



INFORMACJE

Nowelizacja Kodeksu pracy dotyczącą mobbingu podpisana

Prezydent podpisał 30 lipca 2026 r. ustawę nowelizującą Kodeks pracy i Kodeks postępowania cywilnego w zakresie ochrony pracowników przed mobbingiem i dyskryminacją. Ustawa wejdzie w życie po trzech miesiącach od ogłoszenia i wprowadza m.in. nową definicję mobbingu.

Ustawę Sejm uchwalił 19 czerwca 2026 r., Senat przyjął ją bez poprawek, a Prezydent podpisał 30 lipca 2026 r. Nowelizacja obejmuje Kodeks pracy oraz Kodeks postępowania cywilnego i ma na celu doprecyzowanie definicji, ułatwienie dochodzenia roszczeń przez osoby poszkodowane oraz nałożenie na pracodawców konkretnych obowiązków w zakresie przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji. Ustawodawca uwzględnił przy tym dorobek orzecznictwa sądowego dotyczącego tych zjawisk. Nowy art. 94[3] Kodeksu pracy definiuje mobbing jako uporczywe, czyli powtarzalne, nawracające lub stałe nękanie pracownika, którego przejawem może być upokarzanie, uwłaczanie, zastraszanie, zaniżanie oceny przydatności zawodowej, nieuzasadniona krytyka, utrudnianie funkcjonowania w zespole lub izolowanie pracownika. W postępowaniach o naruszenie zasady równego traktowania pracownik będzie musiał jedynie uprawdopodobnić fakt naruszenia, a to pracodawca będzie musiał wykazać, że do niego nie doszło.

Ustawa podwyższa też minimalne kwoty rekompensat. Za mobbing pracownikowi przysługuje zadośćuczynienie nie niższe niż sześciokrotność minimalnego wynagrodzenia za

pracę. Za naruszenie zasady równego traktowania przysługuje zadośćuczynienie nie niższe niż jednokrotność tego wynagrodzenia, a w razie wielokrotnego naruszenia nie niższe niż jego trzykrotność. Pracodawcy zatrudniający co najmniej 10 pracowników będą mieli obowiązek wydać regulamin określający procedury przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, uzgodniony ze związkami zawodowymi lub przedstawicielami załogi w terminie 30 dni.

W Kodeksie postępowania cywilnego zmienia się właściwość sądów. Sprawy o ochronę dóbr osobistych, mobbing i naruszenie zasady równego traktowania trafią do sądów rejonowych bez względu na wartość przedmiotu sporu. Nowy przepis wyklucza też oddalenie powództwa, jeśli ustalony stan faktyczny wskazuje na zasadność roszczenia z innego tytułu niż wskazany przez pracownika. Ustawa wzmacnia ponadto ochronę przed działaniami odwetowymi wobec pracowników korzystających z uprawnień oraz osób, które udzieliły im wsparcia, a pracodawcy, który wypłacił odszkodowanie, przysądza prawo regresu wobec sprawcy mobbingu.

Przypomnijmy, że dotychczasowe przepisy Kodeksu pracy zawierały jedynie ogólną definicję mobbingu bez wskazania minimalnej kwoty zadośćuczynienia, a szczegółowe kryteria oceny tego zjawiska kształtowało głównie orzecznictwo sądowe. Nowe przepisy obejmą także zachowania, które rozpoczęły się przed ich wejściem w życie, ale trwały po tej dacie.

Pracodawcy powinni w ciągu 6 miesięcy od wejścia w życie ustawy dostosować obowiązujące regulaminy pracy do nowych wymogów albo wydać odrębny regulamin przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, uzgadniając jego treść ze związkami zawodowymi lub przedstawicielami pracowników.



Ustawa o równowadze płci w spółkach giełdowych zacznie obowiązywać

Prezydent podpisał 30 lipca 2026 r. ustawę wdrażającą unijną dyrektywę Women on Boards, kierując ją do Trybunału Konstytucyjnego. Ustawa wejdzie w życie po 14 dniach od ogłoszenia i zobowiąże duże spółki giełdowe do zapewnienia płci niedostatecznie reprezentowanej liczby stanowisk zbliżonej do jednej trzeciej składu zarządów i rad nadzorczych.

Omawiana ustawa nowelizuje ustawę o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych, a także ustawę o wdrożeniu niektórych przepisów UE w zakresie równego traktowania. Sejm uchwalił ją 3 lipca 2026 r., a Senat nie wniósł poprawek. Prezydent podpisał ją, choć skierował ją do Trybunału Konstytucyjnego w trybie kontroli następcej. Jak poinformowała Kancelaria Prezydenta RP, podpisanie ustawy uzasadniono wartościami wynikającymi z art. 33 Konstytucji RP, gwarantującego równość kobiet i mężczyzn, oraz dążeniem do ograniczania niesprawiedliwości na rynku pracy. Jednocześnie prezydent ocenił, że przepisy mogą naruszać wolność działalności gospodarczej i zasadę proporcjonalności oraz osłabić konkurencyjność przedsiębiorstw, ingerując w nieproporcjonalny sposób w autonomię organizacyjną spółek publicznych. Nowelizacja wprowadza definicję „organów spółki”, czyli zarządu i rady nadzorczej, oraz „płci niedostatecznie reprezentowanej”, rozumianej jako płeć, której przedstawiciele zajmują nie więcej niż 49 proc. łącznej liczby stanowisk. Udział takiej płci w zarządach i radach nadzorczych spółek publicznych ma odpowiadać liczbie najbardziej zbliżonej do 33 proc. wszystkich stanowisk, lecz nie może przekraczać 49 proc. Walne zgromadzenia spółek będą zobowiązane uchwalić politykę równowagi płci, obejmującą zasady wyboru kandydatów, programy rozwoju kariery oraz strategię zarządzania zasobami ludzkimi, i udostępnić ją na stronie internetowej. Spółki będą musiały stosować niedyskryminacyjne i jednoznaczne

kryteria rekrutacji, określone jeszcze przed jej rozpoczęciem. Przy kandydatach o równorzędnych kwalifikacjach pierwszeństwo uzyska osoba należąca do płci niedostatecznie reprezentowanej, chyba że przemawiają za tym odrębne, niedyskryminacyjne kryteria różnorodności.

Nadzór nad realizacją polityki równowagi płci sprawować będzie Komisja Nadzoru Finansowego, która przy mniejszych uchybieniach będzie mogła kierować do spółek zalecenia, a za rażące naruszenia nałożyć karę do 500 tys. zł. Kandydat, wobec którego naruszono zasady rekrutacji, uzyska prawo do odszkodowania nie niższego niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Jeśli wykaże równorzędność kwalifikacji, ciężar dowodu braku dyskryminacji spocznie na spółce.

Nowe przepisy obejmą spółki giełdowe z siedzibą w Polsce notowane na rynku regulowanym w państwie UE, zatrudniające co najmniej 250 pracowników i osiągające obrót powyżej 50 mln euro lub bilans powyżej 43 mln euro rocznie. Z obowiązku stosowania przepisów wyłączono mikro-, małe i średnie przedsiębiorstwa.

Przypomnijmy, że dyrektywa Women on Boards została przyjęta przez Unię Europejską w listopadzie 2022 r., a termin jej wdrożenia do porządków prawnych państw członkowskich upłynął 28 grudnia 2024 r. Polska nie dotrzymała tego terminu. Nowe przepisy krajowe wejdą w życie po 14 dniach od ogłoszenia ustawy w Dzienniku Ustaw.



Nie będzie zmiany przepisów o przedawnieniu roszczeń za nadgodziny



Resort pracy wykluczył, w odpowiedzi na interpelację poselską, zmianę trzyletniego terminu przedawnienia roszczeń pracowniczych z art. 291 Kodeksu pracy. Termin ten nie narusza unijnej zasady skuteczności prawa nawet bez ewidencji czasu pracy u pracodawcy, więc roszczenia o nadgodziny nadal przedawniają się po trzech latach.

Stanowisko Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej jest odpowiedzią na interpelację poselską nr 16683. Dotyczyła ona relacji art. 291 Kodeksu pracy do art. 118 Kodeksu cywilnego w świetle wyroku Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z 14 maja 2019 r. w sprawie C-55/18 CCOO przeciwko Deutsche Bank.

Resort wskazał, że wyrok C-55/18 dotyczył organizacji i monitorowania czasu pracy, nie przesądzał natomiast o rozwiązaniach proceduralnych, w tym o terminach przedawnienia, które zgodnie z zasadą autonomii proceduralnej pozostają w kompetencji państw członkowskich. Ministerstwo oceniło, że stosowanie trzyletniego terminu z art. 291 § 1 Kodeksu pracy samo w sobie nie przesądza o naruszeniu prawa unijnego, a jego ocena w konkretnej sprawie należy do sądu krajowego.

Kodeks pracy przewiduje mechanizmy chroniące pracownika dochodzącego roszczeń o nadgodziny. Pracodawca ma obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy na podstawie art. 149 Kodeksu pracy, a naruszenie tego obowiązku podlega sankcjom z art. 281 Kodeksu pracy. Bieg przedawnienia przerywa podjęcie czynności przed organem powołanym do rozpoznawania spraw lub dochodzenia roszczeń, zgodnie z art. 295 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, a termin wówczas nie biegnie na nowo, dopóki postępowanie nie zostanie zakończone.

Ministerstwo wskazało, że nie są obecnie prowadzone ani planowane prace legislacyjne dotyczące zawieszenia biegu przedawnienia za okres braku ewidencji czasu pracy, wydłużenia terminu z art. 291 Kodeksu pracy w sprawach o nadgodziny ani wprowadzenia domniemania, że termin ten biegnie od dnia ujawnienia naruszenia zamiast od dnia wymagalności roszczenia. Resort argumentował, że mogłyby one nieograniczenie wydłużać odpowiedzialność pracodawcy, a trzyletni termin określił jako „słuszny kompromis” między prawami pracownika a stabilnością pracodawcy. Resort pracy nie przewiduje też wiążących wytycznych interpretacyjnych dla sądów pracy i Państwowej Inspekcji Pracy, bo organy administracji nie są uprawnione do powszechnie obowiązującej wykładni przepisów.

Przypomnijmy, że wyrok TSUE w sprawie C-55/18 zapadł 14 maja 2019 r. i zobowiązał państwa członkowskie do wprowadzenia obiektywnych i wiarygodnych systemów pomiaru dobowego czasu pracy. Do tej pory wpływ tego wyroku na krajowe terminy przedawnienia roszczeń pracowniczych nie został jednoznacznie rozstrzygnięty ani w orzecnictwie, ani w przepisach, co skłoniło posłów do interpelacji.

W SKRÓCIE

ZUS prowadzi kontrole podmiotów oferujących pracę platformową

Zakład Ubezpieczeń Społecznych poinformował, że kontrole prowadzone w podmiotach oferujących pracę platformową obejmują weryfikację prawidłowości tytułów do ubezpieczeń społecznych osób świadczących taką pracę. W przypadku stwierdzenia, że tytuł do ubezpieczeń nie odpowiada faktycznie wykonywanej pracy, ZUS może ustalić właściwy tytuł i obciążyć podmiot należnymi składkami do 5 lat wstecz, przy czym ustalenie prawidłowego tytułu do ubezpieczeń nie jest tożsame z ustaleniem stosunku pracy. ZUS wskazał, że dotychczasowe kontrole kwestionowały między innymi praktykę zawierania przez platformy dodatkowych umów najmu pojazdu, w których rozliczane kwoty były uzależnione od liczby przejechanych kilometrów i kursów, co zmierzało do obejścia przepisów prawa ubezpieczeniowego. Sądy w takich sprawach podzielają stanowisko ZUS.

Rząd planuje od 1 stycznia 2027 r. zmiany w PIT i CIT

Do Stałego Komitetu Rady Ministrów trafił projekt nowelizacji ustaw o podatku dochodowym od osób fizycznych i prawnych, przewidujący od 1 stycznia 2027 r. zmiany istotne dla przedsiębiorców. W zakresie estońskiego CIT projekt liberalizuje warunek zatrudnienia, wprowadza definicję wydatków niezwiązanych z działalnością gospodarczą, likwiduje możliwość wyboru opodatkowania ryczałtem od dochodów spółek

w trakcie trwającego roku podatkowego oraz doprecyzowuje moment rozpoznania dystrybucji dochodu z tytułu zysku netto. Projekt modyfikuje ponadto sposób ustalania poziomu emisyjności CO2 silnika spalinowego dla potrzeb limitów odpisów amortyzacyjnych od samochodów osobowych, doprecyzowuje mechanizm bezpiecznej przystani dla transakcji pożyczkowych w przepisach o cenach transferowych oraz wyłącza z kosztów uzyskania przychodów środki finansowania dłużnego od kredytów refinansowych i konsolidacyjnych. Projekt rozszerza również zakres zwolnienia przedmiotowego dla organizacji pozarządowych w CIT.

ZUS będzie zobowiązany do zwrotu składek przy zmianie tytułu

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej poinformowało w odpowiedzi na wystąpienie Rzecznika Praw Obywatelskich, że przygotowało projekt uregulowań zobowiązujących ZUS do wydawania decyzji stwierdzających niepodleganie ubezpieczeniom społecznym oraz do automatycznego przeksięgowania składek między tytułami ubezpieczenia. W przypadku stwierdzenia niepodlegania ubezpieczeniom ZUS będzie zobowiązany z urzędu ustalić wysokość nienależnie opłaconych składek i zwrócić je płatnikowi za cały okres objęty decyzją, przy czym bieg terminu przedawnienia rozpocznie się od doręczenia decyzji o wysokości nadpłaty. Gdy z jednego tytułu powstanie nadpłata, a z drugiego zadłużenie, składki zostaną przeniesione na mocy jednej decyzji, obejmując ubezpieczenia społeczne, zdrowotne oraz wszystkie fundusze pracownicze, bez stoso-



W SKRÓCIE

wania instytucji przedawnienia. Projekt przewiduje również, że wypłacone wcześniej świadczenia nie będą uznawane za nienależnie pobrane, a prawo do zasiłku z zakwestionowanego tytułu przekształci się w prawo do zasiłku z nowego tytułu ustalonego przez ZUS.

MAP zaostroża wymogi dla kandydatów do rad nadzorczych spółek

Minister Aktywów Państwowych (MAP) wpisał do wykazu prac Rady Ministrów projekt nowelizacji ustawy o zasadach zarządzania mieniem państwowym, który zaostroża kryteria stawiane kandydatom do rad nadzorczych spółek Skarbu Państwa. Projekt wydłuża wymagany staż zawodowy z 5 do 7

lat, ogranicza honorowane dyplomy MBA wyłącznie do uczelni posiadających prawo do nadawania stopnia doktora habilitowanego lub stosowną akredytację, a jako nowe kryterium wprowadza 5-letnie doświadczenie na stanowisku członka zarządu dużego przedsiębiorcy. Kandydaci będą zobowiązani do składania oświadczeń o samoocenie obejmujących informacje o wiedzy, umiejętnościach i doświadczeniu. Projekt rozszerza ponadto wymogi stawiane członkom Rady ds. spółek z udziałem Skarbu Państwa, wprowadza ogólną podstawę prawną umożliwiającą przekazywanie akcji przez państwowe osoby prawne na rzecz Skarbu Państwa oraz przewiduje wdrożenie Systemu Zarządzania Nadzorem Właścicielskim zastępującego dotychczasowy system informatyczny.

Ministerstwo Cyfryzacji przygotowało projekt podatku cyfrowego

Ministerstwo Cyfryzacji skierowało do konsultacji publicznych projekt ustawy o podatku cyfrowym, który zakłada 3-procentową daninę od przychodów największych globalnych firm technologicznych działających w Polsce. Wejście w życie planowane jest na 1 stycznia 2027 r. Podatkiem objęte zostaną firmy umieszczające reklamy personalizowane na interfejsach cyfrowych, platformy umożliwiające interakcje między użytkownikami lub ułatwiające handel internetowy, takie jak portale społecznościowe i marketplace'y, oraz podmioty zajmujące się sprzedażą danych o użytkownikach. Projekt ma charakter rządowy, jednak wicepremier Gawkowski przyznał, że nie wszyscy partnerzy koalicyjni go popierają.

PIP uruchamia infolinię w sprawie letnich upałów

Państwowa Inspekcja Pracy uruchomiła specjalną infolinię pod numerem 22 626-43-67, czynną od poniedziałku do piątku w godzinach 9:00–15:00, przeznaczoną do udzielania informacji o obowiązkach pracodawców w czasie letnich upałów. PIP przypomina, że obowiązujące obecnie przepisy nie określają maksymalnej dopuszczalnej temperatury powietrza w pomieszczeniach pracy, w których temperatura nie jest uwarunkowana względami technologicznymi, jednak inspektorzy pracy mogą weryfikować spełnienie innych wymogów BHP, których niespełnienie przez pracodawcę pogarsza warunki pracy w warunkach wysokich temperatur.

PFRON udostępnia Bibliotekę ETR z informacjami o wsparciu

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych uruchomił na swojej stronie internetowej Bibliotekę ETR, czyli zbiór materiałów opracowanych zgodnie z zasadami Easy to Read, przeznaczonych dla osób z niepełnosprawnością intelektualną, osób z trudnościami poznawczymi oraz cudzoziemców. Materiały napisano prostym językiem i uzupełniono ilustracjami, a każdy dokument podlega konsultacjom z osobami z niepełnosprawnością intelektualną oceniającymi zrozumiałość treści. Biblioteczka zawiera informacje o zakresie działal-



W SKRÓCIE

ności PFRON, dostępnych formach wsparcia finansowego, kryteriach uprawniających do pomocy, celach dofinansowania oraz instytucjach oferujących dodatkowe wsparcie. Zasoby dostępne są pod adresem pfron.org.pl/etr

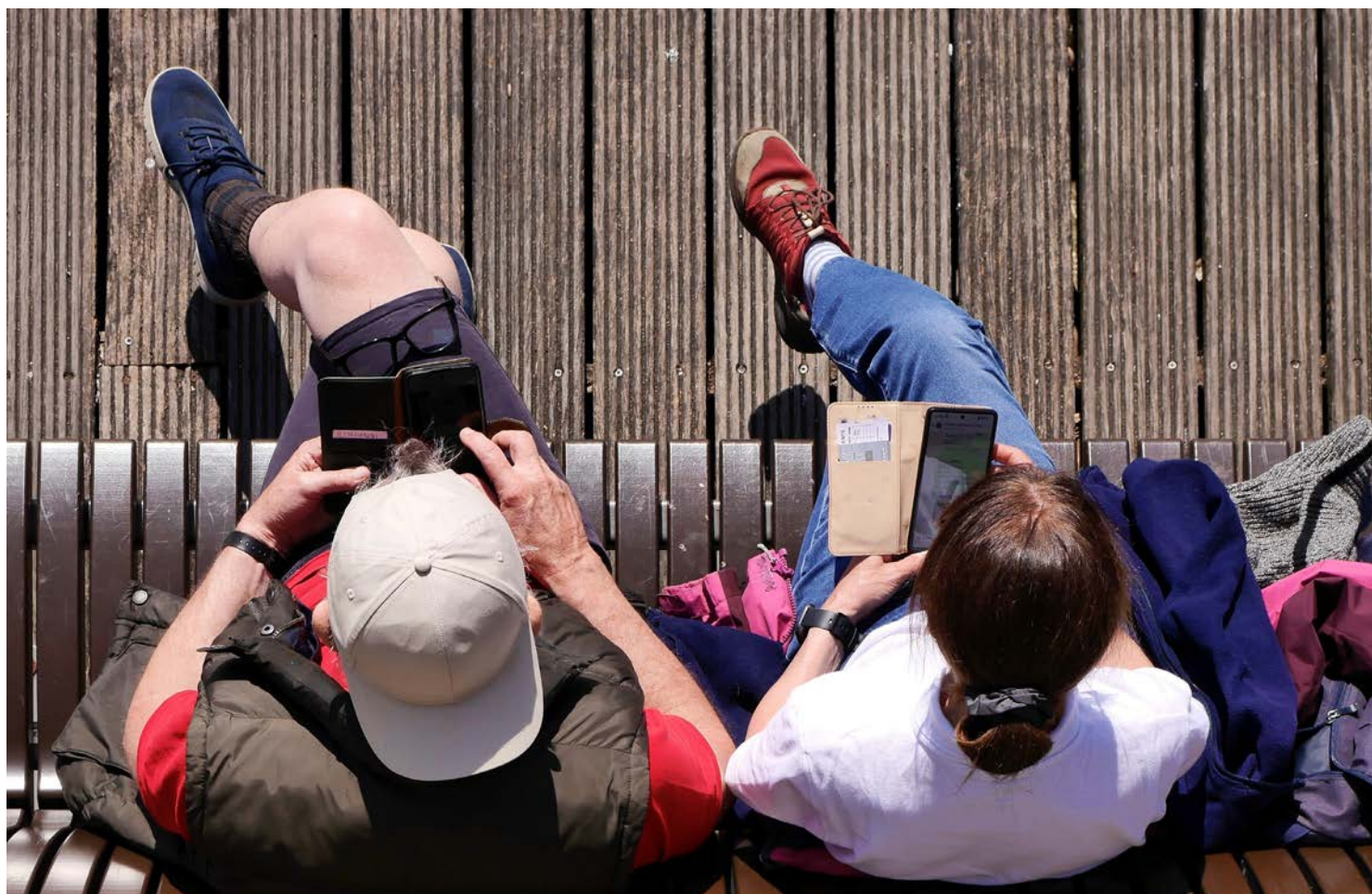
Od września zakaz używania telefonów w przedszkolach i szkołach

Od 1 września 2026 r. zacznie obowiązywać zakaz korzystania z telefonów komórkowych i urządzeń umożliwiających komunikację na odległość lub rejestrowanie obrazu i dźwięku przez dzieci w przedszkolach oraz uczniów szkół podstawowych, obowiązujący zarówno na terenie placówki, jak i podczas zajęć poza nią. Szkoły ponadpodstawowe uzyskują możliwość wprowadzenia zakazu lub określenia innych warunków korzystania z urządzeń w swoich statutach. Ustawa przewiduje wyjątki obejmujące korzystanie z urządzenia za zgodą nauczyciela w celach dydaktycznych, kontakt z rodzicem w nagłej sytuacji, zgodę dyrektora wydaną ze względu na stan zdrowia lub niepełnosprawność ucznia oraz sytuacje zagrożenia życia lub zdrowia. Szkoły mogą organizować miejsca przechowywania telefonów, a w przypadku ich zapewnienia uczniowie będą zobowiązani do odkładania urządzeń. Za naruszenie zakazu grożą środki wychowawcze, obniżenie oceny z zachowania lub kary

statutowe. Szkoły mają czas na dostosowanie statutów do 31 grudnia 2026 r.

Spółka jawna zlikwidowana w 2026 r. nie ma obowiązku przesłania JPK

Ministerstwo Finansów w informacji z 28 lipca 2026 r. wyjaśniło, że spółka jawna zlikwidowana w 2026 r. nie ma obowiązku przesłania ksiąg podatkowych w formie pliku JPK ani w trakcie roku, ani po jego zakończeniu, ponieważ po likwidacji podmiot ten nie istnieje i nie może wywiązać się z ustawowego obowiązku przesłania ksiąg po zakończeniu roku podatkowego. Inaczej wygląda sytuacja osoby fizycznej prowadzącej działalność na własne nazwisko, która zlikwidowała działalność w trakcie 2026 r. Taka osoba zachowuje zdolność prawną i pozostaje zobowiązana do przesłania ksiąg w formie pliku JPK w ustawowym terminie, czyli odpowiednio do 30 kwietnia lub 31 lipca następnego roku. Resort wskazał, że podstawę prawną obowiązku przesyłania ksiąg stanowi art. 24a ust. 1e ustawy o PIT dla podatników tego podatku oraz art. 9 ust. 1c i 1e ustawy o CIT dla podatników CIT i spółek niebędących osobami prawnymi, przy czym żaden z tych przepisów nie reguluje wprost sytuacji przesyłania JPK po likwidacji podmiotu innego niż osoba fizyczna.



WAŻNE INTERPRETACJE I ORZECZENIA

To gmina jako jest płatnikiem składek odbywającego służbę zastępczą

↓ Sąd Najwyższy w wyroku z 16 czerwca 2026 r. (sygn. akt II USKP 330/26) oddalił skargę kasacyjną gminy i potwierdził, że płatnikiem składek w stosunku do osoby odbywającej zastępczą służbę w straży pożarnej na podstawie umowy zlecenia zawartej z gminą jest gmina jako jednostka organizacyjna, a nie pracodawca ani osoba fizyczna. SN wskazał, że ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych wyróżnia trzy kategorie płatników składek: pracodawców, jednostki organizacyjne oraz osoby fizyczne, przy czym pojęcie jednostki organizacyjnej obejmuje wszystkie przypadki niemieszczące się w zakresie pracodawcy i osoby fizycznej. Sąd podkreślił jednocześnie, że urząd gminy nie posiada osobowości prawnej i nie może zawierać umów cywilnoprawnych z podmiotami zewnętrznymi, gdyż jest jedynie aparatem pomocniczym wójta, a status pracodawcy w stosunkach pracy przysługuje urzędowi gminy wyłącznie na gruncie prawa pracy. SN ocenił przy tym krytycznie sam spór między ZUS a gminą o to, który z tych podmiotów jest zobowiązany do opłacania składek, określając go jako jałowy.

Nagrody w programie poleceń pracowniczych bez składek ZUS

↓ Zakład Ubezpieczeń Społecznych w decyzji z 14 lipca 2026 r. (sygn. DI/200000/43/1904/2026) potwierdził, że nagrody wypłacane w ramach programu poleceń pracowniczych pracownikom, zleceniobiorcom oraz osobom współpracującym na podstawie umów cywilnoprawnych innych niż B2B nie stanowią podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. ZUS wskazał, że nagrody te stanowią przychód z innych źródeł w rozumieniu art. 10 ust. 1 pkt 9 ustawy o PIT, ponieważ czynność polecenia nie mieści się w zakresie obowiązków wynikających z umowy o pracę ani umów cywilnoprawnych łączących osobę polecającą z przedsiębiorcą, a nagroda nie jest wynagrodzeniem za świadczenie pracy lub usług. Wyjątek dotyczy osób współpracujących z przedsiębiorcą lub spółkami powiązanymi na podstawie umów B2B w zakresie usług rekrutacyjnych, dla których nagroda stanowi przychód z działalności gospodarczej i podlega ubezpieczeniom społecznym, przy czym to same te osoby są zobowiązane do samodzielnego odprowadzania składek, a nie przedsiębiorca jako płatnik.

Usługi dla byłego pracodawcy wykluczają preferencyjne składki ZUS

↓ Zakład Ubezpieczeń Społecznych w decyzji z 10 lipca 2026 r. (sygn. DI/200000/43/1923/2026) uznał za nieprawidłowe stanowisko przedsiębiorcy, który twierdził, że utrata prawa do preferencyjnych składek dotyczy wyłącznie dni faktycznego świadczenia usług

na rzecz byłego pracodawcy. ZUS wskazał, że przedsiębiorca traci prawo do preferencyjnych składek wynikających z art. 18a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych przez cały okres obowiązywania umowy zawartej z byłym pracodawcą, jeżeli zakres wykonywanych czynności choćby w części pokrywa się z czynnościami wykonywanymi uprzednio w ramach stosunku pracy. Organ podkreślił, że warunek braku tożsamości czynności musi być spełniony przez cały okres trwania umowy, a nie tylko w dniach faktycznego jej wykonywania, przy czym wystarczające jest częściowe pokrywanie się zakresu usług z obowiązkami pracowniczymi. Przedsiębiorca zachowuje prawo do preferencyjnych składek wyłącznie wówczas, gdy usługi świadczone na rzecz byłego pracodawcy mają zupełnie inny charakter niż czynności wykonywane wcześniej w ramach stosunku pracy.

Wznawianie działalności po ponad 5 latach daje preferencyjne składki

↓ Zakład Ubezpieczeń Społecznych w decyzji z 7 lipca 2026 r. (sygn. DI/200000/43/1943/2026) potwierdził, że przedsiębiorca, który zawiesił działalność gospodarczą w marcu 2019 r. i wznowił ją w czerwcu 2026 r., a więc po upływie ponad 60 miesięcy, ma prawo do opłacania składek na ubezpieczenia społeczne od preferencyjnej podstawy wymiaru określonej w art. 18a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, pod warunkiem że nie wykonuje działalności na rzecz byłego pracodawcy, z którym był związany stosunkiem pracy w bieżącym lub poprzednim roku kalendarzowym. ZUS wskazał, że fakt prowadzenia uprzednio zawieszonych działalności spełnia przesłankę z art. 18a ust. 2 pkt 1, jednak skoro od zawieszenia minęło ponad 60 miesięcy, a przedsiębiorca nie świadczy usług na rzecz byłego pracodawcy, negatywna przesłanka wyłączająca preferencję nie zachodzi i prawo do obniżonej podstawy składek przez 24 miesiące kalendarzowe od dnia objęcia ubezpieczeniami zostaje zachowane.



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



20.08.2026 (czwartek)

- ✓ wpłata za lipiec 2026 r. miesięcznej zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych i od osób prawnych
- ✓ wpłata za lipiec 2026 r. pobranych zaliczek od przychodów ze stosunku pracy
- ✓ wpłata za lipiec 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 lipiec 2026 r.
- ✓ wpłata należnego zryczałtowanego podatku przez jeżeli w lipcu 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 lipiec 2026 r. zaliczki na podatek przez spółkę nieruchomościową oraz przesłanie podatnikowi informacji o wpłaconej zaliczce odpowiednio PIT-ISN i CIT-ISN
- ✓ wpłata za lipiec 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 lipcu 2026 r. dokonano wypłaty, wydatku lub wykonano świadczenie; zmiany wartości składników majątku – jeżeli do przejścia, przekształcenia lub wniesienia wkładu niepieniężnego doszło w lipcu 2026 r.
- ✓ wpłata podatku od świadczenia lub mienia, które fundacja rodzinna przekazała lub postawiła do dyspozycji w lipcu 2026 r.
- ✓ przekazanie do ZUS dokumentów rozliczeniowych oraz wpłata składek ZUS za lipiec 2026 r. – pozostali płatnicy składek
- ✓ wpłata na PFRON za lipiec 2026 r.



25.08.2026 (wtorek)

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



KALENDARIUM

31.08.2026 (poniedziałek)

- ✓ złożenie deklaracji dla rozliczenia podatku VAT w zakresie procedury importu VII-DO za lipiec 2026 r.
- ✓ przekazanie do PFRON przez osoby niepełnosprawne prowadzące działalność gospodarczą wniosku o refundację zapłaconych składek emerytalno-rentowych za czerwiec 2026 r.



7.09.2026 (poniedziałek)

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



10.09.2026 (czwartek)

- ✓ złożenie zgłoszenia INTRASTAT za sierpień 2026 r.



15.09.2026 (wtorek)

- ✓ przekazanie do ZUS dokumentów rozliczeniowych oraz wpłata składek ZUS za sierpień 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