

Informacje

Rząd zapowiada na 2025 rok nową ustawę o płacy minimalnej

W ramach wdrażania unijnej dyrektywy w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej, rząd zapowiada przedstawienie projektu nowej ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Gotowy projekt powinien trafić pod obrady rządu na przełomie III i IV kwartału 2024 roku.

22 lipca 2024 roku w wykazie prac legislacyjnych rządu pojawiła się zapowiedź przygotowania nowej ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (druk UC 62). Jak poinformował rząd, projekt ma na celu wdrożenie do polskiego porządku prawnego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 275 z 25.10.2022 r., str. 33), w zakresie minimalnego wynagrodzenia. Gotowy projekt ma pojawić się na przełomie trzeciego i czwartego kwartału.

Projekt nowej ustawy ma przewidywać m.in. dwa terminy zmiany wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. W myśl projektu ustawy, gdy prognozowany na rok następny wskaźnik cen wynosi co najmniej 105% ustala się dwa terminy zmiany wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej, tj. od dnia 1 stycznia i od dnia 1 lipca. Natomiast, gdy wskaźnik ten wynosi mniej niż 105% – ustala się jeden termin zmiany ww. wysokości minimalnych gwarancji płacowych, tj. od dnia 1 stycznia. To w istocie utrzymanie dotychczasowych rozwiązań obowiązujących w tym zakresie.

Zgodnie z projektem, wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę będzie corocznie przedmiotem negocjacji prowadzonych w ramach Rady Dialogu Społecznego. Rada Ministrów przedstawi RDS do negocjacji propozycje wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę dla pracowników oraz minimalnej stawki godzinowej

dla określonych umów cywilnoprawnych – w terminie do dnia 15 czerwca każdego roku. Negocjacje prowadzone będą przez 30 dni od dnia otrzymania propozycji i informacji. Jeżeli w tym terminie RDS nie uzgodni wysokości gwarancji płacowych, wówczas decyzje w tym zakresie podejmie Rada Ministrów w drodze rozporządzenia. Ustalane przez Radę Ministrów wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej nie będą mogły być niższe niż zaproponowane RDS do negocjacji. Projekt ma co do zasady utrzymać dotychczasowy mechanizm ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę. W stosunku do obecnie obowiązującego mechanizmu, proponuje się doprecyzowanie sposobu obliczania wskaźnika weryfikacyjnego oraz wprowadzenie wynagrodzenia minimalnego za pracę jako wynagrodzenia zasadniczego.



Ma też nastąpić wprowadzenie nowych sankcji w Kodeksie pracy oraz Kodeksie karnym. Projekt ustawy wprowadza nowy typ przestępstwa oraz nowy typ wykroczenia, które związane są z naruszeniem prawa pracownika do wynagrodzenia za pracę, a także przewiduje naliczanie odsetek za nieterminowe wypłacenie należnych pracownikom wynagrodzeń.

Obecnie kwestie związane z minimalnym wynagrodzeniem za pracę oraz minimalną stawką godzinową regulują przepisy ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Przypomnijmy, że w myśl dyrektywy, której przepisy ma implementować zapowiadana ustawa, państwa członkowskie przyjmują

środki niezbędne do jej wykonania do 15 listopada 2024 r.

Dyrektywa przewiduje, że podstawą ustalania lub aktualizacji ustawowych wynagrodzeń minimalnych są cztery obligatoryjne elementy kryteriów (tj.: siła nabywcza ustawowych wynagrodzeń minimalnych z uwzględnieniem kosztów utrzymania, ogólny poziom wynagrodzeń i ich rozkład, stopa wzrostu wynagrodzeń oraz długoterminowe krajowe poziomy produktywności i ich zmiany). W świetle przepisów dyrektywy, aktualizacja ustawowych wynagrodzeń minimalnych będzie odbywać się co najmniej raz na dwa lata (lub nie rzadziej niż co cztery lata w przypadku państw, które stosują mechanizm automatycznej lub półautomatycznej indeksacji).

Do oceny adekwatności ustawowych wynagrodzeń minimalnych państwa członkowskie mają wykorzystać orientacyjne wartości referencyjne. W tym celu mogą one stosować orientacyjne wartości referencyjne powszechnie stosowane na poziomie międzynarodowym, takie jak np. 60% mediany wynagrodzeń brutto, 50% przeciętnego wynagrodzenia brutto lub inne orientacyjne wartości referencyjne stosowane na poziomie krajowym).



ZUS informuje i wyjaśnia jak będzie można skorzystać z wakacji składkowych

Od 1 listopada 2024 r. przedsiębiorcy będą mogli składać wnioski o zwolnienie ze składek na ubezpieczenie społeczne za wybrany miesiąc. Dotyczy to osób, które prowadzą jednoosobową działalność gospodarczą albo zatrudniają do 9 osób.

Zgodnie z nowymi przepisami przedsiębiorcy mogą raz w roku za wybrany miesiąc nie płacić za siebie składek na ubezpieczenia społeczne. Z ulgi można będzie skorzystać niezależnie od formy rozliczania podatku dochodowego (PIT, ryczałt, karta podatkowa). W 2024 r. przedsiębiorcy mogą skorzystać z wakacji składkowych tylko za grudzień, a wnioski o tę ulgę powinni składać w listopadzie.

Gdy przedsiębiorca złoży wniosek, może uzyskać zwolnienie z opłacenia składek na: własne obowiązkowe ubezpieczenia społeczne: emerytalne, rentowe i wypadkowe; własne dobrowolne ubezpieczenie chorobowe; Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy. O czym warto jednak pamiętać, w czasie wakacji składkowych przedsiębiorca będzie musiał opłacić składkę zdrowotną. Zwolnienie obejmuje składki naliczone od najniższej podstawy wymiaru, która obowiązuje przedsiębiorcę. Składki za miesiąc, na który przedsiębiorca uzyska zwolnienie, zostaną opłacone z budżetu państwa. Przedsiębiorca na tym nie straci, ponieważ: będzie mógł prowadzić firmę i uzyskiwać przychody, wystawiać faktury itp.; składki sfinansowane w ten sposób wliczają się do przyszłej emerytury czy renty.

Jak tłumaczy ZUS, wakacje składkowe dotyczą tylko składek na ubezpieczenia społeczne samego przedsiębiorcy. Nie może on uzyskać zwol-

nienia ze składek, które opłaca za pracowników, współpracowników i zleceniobiorców.

Przedsiębiorcy muszą też pamiętać, że ulga stanowi pomoc de minimis, dlatego we wniosku przedsiębiorca będzie podawał informacje, na temat innych form pomocy publicznej, z których korzystał.

Ulgą dotyczy przedsiębiorców wpisanych do rejestru CEIDG, którzy zatrudniają do 9 pracowników. Przedsiębiorca lub jego pełnomocnik będzie mógł złożyć wniosek elektronicznie na Platformie Usług Elektronicznych (PUE)/eZUS – wyłącznie z konta płatnika. ZUS od 1 listopada udostępni wniosek RWS (wniosek o zwolnienie z obowiązku opłacenia składek za wskazany miesiąc).

Wniosek trzeba złożyć miesiąc przed wybranym miesiącem zwolnienia ze składek. Czyli na przykład, dla wakacji składkowych za grudzień 2024 roku, wniosek musi być złożony w listopadzie. Wnioski ZUS będzie rozpatrywać automatycznie, a wszelkie informacje w tej sprawie udostępni na koncie płatnika na PUE/eZUS. Informację o tym, że na PUE/eZUS jest nowa wiadomość na ten temat, wysłana zostanie dodatkowo na e-mail lub numer telefonu, który przedsiębiorca podał na swoim koncie PUE/eZUS.

Jeśli ZUS odmówi przedsiębiorcy zwolnienia z opłacania składek lub przyzna zwolnienie częściowe, wyda w tej sprawie decyzję. Decyzja przekazana zostanie również na konto płatnika na PUE/eZUS. Od decyzji można się będzie odwołać w ciągu miesiąca od dnia, w którym zostanie doręczona. Po tym terminie decyzja stanie się prawomocna.



Już od września potrzebne będą firmowe procedury zgłoszeń naruszeń prawa

Już od września przedsiębiorcy będą musieli wdrożyć firmowe procedury zgłoszeń naruszeń prawa w związku z nową ustawą o ochronie sygnalistów, która wchodzi w życie 25 września 2024 r. Ustawa ta nakłada na przedsiębiorców obowiązek ustanowienia wewnętrznych procedur zgłaszania naruszeń prawa.

25 września 2024 roku zacznie obowiązywać ustawa z 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów, opublikowana 24 czerwca 2024 r. w Dzienniku Ustaw (Dz.U. poz. 928). Implementuje ona dyrektywę unijną dotyczącą ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa. Ustawa ta reguluje m.in. warunki objęcia ochroną sygnalistów, środki ochrony, zasady ustalania procedur wewnętrznych oraz zasady zgłaszania

naruszeń do organów publicznych i ujawniania publicznego informacji o naruszeniach.

Obowiązek wprowadzenia procedury zgłoszeń wewnętrznych dotyczy wszystkich podmiotów prawnych, dla których pracuje co najmniej 50 osób według stanu na dzień 1 stycznia lub 1 lipca danego roku. Wlicza się tu zarówno pracowników na pełny etat, jak i osoby świadczące usługi na podstawie umów cywilnoprawnych czy jednoosobowych działalności gospodarczych.

Firmy zobowiązane do ustalenia procedury zgłoszeń wewnętrznych będą musiały informować o niej już na etapie rekrutacji lub negocjacji umów. Dotyczy to zarówno pracowników, jak i osób świadczących usługi na innej podstawie niż stosunek pracy.

Ustawa o sygnalistach określa osiem obowiązkowych elementów procedury zgłoszeń wewnętrznych, w tym takie jak:

- Osoba lub podmiot odpowiedzialny za przyjmowanie zgłoszeń.
- Sposoby przekazywania zgłoszeń.
- Bezstronna osoba do zajmowania się zgłoszeniami.
- Tryb postępowania ze zgłoszeniami anonimowymi.
- Termin maksymalnie 7 dni na potwierdzenie przyjęcia zgłoszenia.
- Termin maksymalnie 3 miesiące na przekazanie sygnaliście informacji zwrotnej o podjętych działaniach i ich efektach.

Procedurę zgłoszeń wewnętrznych trzeba będzie ustalić po konsultacjach z zakładowymi organizacjami związkowymi lub przedstawicielami pracowników. Konsultacje muszą trwać od 5 do 10 dni, a procedura wejdzie w życie po 7 dniach od jej ogłoszenia.

Procedura zgłoszeń wewnętrznych musi zapewniać ochronę poufności tożsamości sygnalisty, osób, których dotyczy zgłoszenie, oraz osób trzecich. Dostęp do danych mają wyłącznie osoby z pisemnym upoważnieniem, które są zobowiązane do zachowania tajemnicy również po ustaniu stosunku pracy.

Więcej na ten temat w naszym alercie.



Sejm wznowi prace nad obywatelskim projektem o emeryturach stażowych

↓ Sejmowa komisja ds. polityki społecznej i rodziny zapowiada wznowienie prace nad obywatelskim projektem dotyczącym wprowadzenia tzw. emerytur stażowych, który przygotowany został przez NSZZ „Solidarność”. Obywatelski projekt zakłada wprowadzenie do polskiego systemu emerytalnego emerytury stażowej, czyli emerytury przysługującej osobom urodzonym po 31 grudnia 1948 r., które osiągnęły okres składkowy i nieskładkowy wynoszący 35 lat dla kobiet i 40 lat dla mężczyzn. Prawo do takiej emerytury ma być zależne od spełnienia warunku przysługiwania emerytury w kwocie nie niższej od najniższego świadczenia emerytalnego.

Obowiązują już nowe wzory wniosków w sprawie wydania interpretacji podatkowych

↓ Od 8 sierpnia 2024 roku obowiązują nowe wzory

dotyczą zarówno wniosku o wydanie interpretacji ogólnej przepisów prawa podatkowego, jak i wniosku wspólnego o wydanie w indywidualnej sprawie interpretacji przepisów prawa podatkowego. Dotyczące tej kwestii rozporządzenia ministra finansów wydane zostały 31 lipca 2024 roku i ukazały się w dzienniku ustaw pod poz. 1197 i 1200. Nowością elementem, który pojawił się we wzorach jest możliwość wskazania tu rachunku zagranicznego.

Fiskus kolejny raz potwierdza późniejszy termin wprowadzenia KSeF dla małych firm

↓ Ministerstwo Finansów potwierdziło, że obligatoryjny Krajowy System e-Faktur wejdzie w życie 1 lutego 2026 r. dla największych firm i 1 kwietnia 2026 r. dla tych, u których wartość sprzedaży nie przekroczy 200 mln zł. Planowane jest także rozszerzenie możliwości dodawania załączników oraz wprowadzenie nowych rozwiązań dla jednostek samorządu terytorialnego. Projekt ustawy ma być przedstawiony jesienią.

Płaca minimalna wzrośnie w 2025 roku do 4626 złotych miesięcznie

↓ Od 1 stycznia 2024 roku minimalne wynagrodzenie za pracę będzie wynosiło 4626 zł miesięcznie (obecnie 4300 zł) i 30,20 zł za godzinę (obecnie 18,10 zł). Rząd opublikował już projekt odpowiedniego rozporządzenia (druk RD 111). Relacja proponowanego minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2025 r. (4626 zł) do prognozowanego na 2025 r. przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej (8579 zł) wynosi 53,9

proc. W terminie ustawowym nie doszło do uzgodnienia na forum Rady Dialogu Społecznego wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2025 r. Dlatego Rada Ministrów jest zobowiązana ustalić ich wysokości w drodze rozporządzenia. Najniższe wynagrodzenie pracowników za pracę określa minister pracy, w drodze rozporządzenia, na podstawie upoważnienia zawartego w art. 77(4) Kodeksu pracy.

Termin ważności orzeczeń o niepełnosprawności kolejny raz zostanie wydłużony

↓ Rząd skierował do Sejmu projekt (druk 546) nowelizacji, w którym zaproponowano wydłużenie ważności orzeczeń o niepełnosprawności i stopniu niepełnosprawności maksymalnie o 6 miesięcy. Projektowana nowelizacja dotyczy orzeczeń, które mają wygasnąć 30 września br. Wprowadzenie zmian przewiduje rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Projekt trafił do Sejmu 19 lipca 2024 r. Nowelizacja wejdzie w życie dzień po ogłoszeniu w Dzienniku Ustaw.

Od września zmiany w dokumentach ZUS, ale tylko dla nauczycieli

↓ Od 1 września 2024 r. zmienią się cztery dokumenty: ZUS RPA i ZUS RIA oraz ZUS IM (Informacja miesięczna dla osoby ubezpieczonej) i ZUS IR (Informacja roczna dla osoby ubezpieczonej). Zmiany dotyczą wyłącznie określonej grupy ubezpieczonych, tj. nauczycieli wykonujących pracę na podsta-



wie Karty nauczyciela. W raporcie imiennym ZUS RPA jest nowy blok danych. Konsekwencją tego jest rozszerzenie raportu informacyjnego ZUS RIA składanego za nauczycieli przez ich płatników składek, jeśli zdecydowali się na skrócenie okresu przechowywania akt pracowniczych, oraz informacji miesięcznej i rocznej, które są przekazywane osobie ubezpieczonej.

PUE ZUS zmienia się w eZUS. Zmieni się także sposób logowania na konto w ZUS

↓ Pod koniec sierpnia użytkownicy Platformy Usług Elektronicznych (PUE) ZUS zalogują się do systemu na nowym ekranie. To pierwsza odsłona nowej wersji PUE ZUS, czyli eZUS, i pierwszy krok w kierunku unowocześnienia całego systemu. Przy logowaniu loginem i hasłem pojawią się nowe elementy, dzięki którym portal będzie bezpieczniejszy. Między innymi hasło będzie musiało składać się z co najmniej 12 znaków i dlatego po zalogowaniu system poprosi o zmianę hasła. Użytkownik, który poda login i hasło, będzie musiał potwierdzić logowanie kodem weryfikacyjnym. Kod otrzyma SMS-em lub e-mailem.

Zbiorowe układy pracy będą mogły obejmować zlecenioborców

↓ Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej chce, by osoby wykonujące pracę zarobkową, na innej podstawie niż stosunek pracy, zostały objęte

układami zbiorowymi pracy, tak jak pracownicy. Takie wnioski wynikają z projektu ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (nr UC34). Zgodnie z projektem, zakładowy układ zbiorowy pracy zawiera się dla wszystkich osób wykonujących pracę zarobkową u pracodawcy, który jest stroną układu, chyba że w jego treści zostanie to ustalone inaczej. Natomiast ponadzakładowy układ zbiorowy pracy zawiera się dla wszystkich osób wykonujących pracę zarobkową u pracodawców, którzy są objęci jego postanowieniami, chyba że w jego treści zostanie to ustalone inaczej. Nowe przepisy mają wejść w życie z początkiem 2025 r.

Rząd zaakceptował zmiany w przepisach o pomocy de minimis

↓ 7 sierpnia 2024 roku rząd przyjął projekt ustawy o zmianie niektórych ustaw związanych z udzielaniem pomocy de minimis. Przygotowany przez Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów projekt przewiduje dostosowanie przepisów do aktualnych wymogów Unii Europejskiej. Zmiany dotyczą m. in. podniesienia do 300 tys. euro wartości maksymalnej pomocy de minimis, z jakiej przedsiębiorca może skorzystać w trakcie 3 lat. Nastąpić ma także zmiana sposobu obliczania 3-letniego okresu przy sumowaniu limitu pomocy de minimis z roku bieżącego i 2 ostatnich lat podatkowych.



Fiskus planuje zmiany w formularzu PIT-8AR, który posłuży do rozliczeń za 2024 rok

↓ Ministerstwo finansów planuje zmianę wzoru formularza podatkowego PIT-8AR, czyli deklaracji rocznej o zryczałtowanym podatku dochodowym. Na początku lipca rozpoczęły się w tej sprawie konsultacje, które mają potrwać do 21 lipca. Wzór w wersji PIT-8AR z indeksem 14 będzie dostosowany m.in. do zmiany przepisów w zakresie opodatkowania dochodów z kapitałów pieniężnych. Nowa wersja formularza ma być stosowana począwszy od rozliczeń za 2024 r.

GIS prowadzi analizy dotyczące wprowadzenia czterodniowego tygodnia pracy

↓ Główny Inspektor Pracy (GIS) poinformował, że trwają analizy nad wprowadzeniem czterodniowego tygodnia pracy. Centralny Instytut Ochrony Pracy (CIOP) ma przez rok badać, jak wprowadzenie tego rozwiązania wpłynie na wypadkowość w miejscu pracy i stan zdrowia pracownika. Jak podkreślono, badania prowadzone przez CIOP pozwolą na rzetelną ocenę, jak tego typu rozwiązanie wpłynie na wydajność pracowników.

Ważne interpretacje i orzeczenia

Przedsiębiorca zapłaci składki ZUS w okresie pobierania świadczenia rodzicielskiego

➔ Osoba prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą i jednocześnie pobierająca świadczenie rodzicielskie, jest zobowiązana do opłacania składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej – wynika z interpretacji ZUS z 23 maja 2024 r. (sygn. DI/200 000/43/469/2024 (decyzja nr 469/2024)). Już samo podleganie ubezpieczeniom społecznym rodzi obowiązek opłacania składek na te ubezpieczenia. Z przepisów nie wynika zwolnienie z obowiązku opłacania składki na ubezpieczenie zdrowotne z tytułu prowadzonej pozarolniczej działalności gospodarczej dla osoby pobierającej świadczenie rodzicielskie przyznane na mocy przepisów ustawy o świadczeniach rodzinnych.

Pakiet ślubny dla pracownika nie zawsze będzie oskładkowany

➔ ZUS w interpretacji z 11 czerwca 2024 r. (sygn. DI/ 200000/ 43/ 381/ 2024) wyjaśnił, że korzyść polegająca na wynajęciu samochodu z kierowcą w dniu ślubu pracownika po cenie niższej niż rynkowa nie jest wliczana do podstawy wymiaru. Zgodnie z obowiązującymi przepisami podstawy wymiaru składek ZUS nie stanowią korzyści materialne wynikające z układów zbiorowych pracy, regulaminów wynagradzania lub przepisów o wynagradzaniu, polegające m.in. na uprawnieniu do zakupu po cenach niższych niż detaliczne niektórych artykułów, przedmiotów lub usług. Gdy pracodawca dokona zakupu towarów lub udostępni korzystanie z usług po cenie niższej od tej, którą pracownik musiałby zapłacić, gdyby chciał załatwić to na własną rękę, uprawnienie do tej usługi będzie wynikało z układów zbiorowych pracy, regulaminów wynagradzania lub przepisów o wynagradzaniu, to od takiego przychodu składek naliczać nie trzeba.

Ryczałt za korzystanie z prywatnego samochodu jest oskładkowany

➔ Dokonany przez pracodawcę na rzecz pracowników zwrot poniesionych kosztów w postaci

ryczałtu, z tytułu wykorzystywania, na podstawie zawartej umowy, prywatnego samochodu osobowego do celów służbowych w jazdach lokalnych, stanowi po stronie tych pracowników przychód podlegający opodatkowaniu, do którego nie ma zastosowania zwolnienie z podatku. W związku z tym na pracodawcy ciąży obowiązek płatnika. Zwrot kosztów za jazdy lokalne następuje w formie ryczałtu, co sprawia, że co do zasady nie zawsze odpowiada on ściśle kosztom ponoszonym przez pracownika. Również ta okoliczność przemawia za włączeniem tego świadczenia do przychodów pracownika – wyjaśnił WSA w Kielcach w wyroku z 30 kwietnia 2024 r. (sygn. akt I SA/Ke 141/24).

Zafundowany przez pracodawcę tzw. szwedzki stół to opodatkowane świadczenie

➔ Posiłki zapewnione pracownikom w formie bufetu generują po ich stronie przychód podatkowy – uznał WSA w Rzeszowie w wyroku z 13 czerwca 2024 r. (sygn. akt I SA/Rz 186/24). Jak podkreślił sąd, takie oferowane przez pracodawcę usługi wyżywienia nie odnoszą się do posiłków obowiązkowych, które są objęte zwolnieniem ustawowym. W ocenie sądu posiłki ponadprogramowe – fakultatywne – to korzyść pracownika, a pracodawca nie ponosi ich we własnym interesie i nie jest do tego prawnie zobowiązany. Zapewniając je, poprawia jedynie atrakcyjność oferty pracy.



Kalendarium (najważniejsze terminy)

- ✓ Wpłata składek ZUS za lipiec 2024 r.
- ✓ Wpłata za lipiec 2024 r. miesięcznej zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych i od osób prawnych.
- ✓ Wpłata za lipiec 2024 r. pobranych zaliczek od przychodów ze stosunku pracy.
- ✓ Wpłata za lipiec 2024 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 2024 r.
- ✓ Wpłata należnego zryczałtowanego podatku, jeżeli w lipiec 2024 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 2024 r. zaliczki na podatek przez spółkę nieruchomościową (PIT-ISN i CIT-ISN).
- ✓ Wpłata za lipiec 2024 r. podatku dochodowego od przychodów ze środka trwałego będącego budynkiem.
- ✓ Wpłata na PFRON za lipiec 2024 r.
- ✓ Wpłata ryczałtu od dochodu z tytułu: ukrytych zysków i wydatków niezwiązanych z działalnością gospodarczą - jeżeli w lipcu 2024 r. dokonano wypłaty, wydatku lub wykonano świadczenie; zmiany wartości składników majątku - jeżeli do przejęcia, przekształcenia lub wniesienia wkładu niepieniężnego doszło w lipcu 2024 r.
- ✓ Wpłata podatku od świadczenia lub mienia, które fundacja rodzinna przekazała lub postawiła do dyspozycji w lipcu 2024 r.



-
- ✓ Wpłata VAT za czerwiec 2024 r.
 - ✓ Wpłata VAT za II kwartał 2024 r.
 - ✓ Złożenie deklaracji VAT-8, VAT-9M, VAT-12 za czerwiec 2024 r.
 - ✓ Przesłanie pliku JPK_V7M za czerwiec 2024 r.
 - ✓ Przesłanie pliku JPK_V7K za czerwiec 2024 r. (część ewidencyjna) oraz za II kwartał 2024 r. (część deklaracyjna).
 - ✓ Przesłanie informacji podsumowującej o dokonanych wewnątrzwspólnotowych transakcjach VAT-UE za czerwiec 2024 r.
 - ✓ Złożenie deklaracji VAT-13 przez przedstawiciela podatkowego za czerwiec 2024 r.
 - ✓ Rozliczenie podatku cukrowego należnego za czerwiec 2024 r.
 - ✓ Rozliczenie podatku od sprzedaży detalicznej PSD-1 za czerwiec 2024 r.
 - ✓ Przekazanie do PFRON dokumentów dotyczących dofinansowania do wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników za czerwiec 2024 r.



-
- ✓ Złożenie deklaracji dla rozliczenia VAT w zakresie procedury importu VII-DO za lipiec 2024 r.



SIERPIEŃ 2024						
1	2	3	4	5	6	7
8	9		11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

- ✓ Przekazanie do PFRON przez osoby niepełnosprawne prowadzące działalność gospodarczą wniosku o refundację zapłaconych składek emerytalno-rentowych za czerwiec 2024 r.



- ✓ Złożenie deklaracji VAT-14 o należnych kwotach VAT w przypadku wewnątrzwspólnotowego nabycia paliw silnikowych za sierpień 2024 r.



- ✓ Wpłata zryczałtowanego podatku dochodowego pobranego w sierpniu 2024 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 2024 r.
- ✓ Złożenie deklaracji o wysokości dochodu z niezrealizowanych zysków (PIT-NZ i PIT-NZS) za sierpień 2024 r.
- ✓ Złożenie deklaracji o wysokości dochodu z niezrealizowanych zysków CIT-NZ za sierpień 2024 r. oraz wpłata podatku należnego wykazanego w tej deklaracji.



- ✓ Złożenie zgłoszenia INTRASTAT za sierpień 2024 r.



- ✓ Wpłata składek ZUS za sierpień 2024 r. - płatnicy składek posiadający osobowość prawną
- ✓ Wpłata do PPK.



PIOTR GRACZ
Partner Zarządzający
Działem Business
Services & Outsourcing
BDO

KALENDARIUM miesiąca



O BDO

BDO jest największą firmą doradczo-audytorską na świecie skoncentrowaną na rynku średnich przedsiębiorstw. Zajmując się profesjonalnie finansami, pozostawiamy Państwu przestrzeń do rozwijania własnego biznesu. Współpracując międzynarodowo w ramach sieci BDO rozwijamy posiadaną wiedzę i koordynujemy międzynarodowe projekty. Stawiamy na długofalowe relacje i budujemy je na wzajemnym zaufaniu i szacunku.

Poza usługami kadrowo-płacowymi wspieramy przedsiębiorstwa również w innych wymagających obszarach, jak np.:

- ▶ prowadzenie bieżącej księgowości,
- ▶ obsługa podatkowa (tax compliance),
- ▶ bieżące doradztwo i konsultacje typu „hot-line” w zakresie kadrowo-płacowym, księgowym i podatkowym,
- ▶ doradztwo z zakresu prawa pracy,
- ▶ doradztwo podatkowe, prawne i finansowe,
- ▶ doradztwo i rachunkowość zarządcza,
- ▶ audyt,
- ▶ raportowanie i rozwiązania IT.

Zespół BDO odpowiada na potrzeby przedsiębiorstw kompleksowo dopasowując rozwiązania zarówno do realiów gospodarczych, jak i do specyfiki ich działalności stawiając jednocześnie na jakość i profesjonalizm. Jeśli w Państwa firmie występują zagadnienia wymagające wsparcia lub doradztwa we wskazanych obszarach, jesteśmy odpowiednim Partnerem do rozmowy i zachęcamy do kontaktu.

*Z przyjemnością odpowiemy
na Państwa potrzeby
i udzielimy wsparcia.*