

Informacje

Coraz mniej czasu na złożenie wniosku o wakacje składkowe w ZUS

Tylko do końca listopada przedsiębiorcy i komornicy sądowi mogą składać wnioski o zwolnienie z opłacania składek ZUS za grudzień 2024 roku w ramach tzw. wakacji składkowych. Wakacje składkowe to nowe rozwiązanie, które pozwala na zwolnienie z opłacania składek za jeden wybrany miesiąc w roku. W ramach wakacji składkowych przedsiębiorcy mogą uzyskać zwolnienie z obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, wypadkowe oraz dobrowolne ubezpieczenie chorobowe. Wakacje składkowe obejmują również zwolnienie z opłacania składek na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy. Istotne jest to, że ulga nie dotyczy składki zdrowotnej ani składek opłacanych za pracowników.

Kto może skorzystać z ulgi? Warunkiem podstawowym jest zatrudnianie nie więcej niż 10 ubezpieczonych (wliczając właściciela) w miesiącu poprzedzającym złożenie wniosku. Do tego limitu wliczają się pracownicy, zleceniobiorcy (z wyłączeniem uczniów i studentów do 26. roku życia) oraz osoby współpracujące.

Drugim kluczowym wymogiem jest kryterium przychodowe - przedsiębiorca musi wykazać, że w co najmniej jednym z dwóch lat poprzedzających rok złożenia wniosku (2022 lub 2023) jego roczny przychód nie przekroczył równowartości 2 milionów euro.

Trzeci warunek dotyczy nie świadczenia w poprzednim roku oraz w roku, w którym składasz wniosek (do dnia złożenia wniosku) nie prowa-



dzięć pozarolniczej działalności gospodarczej na rzecz byłego pracodawcy, na rzecz którego w roku rozpoczęcia działalności lub rok wcześniej wykonywał w ramach stosunku pracy lub spółdzielczego stosunku pracy czynności, które wchodzą w zakres jego działalności. Określenie końca weryfikowanego terminu jako „do dnia” oznacza – łącznie z tym dniem. Przedsiębiorcy powinni się pośpieszyć ze składaniem wniosków, ponieważ w 2024 roku z wakacji składkowych można skorzystać wyłącznie w grudniu. O wakacje trzeba bowiem wystąpić (złożyć wniosek) najpóźniej w miesiącu poprzedzającym miesiąc w którym przedsiębiorca chce skorzystać ze zwolnienia z opłacania składek. Oznacza to, że wniosek należy złożyć najpóźniej do 30 listopada. Co ważne, już w grudniu 2024 można złożyć wniosek o zwolnienie na styczeń 2025 roku, dzięki czemu możliwe będzie skorzystanie z ulgi przez dwa kolejne miesiące. Wnioski o wakacje składkowe (RWS) przyjmowane są wyłącznie w formie elektronicznej poprzez Platformę Usług Elektronicznych (PUE) ZUS. Nie ma możliwości złożenia dokumentów w innej formie. Przedsiębiorcy korzystający

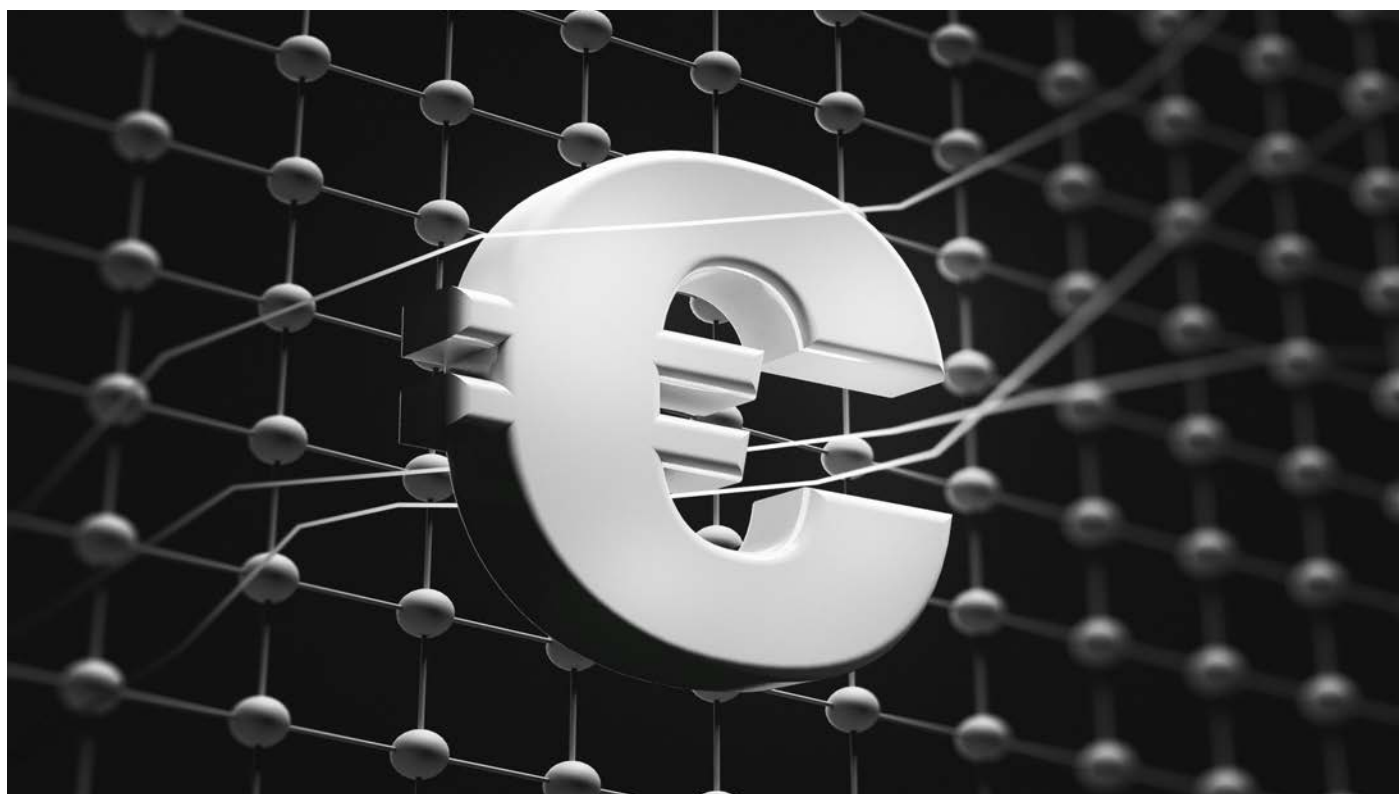
z wakacji składkowych będą mogli wybrać odpowiedni kod tytułu ubezpieczenia, np. 05-14, 05-74 lub 05-94, zależnie od podstawy wymiaru składek. System automatycznie weryfikuje spełnienie warunków formalnych.

Przedsiębiorcy powinni pamiętać, że zwolnienie stanowi pomoc de minimis. Oznacza to konieczność posiadania odpowiedniego limitu tej pomocy - suma otrzymanej pomocy publicznej w ciągu ostatnich trzech lat nie może przekroczyć 300 tys. euro.

Po uzyskaniu pozytywnej decyzji, przedsiębiorca nadal będzie zobowiązany do składania dokumentów rozliczeniowych, jednak z wykorzystaniem specjalnych kodów dla wakacji składkowych. ZUS będzie informował o decyzjach poprzez PUE ZUS. W przypadku odmowy lub częściowego przyznania ulgi zostanie wydana decyzja, od której będzie przysługiwało odwołanie do sądu.

Składki, z których przedsiębiorca zostanie zwolniony, zostaną sfinansowane z budżetu państwa, co oznacza, że wakacje składkowe nie wpłyną negatywnie na przyszłe świadczenia emerytalne czy rentowe. W miesiącu objętym zwolnieniem można normalnie prowadzić działalność gospodarczą, nie ma konieczności jej zawieszania.

Ze względu na zbliżający się termin składania wniosków, przedsiębiorcy planujący skorzystać z ulgi powinni jak najszybciej przygotować niezbędną dokumentację i złożyć wniosek poprzez PUE ZUS. Warto pamiętać, że wnioski złożone po 30 listopada nie będą rozpatrywane.



PFRON wyjaśnia zasady pomocy de minimis przy refundacji składek ZUS

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych przedstawił szczegółowe wyjaśnienia dotyczące zaświadczeń o pomocy de minimis, które są szczególnie istotne w kontekście tzw. „wakacji składkowych” w ZUS.

Jak informuje PFRON, refundacja składek ZUS dla przedsiębiorców z niepełnosprawnością stanowi pomoc de minimis, co wiąże się z obowiązkiem wydawania odpowiednich zaświadczeń. Ze względu na miesięczny system składania wniosków o refundację, zaświadczenia są wystawiane oddzielnie za każdy miesiąc. Beneficjenci muszą przechowywać te dokumenty przez minimum 3 lata, gdyż mogą być one wymagane przy ubieganiu się o inne formy wsparcia.

PFRON zwraca szczególną uwagę na rozróżnienie między różnymi formami pomocy. O ile refundacja składek ZUS jest klasyfikowana jako pomoc de minimis, to dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych, choć jest pomocą publiczną, nie wchodzi w zakres pomocy de minimis i nie wymaga odpowiednich zaświadczeń.

W związku z wprowadzeniem „wakacji składkowych” od listopada 2024 roku, PFRON przypomina o istotnych kwestiach związanych z dokumentowaniem otrzymanej pomocy. Ponieważ nowa ulga w ZUS również stanowi pomoc de minimis, wnioskujący muszą udokumentować całość otrzymanej pomocy z ostatnich 3 lat. Łączna kwota tej pomocy nie może przekroczyć 300 tys. euro.

Fundusz wskazuje praktyczne rozwiązanie dla przedsiębiorców, którzy nie posiadają wszystkich zaświadczeń – mogą oni skorzystać z bazy SUDOP (System Udostępniania Danych o Pomocy Publicznej). Baza ta zawiera kompletne informacje o udzielonej pomocy, gdyż wszystkie podmioty udzielające wsparcia mają obowiązek raportowania do UOKiK.

PFRON zaleca, aby nie czekać z weryfikacją otrzymanej pomocy do ostatniej chwili. W przypadku dużej liczby wniosków o duplikaty zaświadczeń, czas oczekiwania może uniemożliwić

liwić terminowe złożenie wniosku o „wakacje składkowe”. Dlatego Fundusz rekomenduje korzystanie z bazy SUDOP oraz systematyczne archiwizowanie otrzymywanych zaświadczeń. W przypadku gdy liczba otrzymanych świadczeń przekracza możliwości wykazania ich we wniosku do ZUS, PFRON zaleca bezpośredni kontakt z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych w celu ustalenia właściwego sposobu dokumentowania pozostałych świadczeń.



Koszty badań medycyny pracy nie wliczają się do podstawy składek

Koszty abonamentu za świadczenia medyczne, tj. badań związanych z medycyną pracy i profilaktyką zdrowotną, nie stanowią podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne pracowników.

W najnowszej interpretacji indywidualnej ZUS wyjaśnił istotną kwestię dotyczącą kosztów badań z zakresu medycyny pracy i ich wpływu na podstawę wymiaru składek ubezpieczeniowych. Zgodnie ze stanowiskiem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, wydatki ponoszone przez pracodawcę na badania wstępne, okresowe i kontrolne pracowników nie stanowią podstawy do naliczania składek na ubezpieczenia społeczne. Jak wynika z interpretacji wydanej przez lubelski oddział ZUS (sygn. DI/200000/43/1010/2024), kluczowe znaczenie ma fakt, że to pracodawca jest zobowiązany do ponoszenia pełnych kosztów badań w zakresie medycyny pracy i profilaktyki zdrowotnej. Co więcej, wartość tych badań nie jest traktowana jako przychód pracownika ze stosunku pracy.

Podstawą prawną takiego stanowiska są przepisy Kodeksu pracy, a dokładnie art. 229 § 6, który jednoznacznie wskazuje, że badania wstępne, okresowe i kontrolne przeprowadzane są na koszt pracodawcy. Dodatkowo, pracodawca zobowią-

zany jest do ponoszenia innych kosztów profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami, które są niezbędne ze względu na warunki pracy. ZUS w swojej interpretacji odniósł się również do kwestii składki zdrowotnej. Zgodnie z art. 81 ust. 1 ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, koszty badań medycyny pracy nie będą również wliczane do podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne. Jest to konsekwencja faktu, że przy ustalaniu podstawy wymiaru składek zdrowotnych dla pracowników stosuje się te same zasady, co przy składkach na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

Interpretacja ta ma istotne znaczenie praktyczne dla pracodawców, którzy zapewniają swoim pracownikom abonamenty medyczne obejmujące badania z zakresu medycyny pracy. Potwierdza ona, że koszty tych świadczeń nie zwiększają podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne pracowników. Warto podkreślić, że stanowisko ZUS opiera się na kompleksowej analizie przepisów, w tym ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.



W ramach medycyny pracy będzie wykonywanych więcej badań

↓ Wiceminister zdrowia Wojciech Konieczny przedstawił plany na nowy, powiększony pakiet badań pracowniczych. Poszerzony ma być zakres wykonywanych badań. Wzbogaci się on o lipidogram (ustali poziom lipidów we krwi), glikemię (ustali poziom cukru we krwi) oraz określi wskaźnik BMI. Pakiet badań zostanie też poszerzony o mammografię i cytologię u kobiet oraz badania antygenu PSA u mężczyzn, co ma umożliwić wczesne wykrywanie raka piersi, szyjki macicy i prostaty. Obecnie pakiet badań pracowniczych obejmuje podstawową diagnostykę. Lekarz wykonuje badania osłuchowe, mierzy ciśnienie krwi, zleca również podstawowe badania krwi. Obecnie badania profilaktyczne finansowane są przez

pracodawców. Po zmianie również tak będzie, jednak z wyjątkiem badań związanych z profilaktyką raka, które finansowane będą ze środków NFZ. Zmiany miałyby wejść w życie już na początku 2025 roku.

Kolejne zmiany w zasadach opłacania składki zdrowotnej przedsiębiorców

↓ Po zwolnieniu z obowiązku opłacania składki zdrowotnej z dochodu ze sprzedaży majątku trwałego przedsiębiorcy mogą spodziewać się kolejnych zmian. W drugim etapie, zapowiedzianym przez Ministra Finansów, zmieniona ma być wysokość minimalnej składki zdrowotnej. Dziś liczona jest ona od podstawy, którą stanowi minimalne wynagrodzenie. Po zmianie podstawą naliczania składki byłoby 75% minimalnego wynagrodzenia. Ta zmiana miałaby obowiązywać już od 2025 roku. Jej przyjęcie oznaczałoby, że minimalna składka zdrowotna w 2025 roku wyniosłaby nie 419,94 zł (według obecnych zasad), ale 314,95 zł. W 2026 roku skład-

ka dla najmniejszych przedsiębiorców miałaby z kolei zostać obniżona z 9 do 4,5%.

Ministerstwo pracy zapowiada zmiany w definicji mobbingu

↓ W resorcie pracy przygotowywana jest ustawa, która doprecyzuje definicję mobbingu - poinformowała 9 listopada minister rodziny, pracy i polityki społecznej. W ciągu miesiąca projekt ustawy powinien zostać przesłany do wykazu prac legislacyjnych i programowych rządu. Resort nie ujawnił jednak, na czym konkretnie zmiany w definicji miałyby polegać. Obecna wersja definicji mobbingu obowiązuje od 21 lat.

JPK CIT na początku bez ewidencji środków trwałych

↓ Jak wynika z opublikowanego w listopadzie projektu rozporządzenia, Ministerstwo Finansów wprowadzi zwolnienie z obowiązku przesyłania danych z ewidencji środków trwałych oraz wartości niematerialnych i prawnych w pierwszym roku obowiązywania JPK CIT. Przepisy te miałyby obowiązywać od 1 stycznia 2025



roku. Celem ich wprowadzenia jest odciążenie podatników w pierwszym roku obowiązywania nowych obowiązków ewidencyjnych z zakresu JPK w CIT, jak również wydłużenie czasu podatników na dostosowanie systemów finansowo-księgowych do prawidłowej realizacji tych obowiązków.

BHP stanie się jednym z elementów raportowania ESG

↓ Sejm pracuje nad ustawą wdrażającą unijną Dyrektywę CSRD, która wprowadza ujednolicone standardy raportowania ESG w Polsce. Jednym z elementów podlegających raportowaniu jest BHP. Bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP) to kluczowe elementy raportowania ESG w filarach „S” (Społeczeństwo) oraz „G” (Ład korporacyjny). W nowelizacji podkreślono rolę BHP w mini-

malizacji ryzyka operacyjnego i zwiększeniu satysfakcji pracowników, co przekłada się na zaufanie interesariuszy. Organizacje będą zobowiązane do monitorowania działań prewencyjnych oraz systematycznego wdrażania audytów i procedur bezpieczeństwa, co przyczyni się do podniesienia standardów w polskich firmach.

Polskie przepisy o globalnym podatku wyrównawczym już uchwalone

↓ Ustawa wdrażająca globalny podatek wyrównawczy została już uchwalona i trafiła do podpisu prezydenta. Nowym podatkiem będą objęte grupy kapitałowe, których skonsolidowane przychody przekroczą rocznie próg ustawowy na poziomie 750 mln euro. Jeśli efektywny poziom opodatkowania danej grupy w określonej jurysdykcji będzie niższy niż 15 proc., grupa zapłaci daninę. Celem ustawy jest wdrożenie globalnych zasad przeciwdziałania erozji podstawy opodatkowania (zasad GloBE) - głównej części tzw. Filaru II OECD. Na początku października Komisja Europejska zaskarżyła Polskę do

Trybunału Sprawiedliwości UE w związku z niewdrożeniem reformy, co należało zrobić do końca 2023 roku.

Ogłoszenie rekrutacyjne jest zaproszeniem do negocjacji umowy

↓ Ogłoszenia rekrutacyjne skierowane do nieokreślonego z góry adresata są w istocie zaproszeniem do zawarcia (wynegocjowania) umowy o pracę. Nie należy takiego ogłoszenia traktować jako wiążącej oferty zatrudnienia danego kandydata – wyjaśniła Państwowa Inspekcja Pracy, odpowiadając na pytanie, czy warunki zatrudnienia określone w zawieranej z pracownikiem umowie o pracę muszą w sposób niezmienny odpowiadać warunkom przedstawionym w ogłoszeniu rekrutacyjnym. PIP podkreśla, że nie należy takiego ogłoszenia traktować jako wiążącej oferty zatrudnienia danego kandydata.

Od stycznia wyższe świadczenie pielęgnacyjne

↓ Z obwieszczenia ministra rodziny, pracy i polityki społecznej z 6 listopada 2024 r. w sprawie wysokości świadczenia pielęgnacyjnego w roku 2025 (M.P. z 2024 r., poz. 967) wynika, że świadczenie pielęgnacyjne w 2025 roku wyniesie 3287 zł. To o 299 zł więcej niż obecnie (2988 zł). Wskaźnikiem corocznej waloryzacji świadczenia pielęgnacyjnego jest procentowy wzrost minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego 1 stycznia w roku, w którym jest waloryzacja, w stosunku do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, które obowiązywało 1 stycznia w poprzednim roku.



Ważne interpretacje i orzeczenia

Nieodpłatne udostępnienie pracowników jest opodatkowane VAT

➡ Wojewódzki Sąd Administracyjny w Łodzi orzekł w wyroku z 25 września 2024 r. (sygn. akt I SA/Łd 506/24), że udostępnianie własnych pracowników innemu podmiotowi podlega opodatkowaniu VAT. Podkreślono też, że bez znaczenia jest fakt w tym przypadku fakt, że pracodawca nie może odliczyć VAT naliczonego od wynagrodzeń zatrudnionych. Jak wyjaśnił uzasadniając swoje orzeczenie NSA, zatrudniając własnych pracowników, podatnik nie odlicza żadnego podatku naliczonego. Nie nabywa usług polegających na własnej pracy zatrudnionych, a pracownicy nie wystawiają mu faktur, ponieważ nie są podatnikami w rozumieniu art. 15 ustawy o VAT.

Kawa, owoce i ciastka dla współpracowników można zliczyć do kosztów

➡ Dyrektor Krajowej Administracji Skarbowej opublikował 11 października 2024 r. zmienioną interpretację (nr DOP4.8221.8.2021.CPXV), w której uznał, że pracodawca może zaliczyć do swoich kosztów poczęstunku zarówno dla pracowników, jak i osób współpracujących z firmą na podstawie umów cywilnoprawnych. To zmiana dotychczasowej linii interpretacyjnej po stronie KAS, która opierała się na uznaniu, że wydatki takie mają charakter kosztów reprezentacji. W sprawie, która była przedmiotem interpretacji, spółka udostępniała współpracownikom (podobnie jak pracownikom) m.in. wodę mineralną, kawę, herbatę, mleko, cukier, warzywa i owoce, ciastka i soki. W interpretacji uznano, że wydatki na zakup artykułów spożywczych opisanych w przedstawionym we wniosku stanie faktycznym, zarówno w zakresie, w jakim dotyczą „pracowników”, jak i „współpracowników” spełniają przesłanki zaliczenia do kosztów uzyskania przychodów.

Informacja o ciąży możliwa nawet 14 miesięcy po wypowiedzeniu

➡ Ujawnienie w toku postępowania sądowego w sprawie z odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę nowej okoliczności, jaką jest ciąża pracownicy w okresie biegnącego wypowiedzenia, nie stanowi zmiany powództwa i dlatego nie jest ograniczone

terminem 21 dni przewidzianych do złożenia odwołania do sądu (art. 264 kodeksu pracy) wynika z uchwały Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z 17 października 2024 r. (sygn. akt III PZP 1/24). Sąd Najwyższy uznał, że nie doszło do zmiany powództwa poprzez poinformowanie sądu o ciąży w okresie wypowiedzenia. W tym wypadku nastąpiła zmiana podstawy faktycznej, bo wcześniej powódka twierdziła, że przyczyna wypowiedzenia nie była prawdziwa. Doszło zatem do rozszerzenia powództwa. W konsekwencji naruszono art. 177 kodeksu pracy, który przewiduje, że w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z tą pracownicą lub tym pracownikiem.

Jeśli pracodawca płaci za taksówkę, pracownik ma przychód

➡ Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej wyjaśnił w interpretacji indywidualnej z 4 października 2024 r. (nr 0113-KD IPT2-3.4011.492.2024.2.GG), że przepisy Kodeksu pracy nie nakazują zapewniania pracownikom bezpłatnego przewozu taksówkami do miejsca pracy i z niego. Jeśli więc zatrudniony skorzysta z przejazdu dobrowolnie, to uzyskuje z tego tytułu podatkowy przychód. Ma tak być dlatego, że jest to dla niego wymierna korzyść w postaci uniknięcia wydatków, które musiałby ponieść, skoro zdecydował się na zatrudnienie w firmie, która świadczy usługi również w nocy. W rozpatrywanej sprawie, spółka z uwagi na obsługiwanie klientów przez całą dobę i w trosce o bezpieczeństwo swoich podwładnych pracujących w nocy, spółka opłaca im koszty podróży taksówką z biura do domu. Warunki zwrotu zostały określone w wewnętrznej polityce firmy.

O zwolnieniu lekarskim trzeba powiadomić pracodawcę bez zbędnej zwłoki

➡ Pracownik powinien niezwłocznie powiadomić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie trwania swojej nieobecności w pracy. Niewywiązanie się z tego obowiązku wskutek rażącego niedbalstwa stanowi ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego i uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika – uznał sąd rejonowy w Szczecinie (sygn. akt IX P 280/22, wyrok nieprawomocny). Sąd podkreślił, że jeżeli pracownik ma świadomość, że jego nieobecność będzie mieć bezpośredni wpływ na organizację pracy, to jest obowiązany niezwłocznie, czyli bez zbędnej zwłoki, zawiadomić o tym pracodawcę.

Kalendarium (najważniejsze terminy)

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



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



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





- ✓ Przekazanie do PFRON przez osoby niepełnosprawne prowadzące działalność gospodarczą wniosku o refundację zapłaconych składek emerytalno-rentowych za wrzesień 2024 r.
- ✓ Przekazanie (drogą elektroniczną) naczelnikowi urzędu skarbowego informacji o cenach transferowych za 2023 r. przez podmioty powiązane, których rok podatkowy pokrywa się z rokiem kalendarzowym
- ✓ Złożenie informacji o umowach zawartych z nierezydentami ORD-U za 2023 r. przez podatników, których rok podatkowy pokrywa się z rokiem kalendarzowym



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



- ✓ Wpłata zryczałtowanego podatku dochodowego pobranego w listopadzie 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 listopadzie 2024 r.
- ✓ Złożenie deklaracji o wysokości dochodu z niezrealizowanych zysków (PIT-NZ i PIT-NZS) za listopad 2024 r.
- ✓ Złożenie deklaracji o wysokości dochodu z niezrealizowanych zysków CIT-NZ za listopad 2024 r. oraz wpłata podatku należnego wykazanego w tej deklaracji.
- ✓ Wpłata zryczałtowanego podatku dochodowego pobranego w listopadzie 2024 r. od należności wypłaconych zagranicznej osobie prawnej.



- ✓ Złożenie zgłoszenia INTRASTAT za listopad 2024 r.



- ✓ Wpłata składek ZUS za listopad 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.*