ze stosunku pracy i podlegają standardowemu opodatkowaniu.

W zakresie podatku dochodowego od osób prawnych (CIT), wydatki na świadczenia pracownicze zasadniczo mogą być zaliczane do kosztów uzyskania przychodów pracodawcy. Muszą jednak wykazywać związek przyczynowo-skutkowy z osiąganymi przychodami lub służyć zachowaniu źródła przychodów. Świadczenia uznane za darowizny, zgodnie z art. 16 ust. 1 pkt 14 ustawy o CIT, nie mogą stanowić kosztów uzyskania przychodu.

Resort finansów zaznacza konieczność indywidualnej analizy każdej sprawy, z uwzględnieniem charakteru świadczeń, ich powtarzalności i ekwiwalentności. Znaczące jest również źródło finansowania upominków. Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej analizuje każdy przypadek osobno, biorąc pod uwagę specyficzne okoliczności.

Warto dodać, że stanowisko to uwzględnia wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 8 lipca 2014 r. (sygn. akt K 7/13), który wpłynął na interpretację przepisów o nieodpłatnych świadczeniach pracowniczych. Ministerstwo zapowiada też przegląd niektórych wcześniejszych interpretacji podatkowych w tym zakresie przez Szefa Krajowej Administracji Skarbowej.



W SKRÓCIE

Rząd zrezygnował z planów pełnego oskładkowania umów cywilnoprawnych

Rada Ministrów przyjęła uchwałę w sprawie zmiany Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności, przedłożoną przez Minister Funduszy i Polityki Regionalnej. Rząd rezygnuje w niej z planu oskładkowania wszystkich umów zlecenia i o dzieło. Wśród proponowanych alternatywnych rozwiązań znajduje się reforma polegająca na zapewnieniu skutecznego przekształcania pozornych umów cywilno-prawnych w umowy o pracę, przy zwiększeniu efektywności działań Państwowej Inspekcji Pracy oraz zamiana Kodeksu pracy, która przewiduje korzystniejsze zasady obliczania stażu pracy pracowników zatrudnionych w przeszłości na podstawie umów cywilnoprawnych. Proponowane jest też przesunięcie terminu realizacji reformy na II kwartał 2026 roku.

Jest już znana maksymalna podstawa dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego

Maksymalna podstawa dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego w 2025 roku, czyli w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia wynosi 21 682,50 zł (odpowiednik 250% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia). Składka na ubezpieczenie chorobowe jest dobrowolna dla przedsiębiorcy prowadzącego działalność gospodarczą. Od jej wysokości zależy wysokość zasiłku chorobowego. Przedsiębiorcy, którzy zdecydują się na zadeklarowanie wyższej od minimalnej podstawy wymiaru podstawy składki chorobowej muszą jednak pamiętać, że taka sama podstawa znajdzie zastosowanie do opłacanych składek emerytalnej i rentowej.

Zespół ekspertów rozpoczął prace nad przepisami o równości wynagrodzeń

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zainicjowało kluczowy etap wdrażania europejskich standardów równościowych w Polsce. 16 stycznia 2025 r. w siedzibie resortu odbyło się inauguracyjne posiedzenie Zespołu ds. wdrożenia Dyrektywy dotyczącej równości wynagrodzeń. Głównym celem powołanego gremium jest kompleksowe przygotowanie Polski do implementacji Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady UE w sprawie wzmocnienia zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. Zespół koncentruje się na czterech kluczowych zadaniach: dogłębnej analizie przepisów dyrektywy, opracowaniu projektów niezbędnych aktów prawnych, przygotowaniu rekomendacji dotyczących procedowania wypracowanych projektów oraz zbadaniu potencjalnych skutków ekonomicznych i prawnych proponowanych rozwiązań.

Delegowany do zarządu członek rady nadzorczej zapłaci składkę zdrowotną

Narodowy Fundusz Zdrowia stwierdził, że wynagrodzenie osób delegowanych z rad nadzorczych do czasowego (na nie dłużej niż trzy miesiące) pełnienia funkcji w zarządach podlega oskładkowaniu (decyzja nr 19/2024/BP). W sprawie w której

zapadło takie rozstrzygnięcie delegowany - na mocy specjalnej uchwały rady nadzorczej - zaczął otrzymywać miesięczne wynagrodzenie za pełnienie czynności zarządczych. Nie podpisywał jednak umowy o pracę, ani innego kontraktu menedżerskiego, bądź umowy cywilnoprawnej. Jak informuje serwis prawo.pl, w tej samej decyzji NFZ pozwolił natomiast na bezskładkowe wykonywanie w Polsce kontroli nad spółką przez członków rady nadzorczej. Jak twierdzi NFZ, w takim przypadku członek rady nadzorczej nie podlega ubezpieczeniu zdrowotnemu, gdyż nie ma miejsca zamieszkania w Polsce.

Przy elektronicznej wysyłce terminem złożenia pisma podatkowego jest daty nadania

Zgodnie z przepisami Ordynacji podatkowej opóźnienie w akceptacji nadania korespondencji przez dostawcę usługi e-Doręczenia nie wpływa na zachowanie terminu – poinformowało Ministerstwo Finansów w specjalnym komunikacie. Zachowanie terminu stwierdza się na podstawie daty nadania korespondencji przez nadawcę w systemie usługi e-Doręczenia, a nie na podstawie daty akceptacji nadania korespondencji przez dostawcę usługi e-Doręczenia. W związku z tym uzyskanie „Potwierdzenia otrzymania” pisma wysłanego na adres do doręczeń elektronicznych organu podatkowego nawet z kilkudniowym opóźnieniem, w szczególności po upływie terminu, nie będzie wywoływać dla składającego negatywnych konsekwencji, o ile nadawca posiada dowód otrzymania od dostawcy usługi rejestrowanego doręczenia elektronicznego, wskazujący na datę nadania korespondencji w ustawowym terminie.



W SKRÓCIE

Od wartości sprzedanego wyposażenia przedsiębiorca nie płaci składki zdrowotnej

W związku z obowiązującymi od 1 stycznia 2025 r. przepisami, które przewidują, że przedsiębiorcy nie muszą płacić składki zdrowotnej od sprzedaży środków trwałych, Ministerstwo Zdrowia wyjaśniło że wyłączenie to dotyczy wyposażenia o wartości do 10 tys. zł, takiego jak np. komputery czy drukarki, ale całego majątku wykorzystywanego w działalności, w tym także wyposażenia o wartości niższej niż 1500 zł. Zgonie z obowiązującymi przepisami za środki trwałe uznaje się obowiązkowo składniki majątku o wartości przekraczającej 10 tys. zł użytkowane dłużej niż rok. Przedsiębiorca może jednak zaliczyć do środków trwałych także te składniki które mają niższą wartość, a będą użytkowane dłużej niż rok. Natomiast składniki majątku o wartości powyżej 1500 zł, których nie uznano za środek trwały zalicza się do wyposażenia.

Fiskus umieszcza kod QR na upomnieniach w sprawie niezapłaconych należności

Od grudnia 2024 r. organy KAS umieszczają kod QR na upomnieniu, o którym mowa w przepisach ustawy o postępowaniu egzekucyjnym w administracji, kierowanym do zobowiązanych, którzy nie uregulowali swoich zaległości. Po zeskanowaniu kodu QR, podatnicy zostaną przekierowani do serwisu e-Urząd Skarbowy, gdzie po zalogowaniu się na swoje konto, mają możliwość bezpośredniego podglądu stanu swoich rozliczeń podatkowych w zakładce „Rozliczenia”. Mogą też dokonać

zapłaty w wybranej przez siebie formie. Zgodnie z obowiązującymi przepisami egzekucja administracyjna może być wszczęta, jeżeli wierzyciel, po upływie terminu do wykonania przez zobowiązanego obowiązku, przesłał mu pisemne upomnienie, zawierające wezwanie do wykonania obowiązku z zagrożeniem skierowania sprawy na drogę postępowania egzekucyjnego oraz inne dane niezbędne do prawidłowego wykonania obowiązku przez zobowiązanego, chyba że przepisy szczególne stanowią inaczej. Postępowanie egzekucyjne może być wszczęte dopiero po upływie 7 dni od dnia doręczenia tego upomnienia.

Uzupełniający urlop macierzyński będzie odnotowany w dokumentacji pracowniczej

Od 19 marca 2025 r. wchodzi w życie nowe przepisy dotyczące przechowywania dokumentacji pracowniczej związanej z uzupełniającym urlopem macierzyńskim dla rodziców wcześniaków. Zgodnie z projektem rozporządzenia Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, wnioski o ten urlop będą przechowywane w części B akt osobowych. Uzupełniający urlop macierzyński przysługuje po zakończeniu urlopu macierzyńskiego w przypadku: urodzenia dziecka przed 28. tygodniem ciąży (lub z masą do 1000 g) - tydzień urlopu za każdy tydzień hospitalizacji do 15. tygodnia po porodzie; urodzenia między 28. a 37. tygodniem ciąży (z masą powyżej 1000 g) - tydzień za tydzień hospitalizacji do 8. tygodnia po porodzie; urodzenia po 37. tygodniu przy minimum 2-dniowym pobycie w szpitalu między 5. a 28. dniem życia. Wniosek należy złożyć co najmniej 21 dni przed końcem urlopu

6



W SKRÓCIE

macierzyńskiego, dołączając oświadczenie o niekorzystaniu z urlopu przez drugiego rodzica oraz zaświadczenie szpitalne o szczegółach porodu i hospitalizacji.

Dofinansowanie działań płatników składek związanych z poprawą BHP

ZUS ogłosił konkurs nr 2025.01 na projekty dotyczące utrzymania zdolności do pracy, realizowane w 2026 r. Wnioski można składać od 10 lutego do 10 marca 2025 r. Celem konkursu jest dofinansowanie działań służących poprawie BHP, redukcji wypadków przy pracy, chorób zawodowych oraz czynników ryzyka. Dofinansowanie obejmuje obszary techniczne związane z: bezpieczeństwem instalacji i maszyn, ochroną przed hałasem i drganiami, oświetleniem stanowisk pracy, ochroną przed elektrycznością, wentylacją powietrza, bezpieczeństwem pracy



na wysokości, ograniczeniem obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego, ochroną przed czynnikami chemicznymi i biologicznymi oraz środkami ochrony indywidualnej. O wsparcie mogą ubiegać się płatnicy składek niezalegający z opłatami składek ZUS i podatków, niewykluczeni z powodu upadłości lub likwidacji. Wymogiem jest zachowanie 3-letniej przerwy od poprzedniego dofinansowania.

Błędy formalne w zawiadomieniu ZAW-RD nie wykluczają opodatkowania ryczałtem

Ministerstwo Finansów wyjaśniło w odpowiedzi na interpelację poselską nr 7086 (z 16 stycznia 2025 r.), że samo złożenie zawiadomienia ZAW-RD nie przesądza o skutecznym wyborze ryczałtu od dochodów spółek. Konieczne jest łączne spełnienie wszystkich warunków z art. 28j ust. 1 ustawy o CIT przy jednoczesnym braku przesłanek negatywnych z art. 28k. Zawiadomienie ZAW-RD traktowane jest jak podanie, a nie deklaracja podatkowa, co oznacza możliwość poprawienia błędów formalnych, o ile nie wpływają one na skutki materialno-prawne. Organy skarbowe nie mogą jednak wydać zaświadczenia potwierdzającego spełnienie warunków do ryczałtu, gdyż weryfikacja niektórych z nich (np. z art. 28j ust. 1 pkt 3) możliwa jest dopiero po zakończeniu roku podatkowego.

Aplikacja e-Urząd Skarbowy dostępna na urządzeniach mobilnych

Ministerstwo Finansów uruchomiło aplikację mobilną e-Urząd Skarbowy, umożliwiającą dostęp do usług podatkowych przez smartfony. W pierwszym etapie wdrożenia aplikacja oferuje pełną funkcjonalność dla kont osób fizycznych, w tym składanie deklaracji podatkowych (PIT, CIT, VAT, PCC, SD), odbiór e-korespondencji oraz dostęp do informacji o rozliczeniach i płatnościach. Bezpieczeństwo zapewnione jest przez jednorazowe uwierzytelnienie przez login.gov.pl oraz możliwość logowania biometrycznego lub kodem PIN. Aplikacja dostępna jest bezpłatnie w języku polskim, angielskim i ukraińskim w sklepach Google Play i App Store dla systemów Android (min. 9.0) i iOS (min. 13). W kolejnych etapach planowane jest rozszerzenie funkcjonalności oraz rozwój systemu powiadomień.

Kontrole podatkowe u mikroprzedsiębiorców mają być krótsze

Rząd pracuje nad projektem w którym zaproponowano ograniczenia czasu kontroli u mikroprzedsiębiorców do 6 dni w jednym roku kalendarzowym. Co więcej z odpowiedzi Ministerstwa Finansów na interpelację poselską wynika, że zgodnie z wydanymi zaleceniami, urzędy skarbowe zostały już zobowiązane do skrócenia czasu trwania kontroli prowadzonych wobec mikroprzedsiębiorców. Urzędy skarbowe mają też w pierwszej kolejności podejmować działania mniej angażujące podatnika niż kontrola, takie jak np. czynności sprawdzające, a wszczęcie kontroli podatkowej powinno mieć miejsce tylko wtedy, gdy jest to absolutnie niezbędne.

WAŻNE INTERPRETACJE I ORZECZENIA

Nie charakter wydarzenia, a cel wydatków decyduje o możliwości zaliczenia ich do KUP

↓ Koszty organizacji gali jubileuszowej firmy nie mogą być w całości zaliczone do kosztów uzyskania przychodów tylko na podstawie proporcji liczby pracowników do wszystkich uczestników - wyjaśnił Dyrektor KIS w interpretacji z 24 stycznia 2025 r. (sygn. 0114-KDIP2-1.4010.655.2024.3.DK). Organ stwierdził, że kluczowe jest rozróżnienie wydatków bezpośrednio związanych z prowadzoną działalnością od kosztów reprezentacyjnych. Za koszty uzyskania przychodów uznano wydatki związane z pracownikami (z wyłączeniem alkoholu) oraz koszty o charakterze informacyjno-reklamowym, jak produkcja filmu o linii produkcyjnej czy materiały z logo spółki. Natomiast wydatki na rzecz gości zewnętrznych (gastromia, noclegi, rozrywka) zakwalifikowano jako reprezentacyjne, wyłączone z KUP na podstawie art. 16 ust. 1 pkt 28 ustawy o CIT, gdyż służą głównie budowaniu wizerunku firmy.

Odszkodowanie za bezprawne zwolnienie jest opodatkowane

↓ W wyroku z 22 stycznia 2025 r. (sygn. akt II FSK 532/22) Naczelny Sąd Administracyjny w orzekł, że odszkodowanie od pracodawcy za bezprawne zwolnienie z pracy nie jest zwolnione z podatku dochodowego. Sąd podkreślił, że objęcie zwolnieniem kwoty odszkodowania za korzyści utracone w wyniku niesłusznej utraty pracy prowadziłyby do sytuacji korzystniejszej dla podatnika niż ta, w jakiej znalazłby się on, gdyby szkoda nie zaistniała. Gdyby bowiem podatnik nie został zwolniony z pracy, to wynagrodzenie byłoby opodatkowane, natomiast odszkodowanie równe wynagrodzeniu za czas pozostawanie bez pracy byłoby zwolnione z podatku. W rozpatrywanej sprawie odszkodowanie za poniesioną szkodę (utrata pracy) zostało policzone poprzez przemnożenie liczby miesięcy, w których podatnik pozostawał bez zatrudnienia, przez kwotę miesięcznego wynagrodzenia, które za ten czas by otrzymał.

Ekwiwalent za pranie odzieży roboczej dla zleceniobiorców bez PIT

↓ Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej w interpretacji z 7 stycznia 2025 r. (nr 0112-KDIL2-1.4011.868.2024.2.MKA) przedstawił stanowisko dotyczące opodatkowania ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej wypłacanego zleceniobiorcom. Zgodnie z interpretacją, kwoty wypłacane zleceniobiorcom jako zwrot kosztów prania odzieży roboczej – zarówno w formie ustalonego ekwiwalentu, jak i na podstawie faktycznie poniesionych i udokumentowanych kosztów – stanowią przychód

z działalności wykonywanej osobiście, ale są zwolnione z podatku dochodowego od osób fizycznych. Podstawą prawną tego zwolnienia jest art. 21 ust. 1 pkt 11 ustawy o PIT. Co istotne, płatnik nie ma obowiązku pobierania zaliczki na podatek dochodowy od takich świadczeń. Warunkiem jest, aby zasady przyznawania ekwiwalentu wynikały z regulaminu dotyczącego bezpieczeństwa i higieny pracy, wprowadzonego zgodnie z Kodeksem pracy, a same kwoty stanowiły rzeczywistą rekompensatę poniesionych przez zleceniobiorców kosztów prania odzieży roboczej.

Studia MBA na koszt spółki powodują uzyskanie przychodu przez menadżera

↓ Członek zarządu, któremu spółka pokryła z własnych środków lub refinansowała studia MBA, uzyskuje w związku z tym przychód z nieodpłatnych świadczeń, który jest opodatkowany PIT – uznał NSA w wyroku ze stycznia 2025 roku (sygn. akt II FSK 510/22). NSA nie kwestionował tego, że dokształcanie osoby, która pełni już funkcję członka zarządu, jest korzystne dla spółki. Przede wszystkim jest to jednak indywidualna korzyść menadżera. Szkolenie jest tak konkretne i indywidualne, że w ogóle jest przydatne w podnoszeniu poziomu wiedzy menadżera i będzie to element jego CV, którym będzie się mógł pochwalić na każdym etapie swojej kariery czy działalności zawodowej. NSA potwierdził ponadto, że momentem spełnienia świadczenia jest koniec każdego z semestrów studiów i ten moment powinien być traktowany jako moment uzyskania przychodu.

Można zaliczyć do kosztów wydatki pracownicze dokumentowane skanami

↓ W interpretacji indywidualnej z 13 stycznia 2025 r. (0114-KDIP2-1.4010.644.2024.1.PK) Dyrektor KIS potwierdził prawo do zaliczenia do kosztów uzyskania przychodów wydatków związanych z zadaniami służbowymi pracowników, nawet jeśli są one dokumentowane raportami pracowniczymi zawierającymi skany lub zdjęcia dokumentów. Warunkiem uznania takich wydatków jest: brak ich wymienienia w katalogu wyłączeń z art. 16 ustawy o CIT; zgodność z wewnętrzną polityką firmy; weryfikacja i akceptacja przez upoważnione osoby; zachowanie wymogów dotyczących przechowywania dokumentacji. Stanowisko to opiera się na otwartym katalogu dowodów w postępowaniu podatkowym (art. 181 Ordynacji podatkowej) oraz zasadzie, że dowód księgowy właściwy do wprowadzenia kosztu do ksiąg rachunkowych jest również stosownym dokumentem do celów podatkowych.

Strata ze sprzedaży środka trwałego obniża podstawę składki zdrowotnej

↓ ZUS w interpretacji indywidualnej z 16 stycznia 2025 r. (sygn. DI/200000/43/1228/2024) potwierdził, że strata z odpłatnego zbycia środka trwałego zmniejsza podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne w miesiącu sprzedaży. Jest to szczególnie istotne w przypadku środków trwałych amortyzowanych przed 2022 rokiem, gdyż odpisy amortyzacyjne dokonane przed tym okresem traktowane są jak niezamortyzowana wartość zbywanego środka. Podstawą prawną tej interpretacji jest art. 35 ustawy z 9 lutego 2022 r. o zmianie KSH, który wskazuje, że przy obliczaniu składki zdrowotnej dochód ze sprzedaży środków trwałych nie jest powiększany o odpisy amortyzacyjne zaliczone do kosztów przed 1 stycznia 2022 r.

KALENDARIUM

20 lutego 2025 (czwartek)

- ✓ Wpłata składek ZUS za styczeń 2025 r. - pozostali płatnicy składek
- ✓ Wpłata ryczałtu od dochodów spółek z tytułu: ukrytych zysków i wydatków niezwiązanych z działalnością gospodarczą - jeżeli w styczniu 2025 r. dokonano wypłaty, wydatku lub wykonano świadczenie; zmiany wartości składników majątku - jeżeli do przejęcia, przekształcenia lub wniesienia wkładu niepieniężnego doszło w styczniu 2025 r.
- ✓ Wpłata za styczeń 2025 r. pobranych zaliczek od przychodów ze stosunku pracy
- ✓ Wpłata za styczeń 2025 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 styczeń 2025 r.
- ✓ Wpłata należnego zryczałtowanego podatku przez podatnika wymienionego w art. 17 ust. 1 ustawy o CIT
- ✓ Wpłata przez spółkę nieruchomościową zaliczki na podatek za styczeń 2025 r. oraz przesłanie podatnikowi informacji o wpłaconej zaliczce odpowiednio PIT-ISN i CIT-ISN
- ✓ Wpłata za styczeń 2025 r. podatku dochodowego od przychodu ze środka trwałego będącego budynkiem
- ✓ Wpłata podatku od świadczenia lub mienia, które fundacja rodzinna przekazała lub postawiła do dyspozycji w styczniu 2025 r.
- ✓ Wpłata na PFRON za styczeń 2025 r.



25 lutego 2025 (wtorek)

- ✓ Wpłata VAT za styczeń 2025 r.
- ✓ Złożenie deklaracji VAT-8, VAT-9M, VAT-12 za styczeń 2025 r.
- ✓ Przesłanie pliku JPK_V7M za styczeń 2025 r.
- ✓ Przesłanie pliku JPK_V7K za styczeń 2025 r. (część ewidencyjna)
- ✓ Przesłanie informacji podsumowującej o dokonanych wewnątrzspółnotowych transakcjach VAT-UE za styczeń 2025 r.
- ✓ Złożenie deklaracji VAT-13 przez przedstawiciela podatkowego za styczeń 2025 r.
- ✓ Przekazanie do PFRON dokumentów dotyczących dofinansowania do wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników za styczeń 2025 r.
- ✓ Rozliczenie podatku cukrowego należnego za styczeń 2025 r.
- ✓ Rozliczenie podatku od sprzedaży detalicznej PSD-1 za styczeń 2025 r.



28 lutego 2025 (piątek)

- ✓ Przekazanie podatnikowi informacji o przychodach z innych źródeł oraz o dochodach i pobranych zaliczkach na podatek dochodowy w 2024 r. (PIT-11)
- ✓ Przekazanie podatnikowi informacji o niektórych dochodach z kapitałów pieniężnych w 2024 r. (PIT-8C)
- ✓ Przekazanie urzędowi skarbowemu i osobie objętej ograniczonym obowiązkiem podatkowym imiennej informacji o wysokości uzyskanego przychodu (dochodu) w 2024 r. (IFT-1R)
- ✓ Przekazanie podatnikowi informacji o wypłaconych kwotach z tytułu pełnienia obowiązków społecznych i obywatelskich za 2024 r. (PIT-R)
- ✓ Przekazanie do ZUS informacji o wysokości przychodów uzyskanych z pracy zarobkowej przez emerytów i rencistów w 2024 r.
- ✓ Przekazanie do PFRON wniosku o refundację zapłaconych składek emerytalno-rentowych za grudzień 2024 r.
- ✓ Złożenie deklaracji dla rozliczenia VAT w zakresie procedury importu VII-DO za styczeń 2025 r.



5 marca 2025 (środa)

- ✓ Złożenie deklaracji VAT-14 o należnych kwotach podatku VAT w przypadku wewnątrzspółnotowego nabycia paliw silnikowych za luty 2025 r.



7 marca 2025 (piątek)

- ✓ Wpłata zryczałtowanego podatku dochodowego pobranego w lutym 2025 r. od należności wypłaconych zagranicznej osobie prawnej
- ✓ Wpłata zryczałtowanego podatku dochodowego pobranego w lutym 2025 r. od przychodów z dywidend oraz innych przychodów z tytułu udziału w zyskach osób prawnych
- ✓ Wpłata przez spółkę przejmującą zryczałtowanego podatku od dochodu powstałego w lutym 2025 r.
- ✓ Złożenie deklaracji PIT-NZ i PIT-NZS za luty 2025 r. oraz wpłata podatku
- ✓ Złożenie deklaracji CIT-NZ za luty 2025 r. oraz wpłata podatku



KALENDARIUM

10 marca 2025 (poniedziałek)

- ✓ Złożenie zgłoszenia INTRASTAT za luty 2025 r.

15 marca 2025 (sobota)

- ✓ Wniesienie opłaty produktowej za opakowania za 2024 r.
- ✓ Złożenie rocznego sprawozdania o liczbie nabytych i wydanych w 2024 r. toreb foliowych podlegających opłacie recyklingowej - za pośrednictwem systemu BDO

17 marca 2025 (poniedziałek)

- ✓ Wpłata składek ZUS za luty 2025 r. - płatnicy składek posiadający osobowość prawną
- ✓ Wpłata do PPK



PIOTR GRACZ
Partner
Zarządzający Działem
Business Services
& Outsourcing BDO

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.*

BDO

BDO to międzynarodowa sieć niezależnych firm audytorsko – doradczych, których współpraca koordynowana jest z centralnego biura w Brukseli. Początki BDO sięgają 1963 roku. W Polsce BDO działa od 1991 roku. Mamy 5 biur, w: Warszawie, Krakowie, Poznaniu, Wrocławiu, Katowicach.

BDO od lat doceniane jest w prestiżowych Rankingach dotyczących działalności m.in. Działów:
Audytu oraz Doradztwa Podatkowego.

Ostatnie wyróżnienia dla firmy dotyczą Rankingów:

Firm i Doradców Podatkowych Dziennika Gazety Prawnej za 2022 rok:

- I miejsce Najlepsza Firma Doradztwa Podatkowego w kategorii firm średnich

Rzeczypospolitej i Parkietu za 2023 rok:

- Najlepsza Firma Audytorska (V miejsce)
- Najbardziej Aktywna Firma na Giełdzie (IV miejsce)
- Najlepsza Firma Badająca Spółki Giełdowe (IV miejsce)
- Wyróżnienie z zakresu ESG

BDO spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa,
ul. Postępu 12, 02-676 Warszawa;
tel.: +48 22 543 16 00, fax: +48 22 543 16 01,
e-mail: office@bdo.pl