

ALERT BS&O

Lipiec 2026



IBDO

INFORMACJE

Państwowa Inspekcja Pracy może już przekształcać umowy

Od 8 lipca 2026 r. inspektorzy pracy mogą wydawać decyzje administracyjne nakazujące przekształcenie umów cywilnoprawnych w umowy o pracę. Poprzednio musieli takie sprawy kierować do sądu.

Reforma ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, która weszła w życie 8 lipca 2026 r., istotnie wzmacnia ochronę osób zatrudnionych na podstawie umów zlecenia lub o dzieło. Dotychczas inspektorzy pracy, stwierdzając, że umowa cywilnoprawna w rzeczywistości nosi cechy stosunku pracy, mogli jedynie kierować sprawę do sądu pracy. Nowe przepisy przyznają organom inspekcji pracy narzędzie administracyjne pozwalające na bezpośrednie i znacznie szybsze egzekwowanie prawa pracy w obszarze kwalifikacji stosunków zatrudnienia.

Reforma wprowadza dwuetapową procedurę. W pierwszym etapie inspektor pracy wydaje pracodawcy polecenie usunięcia naruszeń, które powinno zostać zrealizowane jeszcze w trakcie kontroli. Pracodawca nie jest jednak prawnie zobowiązany do jego natychmiastowego wykonania. Dopiero gdy polecenie pozostaje bez odpowiedzi, inspektor kieruje wniosek do okręgowego inspektora pracy o wydanie decyzji nakazującej przekształcenie umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę.

Decyzja taka nie jest ostateczna. Zarówno pracodawca, jak i zatrudniony mogą odwołać się od niej do sądu pracy. Wniesienie odwołania automatycznie wstrzymuje wykonanie decyzji do czasu wydania orzeczenia sądowego, co ma zapewnić równowagę między skutecznym egzekwowa-

niem prawa pracy a ochroną interesów obu stron stosunku zatrudnienia.

Reforma wprowadza jednocześnie nowe narzędzia o charakterze prewencyjnym i edukacyjnym. Od 8 lipca 2026 r. pracodawcy mogą zwracać się do PIP o wydanie wiążącej interpretacji dotyczącej konkretnej umowy cywilnoprawnej, jeżeli mają wątpliwości co do jej zgodności z prawem. Rozwiązanie to jest wzorowane na instytucji interpretacji podatkowych i ma pomóc przedsiębiorcom unikać nieświadomych naruszeń oraz związanego z nimi ryzyka administracyjnego i finansowego.

Wniosek o wydanie interpretacji indywidualnej powinien zawierać: dane identyfikujące wnioskodawcę; opis stanu faktycznego lub zdarzenia przyszłego; wskazanie przepisów, które mają być przedmiotem interpretacji indywidualnej; przedstawienie stanowiska wnioskodawcy w sprawie; dowód uiszczenia opłaty za wydanie interpretacji indywidualnej (40 zł); dokumenty lub inne dowody potwierdzające przedstawione okoliczności, jeżeli wnioskodawca takimi dysponuje. Jeżeli wniosek nie spełnia wymaganych warunków albo nie zostanie do niego dołączony dowód uiszczenia należnej opłaty, wnioskodawca zostanie wezwany do usunięcia braków w terminie 7 dni. Nieusunięcie braków w tym terminie spowoduje pozostawienie wniosku bez rozpoznania.

PIP planuje ponadto udostępnić bezpłatną listę kontrolną umożliwiającą pracodawcom samodzielne sprawdzenie, czy stosowana umowa cywilnoprawna powinna zostać przekształcona w umowę o pracę.

Pracodawcy korzystający dotychczas z umów cywilnoprawnych powinni niezwłocznie dokonać przeglądu zawartych kontraktów, a w razie wątpliwości skorzystać z instytucji wiążącej interpretacji PIP, która pozwoli uniknąć późniejszych sporów i sankcji.



PIP o obowiązkach pracodawcy w czasie wysokich temperatur

Państwowa Inspekcja Pracy przypominała, że wysokie temperatury latem nakładają na pracodawcę szereg obowiązków z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy – od zapewnienia napojów i sprawnej wentylacji, przez organizację zacienionych miejsc odpoczynku, po możliwość skrócenia czasu pracy bez obniżenia wynagrodzenia pracowników

PIP wskazuje, że praca wysokich temperaturach – zarówno wewnątrz budynków, jak i na otwartej przestrzeni – stwarza realne zagrożenie dla zdrowia i życia pracowników. Skutkiem narażenia na upał może być udar słoneczny, udar cieplny, odwodnienie organizmu lub oparzenia skóry. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić te zagrożenia w ocenie ryzyka zawodowego i wdrożyć adekwatne środki profilaktyczne, w tym zapewnić odpowiednią odzież ochronną, nakrycia głowy oraz środki ochrony skóry z filtrem UV.

Kluczowym obowiązkiem pracodawcy jest nieodpłatne zapewnienie pracownikom napojów – gdy temperatura na stanowiskach pracy wewnątrz budynków przekracza 28°C, a na otwartej przestrzeni 25°C. Napoje muszą być dostępne stale, w ilości zaspokajającej potrzeby zatrudnionych.

Przy pracach brudzących lub wykonywanych w wysokiej temperaturze pracodawca zobowiązany jest ponadto zapewnić co najmniej 90 litrów wody dziennie na każdego pracownika do celów higienicznych.

Urządzenia wentylacyjne i klimatyzacyjne muszą być utrzymywane w sprawności i czystości, przy czym strumień powietrza nie może być kierowany bezpośrednio na stanowisko pracy ani powodować przeciągów. Okna i świetliki należy wyposażyć w zabezpieczenia przed nadmiernym nasłonecznieniem.

W zakresie organizacji pracy pracodawca może wprowadzić rotację na stanowiskach, dodatkowe przerwy regeneracyjne lub zdecydować o skróceniu czasu pracy – bez obniżenia należnego wynagrodzenia.

Warto także zwrócić uwagę, że pojawiło się nowe rozporządzenie ministra rodziny, pracy i polityki społecznej podpisane 9 lipca 2026 r., które wprowadza po raz pierwszy w Polsce ustawowe progi temperatur determinujące obowiązki pracodawcy. Rozporządzenie wejdzie w życie 11 stycznia 2027 r. Rozporządzenie wprowadza dwa poziomy progów. Pierwszy poziom – obowiązek podjęcia działań technicznych lub organizacyjnych – powstaje po osiągnięciu 28°C w pomieszczeniach pracy dla prac standardowych, 25°C w pomieszczeniach dla prac ciężkich oraz 25°C na otwartej przestrzeni dla każdego rodzaju prac. Działania

techniczne obejmują montaż klimatyzacji lub wentylacji, organizacyjne – dodatkowe przerwy, skrócenie czasu pracy lub przesunięcie jej na chłodniejsze godziny dnia. Pracodawca zobowiązany jest do konsultowania stosowanych rozwiązań organizacyjnych z pracownikami w ramach komisji BHP.

Drugi poziom progów wyznacza granicę czasowego wstrzymania prac: 35°C w pomieszczeniach – dla każdego rodzaju prac oraz 32°C na otwartej przestrzeni – wyłącznie dla prac ciężkich. Wstrzymanie pracy obowiązuje wyłącznie w czasie faktycznego przekroczenia progów, a nie na podstawie prognoz pogody. Rozporządzenie przewiduje katalog wyjątków od obowiązku wstrzymania prac obejmujący sytuacje, w których konieczne jest zapewnienie ciągłości podstawowych usług publicznych, bezpieczeństwa państwa i obywateli oraz opieki nad pacjentami.



Decyzja PIP o istnieniu stosunku pracy rodzi obowiązek korekty rozliczeń PIT

Ministerstwo Finansów poinformowało 6 lipca 2026 r., że decyzja Państwowej Inspekcji Pracy potwierdzająca istnienie stosunku pracy, wydana na podstawie nowych przepisów, zobowiązuje daną osobę do skorygowania rozliczeń PIT za cały okres objęty decyzją. Za niepobrany podatek odpowiada zasadniczo pracodawca jako płatnik.

Ministerstwo Finansów wyjaśniło, że nowe przepisy dotyczące Państwowej Inspekcji Pracy zmieniają wyłącznie procedurę ustalania istnienia stosunku pracy, nie modyfikują natomiast zasad opodatkowania PIT stosowanych w takich przypadkach. Decyzja PIP wywołuje skutki prawne od dnia jej wydania. To właśnie ta data jest traktowana jako data zawarcia umowy o pracę. Oznacza to, że od tego dnia źródłem przychodów osoby, której dotyczy decyzja, jest stosunek pracy, a nie pozarolnicza działalność gospodarcza ani działalność wykonywana osobiście. Podatnik jest zobowiązany do skorygowania rozliczeń PIT za cały okres objęty decyzją. Jeżeli w wyniku weryfikacji rozliczeń ujawni się nadpłata z jednego tytułu i zaległość z innego, nadpłata jest z urzędu zaliczana na poczet zaległości wraz z odsetkami za zwłokę, zgodnie z Ordynacją podatkową.

Uznanie przez PIP, że współpraca w formule B2B miała charakter stosunku pracy, rodzi ponadto skutki na gruncie VAT. Zgodnie z ustawą o VAT, czynności, z tytułu których przychody są kwalifikowane jako przychody ze stosunku pracy, nie są

uznawane za samodzielnie wykonywaną działalność gospodarczą. W konsekwencji konieczna może być weryfikacja prawidłowości rozliczeń VAT i wystawienie faktur korygujących po stronie zarówno wystawcy faktur, jak i ich odbiorcy. Odpowiedzialność karna skarbową za wystawienie faktur nieodzwierciedlających rzeczywistych zdarzeń gospodarczych będzie każdorazowo uzależniona od okoliczności faktycznych, a w szczególności od tego, czy działanie było umyślne. W zakresie odpowiedzialności za zaległości podatkowe Ministerstwo Finansów wyjaśniło, że na podstawie Ordynacji podatkowej podatnik nie ponosi odpowiedzialności za zaniżenie lub nieujawnienie przez płatnika podstawy opodatkowania z tytułu przychodów ze stosunku pracy, do wysokości zaliczki, którą zobowiązany jest pobrać płatnik. Płatnik, który nie wykonał obowiązku obliczenia, pobrania i wpłacenia podatku, odpowiada za podatek niepobrany lub pobrany, a niewpłacony.

Odsetki za zwłokę są naliczane od dnia następującego po dniu upływu terminu, w którym płatnik był zobowiązany dokonać wpłaty podatku. Ministerstwo wskazało ponadto, że ostateczna decyzja PIP w sprawie stwierdzenia istnienia stosunku pracy oraz prawomocne orzeczenie sądu stanowią – na mocy nowego przepisu Ordynacji podatkowej wchodzącego w życie 8 lipca 2026 r. – rozstrzygnięcie zagadnienia wstępnego i wiążą organy podatkowe przy rozstrzyganiu spraw podatkowych.



W SKRÓCIE

Nowe stawki odsetek za opóźnienie w transakcjach handlowych od 1 lipca 2026 r.

W Monitorze Polskim ogłoszono, że od 1 lipca do 31 grudnia 2026 r. odsetki ustawowe za opóźnienie w transakcjach handlowych wynoszą 13,75% w stosunku rocznym, gdy dłużnikiem nie jest podmiot publiczny będący podmiotem leczniczym, oraz 11,75%, gdy dłużnikiem jest taki podmiot. Stawki oblicza się jako sumę stopy referencyjnej NBP wynoszącej od 5 marca 2026 r. 3,75% oraz odpowiednio dziesięciu lub ośmiu punktów procentowych, przy czym do odsetek należnych za drugie półrocze stosuje się stopę referencyjną obowiązującą w dniu 1 lipca. Rada Polityki Pieniężnej na posiedzeniu w dniach 1–2 czerwca 2026 r. postanowiła utrzymać stopy procentowe NBP na niezmienionym poziomie, wobec czego stawki odsetek w transakcjach handlowych pozostają takie same jak w pierwszym półroczu. Odsetki te przysługują wierzycielowi od dłużnika, który opóźnił się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego wynikającego z transakcji handlowej, rozumianej jako odpłatna dostawa towaru lub

świadczenie usługi między podmiotami wymienionymi w ustawie o przeciwdziałaniu nadmiernym opóźnieniom w transakcjach handlowych.

mObywatel rozszerza usługę Firma o zarządzanie statusem i pełnomocnictwami

Usługa Firma w aplikacji mObywatel została rozszerzona o możliwość zarządzania statusem działalności gospodarczej oraz pełnomocnictwami bez konieczności wizyty w urzędzie. Przedsiębiorca może teraz przez aplikację zawiesić działalność na czas określony lub bezterminowo, wznowić ją po zawieszeniu, zmienić zaplanowany termin zawieszenia lub wznowienia oraz zrezygnować z planowanych zmian, przy czym każda operacja wymaga podpisania formularza profilem zaufanym i przekazania zgłoszenia do CEIDG. Nowa sekcja Pełnomocnicy prezentuje listę pełnomocników i prokurentów przypisanych do działalności zgodnie z danymi w CEIDG oraz umożliwia ich usunięcie. Bardziej zaawansowane operacje, takie jak dodawanie nowych pełnomocników i kompleksowa obsługa wniosków CEIDG, pozostają dostępne przez portal Biznes.gov.pl. Od 1 listopada 2026 r. rejestracja działalności gospodarczej będzie możliwa wyłącznie drogą elektroniczną, a zasada jednego okienka dla spółek cywilnych wyeliminuje konieczność składania oddzielnych formularzy do ZUS, urzędu skarbowego i GUS. Projekt finansowany jest ze środków KPO.

Senat przyjął ustawę o przeciwdziałaniu mobbingowi

Senat przyjął 8 lipca 2026 r. ustawę o przeciwdziałaniu mobbingowi, przygotowaną przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, która wprowadza nową, uproszczoną definicję mobbingu oraz wzmacnia ochronę pracowników. Ustawa definiuje mobbing jako uporczywe nękanie pracownika niezależnie od jego skutków, motywacji sprawcy oraz zajmowanego stanowiska, co oznacza, że sprawcą może być zarówno przełożony, jak i współpracownik lub grupa osób. Pracodawcy zatrudniający co najmniej 10 pracowników będą zobowiązani do określenia reguł przeciwdziałania mobbingowi w regulaminie pracy lub odrębnym regulaminie. Ustawa wprowadza również przykładowy katalog zachowań uznawanych za mobbing, przy czym kluczowym kryterium kwalifikacji pozostaje ich uporczywy charakter, co oznacza, że katalog nie jest zamknięty. Ustawa czeka obecnie na podpis Prezydenta RP.

Będzie możliwa elektroniczna wymiana informacji między pracodawcą i związkami

Rada Ministrów przyjęła projekt ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, który zastępuje obowiązkowy obieg dokumentów w formie papierowej możliwością korzystania z formy elektronicznej lub dokumentowej, w tym poczty elektronicznej, pod warunkiem, że pracodawca i zakładowa organizacja związkowa uzgodnią to w układzie zbiorowym pracy lub porozumieniu. Nowe zasady obejmą przekazywanie informacji o planowanym przejściu zakładu pracy na nowego pracodawcę oraz o liczbie osób w kadrze kierowniczej, a analogiczne rozwiązania



W SKRÓCIE

obejmą komunikację między pracodawcą a radą pracowników. Nowe przepisy wejdą w życie 14 dni od ogłoszenia w Dzienniku Ustaw i będą stosowane również do spraw będących w toku.

Sejm uchwalił ustawę o Osobistych Kontakach Inwestycyjnych od 1 stycznia 2027 r.

Sejm uchwalił 3 lipca 2026 r. ustawę o osobistych kontakach inwestycyjnych, wprowadzającą nowe dobrowolne i bezpłatne narzędzie do oszczędzania i inwestowania dostępne dla każdej pełnoletniej osoby. Środki zgromadzone na OKI nie będą objęte podatkiem od zysków kapitałowych, lecz podatkiem od wartości aktywów wynoszącym w 2027 r. 0,85%, przy czym aktywa inwestycyjne, takie jak akcje i jednostki uczestnictwa w funduszach, korzystają ze zwolnienia do 100 tysięcy złotych, a aktywa oszczędnościowe do 25 tysięcy złotych. Od 2030 r. limity zwolnień będą corocznie waloryzowane o wskaźnik inflacji. OKI zaoferują banki, domy maklerskie, zakłady ubezpieczeń i fundusze inwestycyjne, a rozliczenia podatkowe będą odbywać się przez e-Urząd Skarbowy. Według szacunków nowe rozwiązanie skieruje na Giełdę Papierów Wartościowych dodatkowe około 74 miliardów złotych do 2040 r. Przepisy wejdą w życie 1 stycznia 2027 r.

Senat przyjął ustawę wprowadzającą parytet płci we władzach dużych spółek

Senat przyjął 8 lipca 2026 r. nowelizację ustawy o ofercie publicznej wdrażającą dyrektywę Women on Boards, która zobowiązuje duże spółki giełdowe do obsadzenia co najmniej jednej trzeciej stanowisk w zarządach i radach nadzorczych przez osoby z płci niedostatecznie reprezentowanej. Ustawa nakłada na spółki obowiązek stosowania jasnych i neutralnych kryteriów wyboru kandydatów, a przy porównywalnych kwalifikacjach pierwszeństwo przysługuje osobie z płci niedostatecznie reprezentowanej. Zgromadzenia akcjonariuszy będą musiały przyjąć polityki równowagi płci, a zarządy spółek będą miały obowiązki sprawozdawcze w tym zakresie. Kandydaci, których prawa naruszono podczas rekrutacji, będą mogli dochodzić roszczeń odszkodowawczych. Za niedochowanie obowiązków grożą kary administracyjne do 500 tysięcy złotych. Przy mniejszych uchybieniach możliwe jest wydanie zaleceń. Ustawa nie obejmuje firm mikro, małych i średnich. Czekają na podpis Prezydenta.

Od 2 sierpnia 2026 r. trzeba oznaczać treści wygenerowane przez sztuczną inteligencję

Na podstawie art. 50 ust. 4 AI Act od 2 sierpnia 2026 r. podmioty stosujące systemy sztucznej inteligencji w działalności zawodowej mają obowiązek oznaczania w jasny i wyraźny sposób treści graficznych, wideo i dźwiękowych wygenerowanych lub zmanipulowanych przy użyciu AI. Obowiązek nie dotyczy osób korzystających z AI wyłącznie w celach osobistych i pozazawodowych, natomiast obejmuje szerokie spektrum treści, w tym realistyczne wizualizacje produktów, materiały z syntetycznym głosem oraz zdjęcia poddane daleko idącej modyfikacji przez AI, przy czym o kwalifikacji decyduje wrażenie odbiorcy, a nie zamiar twórcy. Wytyczne Komisji Europejskiej z maja 2026 r. precyzują, że deepfake'iem może być nawet wygenerowany komputerowo pomidor w gazetce reklamowej,

gdyż przedstawia obiekt przypominający coś realnego, natomiast rysunki fikcyjnych stworzeń jak smoki oznaczaniu nie podlegają. Obowiązek znakowania spoczywa na podmiocie tworzącym treść, nie na platformie ją rozpowszechniającej. Za naruszenie przepisów grożą kary do 15 milionów euro lub 3% rocznego obrotu.

Rząd zakazuje greenwashingu i wprowadza nowe obowiązki informacyjne

Rada Ministrów przyjęła projekt ustawy o zmianie ustawy o przeciwdziałaniu nieuczciwym praktykom rynkowym oraz ustawy o prawach konsumenta, dostosowujący polskie przepisy do prawa UE w zakresie ochrony konsumentów przed wprowadzającymi w błąd deklaracjami środowiskowymi. Projekt zakazuje stosowania ogólnych haseł takich jak „ekologiczny” lub „przyjazny dla środowiska”, jeżeli przedsiębiorca nie dysponuje wiarygodnymi dowodami potwierdzającymi takie twierdzenia, a oznaczenia środowiskowe będą mogły być stosowane wyłącznie na podstawie uznanego systemu certyfikacji lub ustanowione przez instytucję publiczną. Konsumenti uzyskają przed zakupem informacje o możliwości i zakresie naprawy produktu oraz o okresie, przez jaki producent zapewni aktualizacje oprogramowania w przypadku produktów cyfrowych i elektronicznych. Projekt ujednolici ponadto sposób prezentowania dodatkowych gwarancji trwałości oferowanych przez producentów. Nowe przepisy wejdą w życie 27 września 2026 r.



WAŻNE INTERPRETACJE I ORZECZENIA

Dobrowolne odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę bez składek ZUS

↓ Zakład Ubezpieczeń Społecznych w interpretacji indywidualnej z 2 czerwca 2026 r. (sygn. DI/200000/43/1812/2026) potwierdził, że dobrowolne odszkodowanie wypłacone pracownikowi na podstawie porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron nie stanowi podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne ani ubezpieczenie zdrowotne. ZUS wskazał, że świadczenie korzysta z wyłączenia przewidzianego w § 2 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia składkowego, obejmującego odprawę, odszkodowania i rekompensaty wypłacane pracownikom z tytułu wygaśnięcia lub rozwiązania stosunku pracy, pod warunkiem, że jedyną przyczyną wypłaty jest ustanie zatrudnienia. Organ podkreślił, że przepis ma charakter szczególny i podlega ścisłej wykładni, a wyłączenie ze składek dotyczy wyłącznie świadczeń pozostających w bezpośrednim i nierozdzielalnym związku z rozwiązaniem stosunku pracy, nie zaś wypłacanych w innych okolicznościach.

Sąd Najwyższy potwierdził, że małżonkowie mogą zawrzeć ważną umowę o pracę

↓ Sąd Najwyższy w postanowieniu z 21 kwietnia 2026 r. (sygn. akt I USK 82/26) odmówił przyjęcia do rozpoznania skargi kasacyjnej ZUS, potwierdzając tym samym, że zawarcie umowy o pracę między małżonkami jest dopuszczalne i może stanowić ważny tytuł do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych. SN wskazał, że dla oceny podlegania pracowniczemu tytułowi ubezpieczenia kluczowe jest rzeczywiste istnienie więzi pracowniczej, na którą składa się faktyczna realizacja obowiązków wynikających z umowy o pracę oraz możliwość ich zakwalifikowania jako zatrudnienia pracowniczego. Sąd odrzucił argument ZUS, że instytucja małżeństwa pozostaje

w kolizji z relacją służbowej zależności pracownika od pracodawcy, wskazując, że art. 23 Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego nie wyłącza pracowniczego zatrudnienia między członkami rodziny.

Ojciec zatrudniony w firmie syna podlega składkom jako pracownik

↓ Zakład Ubezpieczeń Społecznych w interpretacji indywidualnej z 12 czerwca 2026 r. (sygn. DI/200000/43/1867/2026) wyjaśnił, że ojciec zatrudniony przez syna na podstawie umowy o pracę podlega ubezpieczeniom społecznym jako pracownik, a nie jako osoba współpracująca, jeżeli mimo zamieszkiwania pod tym samym adresem nie prowadzi z przedsiębiorcą wspólnego gospodarstwa domowego. ZUS wskazał, że status osoby współpracującej wymaga łącznego spełnienia trzech warunków: ścisłej więzi rodzinnej, współpracy przy prowadzeniu działalności gospodarczej oraz prowadzenia wspólnego gospodarstwa domowego, przy czym sam fakt zamieszkiwania pod tym samym adresem nie jest równoznaczny ze wspólnym gospodarstwem. O braku wspólnego gospodarstwa domowego świadczyło w opisanym przypadku prowadzenie przez każdą z rodzin odrębnego życia finansowego, posiadanie własnych źródeł dochodu, niezależne pokrywanie kosztów utrzymania oraz wyodrębnienie osobnych przestrzeni mieszkalnych w budynku.

Faktury od zagranicznych kontrahentów wymagają oznaczenia BFK a nie DI

↓ Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej w interpretacji indywidualnej z 23 czerwca 2026 r. (sygn. 0114-KDIP1-2.4012.214.2026.1.AP) stwierdził, że faktury wystawione przez kontrahentów zagranicznych nieobjętych obowiązkiem wystawiania faktur w KSeF, dokumentujące import usług lub wewnątrzwspólnotowe nabycie towarów, należy oznaczyć w ewidencji JPK_V7M(3) znacznikiem BFK, a nie DI. Organ wyjaśnił, że oznaczenie BFK dotyczy faktur elektronicznych i papierowych wystawionych poza KSeF, natomiast oznaczenie DI odnosi się wyłącznie do dowodów innych niż faktury. Jeśli spółka dysponuje dokumentem źródłowym w postaci faktury zagranicznej, właściwym oznaczeniem zarówno po stronie VAT należnego, jak i naliczonego pozostaje BFK. Oznaczenie to stosuje się w obu częściach ewidencyjnych pliku JPK_VAT z deklaracją, niezależnie od charakteru transakcji.



KALENDARIUM

20.07.2026 (poniedziałek)

- ✓ wpłata za czerwiec 2026 r. miesięcznej zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych i od osób prawnych
- ✓ wpłata zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych i od osób prawnych za II kwartał 2026 r.
- ✓ wpłata za czerwiec 2026 r. pobranych zaliczek od przychodów ze stosunku pracy
- ✓ wpłata za czerwiec 2026 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 2026 r.
- ✓ wpłata należnego zryczałtowanego podatku, jeżeli w czerwcu 2026 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 2026 r. zaliczki na podatek przez spółkę nieruchomościową oraz przesłanie podatnikowi informacji o wpłaconej zaliczce odpowiednio PIT-ISN i CIT-ISN
- ✓ wpłata za czerwiec 2026 r. podatku dochodowego od przychodu ze środka trwałego będącego budynkiem
- ✓ wpłata ryczału od dochodów spółek (tzw. estońskiego CIT) z tytułu: ukrytych zysków i wydatków niezwiązanych z działalnością gospodarczą – jeżeli w czerwcu 2026 r. dokonano wypłaty, wydatku lub wykonano świadczenie; zmiany wartości składników majątku – jeżeli do przejęcia, przekształcenia lub wniesienia wkładu niepieniężnego doszło w czerwcu 2026 r.
- ✓ wpłata podatku od świadczenia lub mienia, które fundacja rodzinna przekazała lub postawiła do dyspozycji w czerwcu 2026 r.
- ✓ przekazanie do ZUS dokumentów rozliczeniowych oraz wpłata składek ZUS za czerwiec 2026 r. – pozostali płatnicy składek
- ✓ wpłata na PFRON za czerwiec 2026 r.



27.07.2026 (poniedziałek)

- ✓ wpłata VAT za czerwiec 2026 r.
- ✓ wpłata VAT za II kwartał 2026 r.
- ✓ złożenie deklaracji VAT-8, VAT-9M, VAT-12 za czerwiec 2026 r.
- ✓ przesłanie pliku JPK_V7M za czerwiec 2026 r.
- ✓ przesłanie pliku JPK_V7K za czerwiec 2026 r. (część ewidencyjna) oraz za II kwartał 2026 r. (część deklaracyjna)
- ✓ przesłanie informacji podsumowującej o dokonanych wewnątrzwspólnotowych transakcjach VAT-UE za czerwiec 2026 r.
- ✓ złożenie deklaracji VAT-13 przez przedstawiciela podatkowego za czerwiec 2026 r.
- ✓ rozliczenie podatku cukrowego należnego za czerwiec 2026 r.
- ✓ rozliczenie podatku od sprzedaży detalicznej PSD-1 za czerwiec 2026 r.
- ✓ przekazanie do PFRON dokumentów dotyczących dofinansowania do wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników za czerwiec 2026 r.



31.07.2026 (piątek)

- ✓ przesłanie do urzędu skarbowego JPK_KR_PD przez podatników CIT i spółki niebędące osobami prawnymi, u których wartość przychodu uzyskanego w poprzednim roku przekroczyła równowartość 50 mln euro, oraz przez podatkowe grupy kapitałowe za rok, który rozpoczął się po dniu 31 grudnia 2024 r., a zakończył przed lub 31 grudnia 2025 r.
- ✓ złożenie deklaracji dla rozliczenia VAT w zakresie procedury importu VII-DO za czerwiec 2026 r.
- ✓ złożenie deklaracji dla rozliczenia VAT w zakresie procedury unijnej VIU-DO za II kwartał 2026 r.
- ✓ złożenie deklaracji dla rozliczenia VAT w zakresie procedury nieunijnej VIN-DO za II kwartał 2026 r.
- ✓ udostępnienie KAS ewidencji o transgranicznych płatnościach za II kwartał 2026 r.
- ✓ przekazanie do PFRON przez osoby niepełnosprawne prowadzące działalność gospodarczą wniosku o refundację zapłaconych składek emerytalno-rentowych za maj 2026 r.



5.08.2026 (środa)

- ✓ złożenie deklaracji VAT-14 o należnych kwotach VAT w przypadku wewnątrzwspólnotowego nabycia paliw silnikowych za lipiec 2026 r.



KALENDARIUM

7.08.2026 (piątek)

- ✓ wpłata zryczałtowanego podatku dochodowego pobranego w lipcu 2026 r. od należności wypłaconych zagranicznej osobie prawnej
- ✓ wpłata zryczałtowanego podatku dochodowego pobranego w lipcu 2026 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 2026 r.
- ✓ złożenie deklaracji o wysokości dochodu z niezrealizowanych zysków (PIT-NZ i PIT-NZS) za lipiec 2026 r. oraz wpłata podatku należnego wynikającego z deklaracji
- ✓ złożenie deklaracji o wysokości dochodu z niezrealizowanych zysków CIT-NZ za lipiec 2026 r. oraz wpłata podatku należnego wykazanego w tej deklaracji



10.08.2026 (poniedziałek)

- ✓ złożenie zgłoszenia INTRASTAT za lipiec 2026 r.



17.08.2026 (poniedziałek)

- ✓ przekazanie do ZUS dokumentów rozliczeniowych oraz wpłata składek ZUS za lipiec 2026 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,
- bieżące doradztwo i konsultacje typu „hot-line” w zakresie kadrowo-płacowym, księgowym i podatkowym,

- obsługa podatkowa (tax compliance),
- 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 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 2024 rok:

- IV miejsce Najlepsza Firma Doradztwa Podatkowego pod względem przychodów

Rzeczpospolitej i Parkietu za 2024 rok:

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

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