

ALERT BS&O

Lipiec 2025



IBDO

INFORMACJE

Rząd chce uprościć regulacje Kodeksu Pracy i wprowadzić komunikację elektroniczną

Projekt nowelizacji Kodeksu Pracy przygotowany przez Rządowy Zespół do spraw Deregulacji przewiduje uproszczenie procedur wypłaty ekwiwalentu za urlop, zwiększenie reprezentacji pracowników w zakładowych funduszach oraz wprowadzenie komunikacji elektronicznej w miejsce wyłącznie pisemnej.

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przygotowało projekt ustawy o zmianie Kodeksu pracy oraz ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, którego celem jest deregulacja i lepsze dostosowanie przepisów do potrzeb współczesnego rynku pracy. Inicjatywa powstała w oparciu o stanowiska zawarte w fischkach deregulacyjnych nr MRPiPS-9-153, MRPiPS-10-154 oraz MRPiPS-14-183, wypracowanych przez Rządowy Zespół do spraw Deregulacji powołany przez Radę Ministrów w marcu 2025 roku. Kluczową zmianą będzie modyfikacja terminu wypłaty ekwiwalentu za urlop poprzez nowelizację art. 171 par. 4 Kodeksu Pracy. Zgodnie z obecnymi regulacjami roszczenie o wypłatę ekwiwalentu staje się wymagalne w dniu rozwiązania umowy o pracę, co zmusza pracodawców do generowania dodatkowych list płac i może prowadzić do

błędów w wyliczeniach. Projektowane przepisy ustalą termin wypłaty ekwiwalentu na dzień wypłaty wynagrodzenia, co uprości proces rozliczeń i ograniczy ryzyko naruszeń przepisów kontrolowanych przez Państwową Inspekcję Pracy.

Dруга istotna zmiana dotyczy zwiększenia reprezentacji pracowników w sprawach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Nowelizacja art. 4 ust. 3 i art. 8 ust. 2 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych przewiduje udział minimum dwóch przedstawicieli pracowników zamiast jednego, co ujednolici sposób reprezentacji z innymi sprawami z zakresu prawa pracy.

Najszerszy zakres zmian obejmie wprowadzenie „postaci papierowej lub elektronicznej” w miejsce wymaganej dotychczas „formy pisemnej” w czternastu artykułach Kodeksu Pracy. Modyfikacje obejmą m.in. przekazywanie informacji o monitoringu (art. 222 par. 8), konsultacje z organizacjami związkowymi (art. 38 par. 1 i par. 2), sporządzanie rozkładów czasu pracy (art. 129 par. 3 i par. 4) oraz różnego rodzaju wnioski pracowników dotyczące czasu pracy i urlopów bezpłatnych. Jak zapewnia ministerstwo, projektowana ustawa ma charakter wyłącznie deregulacyjny i nie spowoduje dodatkowych obciążeń dla przedsiębiorców, zgodnie z wymogami ustawy z 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców. Przepisy wejdą w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.



W ramach deregulacji obszaru kadry i płace rząd wyeliminuje papierową dokumentację

Rząd planuje wprowadzenie kompleksowej deregulacji w obszarze kadr i płac, co zamierza osiągnąć poprzez cyfryzację procesów, eliminację papierowej dokumentacji i uproszczenie procedur administracyjnych dla pracodawców i pracowników.

Deregulacje w obszarze kadr i płac stanowią część szerszego pakietu obejmującego 13 kluczowych obszarów tematycznych, w tym cyfryzację, prawo pracy, podatki i finanse oraz prawo administracyjne. Kluczowym elementem planowanych zmian będzie wprowadzenie systemu e-Umowy, dedykowanego małym pracodawcom zatrudniającym nie więcej niż dziewięć osób. System umożliwi zawieranie i przechowywanie prostych umów (o pracę, zlecenie, świadczenie usług) w formie elektronicznej. Projekt przewiduje uruchomienie nowych funkcji systemu w ciągu trzech lat od wejścia ustawy w życie.

Planowane deregulacje obejmą także digitalizację szkoleń BHP, eliminując wymóg pisemnego podpisu w karcie szkolenia wstępnego. Wprowadzona zostanie również cyfrowa forma orzeczeń medycyny pracy, zastępująca obecną papierową dokumentację i przyspieszająca obieg dokumentów między lekarzami a pracodawcami. W zakresie rozliczeń podatkowych planowane jest wprowadzenie elektronicznych pitów od pracodawców (PIT-11), eliminując obowiązek wydruku i wysyłki listem poleconym dokumentów nieodebranych osobiście przez pracowników.

Rząd zapowiada także powstanie systemu bezpiecznej weryfikacji dyplomów, analogicznego do Rejestru Przystępców Seksualnych.

Projektowane zmiany przewidują zniesienie obowiązku badań okresowych dla osób z trwałą niepełnosprawnością oraz wprowadzenie cyfrowego

dostępu do danych z ZUS i KAS, eliminując konieczność przedkładania papierowych dokumentów przy weryfikacji wiarygodności firm.

Istotnym elementem deregulacji będzie umożliwienie cyfrowej komunikacji z pracownikami w miejsce wymaganej obecnie formy papierowej w wielu obszarach prawa pracy. Planowane jest również uruchomienie aplikacji mEmerytura w ramach mObywatela, która raz w roku będzie udostępniać informacje o zgromadzonych środkach z różnych systemów emerytalnych (ZUS, OFE, PPE, PPK, IKE, IKZE).



ZUS złagodził dokumentacyjne wymogi korzystaniu z ulgi na karty lunchowe

Zakład Ubezpieczeń Społecznych złagodził wymagania dotyczące ulgi składkowej na karty lunchowe, rezygnując z obowiązku przedstawiania paragonów za każdą transakcję. Pracodawcy mogą stosować minimalne procedury weryfikacji przy korzystaniu ze zwolnienia do 450 zł miesięcznie.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych w interpretacjach gdańskiego oddziału z 10 czerwca 2025 r. (DI/100000/43/543/2025 oraz DI/100000/43/444/2025) złagodził wymagania dotyczące stosowania ulgi składkowej na karty lunchowe, wskazując nowe standardy weryfikacji wykorzystania środków przez pracowników.

Zgodnie z par. 2 ust. 1 pkt 11 rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczególnych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 316), pracodawcy mogą stosować zwolnienie ze składek od pożywienia sponsorowanego przez zakład pracy do spożycia za pośrednictwem talonów, bonów czy kart przedpłaconych do limitu 450 zł miesięcznie. Dotychczas ZUS wymagał comiesięcznego przedkładania przez pracowników wyciągów lub paragonów potwierdzających każdą transakcję dokonaną za pomocą karty lunchowej.

Teraz z wymogu tego zrezygnowano a ZUS wprowadził minimalny katalog rozwiązań weryfikacyjnych obejmujący wyrywkowe sprawdzanie poprawności wydatkowania środków na karcie lub bonie, zobowiązanie pracowników do zapoznania się z zasadami korzystania z kart oraz ich przestrzegania, a także umieszczenie odpowiedniego pouczenia bezpośrednio na karcie, bonie lub talonie żywieniowym.

Alternatywnie pracodawcy mogą zobowiązać dystrybutora karty do udostępniania na wniosek uproszczonej historii miesięcznej wydatków zawierającej kategorię akceptanta, numer karty oraz datę zakupu.

Z informacji udostępnionych przez ZUS wynika, że nowe rozwiązania zostały wypracowane podczas spotkań przedstawicieli ZUS ze stroną społeczną, w tym podczas konferencji z 8 kwietnia 2025 r., mających na celu minimalizację ryzyka nadużyć przy jednoczesnym uproszczeniu procedur dla pracodawców.

W konsekwencji karty i bony żywieniowe spełniające warunki regulaminowe wystawcy oraz wewnętrznych przepisów pracodawcy mogą być objęte zwolnieniem składkowym bez konieczności gromadzenia szczegółowej dokumentacji transakcyjnej przez beneficjentów.



Ministerstwo ogłosiło nabór do pilotażowego programu skróconego czasu pracy

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przedstawiło regulamin naboru do pilotażu skrócenia czasu pracy. Wnioski będzie można składać od 14 sierpnia do 15 września 2025 roku, a maksymalne wsparcie wynosi nawet milion złotych.

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przedstawiło szczegółowe zasady naboru do programu pilotażowego skróconego czasu pracy. Program umożliwi praktyczne testowanie różnych modeli organizacji pracy w warunkach rzeczywistych jeszcze w tym roku. Nabór wniosków w formie elektronicznej rozpocznie się 14 sierpnia 2025 roku i potrwa do 15 września 2025 roku. Natomiast lista projektów rekomendowanych do realizacji zostanie opublikowana nie później niż 15 października 2025 roku.

Do programu mogą przystąpić zarówno prywatni, jak i publiczni pracodawcy, w tym jednostki samorządu terytorialnego oraz urzędy pracy. Maksymalna wartość wsparcia na jeden projekt pilotażowy wynosi milion złotych, przy czym koszt projektu w przeliczeniu na jednego pracownika objętego pilotażem nie może przekroczyć 20 tysięcy złotych. Finansowanie obejmuje koszty obsługi projektu (do 10 procent jego wartości) oraz koszty „merytoryczne”, w tym badania, szkolenia pracowników, optymalizację procesów oraz dofinansowanie wynagrodzeń. Warunkami uczestnictwa są: prowadzenie działalności przez co najmniej 12 miesięcy przed złożeniem wniosku; zatrudnianie minimum 75 procent kadry na podstawie umowy o pracę lub innych stosunków służbowych; objęcie projektem co najmniej 50 procent pracowników oraz utrzymanie zatrudnienia na poziomie nie niższym niż 90 procent stanu początkowego. Pracodawcy zobowiązani są również do zachowania poziomu wynagrodzeń i warunków pracy przez cały okres realizacji projektu. Realizacja projektu pilotażowego podzielona została na trzy etapy. Pierwszy etap przygotowawczy trwa od podpisania umowy do 31 grudnia 2025 roku, drugi etap testowania skróconego czasu pracy obejmuje cały rok 2026, natomiast trzeci etap podsumowania kończy się najpóźniej 15 maja 2027 roku. W tym terminie realizatorzy zobowiązani są do

przekazania sprawozdania końcowego oraz ankiet pracodawcy i pracowników.

Program przewiduje testowanie różnych modeli skróconego czasu pracy, w tym zmniejszenie liczby dni pracy w tygodniu, skrócenie godzin pracy w poszczególne dni, wprowadzenie dodatkowych dni wolnych w miesiącu lub udzielanie dodatkowego urlopu wypoczynkowego. Dopuszczalne są również inne modele dostosowane do specyfiki konkretnego pracodawcy. Program jest finansowo opłacalny dla firmy, pod warunkiem efektywnego wykorzystania otrzymanych środków i optymalizacji procesów pracy w celu kompensacji skróconego czasu pracy poprzez wzrost produktywności.



W SKRÓCIE

Tymczasowo nie będzie kar za nieprzesłanie umów z cudzoziemcami

Główny Inspektor Pracy (GIP) wydał oficjalne stanowisko w sprawie niepociągania pracodawców do odpowiedzialności za nieprzesłanie kopii umów zawartych z cudzoziemcami do właściwych urzędów, zgodnie z wymogami ustawy z 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom (Dz.U. z 2025 r. poz. 621). Do wszystkich inspektorów pracy zostało skierowane pismo nakazujące wstrzymanie negatywnych konsekwencji wobec przedsiębiorców do czasu uruchomienia systemów teleinformatycznych. System dla zezwoleń starosty i oświadczeń jest gotowy od 1 lipca 2025 r., natomiast dla zezwoleń wojewódzkich będzie gotowy - 1 sierpnia 2025 r. Stanowisko GIP jest zgodne z komunikatem Ministerstwa Rodziny Prazy i Polityki Społecznej, który potwierdził brak podstaw prawnych do żądania przedmiotowych dokumentów przed uruchomieniem odpowiednich narzędzi cyfrowych.



ZUS zlikwiduje obowiązek przechowywania papierowych duplikatów

Rządowe Centrum Legislacji opublikowało projekt ustawy o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, którego celem jest uchylenie art. 36 ust. 8 ustawy systemowej zobowiązującego płatników składek do przechowywania przez 5 lat duplikatów papierowych zgłoszeń dokonanych elektronicznie do ZUS. Celem jest likwidacja nadmiarowego obowiązku administracyjnego, który jest postrzegany przez przedsiębiorców jako zbędny, ponieważ dokumenty widnieją w systemach zarówno ZUS, jak i płatnika. Projekt przewiduje przepis przejściowy zwalniający płatników z dotychczasowego obowiązku z dniem wejścia w życie ustawy oraz jej wejście w życie po upływie 14 dni od ogłoszenia w Dzienniku Ustaw. Zmiana ma przyczynić się do zmniejszenia obciążenia administracyjnego przedsiębiorców.

Bedzie Jednolity Plik Ubezpieczeniowy i automatyzacja rozliczeń składek ZUS

Zespół deregulacyjny przedstawił propozycje deregulacyjne zakładające wprowadzenie Jednolitego Pliku Ubezpieczeniowego (JPU) oraz przejęcie przez ZUS obowiązków związanych z ustalaniem podlegania ubezpieczeniom i rozliczaniem składek. Planowane zmiany obejmą automatyzację rozliczeń składkowych obecnie spoczywających na płatnikach, cyfryzację procesów ZUS poprzez ograniczenie wymaganych dokumentów papierowych, w tym eliminację zaświadczeń RP-7 oraz corocznych zawiadomień o dochodach od emerytów i rencistów, oraz umożliwienie Głównemu Urzędowi Statystycznemu bezpośredniego pozyskiwania danych z ZUS w celu zmniejszenia liczby raportów składanych przez przedsiębiorców. Wdrożenie propozycji wymagać będzie nowelizacji ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz pakietu zmian w przepisach dotyczących rent, emerytur i świadczeń.

Wdrożenie nowych struktur JPK-VAT dostosowanych do obowiązkowego KSeF

Ministerstwo Finansów opublikowało do konsultacji projekty nowych struktur logicznych JPK-VAT z deklaracją w wersji 3: JPK-V7M(3) dla rozliczeń miesięcznych oraz JPK-V7K(3) dla kwartalnych, które będą stosowane od 1 lutego 2026 roku. Proponowane rozwiązania mają na celu dostosowanie dokumentacji do obowiązkowego Krajowego Systemu e-Faktur oraz wprowadzenie możliwości ujmowania systemu kaucyjnego w strukturze JPK-VAT. Planowane zmiany stanowią element harmonizacji procesów rozliczeniowych z nowymi regulacjami cyfrowymi w administracji skarbowej.

Będzie nowy wzór formularza PIT-38 uwzględniający zwolnienie akcji z IPO

Ministerstwo Finansów opublikowało do konsultacji projekt wzoru formularza PIT-38 w wersji 18, który będzie miał zastosowanie do rozliczeń podatników za 2025 rok. Modyfikacja obejmuje dodanie w części C nowej pozycji 22 dotyczącej

W SKRÓCIE

kosztów uzyskania przychodów związanych z odpłatnym zbyciem akcji objętych zwolnieniem z art. 21 ust. 1 pkt 105a ustawy o PIT. Przepis wprowadza zwolnienie dochodów z odpłatnego zbycia akcji z pierwszej oferty publicznej przy spełnieniu warunków dotyczących braku powiązań ze spółką oraz trzyletniego okresu ich przetrzymywania.

Weszło w życie rozporządzenia o kasach rejestrujących w postaci oprogramowania

1 lipca 2025 roku weszło w życie nowe rozporządzenie w sprawie kas rejestrujących mających postać oprogramowania, które wprowadza możliwość wystawiania paragonów fiskalnych w formie elektronicznej. Regulacja dostosowuje przepisy do zmian w ustawie o VAT umożliwiając przesyłanie e-paragonów do klientów za ich zgodą i w uzgodniony sposób, w tym przy użyciu systemu teleinformatycznego Szefa KAS – „HUB paragonowego”. System ten pośredniczy między kasą rejestrującą a nabywcą przy wydawaniu e-paragonu bez konieczności podawania danych osobowych konsumenta. Rozporządzenie zastępuje wcześniejsze regulacje, które wygasły w związku z wejściem w życie ustawy z 26 maja 2023 roku, zachowując dotychczasowe wymagania techniczne dla kas.

Ministerstwo Finansów udostępniło dokumentację API KSeF 2.0

Ministerstwo Finansów opublikowało dokumentację API KSeF 2.0 oraz docelową strukturę logiczną e-Faktury FA(3), umożliwiając dostawcom oprogramowania i przedsiębiorstwom rozpoczęcie przygotowań do integracji z obowiązkowym systemem KSeF. Dokumentacja zawiera specyfikację techniczną w standardzie Open API, biblioteki SDK w językach Java i .Net oraz podręcznik z przykładami kodu dla kluczowych funkcjonalności. Minister-

stwo apeluje o rozpoczęcie zapoznawania się z dokumentacją już w lipcu, przed uruchomieniem środowiska testowego API co zaplanowano na 30 września 2025 roku. System KSeF 2.0 stanie się obowiązkowy od 1 lutego 2026 roku, zastępując dotychczasową strukturę logiczną FA(2) nową wersją FA(3) wypracowaną w konsultacjach z ekspertami podatkowymi i księgowymi.

Pracodawcy będą musieli zmienić dokumentację na neutralną pod względem płci

Nowelizacja kodeksu pracy wprowadzi obowiązek neutralności płciowej w nazwach stanowisk i ogłoszeniach o pracę. Firmy będą musiały zaktualizować tabele zaszerzegowania i regulaminy wynagradzania. Opublikowana już nowelizacja Kodeksu Pracy (Dz.U. 2025 poz. 807) wprowadzi istotne zmiany w dokumentacji kadrowej przedsiębiorstw. Przepisy wejdą w życie 24 grudnia 2025 roku i będą wymagały od pracodawców dostosowania wewnętrznych regulacji do nowych standardów równości płci. Związane z tym prace należy zatem już planować i stopniowo wdrażać. Zgodnie z nowym art. 18 (3ca) § 3 Kodeksu Pracy, pracodawcy będą zobowiązani do zapewnienia neutralności płciowej w ogłoszeniach o naborze na stanowiska oraz w nazwach stanowisk pracy. Proces rekrutacyjny będzie musiał przebiegać w sposób niedyskryminujący, co stanowi wzmocnienie już istniejących przepisów antydyskryminacyjnych.

Rząd planuje wydłużenie terminu wypłaty ekwiwalentu za urlop

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przygotowało projekt ustawy o zmianie Kodeksu pracy oraz ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (nr UDER52), przewi-



W SKRÓCIE

dający wydłużenie terminu wypłaty ekwiwalentu za urlop przy rozwiązywaniu umowy o pracę oraz zwiększenie do dwóch osób minimalnej reprezentacji pracowników w sprawach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w zakładach bez związków zawodowych. Proponowane rozwiązania umożliwią pracodawcom dokonanie jednego przelewu należnych środków wraz z wypłatą ostatniego wynagrodzenia, zmniejszając biurokrację i ryzyko błędnych wyliczeń. Projekt zakłada również rozszerzenie komunikacji elektronicznej między pracodawcami a pracownikami w zakresie informacji o monitoringu, rozkładu czasu pracy, wniosków urlopowych oraz instrukcji BHP. Rząd ma przyjąć projekt w lipcu 2025 r.

Średnie wynagrodzenie przekroczyło w grudniu 9 tysięcy złotych

Główny Urząd Statystyczny opublikował 6 czerwca 2025 roku informację sygnałną pt. „Rozkład wynagrodzeń w gospodarce narodowej w grudniu 2024 r.”, zgodnie z którą mediana wynagrodzeń wyniosła 7266,80 zł, będąc o 20,2% niższą od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w wysokości 9107,20 zł. Główną tezą materiału jest prezentacja zróżnicowania wynagrodzeń w zależności od płci, wieku i wielkości podmiotu zatrudniającego. Mediana wynagrodzeń mężczyzn była o 2,2% wyższa od mediany ogółem (7424,50 zł), a kobiet o 2 proc. niższa (7124,65 zł). Najwyższą wartość mediany odnotowano w grupie wieku 45-54 lata (7620,74 zł) oraz w podmiotach zatrudniających 1000 i więcej osób (8820,95 zł). Dane wskazują, że 10% najmniej zarabiających otrzymało maksymalnie 4300 zł, a 10 proc. najlepiej zarabiających minimum 15116 zł.

Zakłady ubezpieczeń uzyskają dostęp do rejestru PESEL

Rząd przyjął opracowany w Ministerstwie Finansów projekt, który przewiduje zmianę ustawy o ubezpieczeniach obowiązkowych oraz ustawy o ewidencji ludności w celu zwiększenia ochrony obywateli przed kradzieżą danych osobowych. Nowe przepisy umożliwią zakładom ubezpieczeń i Ubezpieczeniowemu Funduszowi Gwarancyjnemu weryfikację informacji w rejestrze zastrzeżeń numerów PESEL, co pozwoli na blokowanie nielegalnego zawierania umów obowiązkowego ubezpieczenia OC posiadaczy pojazdów mechanicznych z wykorzystaniem skradzionych danych osobowych. Rozwiązanie stanowi element działań deregulacyjnych rządu i wejdzie w życie po trzech miesiącach od ogłoszenia w Dzienniku Ustaw. Obecnie firmy ubezpieczeniowe nie mogą przeciwdziałać takim praktykom ze względu na brak dostępu do rejestru zastrzeżeń. Projekt trafił do Sejmu.

Emeryci i renciści mogą korzystać z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych

Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w odpowiedzi na interpelację nr 8788 potwierdziła, że emeryci i renciści mają prawo do korzystania ze świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych na jednakowych zasadach socjalnych co pracownicy, zgodnie z art. 2 pkt 5 ustawy o ZFŚS. Minister

wskazała, że różnicowanie dostępu do świadczeń, w tym "wczasów pod gruszą", ze względu na status emerycki nie znajduje uzasadnienia prawnego, a wymaganie urlopu wypoczynkowego wobec emerytów jest bezprzedmiotowe. W przypadku emerytów wystarczające jest złożenie wniosku o zamiarze organizowania wypoczynku we własnym zakresie. Minister podkreśliła, że za prawidłowe stosowanie przepisów odpowiada pracodawca, a nadzór sprawuje Państwowa Inspekcja Pracy. Ustawowe zagwarantowanie emerytom dostępu do dopłat nie jest konieczne, gdyż zasada równego dostępu wynika z obowiązujących regulacji.



WAŻNE INTERPRETACJE I ORZECZENIA

Wydatki na wsparcie zwolnionych pracowników są oskładkowane

↓ Zakład Ubezpieczeń Społecznych w decyzji DI/200000/43/407/2025 rozstrzygnął, że wartość świadczeń przekazanych pracownikom w ramach programu outplacement stanowi podstawę naliczenia składek do ZUS. Organ odrzucił argumentację pracodawcy powołującego się na wyłączenie z § 2 ust. 1 pkt 29 rozporządzenia ministra pracy i polityki społecznej w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz.U. z 2025 r., poz. 316). ZUS uzasadnił, że pojęcie outplacement odnosi się do systemu aktywizacji zawodowej osób, które straciły zatrudnienie, co różni się od podnoszenia kwalifikacji pracowników niezbędnych do wykonywania obowiązków w pracy. W konsekwencji świadczenia obejmujące doradztwo zawodowe, szkolenia i wsparcie w poszukiwaniu pracy będą podlegały oskładkowaniu.

ZUS rezygnuje z obowiązku przedstawiania paragonów przy uldze na karty lunchowe

↓ Zakład Ubezpieczeń Społecznych w interpretacjach gdańskiego oddziału z 10 czerwca 2025 r. (DI/100000/43/543/2025 oraz DI/100000/43/444/2025) złagodził wymagania dotyczące stosowania ulgi składkowej na karty lunchowe do limitu 450 zł miesięcznie. Pracodawcy nie muszą wymagać od pracowników przedstawiania paragonów potwierdzających każdą transakcję dokonaną za pomocą karty, co wynika z par. 2 ust. 1 pkt 11 rozporządzenia ministra pracy z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Wystarczy wprowadzenie minimalnych rozwiązań weryfikacji obejmujących

wyrywkowe sprawdzanie poprawności wydatkowania środków, zobowiązanie pracowników do przestrzegania zasad oraz umieszczenie pouczenia na karcie.

Można stracić prawo do ulgi przez błędne zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych

↓ Oddział ZUS w Gdańsku w decyzji nr 217 z 5 maja 2025 r. (nr DI/100000/43/353/2025) wyjaśnił, że przedsiębiorca traci nieodwołalnie prawo do ulgi na start przewidzianej w art. 18 ust. 1 ustawy Prawo przedsiębiorców, jeśli zostanie zgłoszony do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych, nawet gdy zgłoszenie nastąpiło przez pomyłkę biura rachunkowego przed złożeniem pierwszej deklaracji rozliczeniowej i opłaceniem składki. Zgodnie z art. 18 ust. 2 ustawy zgłoszenie do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych stanowi rezygnację z sześciomiesięcznej ulgi na start i tej decyzji nie można już zmienić, niezależnie od późniejszej korekty zgłoszenia. ZUS podkreślił, że w trybie interpretacji indywidualnej nie jest możliwe przyznanie ani przywrócenie uprawnienia, lecz wyłącznie ocena prawidłowego rozumienia przepisów przez wnioskodawcę. Orzeczenie potwierdza, że nawet nieświadome działanie pełnomocnika prowadzi do skutków prawnych wobec mocodawcy.

Przedsiębiorcy pobierający zasiłek macierzyński zwolnieni ze składki zdrowotnej

↓ Zakład Ubezpieczeń Społecznych w interpretacji indywidualnej z 3 czerwca 2025 r. (nr DI/200000/43/487/2025) potwierdził, że osoby prowadzące pozarolniczą działalność gospodarczą oraz osoby z nimi współpracujące są zwolnione z obowiązku opłacania składki na ubezpieczenie zdrowotne, jeśli pobierany przez nich zasiłek macierzyński nie przekracza miesięcznie kwoty 1000 zł. Zwolnienie przysługuje niezależnie od tytułu nabycia prawa do zasiłku i obejmuje okres od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu powstania prawa do zasiłku do końca ostatniego dnia miesiąca, za który w całości przysługiwało prawo do zasiłku macierzyńskiego. W przypadku nabycia prawa od pierwszego dnia miesiąca zwolnienie obowiązuje już od tego miesiąca, a osoba uprawniona powinna dokonać ponownej rejestracji w ubezpieczeniu zdrowotnym z kodem 05 80.



KALENDARIUM

21 lipca 2025 (poniedziałek)

- ✓ Wpłata za czerwiec 2025 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 2025 r.
- ✓ Wpłata za czerwiec 2025 r. pobranych zaliczek od przychodów ze stosunku pracy
- ✓ Wpłata za czerwiec 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 czerwiec 2025 r.
- ✓ Wpłata należnego zryczałtowanego podatku przez podatnika wymienionego w art. 17 ust. 1 ustawy o PIT, jeżeli w czerwcu 2025 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 czerwiec 2025 r. oraz przesłanie podatnikowi informacji o wpłaconej zaliczce odpowiednio PIT-ISN i CIT-ISN
- ✓ Wpłata za czerwiec 2025 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 czerwcu 2025 r. dokonano wypłaty, wydatku lub wykonano świadczenie; zmiany wartości składników majątku - jeżeli do przejścia, przekształcenia lub wniesienia wkładu niepieniężnego doszło w czerwcu 2025 r.
- ✓ Wpłata podatku od świadczenia lub mienia, które fundacja rodzinna przekazała lub postawiła do dyspozycji w czerwcu 2025 r.
- ✓ Wpłata składek ZUS za czerwiec 2025 r. - pozostali płatnicy składek
- ✓ Wpłata na PFRON za czerwiec 2025 r.



25 lipca 2025 (piątek)

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



31 lipca 2025 (czwartek)

- ✓ Złożenie deklaracji dla rozliczenia VAT w zakresie procedury importu VII-DO za czerwiec 2025 r.
- ✓ Złożenie deklaracji dla rozliczenia VAT w zakresie procedury unijnej VIU-DO za II kwartał 2025 r.
- ✓ Złożenie deklaracji dla rozliczenia VAT w zakresie procedury nieunijnej VIN-DO za II kwartał 2025 r.
- ✓ Udostępnienie KAS ewidencji o transgranicznych płatnościach za II kwartał 2025 r.
- ✓ Przekazanie do PFRON przez osoby niepełnosprawne prowadzące działalność gospodarczą wniosku o refundację zapłaconych składek emerytalno-rentowych za maj 2025 r.



5 sierpnia 2025 (wtorek)

- ✓ Złożenie deklaracji VAT-14 o należnych kwotach VAT w przypadku wewnątrzwspólnotowego nabycia paliw silnikowych za lipiec 2025 r.



KALENDARIUM

7 sierpnia 2025 (czwartek)

- ✓ Wpłata zryczałtowanego podatku dochodowego pobranego w lipcu 2025 r. od należności wypłaconych zagranicznej osobie prawnej
- ✓ Wpłata zryczałtowanego podatku dochodowego pobranego w lipcu 2025 r. od przychodów z dywidend oraz innych przychodów z tytułu udziału w zyskach osób prawnych, a podatnikom przekazanie informacji o pobranym podatku CIT-7
- ✓ Wpłata przez spółkę przejmującą zryczałtowanego podatku od dochodu powstałego w lipcu 2025 r.
- ✓ Złożenie deklaracji o wysokości dochodu z niezrealizowanych zysków (PIT-NZ i PIT-NZS) za lipiec 2025 r. oraz wpłata podatku należnego wynikającego z deklaracji
- ✓ Złożenie deklaracji o wysokości dochodu z niezrealizowanych zysków CIT-NZ za lipiec 2025 r. oraz wpłata podatku należnego wykazanego w tej deklaracji



11 sierpnia 2025 (poniedziałek)

- ✓ Złożenie zgłoszenia INTRASTAT za lipiec 2025 r.



18 sierpnia 2025 (poniedziałek)

- ✓ Wpłata składek ZUS za lipiec 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,
- 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