

# ALERT BS&O



## Informacje

### Praca zdalna zostanie uregulowana w Kodeksie pracy

**P**racą zdalną będzie praca wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą, w tym w miejscu zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość — przewiduje najnowsza nowelizacja Kodeksu pracy.

Projekt ustawy o zmianie ustawy — Kodeks pracy, ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (druk UD 210) wprowadza do Kodeksu pracy pracę zdalną, co umożliwi kontynuowanie wykonywania przez pracowników pracy zdalnej, także po upływie 3 miesięcy od dnia odwołania stanu epidemii COVID-19.

Zgodnie z propozycją zawartą w projekcie ustawy pracą zdalną będzie praca wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą, w tym w miejscu zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość. W konsekwencji praca będzie mogła być wykonywana w pełnym wymiarze czasu pracy jako praca zdalna albo też tylko częściowo jako praca zdalna, np. 3 dni w tygodniu w siedzibie pracodawcy i 2 dni w miejscu zamieszkania pracownika.

Warte jest także podkreślenia, iż miejsce wykonywania pracy zdalnej, niezależnie od tego czy będzie to miejsce zamieszkania pracownika, czy też inne miejsce wybrane przez pracownika i zaakceptowane przez pracodawcę, zawsze będzie przedmiotem wzajemnego ustalenia pomiędzy stronami stosunku pracy. Zgodnie z projektem ustawy wykonywanie pracy zdalnej, tak jak obecnie wykonywanie telepracy, będzie wymagało co do zasady uzgodnienia między stronami stosunku pracy. Takie uzgodnienie będzie mogło nastąpić przy zawieraniu umowy o pracę albo w trakcie zatrudnienia. Przy czym uzgodnienie dotyczące zmiany formy pracy z typowej na pracę zdalną będzie mogło być dokonane w postaci papierowej lub elektronicznej.

Wniosek pracownika dotyczący wykonywania pracy zdalnej nie będzie co do zasady dla pracodawcy wiążący, z wyjątkiem wniosków pracowników wychowujących dziecko do ukończenia przez nie 4 roku życia oraz niektórych innych ściśle określonych kategorii pracowników (dotyczy głównie opieki nad osobami niepełnosprawnymi).

Zgodnie z projektowanym przepisem zasady wykonywania pracy zdalnej, podobnie jak warunki stosowania telepracy, będą określane w: porozumieniu zawieranym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową (zakładowymi organizacjami zawodowymi — wszystkimi, a jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi — z reprezentatywnymi w rozumieniu ustawy o związkach zawodo-

wych); regulaminie — jeżeli nie dojdzie do zawarcia porozumienia z zakładową organizacją związkową (zakładowymi organizacjami zawodowymi) oraz w przypadku, gdy u pracodawcy nie działa żadna zakładowa organizacja związkowa (w tym przypadku — po konsultacji z przedstawicielami pracowników).

Nowe przepisy przewidują ponadto, że pracodawca będzie zobowiązany do: dostarczenia pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiałów i narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej; pokrycia kosztów związanych z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, kosztów energii elektrycznej oraz niezbędnego dostępu do łączności telekomunikacyjnych. Ponadto, pracodawca będzie także zobowiązany pokryć inne koszty bezpośrednio związane z wykonywaniem

pracy zdalnej, jeśli taki obowiązek zostanie określony w porozumieniu zawartym ze związkami zawodowymi lub wydanym regulaminie (bądź w przypadku braku zawartego porozumienia lub wydania regulaminu — w wydanym poleceniu lub porozumieniu zawartym z pracownikiem); zapewnienia pracownikowi wykonującemu pracę zdalną pomocy technicznej i niezbędnych szkoleń w zakresie obsługi narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej.

Nowelizacja ma wejść w życie po upływie 3 miesięcy od dnia odwołania na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii ogłoszonego w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2, a w przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2 — po upływie 3 miesięcy od dnia odwołania tego stanu na obszarze RP.



## Będzie można kontrolować trzeźwość pracowników

**P**rojekt nowelizacji kodeksu pracy zakłada wprowadzenie regulacji umożliwiającej pracodawcom — pod warunkiem spełnienia określonych przesłanek — wprowadzenie prewencyjnej, wyrywkowej kontroli trzeźwości pracowników lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu.

Pod koniec maja upubliczniony został projekt ustawy o zmianie ustawy — Kodeks pracy oraz ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (druk UD 211). Proponowane w projekcie ustawy rozwiązania zmierzają przede wszystkim do umożliwienia pracodawcom — w uzasadnionych przypadkach — wprowadzenia prewencyjnej, wyrywkowej kontroli pracowników na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu w ich organizmach. W obecnym stanie prawnym pracodawca może przetwarzać informację o obecności alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu w organizmie pracownika, jedynie za zgodą wyrażoną z inicjatywy tego pracownika. Równocześnie obowiązek zachowania trzeźwości w pracy należy do podstawowych obowiązków pracowniczych.

W nowelizacji przewidziano dwa tryby prowadzące do niedopuszczenia do wykonywania pracy pracownika znajdującego się w stanie po użyciu alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu w czasie pracy: w wy-

niku przeprowadzenia prewencyjnej kontroli trzeźwości lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu i uzyskania wyniku wskazującego na znajdowanie się przez pracownika w stanie po użyciu alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu; na podstawie uzasadnionego podejrzenia pracodawcy — w odniesieniu do pracowników nieobjętych kontrolą trzeźwości lub kontrolą na obecność środków działających podobnie do alkoholu (zarówno w przypadku, gdy pracodawca w ogóle nie wprowadził takich kontroli, jak i w odniesieniu do części pracowników, którzy nie spełniają ustawowych przesłanek objęcia kontrolą).

Po zmianie przepisów pracodawca mógł wprowadzić kontrolę trzeźwości (odpowiednio również kontrolę na obecność środków działających podobnie do alkoholu) w określonym celu, jakim jest zapewnienie ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia pracodawcy. Pracodawca będzie mógł przeprowadzać kontrolę trzeźwości pracowników oraz kontrolę na obecność środków działających podobnie do alkoholu przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego. Projekt ustawy nie przesądza jednak jednoznacznie przy użyciu jakiego urządzenia pracodawca może przeprowadzać taką kontrolę. Metodę i sposób przeprowadzania kontroli pracodawca będzie musiał określić w aktach wewnętrznych.

O wprowadzeniu kontroli trzeźwości lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu pracodawca będzie musiał poinformować pracowników nie później niż 2 tygodnie przed rozpoczęciem jej przeprowadzania, w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

O innych założeniach nowelizacji pisaliśmy także w poprzednim wydaniu alertu, kiedy projekt znajdował się jeszcze na etapie wstępnych założeń. Obecnie można się już zapoznać z treścią planowanych przepisów.

**Nowe przepisy mają wejść w życie po 14 dniach od ogłoszenia ich w Dzienniku Ustaw.**



## Już od października zmiany w ramach SLIM VAT 2

**26** maja 2021 r. rząd przyjął przygotowany przez resort finansów pakiet uproszczeń przewidziany w pakiecie SLIM VAT 2. Większość przepisów miałyby zacząć obowiązywać już od 1 października 2021 roku.

Pakiet zmian SLIM VAT 2 przewiduje m.in.: pełniejszą neutralność VAT w transakcjach międzynarodowych; umożliwienie rozliczającemu podatek z tytułu importu towarów, bezpośrednio w deklaracji podatkowej, dokonania korekty, gdyby w pierwotnej deklaracji nie rozliczył prawidłowej wysokości podatku; wydłużenie czasu na skorzystanie z ulgi na złe długi i poszerzenie jej zastosowania; ułatwienie odliczenia VAT na samochody wykorzystywane do działalności gospodarczej poprzez wydłużenie terminu na złożenie informacji o poniesieniu pierwszego wydatku na pojazd;

umożliwienie odliczenia VAT po upływie terminu na odliczenie na „bieżąco” (rozszerzenie liczby okresów rozliczeniowych, w który podatnik będzie mógł dokonać odliczenia przez korektę deklaracji); dopuszczenie (opcjonalnie) możliwości składania zgodnego oświadczenia dostawcy i nabywcy o wyborze opodatkowania nieruchomości w akcie notarialnym; uregulowanie kwestii uwalniania środków przeksięgowanych z zamykanego rachunku VAT na tzw. rachunek techniczny; umożliwienie wydania zgody na uwolnienie środków z rachunku VAT, jeżeli posiadane przez podatnika zaległości podatkowe zostały odroczone lub rozłożone na raty; umożliwienie przeznaczenia środków zgromadzonych na rachunku VAT, na uregulowanie składki na rzecz KRUS. **Więcej na ten temat w naszym alercie podatkowym.**



## W skrócie

### ↓ Będzie można tworzyć Grupy VAT do wspólnych rozliczeń z fiskusem

Ministerstwo Finansów zezwoli na tworzenie Grup VAT przez podmioty powiązane finansowo, ekonomicznie i organizacyjnie. W pierwszym etapie, możliwość taka będzie jednak dostępna tylko dla podatkowych grup kapitałowych CIT. Grupa będzie mogła rozliczać wspólnie VAT. Nie będzie też opodatkowania transakcji wewnątrz grupy. Obecnie podatnicy powiązani finansowo, ekonomicznie i organizacyjnie rozliczani są odrębnie. W efekcie czynności dokonywane w ramach powiązanych podmiotów są dokumentowane fakturami VAT, a każdy z nich odrębnie składa plik JPK\_VAT, który zawiera w sobie deklarację VAT i ewidencję.

Więcej na ten temat w naszym alercie podatkowym.

### ↓ Mija termin na złożenie rocznego zeznania podatkowego przez podatników CIT

30 czerwca upływa przedłużony termin na przesłanie rocznego zeznania podatkowego CIT oraz wpłatę ewentualnego podatku za 2020 r. przez podatników, których

rok podatkowy pokrywa się z kalendarzowym. Aktualne druki zeznań podatkowych to: CIT-8 (wersja 30), czyli zeznanie o wysokości osiągniętego dochodu (poniesionej straty) i należnego podatku dochodowego od osób prawnych oraz CIT-8AB (wersja 5), czyli zeznanie o wysokości osiągniętego dochodu (poniesionej straty) przez podatkową grupę kapitałową i należnego podatku dochodowego od osób prawnych.

### ↓ Fiskus nagrodzi firmy za używanie terminali bezgotówkowych

Ministerstwo Finansów proponuje przedsiębiorcom program Podatnik Bezgotówkowy, skierowany do tych firm, które większość transakcji płatniczych prze-

prowadzają w systemie cashless. Fiskus chce zaproponować podatnikom tzw. ulgę na terminal oraz skrócenie terminu zwrotu VAT od 1 stycznia 2022 r. Ulga ma polegać na możliwości zaliczenia do kosztów podatkowych wydatków związanych z zakupem i użytkowaniem terminali w zwiększonej wysokości (nawet 200% dodatkowo) w ramach określonych limitów. Zwrot VAT ma być natomiast skrócony do 15 dni. Podatnika bezgotówkowego mają określać trzy cechy: 80% klientów to konsumenci; więcej niż 25% średniego obrotu to sprzedaż detaliczna, więcej niż 65% sprzedaży odbywa się bezgotówkowo.

Więcej na ten temat na naszej stronie internetowej.



↓ **Fiskus udostępnił kolejne formularze dla podatników estońskiego CIT**

Od 19 maja obowiązuje nowy wzór deklaracji rocznej CIT-8E przeznaczony dla podatników opodatkowanych ryczałtem od przychodów spółek kapitałowych (tzw. estoński CIT) oraz załącznik CIT/EZ służący do wykazania danych o zatrudnieniu i wynagrodzeniach. Dla firm, w których rok podatkowy (rokiem podatkowym jest w tym przypadku rok obrotowy w rozumieniu przepisów ustawy o rachunkowości) jest taki sam jak rok kalendarzowy, deklaracja CIT-8E za 2021 r. będzie zatem musiała być złożona do końca marca 2022 r.

**Więcej na ten temat na naszej stronie internetowej.**

↓ **Rząd wesprze podatkowo innowacyjne firmy**

W ramach Polskiego Ładu od 1 stycznia 2022 roku ma obowiązywać pakiet ulg wspierających rozwój innowacyjności obejmujący ulgi B+R, IP Box, na prototyp, na robotyzację przemysłową i na wsparcie innowacyjnych pracowników. Nowe i zmodyfikowane ulgi mają obowiązywać od 1 stycznia 2022 roku. **Więcej na ten temat na naszej stronie internetowej.**

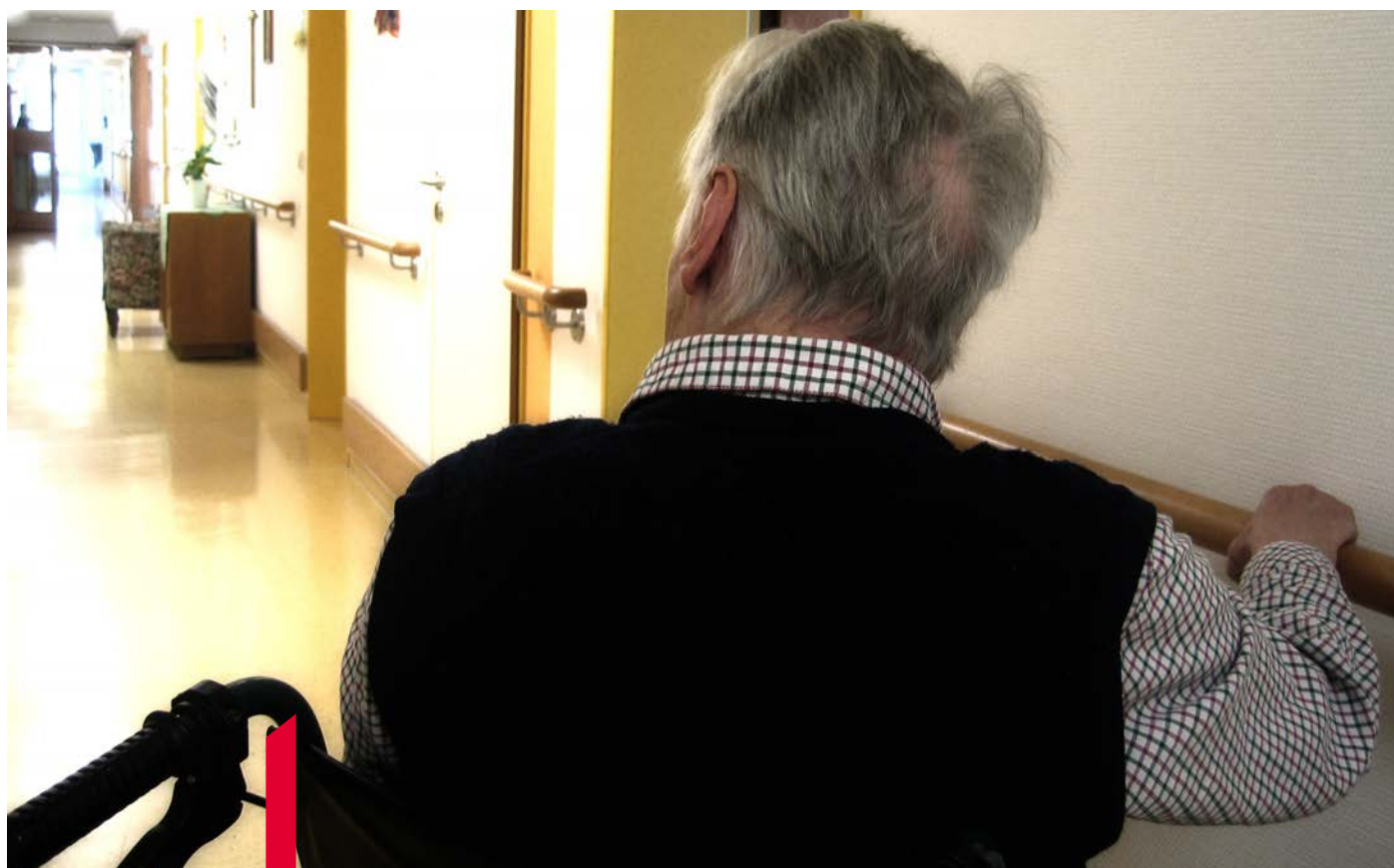
↓ **Dodatkowy zasiłek opiekuńczy wydłużony został do 25 czerwca 2021 roku**

Od 9 listopada 2020 r. ponownie przysługuje dodatkowy zasiłek opiekuńczy. Okres wypłaty zasiłku był już przedłużony do 24 grudnia 2020 r.,

do 28 grudnia 2020 r. oraz do 23 maja 2021 r. Obecnie wydłużono go po raz kolejny, tym razem do 25 czerwca 2021 r. Należy jednak pamiętać, że nie zmieniły się zasady przysługiwania dodatkowego zasiłku opiekuńczego. Zasiłek ten nie przysługuje, jeśli drugi z rodziców może zapewnić dziecku opiekę (np. jest bezrobotny, korzysta z urlopu rodzicielskiego czy urlopu wychowawczego).

↓ **ZUS dostał ponad 161 tys. zgłoszeń zawierających kody zawodów**

Pracownik ochrony fizycznej, sprzedawca i kierowca samochodu ciężarowego czy ankieter — to najczęściej wykazywane kody zawodów w dokumentach zgłoszeniowych do ubezpieczeń



społecznych i zdrowotnego. Przypomnijmy, że 16 maja 2021 r. weszła w życie ważna zmiana dotycząca zgłoszeń do ubezpieczeń. W dokumentach zgłoszeniowych (ZUS ZUA i ZUS ZZA) trzeba wykazywać kod wykonywanego zawodu. Informacja o kodzie zawodu będzie wykorzystywana głównie w celach statystycznych, np. przy budowaniu polityki państwa (także zdrowotnej) na najbliższe lata.

↓ **Znamy wskaźnik waloryzacji kont ubezpieczonych**

W czerwcu, jak co roku, ZUS zwaloryzuje wskaźnikiem 5,41 proc. konta osób

ubezpieczonych. Zapisane na kontach i subkontach środki są podstawą do obliczenia wysokości emerytury. Jak informuje ZUS w 2021 r. stany kont wzrosną o 5,41 proc., a subkont o 5,23 proc. Wskaźnik waloryzacji składek jest niższy od ogłoszonych w dwóch poprzednich latach (8,94 proc. i 9,20 proc.) z uwagi na epidemię COVID-19.

↓ **Wydłużony zostanie okres refundacji szkoleń pracowników niepełnosprawnych**

Na etapie uzgodnień znajduje się obecnie projekt rozporządzenia ministra rodziny i polityki społecznej

zmieniający rozporządzenie w sprawie refundacji kosztów szkolenia pracowników niepełnosprawnych (druk 52). Zmiana w § 1 projektu dotyczy § 11 rozporządzenia ministra pracy i polityki społecznej z 23 grudnia 2014 r. w sprawie refundacji kosztów szkolenia pracowników niepełnosprawnych (Dz. U. z poz. 1970), w którym określony jest końcowy termin obowiązywania tego rozporządzenia. Nowy przepis ma przewidywać, że refundacja stanowiąca pomoc publiczną może być udzielana do końca okresu dostosowawczego, o którym mowa w art. 58 ust. 4 zdanie pierwsze w związku z art. 59 rozporządzenia Komisji.

↓ **Dłużej będą stosowane przepisy o pomocy z zakładowego funduszu rehabilitacji**

Projekt rozporządzenia ministra rodziny i polityki społecznej zmieniający rozporządzenie w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych przewiduje, że wydatki stanowiące pomoc de minimis mogą być ponoszone do końca okresu dostosowawczego, o którym mowa w art. 7 ust. 4 w związku z art. 8 rozporządzenia Komisji (UE) nr 1407/2013 z 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis. Tym samym termin obowiązywania tych przepisów został wydłużony.



## Interpretacje i orzeczenia

### ZUS od umowy cywilnoprawnej z własnym pracownikiem rozlicza pracodawca

➡ Przepis nakładający na pracodawców – płatników składek obowiązki (finansowe, organizacyjne), związane z uznaniem dla celów ubezpieczeń społecznych za pracownika także osobę wykonującą pracę na podstawie zawartej z podmiotem trzecim umowy cywilnoprawnej, jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje ona pracę na rzecz swojego pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy jest zgodny z Konstytucją RP – orzekł Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 13 maja 2021 r. (sygn. akt K 15/16). Trybunał, powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, potwierdził, że istotą zakwestionowanej regulacji jest ochrona praw pracowniczych i uniemożliwienie pracodawcom obchodzenia przepisów prawa przez przekazywanie pracowników innej firmie, która zawierałaby z nimi umowę zlecenia (objętą zwolnieniem ze składki) albo umowę o dzieło (nieobjętą obowiązkiem ubezpieczenia), w ramach których pracownik wykonywałby na rzecz pracodawcy takie same obowiązki, jakie były przedmiotem umowy o pracę.

### Umowy licencyjne bez składek

➡ Wynagrodzenie osiągnięte przez osobę fizyczną (licencjodawcę) zatrudnioną w spółce w trakcie trwania umowy licencyjnej nie wchodzi w skład podstawy do ustalania składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe w ramach przychodów osiąganych ze stosunku pracy, ponieważ przychody z zawartej umowy licencji należy traktować jako przychody z praw majątkowych, o których mowa jest w art. 18 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, zaś umowa licencji zawarta została przed podpisaniem umowy o pracę z licencjodawcą – wynika z interpretacji ZUS z 19 maja 2021 r. (nr WPI/200000/43/364/2021). W konsekwencji w takim przypadku nie ma

obowiązku odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne z tytułu zawartej umowy licencyjnej.

### Fiskus zmienia zdanie, kiedy nie ma podatku od wymiany udziałów i akcji

➡ W przypadku wyłączenia z przychodów podatnika transakcji wymiany udziałów (akcji), warunki wyłączenia są spełnione w sytuacji, w której większość głosów w spółce nabywanej jest uzyskiwana przez spółkę nabywającą w wyniku nabycia udziałów (akcji) w tej spółce od większej liczby udziałowców (akcjonariuszy) tej spółki w drodze odrębnych transakcji zawartych w okresie 6 miesięcy – wynika z interpretacji ogólnej ministra finansów w sprawie stosowania przepisów o podatku dochodowym regulujących transakcje wymiany udziałów (akcji). Interpretacja (nr DD7.8203.1.2021) dotyczy stosowania art. 24 ust. 8a–8c ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (ustawa o PIT) oraz art. 12 ust. 4d oraz 11 i 12 ustawy z 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych (ustawa o CIT).

**Więcej na ten temat w naszym alercie podatkowym.**

### Rekompensata za likwidację nagród jubileuszowych bez składek ZUS

➡ Rekompensata wypłacona pracownikom z tytułu likwidacji nagrody jubileuszowej jest wyłączona z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne – uznał ZUS w interpretacji z 28 maja 2021 r. (nr WPI/200000/43/429/2021). ZUS wskazał, że w takiej sytuacji znajduje zastosowanie przepis, zgodnie z którym wyłączone z podstawy naliczania składek są przychody z nagród jubileuszowych, jeżeli według zasad określających warunki ich przyznania przysługują pracownikowi nie częściej niż co 5 lat. Przepis ten ma zdaniem ZUS zastosowanie także wówczas, gdy pracodawca likwidując w zakładowym układzie zbiorowym lub regulaminie wynagradzania instytucję nagród jubileuszowych, przewiduje możliwość wypłaty świadczenia pieniężnego mającego charakter rekompensaty za rezygnację z przyznawania nagród jubileuszowych.

## Kalendarium (najważniejsze terminy)

- ✓ wpłata za maj 2021 r. miesięcznej zaliczki na PIT oraz CIT
- ✓ wpłata za maj 2021 r. pobranych zaliczek od przychodów ze stosunku pracy
- ✓ wpłata przez spółkę dominującą reprezentującą podatkową grupę kapitałową, zaliczki na podatek pobranej za maj 2021 r.
- ✓ wpłata należnego zryczałtowanego podatku CIT-5
- ✓ wpłata za maj 2021 r. na PFRON
- ✓ wpłata zaliczki na podatek za maj 2021 r. przez spółkę nieruchomościową/przedstawiciela podatkowego spółki nieruchomościowej od dochodu ze zbycia praw spółki nieruchomościowej (PIT-ISN i CIT-ISN)
- ✓ wpłata zaliczek pobranych przez płatników w październiku 2020 r. (na podstawie przepisów o przeciwdziałaniu skutkom COVID-19)



- ✓ wpłata VAT za maj 2021 r.
- ✓ złożenie deklaracji VAT-8, VAT-9M, VAT-12 za maj 2021 r.
- ✓ przesłanie pliku JPK\_V7M za maj 2021 r.
- ✓ przesłanie pliku JPK\_V7K za maj 2021 r. (część ewidencyjna)
- ✓ złożenie deklaracji VAT-13 przez przedstawiciela podatkowego za kwiecień 2021 r.
- ✓ przekazanie do PFRON dokumentów dotyczących dofinansowania do wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników za kwiecień 2021 r.
- ✓ rozliczenie podatku cukrowego należnego za maj 2021 r.
- ✓ rozliczenie podatku od sprzedaży detalicznej PSD-1 za maj 2021 r.



- ✓ sporządzenie rocznego sprawozdania finansowego za 2020 r. w jednostce, której rok obrotowy jest zgodny z rokiem kalendarzowym (patrz uwaga 31.03.2021 r.)
- ✓ przekazanie do PFRON przez osoby niepełnosprawne prowadzące działalność gospodarczą wniosku o refundację zapłaconych składek emerytalno-rentowych za maj 2021 r.
- ✓ przekazanie urzędowi skarbowemu zeznania o wysokości osiągniętego dochodu (poniesionej straty) przez podatników podatku dochodowego od osób prawnych (CIT-8, CIT-8AB – wraz z załącznikami), których rok podatkowy zakończył się w okresie od 1 grudnia 2020 r. do 28 lutego 2021 r., i uiszczenie wynikającej z zeznania kwoty do zapłaty
- ✓ złożenie CIT/KW przez spółkę kapitałową, której pierwszy rok opodatkowania tzw. estońskim CIT rozpoczął się w okresie od 1 stycznia 2021 r. do 1 marca 2021 r.



### KALENDARIUM miesiąca



### KALENDARIUM miesiąca



- ✓ wpłata zryczałtowanego podatku dochodowego pobranego w czerwiec 2021 r. od należności wypłaconych zagranicznej osobie prawnej
- ✓ wpłata zryczałtowanego podatku dochodowego pobranego w czerwcu 2021 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 czerwcu 2021 r.
- ✓ złożenie deklaracji o wysokości dochodu z niezrealizowanych zysków CIT-NZ za czerwiec 2021 r. oraz wpłata podatku należnego wykazanego w tej deklaracji
- ✓ złożenie deklaracji o wysokości dochodu z niezrealizowanych zysków PIT-NZ i PIT-NZS za czerwiec 2021 r.



**PIOTR GRACZ**  
Partner Zarządzający  
Działem Business  
Services & Outsourcing  
BDO

- ✓ wpłata składek ZUS za czerwiec 2021 r. - osoby fizyczne opłacające składki wyłącznie za siebie
- ✓ złożenie zgłoszenia INTRASTAT za czerwiec 2021 r.



- ✓ wpłata składek ZUS za czerwiec 2021 r. — pozostali płatnicy składek (z wyłączeniem osób fizycznych opłacających składki wyłącznie za siebie oraz jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych)
- ✓ wpłata do PPK za czerwiec 2021 r.



## 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.*