ALERT BS&O

Listopad 2026



BDO

INFORMACJE

Mobbing bez badania intencji sprawcy - ustawa antymobbingowa weszła w życie

Obowiązujące od 5 listopada przepis wprowadzają nową definicję mobbingu, według której wystarczy wykazać uporczywe nękanie, bez dowodzenia zamiaru sprawcy i skutków jego działań. Pracodawcy muszą przyjąć zasady przeciwdziałania mobbingowi, a zadośćuczynienie wynosi co najmniej sześciokrotność minimalnego wynagrodzenia.

5 listopada 2026 r. weszła w życie ustawa antymobbingowa przygotowana przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej i ogłoszona 4 sierpnia 2026 r. Nowelizacja ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy zastępuje dotychczasową definicję zawartą w art. 94^3 § 2 Kodeksu pracy, która wymagała wykazania uporczywego i długotrwałego nękania lub zastraszania oraz wywołania nim u pracownika określonych skutków albo działania sprawcy w celu poniżenia lub izolowania pracownika. Według nowego brzmienia mobbing oznacza uporczywe nękanie pracownika w postaci zachowań nawracających, powtarzających się lub stałych, a dla jego stwierdzenia nie ma znaczenia ani zamiar sprawcy, ani następstwa jego działań.
Nękanie może przybrać postać fizyczną, werbalną lub pozawerbalną i obejmuje również polecanie innym osobom takich zachowań lub zachęcanie do nich. Ustawa nie zamyka katalogu sprawców, którymi mogą być przełożeni, współpracownicy, podwładni lub grupa osób, a pracodawca odpowiada także za niepożądane traktowanie pracowników przez osoby trzecie w trakcie wykonywania pracy. Mobbingu nie stanowią zachowania incydentalne ani uzasadniona i wyrażona we właściwej formie krytyka lub ocena pracy.
Ustawa rozszerza ponadto definicję dyskryminacji o dyskryminację przez skojarzenie oraz przez założenie.
Pracodawcy muszą określić zasady przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i naruszaniu dóbr osobistych, a podmioty zatrudniające co najmniej 10 osób wydają w tym celu regulamin antymobbingowy, o ile zasady te nie zostały ujęte w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie pracy. Na przyjęcie nowych lub dostosowanie dotychczasowych regulacji wewnętrznych pracodawcy mają 6 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy, czyli do 5 maja 2027 r., przy czym nowa definicja mobbingu obowiązuje od 5 listopada 2026 r. bez okresu przejściowego.
W przypadku mobbingu pracownik może dochodzić zadośćuczynienia w wysokości co najmniej sześciokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę bez wykazywania rozstroju zdrowia, przy czym przepisy wyraźnie odróżniają zadośćuczynienie od odszkodowania za szkodę majątkową, a pracodawcy przysługuje roszczenie regresowe wobec sprawcy.
Sprawy o mobbing, dyskryminację i naruszenie dóbr osobistych w pracy rozpoznawać będą sądy rejonowe, które nie oddalą powództwa wyłącznie dlatego, że roszczenie okaże się zasadne na innej podstawie niż mobbing.
Nowe przepisy obejmują również mobbing oraz dyskryminację wielokrotną, które rozpoczęły się przed 5 listopada 2026 r. i trwają po tej dacie.



Jawność płac w rekrutacji: nadal obowiązują wyłącznie przepisy Kodeksu pracy

Mimo upływu terminu transpozycji dyrektywy (UE) 2023/970 rządowy projekt ustawy o jednakowym wynagradzaniu kobiet i mężczyzn nie został przyjęty przez Radę Ministrów. Pracodawców nadal obowiązuje wyłącznie przekazywanie kandydatom informacji o wynagrodzeniu, zakaz pytania o dotychczasowe zarobki i neutralność płciowa ogłoszeń.

Termin transpozycji dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń upłynął 7 czerwca 2026 r., jednak rządowy projekt ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (UC127) nadal znajduje się na etapie rządowym, a przewidziane w nim sześciomiesięczne vacatio legis przesuwa pełne wdrożenie dyrektywy co najmniej na 2027 r. Do tego czasu przejrzystość wynagrodzeń regulują wyłącznie przepisy ustawy z 4 czerwca 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz.U. z 2025 r. poz. 807), obowiązujące od 24 grudnia 2025 r. i obejmujące jedynie etap naboru. Równolegle 5 listopada 2026 r. weszła w życie ustawa z 19 czerwca 2026 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy – Kodeks postępowania cywilnego, która zobowiązuje pracodawców do przyjęcia wewnętrznych regulacji dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi.

Zgodnie z art. 18^3ca ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy osoba ubiegająca się o zatrudnienie otrzymuje informację o wynagrodzeniu opartym na obiektywnych i neutralnych pod względem płci kryteriach, obejmującą jego wysokość początkową albo przedział, a także o postanowieniach układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania, jeżeli pracodawca je stosuje. Informację przekazuje się w postaci papierowej lub elektronicznej z wyprzedzeniem umożliwiającym negocjacje, w ogłoszeniu o naborze, a w jego braku przed rozmową kwalifikacyjną, najpóźniej zaś przed nawiązaniem stosunku pracy. Pracodawca zapewnia ponadto neutralność płciową ogłoszeń i nazw stanowisk oraz niedyskryminujący przebieg rekrutacji, a art. 22^1 § 1 Kodeksu pracy zakazuje żądania od kandydata danych o wynagrodzeniu z obecnego lub poprzednich stosunków pracy.

W praktyce pracodawcy powinni ustalić przedziały płacowe dla poszczególnych stanowisk i zweryfikować ich spójność z regulaminem wynagradzania lub układem zbiorowym pracy, przeanalizować wzory ogłoszeń i formularzy aplikacyjnych pod kątem pytań o historię zarobków oraz uwzględnić standardy rekrutacji w regulacjach antydyskryminacyjnych przyjmowanych na podstawie nowelizacji obowiązującej od 5 listopada 2026 r. Naruszenie obowiązków na etapie naboru może stanowić podstawę roszczeń kandydata z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, a uporządkowane siatki płac ułatwią wartościowanie stanowisk przewidziane w projekcie UC127.



Pracodawca zweryfikuje papierowy dyplom w uczelni: projekt nowelizacji w Sejmie

Pracodawca, który ma uzasadnione wątpliwości co do danych z papierowego dyplomu pracownika lub kandydata, będzie mógł bez jego zgody zwrócić się do uczelni o ich potwierdzenie. Uczelnia będzie musiała odpowiedzieć w ciągu 30 dni i pobierze za to opłatę w wysokości 0,5% przeciętnego wynagrodzenia.

Do Sejmu trafił rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (druk nr 3232 z 20 października 2026 r.), przyjęty przez Radę Ministrów 6 października 2026 r. Projekt dodaje do ustawy z 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce art. 77a. Zgodnie z nim uczelnia, na wniosek pracodawcy mającego uzasadnione wątpliwości co do prawdziwości danych zawartych w papierowym dyplomie ukończenia studiów, potwierdza ich zgodność z prowadzoną przez siebie dokumentacją przebiegu studiów, czyli teczką akt osobowych studenta i księgą dyplomów. Uprawnienie obejmie pracowników i kandydatów do pracy w rozumieniu ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy. Nie dotyczy natomiast osób współpracujących na podstawie umów cywilnoprawnych. Podstawą przetwarzania danych będą przepisy ustawy, więc zgoda zainteresowanego nie będzie potrzebna.
Procedura nie obejmie dyplomów papierowych wydanych równolegle w postaci elektronicznej, które pracodawca zweryfikuje w repozytorium dyplomów elektronicznych. W przypadku dyplomów wydanych po 12 lipca 2019 r. pracodawca przed złożeniem wniosku musi samodzielnie sprawdzić zabezpieczenia przed fałszerstwem wymagane dla dokumentów publicznych drugiej kategorii na podstawie ustawy z 22 listopada 2018 r. o dokumentach publicznych. Wniosek musi zawierać dane pracodawcy wraz z numerem REGON, imię i nazwisko absolwenta, numer dyplomu, zakres danych do potwierdzenia oraz uzasadnienie. Składa się go na adres do doręczeń elektronicznych uczelni, a cała korespondencja odbywa się wyłącznie elektronicznie.
Nowelizacja przewiduje, że rozpatrzenie wniosku będzie odpłatne. Opłata wynosi 0,5% przeciętnego wynagrodzenia w trzecim kwartale roku poprzedzającego, zaokrąglone w górę do pełnych złotych, a potwierdzenie jej wniesienia dołącza się do wniosku. Uczelnia udzieli odpowiedzi niezwłocznie, nie później niż w terminie 30 dni od złożenia kompletnego wniosku. W razie braków formalnych lub nieuiszczenia opłaty uczelnia wzywa do ich usunięcia w terminie 7 dni. Jeśli braki nie zostaną usunięte, wniosek pozostaje bez rozpoznania, a opłata nie podlega zwrotowi. Do procedury nie stosuje się Kodeksu postępowania administracyjnego. Ustawa ma wejść w życie po upływie 30 dni od dnia ogłoszenia.



W SKRÓCIE

Pierwszy próg podatkowy w PIT wzrośnie, a największe spółki zapłacą wyższy CIT

Rada Ministrów ponownie przyjęła projekt nowelizacji przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych, podatku dochodowym od osób prawnych oraz zryczałtowanym podatku dochodowym, o czym Ministerstwo Finansów poinformowało w komunikacie z 5 listopada 2026 r. Projekt przewiduje, że od 2027 r. pierwszy próg skali podatkowej zostanie podniesiony do 130 tys. zł. Dla dochodów od 130 tys. zł do 150 tys. zł wprowadzona zostanie stawka 24%, a nadwyżka ponad 150 tys. zł pozostanie opodatkowana stawką 32%. Niższy podatek zapłaci ok. 3,5 mln podatników, a korzyść wyniesie nawet 3,6 tys. zł rocznie. Reforma zostanie sfinansowana przez podwyższenie stawki CIT z 19% do 22% dla podmiotów o przychodach powyżej 50 mln euro rocznie i podatkowych grup kapitałowych oraz przez wzrost daniny solidarnościowej do 5%. Limit przychodów uprawniający do ryczałtu od przychodów ewidencjonowanych zostanie obniżony do poprzedniego poziomu 250 tys. euro.

Należności wobec ZUS powstałe przed 1999 r. zostaną umorzone z mocy prawa

Prezydent podpisał 4 listopada 2026 r. ustawę o umorzeniu należności dochodzonych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych powstałych przed 1 stycznia 1999 r. Z dniem jej wejścia w życie umorzeniu z mocy prawa, bez badania sytuacji dłużnika i bez wydawania decyzji, ulegną nieprzedawnione należności z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne, Fundusz Pracy oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Umorzenie obejmie także odsetki za zwłokę, dodatkowe opłaty, opłaty prolongacyjne oraz koszty upomnienia i egzekucji. Niezakończone postępowania egzekucyjne i zabezpieczające zostaną zakończone z mocy prawa. Osoby opłacające składki za siebie będą mogły odstąpić od umorzenia w ciągu 30 dni od doręczenia zawiadomienia ZUS, a umorzone kwoty nie będą stanowiły przychodu w PIT ani CIT. Ustawa wejdzie w życie pierwszego dnia miesiąca następującego po upływie 5 miesięcy od ogłoszenia w Dzienniku Ustaw.

Podatnicy zostaną zwolnieni z obowiązku przesyłania JPK_ST_KR za lata 2026–2028

Minister Finansów i Gospodarki podpisał 29 października 2026 r. rozporządzenie w sprawie zwolnienia z obowiązku prowadzenia przy użyciu programów komputerowych i przesyłania części ksiąg rachunkowych na podstawie ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych. Podatnicy CIT oraz spółki niebędące osobami prawnymi, które prowadzą księgi rachunkowe przy użyciu programów komputerowych i przekazują je elektronicznie naczelnikowi urzędu skarbowego, zostaną czasowo zwolnieni z dwóch obowiązków: prowadzenia w tej formie ewidencji środków trwałych oraz wartości niematerialnych i prawnych, a także przekazywania danych z tej ewidencji w strukturze logicznej JPK_ST_KR. Zwolnienie obejmie ewidencję za lata podatkowe, a w przypadku spółek niebędących osobami prawnymi za lata obrotowe, rozpoczynające się po 31 grudnia 2025 r., a przed 1 stycznia 2029 r. Rozporządzenie wejdzie w życie z dniem następującym po dniu ogłoszenia w Dzienniku Ustaw.

Składka wypadkowa będzie ustalana wyłącznie według klasyfikacji PKD 2025

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przygotowało projekt rozporządzenia zmieniającego rozporządzenie w sprawie różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie



W SKRÓCIE

wypadkowe. W związku z upływem 31 grudnia 2026 r. okresu, w którym można stosować klasyfikację PKD 2007, projekt wprowadza nowy załącznik nr 2b, który przypisuje kategorie ryzyka i stopy składki do grup działalności według PKD 2025. Płatnicy zgłaszający od 31 grudnia 2026 r. do ubezpieczenia wypadkowego co najmniej 10 ubezpieczonych ustalą stopę składki na podstawie PKD 2025. Według tej klasyfikacji podadzą też kod przeważającej działalności w informacji ZUS IWA za 2026 r. Dla handlu pojazdami samochodowymi stopa wzrośnie z 0,67% do 0,93%, przy czym do 31 marca 2027 r. płatnicy zgłoszeni wcześniej zachowają dotychczasową stopę.

Krótsze czynności sprawdzające i dłuższy termin na odwołanie

Ministerstwo Finansów opublikowało 6 października 2026 r. w wykazie prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów założenia projektu nowelizacji Ordynacji podatkowej (nr UD483). Projekt przewiduje określenie ogólnego zakresu czynności sprawdzających, rozszerzenie katalogu środków dowodowych oraz trzymiesięczny termin na ich zakończenie. Organ podatkowy ma zawiadamiać sprawdzanego o rozpoczęciu, zakończeniu i wyniku czynności. Podatnik zyska ochronę przed odsetkami za zwłokę i odpowiedzialnością karną skarbową, jeśli organ nie stwierdzi nieprawidłowości lub podatnik zastosuje się do jego ustaleń. Termin na odwołanie zostanie wydłużony z 14 do 30 dni, a podatnik będzie mógł zrzec się prawa do odwołania. Rząd ma przyjąć projekt w pierwszej połowie 2027 r.



PPK mogą zostać objęte częstszym autozapisem i elastyczniejszą polityką inwestycyjną

Ministerstwo Finansów skierowało do uzgodnień i konsultacji projekt drugiego przeglądu Pracowniczych Planów Kapitałowych (PPK). Resort uznał, że fundamentalne założenia programu nie wymagają zmian, i zarekomendował modyfikacje w trzech obszarach. W zakresie partycypacji proponuje rozważyć skrócenie okresu między kolejnymi autozapisami z czterech do trzech lat, objęcie automatycznym uczestnictwem osób w wieku 55–70 lat oraz umożliwienie przystąpienia do PPK na wniosek osobom po 70. roku życia. Fundusze zdefiniowanej daty miałyby zyskać bardziej elastyczną politykę inwestycyjną, dostosowane limity oraz możliwość lokowania części aktywów w fundusze rynku prywatnego. Optymalizacja systemu ma objąć m.in. ujednolicenie zasad przedawnienia roszczeń, rozszerzenie elektronicznych form składania dyspozycji i usprawnienie wymiany danych.

Pracownicy narażeni na substancje rakotwórcze zostaną objęci zaostrzonymi limitami

Rada UE przyjęła szóstą rewizję dyrektywy 2004/37/WE w sprawie czynników rakotwórczych, mutagennych i reprotoksycznych (CMRD). Zakończyła tym samym procedurę legislacyjną po zatwierdzeniu tekstu przez Parlament Europejski 6 października 2026 r. Dyrektywa ustanowi nowe wartości dopuszczalnego narażenia zawodowego dla kobaltu i jego związków nieorganicznych, wielopierścieniowych węglowodorów aromatycznych, 1,4-dioksanu oraz izoprenu, a dymy spawalnicze zostaną wpisane do załącznika I. Doprecyzuje także zasady stosowania środków ochrony indywidualnej, w tym prawo do przerw w miejscu wolnym od skażenia, oraz obowiązki pracodawców w zakresie szkolenia pracowników. Przepisy wejdą w życie po publikacji w Dzienniku Urzędowym UE, a państwa członkowskie będą miały dwa lata na ich transpozycję.

KE rozważy unijne przepisy o przeciwdziałaniu zagrożeniom psychospołecznym

Parlament Europejski przyjął sprawozdanie z inicjatywą ustawodawczą w sprawie zapobiegania zagrożeniom psychospołecznym związanym z pracą. Posłowie zalecają nałożenie na pracodawców obowiązku przyjmowania polityk zakazujących przemocy, molestowania, mobbingu i dyskryminacji. Pracodawcy mieliby także regularnie oceniać zagrożenia psychospołeczne i przyjmować plany działań zaradczych. Oceny miałyby poprzedzać restrukturyzacje oraz wdrażanie pracy zdalnej i systemów zautomatyzowanych, nad którymi nadzór powinien sprawować człowiek. Pracownicy powracający po nieobecności spowodowanej tymi zagrożeniami otrzymywaliby indywidualne plany powrotu do pracy. Propozycje mogą zostać uwzględnione w zapowiadanym na koniec 2026 r. akcie o wysokiej jakości miejsc pracy.

WAŻNE INTERPRETACJE I ORZECZENIA

Większościowi wspólnicy spółek nie będą oskładkowani jak wspólnicy jednoosobowi

Sąd Najwyższy wyrokiem z 20 października 2026 r. (sygn. akt II NSNc 19/26), wydanym na skutek skargi nadzwyczajnej Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców, uchylił w zaskarżonej części wyrok Sądu Okręgowego w Warszawie. Wyrok ten utrzymywał decyzje ZUS obejmujące ubezpieczeniami społecznymi wspólnika posiadającego 98–99% udziałów tak, jakby był jedynym wspólnikiem spółki z o.o. SN podzielił pogląd z wyroku z 19 lutego 2025 r. (II NSNc 1/24), zgodnie z którym rozstrzygnięcie legitymizujące oskładkowanie tzw. wspólnika dominującego narusza prawo. Sąd wskazał, że pojęcie jednoosobowej spółki z o.o. należy na gruncie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych rozumieć zgodnie z definicją z art. 4 § 1 pkt 3 Kodeksu spółek handlowych. Obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym jako wspólnik jednoosobowej spółki podlega zatem wyłącznie wspólnik posiadający wszystkie udziały, niezależnie od uznania przez ZUS udziałów pozostałych wspólników za iluzoryczne.

Ulga na start będzie liczona od faktycznego rozpoczęcia działalności

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Lublinie w interpretacji indywidualnej z 23 lipca 2026 r. (sygn. DI/200000/43/1967/2026, decyzja nr 1967/2026) uznał, że sześciomiesięczny okres ulgi na start, o której mowa w art. 18 ust. 1 ustawy – Prawo przedsiębiorców, należy liczyć od dnia faktycznego podjęcia działalności gospodarczej. Sprawa dotyczyła przedsiębiorcy, który wskazał w CEIDG 2 stycznia 2026 r. jako datę rozpoczęcia działalności, lecz z przyczyn od siebie niezależnych zawiesił ją od tego dnia i wznowił 2 marca 2026 r. Zdaniem ZUS, skoro działalność nie została w ogóle rozpoczęta i do 1 marca 2026 r. nie była faktycznie prowadzona, nie zachodzi negatywna przesłanka wyłączająca prawo do ulgi. Okres zawieszenia nie zostanie zatem wliczony do okresu ulgi, a przedsiębiorca skorzysta z niej od dnia faktycznego rozpoczęcia działalności. Interpretacja wiąże ZUS w sprawie wnioskodawcy.

Lekarz z własną praktykę może współpracować na podstawie umowy cywilnoprawnej

Główny Inspektor Pracy w interpretacji indywidualnej z 17 września 2026 r. (sygn. GIP-GPP.50.16.2026.5), uznał, że cywilnoprawna umowa o świadczenie usług medycznych między podmiotem leczniczym a lekarzem prowadzącym indywidualną praktykę lekarską nie będzie stosunkiem pracy. Lekarz zachowa niezależność zawodową. Będzie samodzielnie decydował o procesie leczenia i ustalał grafik w ramach godzin pracy kliniki, nie będzie objęty zakazem konkurencji, a jako członek zarządu spółki będzie współtworzył wolę podmiotu zatrudniającego. Poniesie też pełne ryzyko gospodarcze. Jego wynagrodzenie będzie miało charakter zadaniowy i prowizyjny, bez gwarantowanego minimum oraz wynagrodzenia za czas choroby i urlop. Wobec braku podporządkowania i ryzyka po stronie zatrudniającego współpraca nie spełni przesłanek z art. 22 Kodeksu pracy.

Odwołanie od decyzji podatkowej dopiero po ostatecznym rozpoznaniu wniosku

Wojewódzki Sąd Administracyjny w Lublinie w nieprawomocnym wyroku z 30 września 2026 r. (sygn. akt I SA/Lu 132/26, wskazał, że odwołanie od decyzji i wniosek o jej uzupełnienie na podstawie art. 213 § 1 Ordynacji podatkowej wzajemnie się wykluczają. Po złożeniu wniosku strona zachowuje prawo do odwołania niezależnie od jego wyniku. Termin na wniesienie odwołania biegnie jednak dopiero od doręczenia ostatecznego rozstrzygnięcia o uzupełnieniu, tj. decyzji uwzględniającej żądanie albo postanowienia odmownego. Pozwala to uwzględnić w odwołaniu ewentualne zmiany decyzji pierwotnej. Odwołanie wniesione przed ostatecznym rozpoznaniem wniosku organ odwoławczy powinien uznać za niedopuszczalne, gdyż termin do jego wniesienia nie rozpoczął biegu. Z tego powodu WSA uchylił decyzję samorządowego kolegium odwoławczego.

Groźby wysyłane w czasie pracy mogą stanowić podstawę zwolnienia dyscyplinarnego

Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum w Szczecinie w nieprawomocnym wyroku z 10 września 2026 r. (sygn. akt IX P 338/25), uznał za uzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika szpitalnego prosektorium. Pracownik ten w godzinach pracy kierował za pośrednictwem komunikatora obelgi i groźby spowodowania uszczerbku na zdrowiu, powołując się na swoje stanowisko i miejsce zatrudnienia. Zdaniem sądu takie zachowanie stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych z art. 100 § 2 pkt 4 i 6 Kodeksu pracy, tj. dbałości o dobro zakładu pracy oraz przestrzegania zasad współżycia społecznego. Pracownik wykorzystał bowiem autorytet publicznej placówki medycznej w prywatnym sporze i naruszył dobre imię pracodawcy. Brak regulaminu korzystania z telefonów nie usprawiedliwia prowadzenia w pracy korespondencji zawierającej groźby.



KALENDARIUM

20 listopada 2026 (piątek)



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

25 listopada 2026 (środa)



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

30 listopada 2026 (poniedziałek)



- ✓ przekazanie naczelnikowi urzędu skarbowego informacji o cenach transferowych za 2025 r. (w przypadku podmiotów, których rok podatkowy pokrywa się z kalendarzowym)
- ✓ złożenie informacji o umowach zawartych z nierezydentami ORD-U za 2025 r. (w przypadku podatników, których rok podatkowy pokrywa się z kalendarzowym)
- ✓ złożenie deklaracji dla rozliczenia VAT w zakresie procedury importu VII-DO za październik 2026 r.
- ✓ przekazanie do PFRON przez osoby niepełnosprawne prowadzące działalność gospodarczą wniosku o refundację zapłaconych składek emerytalno-rentowych za wrzesień 2026 r.

7 grudnia 2026 (poniedziałek)



- ✓ wpłata zryczałtowanego podatku dochodowego pobranego w listopadzie 2026 r. od należności wypłaconych zagranicznej osobie prawnej
- ✓ wpłata zryczałtowanego podatku dochodowego pobranego w listopadzie 2026 r. od dochodów z dywidend oraz innych przychodów z tytułu udziału w zyskach osób prawnych, a podatnikom przekazanie informacji CIT-7

KALENDARIUM

- ✓ wpłata przez spółkę przejmującą zryczałtowanego podatku od dochodu powstałego w listopadzie 2026 r.
- ✓ złożenie deklaracji o wysokości dochodu z niezrealizowanych zysków (PIT-NZ i PIT-NZS) za listopad 2026 r. oraz wpłata podatku należnego wynikającego z deklaracji
- ✓ złożenie deklaracji o wysokości dochodu z niezrealizowanych zysków CIT-NZ za listopad 2026 r. oraz wpłata podatku należnego wykazanego w tej deklaracji
- ✓ złożenie deklaracji VAT-14 o należnych kwotach VAT w przypadku wewnątrzwspólnotowego nabycia paliw silnikowych za listopad 2026 r.

10 grudnia 2026 (czwartek)

- ✓ złożenie zgłoszenia INTRASTAT za listopad 2026 r.

GRUDNIA
10
Czwartek
US PFRON

15 grudnia 2026 (wtorek)

- ✓ przekazanie do ZUS dokumentów rozliczeniowych oraz wpłata składek ZUS za listopad 2026 r. – płatnicy składek posiadający osobowość prawną
- ✓ wpłata do PPK

GRUDNIA
16
Wtorek
US PFRON



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. Icchaka Lejba Pereca 1, 00-849 Warszawa;
tel.: +48 22 543 16 00, fax: +48 22 543 16 01,
e–mail: office@bdo.pl