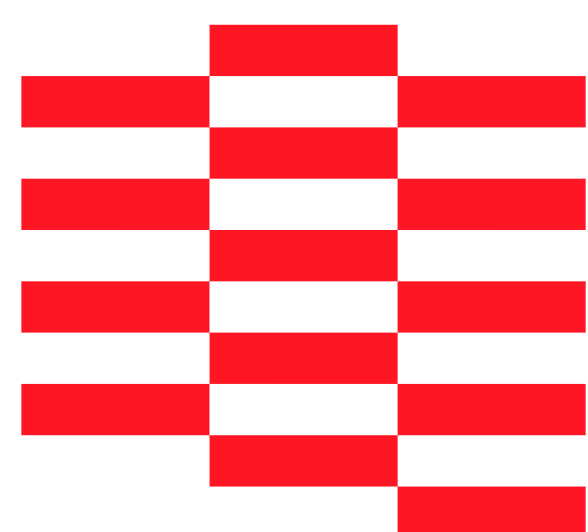




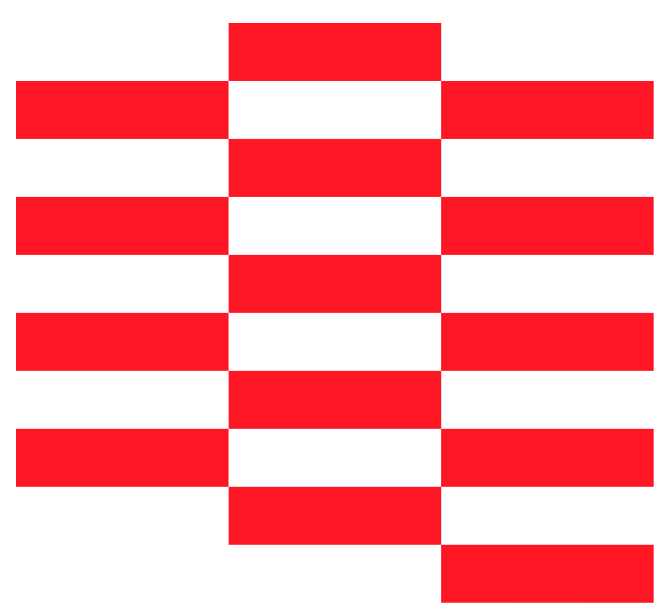
www.pracodawcyrp.pl

Miesięcznik

Pracodawców RP

f in   /pracodawcyrp

NR 11 / listopad 2024 (11)



Rafał Dutkiewicz

Prezes Pracodawców RP

WEKTORY 2024: RUSZYŁ NABÓR KANDYDATÓW DO 23. EDYCJI KONKURSU

Szanowni Państwo,

z ogromną przyjemnością ogłaszam, że ruszyła kolejna, 23. edycja konkursu Wektory! Wektor to prestiżowa nagroda przyznawana przez Pracodawców RP. Jej laureatami są osoby, organizacje i instytucje, które w szczególny sposób przyczyniają się do rozwoju polskiej gospodarki, polityki i kultury. Honorujemy tych, którzy przecierają szlaki, wprowadzając nowatorskie rozwiązania zmieniające naszą rzeczywistość. Wektor to więcej niż nagroda — to symbol wizji, odpowiedzialności społecznej i odwagi w poszukiwaniu nowych rozwiązań. Jest to unikalna platforma, która promuje ludzi i firmy napędzające pozytywne zmiany, rozwój oraz innowacje w Polsce.

Laureatów konkursu wybiera Kapituła, składająca się z autorytetów świata gospodarki, biznesu oraz przedstawicieli Pracodawców RP. Kapituła ocenia osiągnięcia nominowanych i decyduje, komu przypadnie zaszczyt otrzymania statuetki Wektora, Super Wektora lub Wektora Serca.

Serdecznie zapraszamy do udziału w tym niezwykłym wydarzeniu i do zgłaszania osób oraz firm, które swoją działalnością zasługują na ten zaszczytny tytuł.

Do zobaczenia na Gali Wektory 2024!

Wektory 2024





Maciej
Klóska

dyrektor generalny Pracodawców RP

PODSUMOWANIE DZIAŁAŃ PRACODAWCÓW RP

Ostatnie trzy miesiące działalności Pracodawców RP to okres dynamicznego rozwoju oraz intensywnych działań, które przyniosły wymierne efekty w wielu kluczowych obszarach. Dzięki wprowadzonym zmianom w strukturze organizacyjnej oraz wzmocnieniu naszych zespołów możemy dziś pochwalić się zwiększoną aktywnością, lepszą koordynacją działań oraz efektywniejszym wsparciem dla naszych członków. Chciałbym podkreślić wyjątkową rolę poszczególnych departamentów, które przyczyniły się do tych sukcesów.

Departament Analiz i Legislacji, stanowiący jeden z filarów naszej organizacji, aktywnie reagował na zmiany legislacyjne, które miały istotny wpływ na polskich przedsiębiorców. W ostatnich miesiącach skoncentrowaliśmy się na przeciwdziałaniu szkodliwym propozycjom prawnym, takim jak zmiany w podatku akcyzowym na wy-

roby tytoniowe, oraz nowym regulacjom dotyczącym zatrudniania cudzoziemców. Dzięki naszym intensywnym działaniom, w tym rozmowom z przedstawicielami Ministerstwa Finansów, a także resortu Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, udało się zmniejszyć negatywny wpływ tych przepisów na rynek pracy i przedsiębiorstwa. Zorganizowaliśmy szereg spotkań, w tym posiedzenie Platformy HR, podczas których zaproponowaliśmy konkretne zmiany w zakresie cyfryzacji Kodeksu Pracy, co ma szansę zrewolucjonizować zarządzanie zasobami ludzkimi w Polsce. Wzmocniliśmy także współpracę z głównym inspektorem pracy, co ma na celu wsparcie walki z nieuczciwą konkurencją oraz promowanie dobrych praktyk w zakresie prawa pracy.

Departament Analiz i Legislacji to nie tylko obrońca interesów przedsiębiorców, ale również proaktywny twórca rozwiązań, które odpowiadają wyzwaniom przyszłości. Z każdym kolejnym kwartałem widać, jak ogromny



wpływ mają nasze działania na kształtowanie polityki gospodarczej w Polsce. Z pełnym przekonaniem mogę stwierdzić, że wprowadzone zmiany w naszej organizacji uczyniły nas silniejszymi i efektywniejszymi w realizacji naszych celów, co bezpośrednio przekłada się na sukcesy naszych członków i rozwój polskiej gospodarki.

W tym samym okresie **Departament Relacji** odegrał kluczową rolę w rozwoju naszej organizacji poprzez pozyskanie nowych członków i zacieśnianie współpracy z firmami. Od sierpnia do października dołączyło do nas 15 nowych podmiotów, co świadczy o rosnącym zaufaniu przedsiębiorców do naszej organizacji. Zorganizowaliśmy dwa śniadania biznesowe, które stały się platformą wymiany doświadczeń oraz budowania wartościowych relacji między naszymi członkami. Nasze działania networkingowe przyczyniły się do zacieśnienia więzi między przedsiębiorcami oraz wzmocnienia współpracy w kluczowych obszarach działalności gospodarczej.

Departament Rynku Aptecznego kontynuował prace nad stabilizacją sektora farmaceutycznego, w tym poprzez organizację panelu dyskusyjnego na XXXIII Forum Ekonomicznym w Karpaczu, poświęconym analizie ustawy Apteka dla Aptekarza 2.0. Panel ten zgromadził kluczowych ekspertów, parlamentarzystów oraz przedstawicieli branży, którzy podzielili się swoimi opiniami na temat obecnych przepisów i ich wpływu na rynek apteczny.

Departament Funduszy Europejskich odnotował kilka istotnych sukcesów i uzyskał finansowanie na kluczowe projekty wspierające polskie

przedsiębiorstwa. Szczególnie znaczącym osiągnięciem było podpisanie umowy na realizację projektu ELENA, którego celem jest poprawa efektywności energetycznej firm. Projekt ten, finansowany w 90% przez Europejski Bank Inwestycyjny, otwiera nowe możliwości dla mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw w zakresie przygotowania dokumentacji technicznej niezbędnej do uzyskania finansowania ekologicznego. Dodatkowo uczestniczyliśmy także w EnergyDays w Katowicach, gdzie promowaliśmy ten projekt i zachęcaliśmy firmy do skorzystania z oferowanego wsparcia.

Departament Zdrowia również wyróżnił się w ostatnich miesiącach poprzez realizację wielu projektów. W ramach Platformy Medycyny Stylu Życia, której celem jest stworzenie listy potrzeb w obszarze medycyny stylu życia w miejscu pracy oraz dobrych praktyk jako propozycji rozwiązań systemowych w zakresie promocji zdrowia w miejscu pracy, odbyło się spotkanie z udziałem Wojciecha Koniecznego – sekretarza stanu w Ministerstwie Zdrowia, Marka Augustyna – wiceprezesa Narodowego Funduszu Zdrowia, prof. Jolanty Walusiak-Skorupy – dyrektora Instytutu Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi oraz ekspertów z dziedziny medycyny pracy. Zorganizowaliśmy także okrągły stół pt. „Prezydencja Polski w Radzie UE – innowacje dla bezpieczeństwa Polski i Europy”, w którym udział wzięła Katarzyna Kacperczyk – podsekretarz stanu w Ministerstwie Zdrowia oraz znakomici eksperci.

Podczas tegorocznego Forum Ekonomicznego panel Pracodawców RP pt. „Zdrowie wartością dla państwa – profilaktyka zdrowotna ma sens” otworzył ścieżkę Forum Ochrony Zdrowia. Dyskusja zaowocowała podpisaniem przez wszystkich panelistów rekomendacji dotyczących poprawy organizacji systemu ochrony zdrowia, które przekazaliśmy minister zdrowia

Podsumowanie działań departamentów

oraz przewodniczącym sejmowej i senackiej Komisji Zdrowia. W ramach projektu Zawodowo Zaszczepieni uruchomiliśmy punkt szczepień, w którym uczestnicy Forum Ekonomicznego mogli zaszczepić się przeciw grypie, krztuścowi, błonicy, tężcowi i polio. Ważnym działaniem było także zainicjowanie infolinii wsparcia psychologicznego dla osób poszkodowanych w czasie powodzi, co zrealizowaliśmy we współpracy z Medicover. Podczas Kongresu Wizja Zdrowia zainaugurowaliśmy projekt Pracodawców RP pt. „Po pierwsze kardiologia”. Z udziałem ekspertów klinicznych, decydentów, organizacji pacjenckich i przedstawicieli Pracodawców RP dyskutowaliśmy rekomendacje zawarte w dokumencie przygotowanym w ramach tego projektu.

Uczestniczyliśmy także w XX Forum Rynku Zdrowia, podczas którego w panelach dyskusyjnych z udziałem decydentów i profesjonalistów medycznych omawialiśmy kwestie dotyczące rozwoju opieki profilaktycznej. Nasi przedstawiciele mieli również okazję zabrać głos podczas Konferencji „Pacjent przede wszystkim”, zorganizowanej z okazji Światowego Dnia Walki z Rakiem. Ponadto dyrektor Departamentu Zdrowia Beata Rorant została powołana do Rady do spraw Zdrowia Publicznego przy ministrze zdrowia.

Departament Współpracy Międzynarodowej

Departament Współpracy Międzynarodowej rozpoczął nowy etap zagranicznej aktywności Pracodawców RP – misje gospodarcze, które organizujemy wspólnie z Polską Agencją Inwestycji i Handlu. Pierwsza z misji odbyła się we wrześniu w Mołdawii. Intensywny

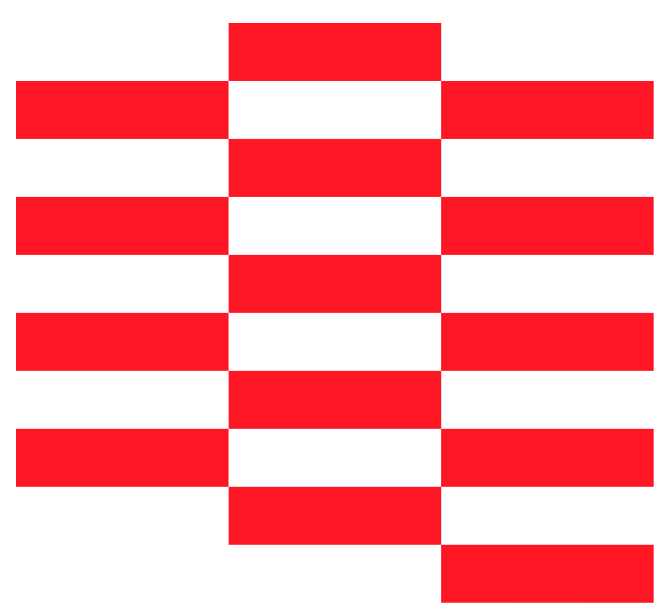
program spotkań przyniósł ciekawe propozycje inwestycyjne. Kolejne misje planowane są w 2025 roku, w Europie, Azji i Afryce. W listopadzie organizujemy dla członków Pracodawców RP spotkanie, na którym eksperci BGK, PAIH oraz PFR opowiedzą o mechanizmach finansowania eksportu oraz inwestycji zagranicznych.

We wrześniu Pracodawcy RP wyruszyli też z misją do Chin. Delegacja uczestniczyła w targach China ASEAN EXPO. Intensywnie przygotowujemy się do polskiej prezydencji w UE. Uczestniczymy w organizowanych w KPRM spotkaniach w formacie Rady Przedsiębiorców ds. Prezydencji, na których przedstawiamy też postulaty naszych członków. Podsumowaniem przygotowań Pracodawców RP do prezydencji będzie debata pod hasłem *human deal*, czyli jak polityka unijna ma z powrotem zbliżyć się do obywateli wspólnoty. Zorganizujemy ją 9 grudnia w Brukseli w siedzibie Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego.

Departament Komunikacji i Marketingu

Ostatnie miesiące były czasem intensywnej pracy nad wprowadzeniem nowej strategii komunikacji, mającej na celu jeszcze większą aktywizację naszych członków. Skupiliśmy się na wzmocnieniu relacji z odbiorcami poprzez bardziej spersonalizowane i interaktywne treści. Uruchomiliśmy również kampanie społecznościowe, angażujące członków w działania naszej organizacji.





Beata
Rorant

Dyrektor Departamentu Zdrowia

Lek. Paweł
Wdówik

Konsultant Krajowy w dziedzinie medycyny pracy

ZDROWIE I BEZPIECZEŃSTWO PRACOWNIKÓW JAKO ELEMENT DOBRZE ZAPLANOWANEJ STRATEGII ESG

Zdrowie pracowników jest jednym z kluczowych elementów strategii ESG (Environment, Social, Governance), gdyż stanowi fundament zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialnego inwestowania. Firmy, które koncentrują się na aspekcie społecznym („S”), nie tylko dbają o dobre warunki pracy i wspierają zdrowie zatrudnionych, ale także wywierają pozytywny wpływ na lokalne społeczności. Troska o zdrowie w miejscu pracy wzmacnia reputację firmy oraz przyciąga inwestorów ceniących etyczne i zrównoważone działania. Ale dziś pakiet medyczny to nie wszystko. Coraz częściej słyszymy o potrzebie wprowadzenia w miejscach pracy konkretnych, „szytych na miarę” programów profilaktyki zdrowotnej. Skąd bierze się

takie zapotrzebowanie i jak pracodawcy mogą odpowiedzieć na te potrzeby?

Lek. Paweł Wdówik, konsultant krajowy w dziedzinie medycyny pracy

To prawda, dziś pracownicy oczekują od pracodawców już dużo więcej niż tylko standardowych pakietów medycznych. Opieka medyczna od wielu lat jest standardem w wielu firmach, jednak tego typu działania koncentrują się na leczeniu, a nie zapobieganiu chorobom. Coraz więcej pracowników wie, że istotna jest profilaktyka i działania zapobiegawcze. Pracodawcy, którzy chcą pozyskać zaangażowanych i lojalnych kandydatów, nie powinni zastanawiać się, czy warto, lecz na jakie konkretne działania prozdrowotne postawić. Świadomi, odpowiedzialni pracodawcy dbają o zdrowie pracowników na równi z ich rozwojem i kompetencjami. Co bardzo ważne, angażując się w profilaktykę zdrowotną, wpływają na podniesienie jakości życia nie tylko osób zatrudnionych,



/pracodawcyrp



www.pracodawcyrp.pl

ale i ich rodzin. To z kolei przekłada się na zdrowie całego społeczeństwa. Należy jednak pamiętać, że dobre działania ukierunkowane na zdrowie to takie, które odpowiadają aktualnym potrzebom pracowników.

Co to w praktyce oznacza? Skąd pracodawca ma wiedzieć, w jakie konkretne działania się zaangażować?

Najważniejsze to przede wszystkim dobrze ocenić ryzyko zawodowe, ocenić czynniki szkodliwe i uciążliwe występujące na stanowiskach pracy. Ponadto warto również zwrócić uwagę na wiek pracowników i zagrożenie chorobami cywilizacyjnymi. Uwzględnić specyfikę pracy w firmie: tempo i sposób wykonywania pracy, poziom stresu pracowników, a także to, jakim przyszłym problemom zdrowotnym chcemy zapobiegać. To wszystko nie jest jednak takie proste, warto zatem korzystać z gotowych narzędzi, które wesprą w oszacowaniu ryzyka zdrowotnego, wskażą na konkretne interwencje i pozwolą tak zaplanować działania, aby były najlepiej dostosowane do potrzeb pracujących, a tym samym skuteczne. Takim narzędziem jest interaktywny Modelowy Program Profilaktyki i Edukacji w miejscu pracy.

Czy mógłby Pan przybliżyć założenia tego Programu?

Jest to narzędzie, które oferuje pracodawcom możliwość przygotowania kompleksowego programu profilaktyki zdrowotnej, dostosowanego do specyficznych potrzeb danej firmy. Program skupia się na trzech głównych filarach zdrowotnych: chorobach zakaźnych, chorobach cywilizacyjnych i chorobach układu ruchu. Narzędzie umożliwia

ocenę ryzyka na podstawie wystandaryzowanych pytań, daje odpowiedzi i prowadzi krok po kroku do przygotowania, a następnie wdrożenia właściwych działań edukacyjnych i profilaktycznych. Jest to bezpłatne i innowacyjne rozwiązanie, jakiego do tej pory jeszcze nie było.

Jakie działa Program?

Program można opracować w sześciu prostych krokach, zaczynając od identyfikacji zagrożeń zdrowotnych lub psychospołecznych w firmie. Następnie program wspiera w planowaniu działań organizacyjnych i edukacyjnych. Podpowiada, jak ocenić skuteczność i wprowadzić ewentualne poprawki. Finalnie otrzymujemy gotowy program profilaktyki zdrowotnej, dostosowany do indywidualnych potrzeb danej firmy.

Czy oprócz narzędzia pracodawcy mogą liczyć na dodatkową pomoc we wdrażaniu Programu?

W ramach projektu organizowane są warsztaty oraz oferowane jest indywidualne wsparcie opiekuna Programu, który odpowie na pytania techniczne i merytoryczne, pomoże ocenić ryzyko zdrowotne i opracować plan działań.

Gdzie zainteresowani mogą uzyskać więcej informacji?

Wszystkie szczegóły są dostępne na stronie Programu: www.profilaktyka-pracownika.pl. Zachęcam do zapoznania się z Modelowym Programem, aby dowiedzieć się, jak wdrożyć profilaktykę zdrowotną w swoim miejscu pracy i wzmacniać zdrowie pracowników.

Beata Rorant, dyrektor Departamentu Zdrowia Pracodawców RP

Dlaczego wdrażanie strategii ESG w obszarze zdrowie jest istotne dla firm?

W dzisiejszym, dynamicznie rozwijającym się środowisku biznesowym zrównoważony rozwój jest kluczowym elementem strategii korporacyjnych, a ESG centralnym

punktem tego podejścia. Unijna dyrektywa wymaga, aby już od bieżącego roku największe firmy, a od 2025 roku wszystkie duże przedsiębiorstwa raportowały zgodność z ESG, by zapewnić transparentność działań i wpływ na otoczenie. Zdrowie jest istotnym elementem zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialnego inwestowania. Firmy, które skupiają się na aspekcie społecznym, starają się tworzyć korzystne warunki pracy, dbać o zdrowie pracowników oraz wpływać pozytywnie na lokalne społeczności, odnoszą ogromne, wielopłaszczyznowe korzyści.

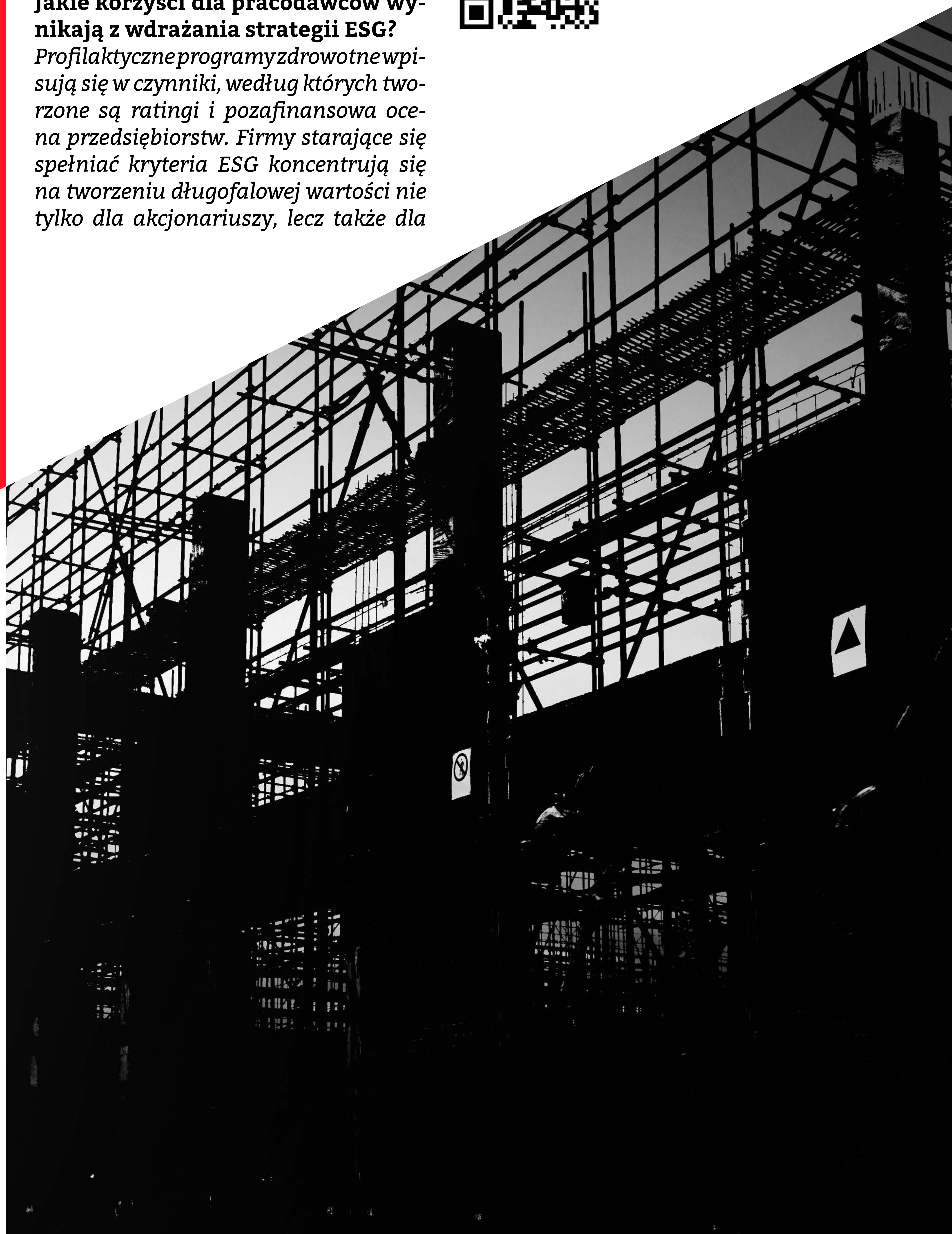
Jakie korzyści dla pracodawców wynikają z wdrażania strategii ESG?

Profilaktyczne programy zdrowotne wpisują się w czynniki, według których tworzone są ratingi i pozafinansowa ocena przedsiębiorstw. Firmy starające się spełniać kryteria ESG koncentrują się na tworzeniu długofalowej wartości nie tylko dla akcjonariuszy, lecz także dla

społeczności i środowiska. Troska o zdrowie pracowników wzmacnia reputację firmy oraz przyciąga inwestorów ceniących etyczne i zrównoważone działania. Korzyści z zaangażowania w zdrowie są niepodważalne – to niższe koszty absencji chorobowych, rentowny biznes, lojalny i zdrowy zespół.

Więcej informacji:

www.profilaktykapracownika.pl





Małgorzata Sokołowska

radca prawny

AI POD NADZOREM. PROJEKT USTAWY O SYSTEMACH SZTUCZNEJ INTELIGENCJI PRZEKAZANY DO KONSULTACJI

Projekt ustawy o systemach sztucznej inteligencji (RCL: druk nr UC71) jest pierwszym z serii krajowych aktów prawnych służących stosowaniu i przestrzeganiu rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1689 z dnia 13 czerwca 2024 r. w sprawie ustanowienia zharmonizowanych przepisów dotyczących sztucznej inteligencji oraz zmiany rozporządzeń (WE) nr 300/2008, (UE) nr 167/2013, (UE) nr 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 i (UE) 2019/2144 oraz dyrektyw 2014/90/UE, (UE) 2016/797 i (UE) 2020/1828 (akt w sprawie sztucznej inteligencji), zwanym dalej „rozporządzeniem 2024/1689” albo „aktem o AI”.

Akt o AI jest pierwszym kompleksowym aktem prawnym regulującym sektor sztucznej inteligencji w ramach regulacji jednolitego rynku UE, co wymaga od państw członkowskich oraz instytucji Unii Europejskiej skoordynowanych działań ustawodawczych, administracyjnych i organizacyjnych. Nadrzędnym zaś celem rozporządze-

nia 2024/1689 jest poprawa funkcjonowania rynku wewnętrznego przy jednoczesnym zapewnieniu wysokiego poziomu ochrony zdrowia, bezpieczeństwa, praw podstawowych zapisanych w Karcie Praw Podstawowych Unii Europejskiej, w tym demokracji, praworządności i ochrony środowiska, ochrony przed szkodliwymi skutkami systemów AI, a także wspierania innowacji w tym zakresie.

Projektowane przepisy mają nadać niezbędne kompetencje krajowym organom nadzoru rynku lub takie organy utworzyć, by umożliwić im skuteczne eliminowanie z rynku systemów sztucznej inteligencji, które nie spełniają wymogów ustanowionych w nowej regulacji. Projekt ustawy regulować będzie przyznanie nowych uprawnień nadzorczych, stworzenie mechanizmu skargowego, trybu wydawania decyzji w zakresie określenia kar i innych środków administracyjnych.

Przepisy ustawy będą miały zastosowanie do osób fizycznych, osób prawnych oraz jednostek organizacyjnych nieposiadających osobowości prawnej.

AI pod nadzorem

Z zakresu stosowania rozporządzenia 2024/1689 i ustawy zostały wyłączone sprawy związane z obroną narodową, sprawy będące w zakresie bezpieczeństwa wewnętrznego państwa oraz jego porządku konstytucyjnego, podstawowe badania naukowe, jak również badania prowadzone dla celów naukowych w związku z eksperymentem.

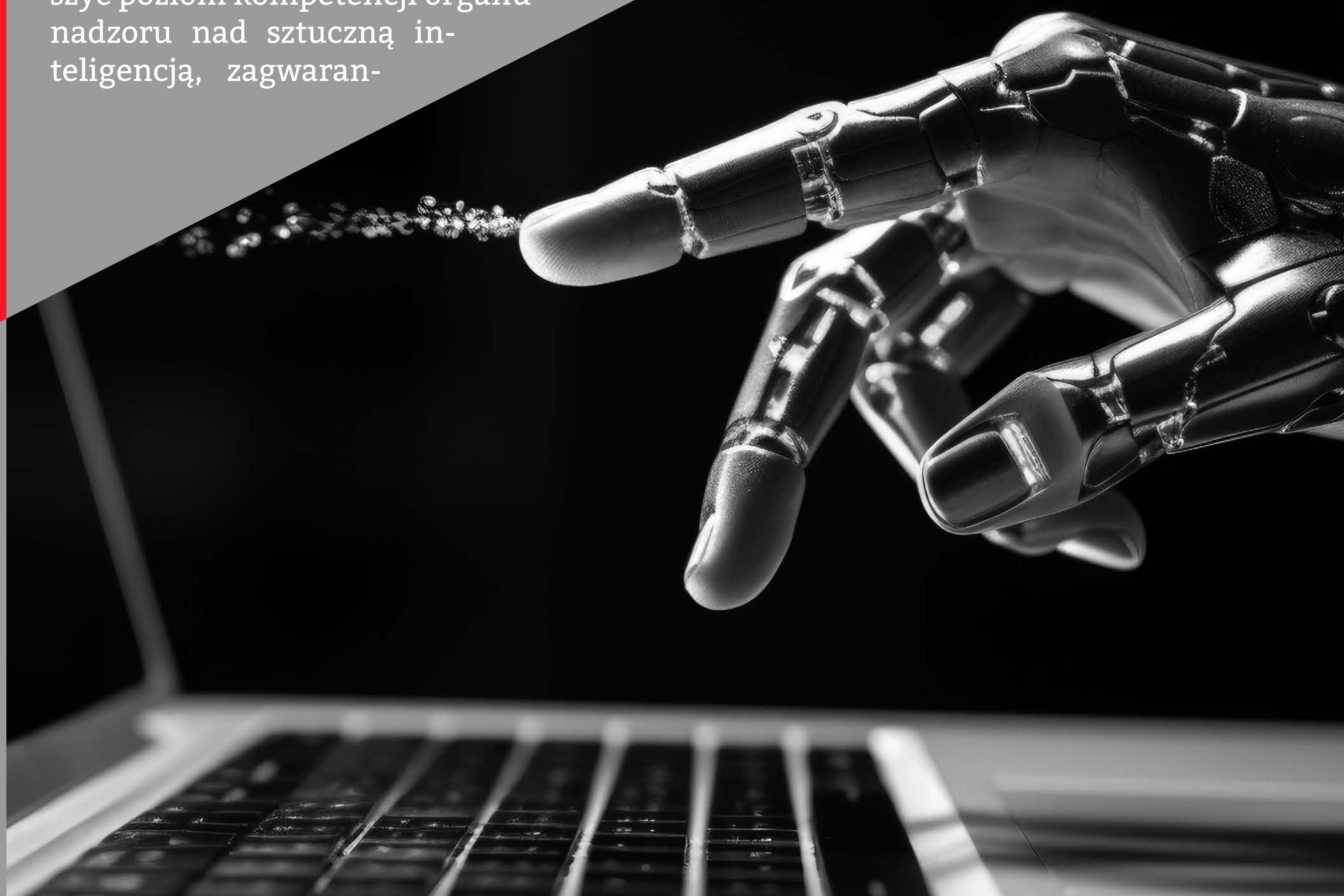
Projekt ustawy zakłada przede wszystkim utworzenie Komisji Rozwoju i Bezpieczeństwa Sztucznej Inteligencji, w której skład wejdą przedstawiciele dziewięciu instytucji kluczowych dla rozwoju sektora technologii sztucznej inteligencji:

- 1) ministra właściwego do spraw informatyzacji;
- 2) ministra powołanego w celu koordynowania działalności służb specjalnych, a w przypadku gdy nie został wyznaczony – Kancelarii Prezesa Rady Ministrów;
- 3) Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych;
- 4) Prezesa Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów;
- 5) Komisji Nadzoru Finansowego;
- 6) Rzecznika Praw Obywatelskich;
- 7) Rzecznika Praw Dziecka;
- 8) Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji;
- 9) Prezesa Urzędu Komunikacji Elektronicznej.

Aby w niektórych przypadkach zwiększyć poziom kompetencji organu nadzoru nad sztuczną inteligencją, zagwaran-

towano także możliwość udziału w pracach Komisji przedstawicieli (bez prawa głosu) innych podmiotów publicznych:

- 1) Kancelarii Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej;
- 2) Kancelarii Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej;
- 3) Kancelarii Senatu Rzeczypospolitej;
- 4) urzędu obsługującego Ministra Obrony Narodowej;
- 5) urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego;
- 6) urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw gospodarki;
- 7) Polskiego Centrum Akredytacji;
- 8) Polskiego Komitetu Normalizacyjnego;
- 9) Rady Dialogu Społecznego – strony pracowników;
- 10) Rady Dialogu Społecznego – strony pracodawców;
- 11) Biura Rzecznika Praw Pacjenta;
- 12) Biura Rzecznika Finansowego;
- 13) Biura Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców;
- 14) Państwowej Inspekcji Pracy;
- 15) Urzędu Patentowego Rzeczypospolitej Polskiej;
- 16) Biura Komisji Rozwoju i Bezpieczeństwa Sztucznej Inteligencji.





Projekt określa zadania Komisji, m.in.: sprawowanie kontroli przestrzegania przepisów ustawy i rozporządzenia 2024/1689; podejmowanie działań służących prawidłowemu funkcjonowaniu rynku wewnętrznego Unii Europejskiej; podejmowanie działań mających na celu wspieranie oraz monitorowanie rozwoju, innowacyjności i konkurencyjności w obszarze badań i stosowania systemów sztucznej inteligencji; wydawanie decyzji w sprawach naruszenia przepisów o systemach sztucznej inteligencji; podejmowanie działań mających na celu utworzenie piaskownic regulacyjnych.

Jako organ nadzoru rynku Komisja będzie rozpatrywała wnioski dotyczące zezwolenia na wprowadzenie do obrotu lub oddanie do użytku systemów AI wysokiego ryzyka, przyjmowała zgłoszenia dotyczące poważnych incydentów, rozpatrywała skargi składane przez osoby poddane działaniom systemów AI oraz współpracowała z instytucjami publicznymi, w tym organami nadzoru rynku, w postępowaniach związanych z wykorzystaniem takich systemów. Przepisy ustawy uregulują także tryb postępowania przed Komisją.

W celu zapewnienia koordynacji i wymiany informacji na temat sektora sztucznej inteligencji, przy Komisji ma zostać również powołana Społeczna Rada do spraw Sztucznej Inteligencji. Celem jej działania jest zapewnienie platformy, w której eksperci naukowcy, innowatorzy, przedsiębiorcy i przedstawiciele społeczeństwa obywatelskiego będą mogli swoją wiedzę wesprzeć Komisję. Do zadań Społecznej Rady będzie należało przede wszystkim wyrażanie opinii i stanowisk w sprawach przekazanych jej przez Komisję.

Komisja ma kontrolować przestrzeganie przepisów dotyczących AI – tych polskich i międzynarodowych. Będzie też decydować o **zezwole niach na wprowadzenie do obrotu lub oddanie do użytku systemów AI wysokiego ryzyka**, przyjmować zgłoszenia dotyczące poważnych incydentów, rozpatrywać skargi składane przez osoby poddane działaniom systemów AI oraz współpracować z instytucjami publicznymi, w tym organami nadzoru rynku, w postępowaniach związanych z wykorzystaniem takich systemów – czytamy w uzasadnieniu. Kontrole będą co do zasady zdalne, ale w razie potrzeby Komisja może też skontrolować przestrzeganie prawa w siedzibie podmiotu lub miejscu świadczenia działalności. Kary, które może nakładać, będą dość wysokie. Maksymalna przewidziana to 35 mln euro lub 7 proc. rocznego obrotu przedsiębiorcy.

AI pod nadzorem



Renata
Bem

dyrektor generalna UNICEF Polska

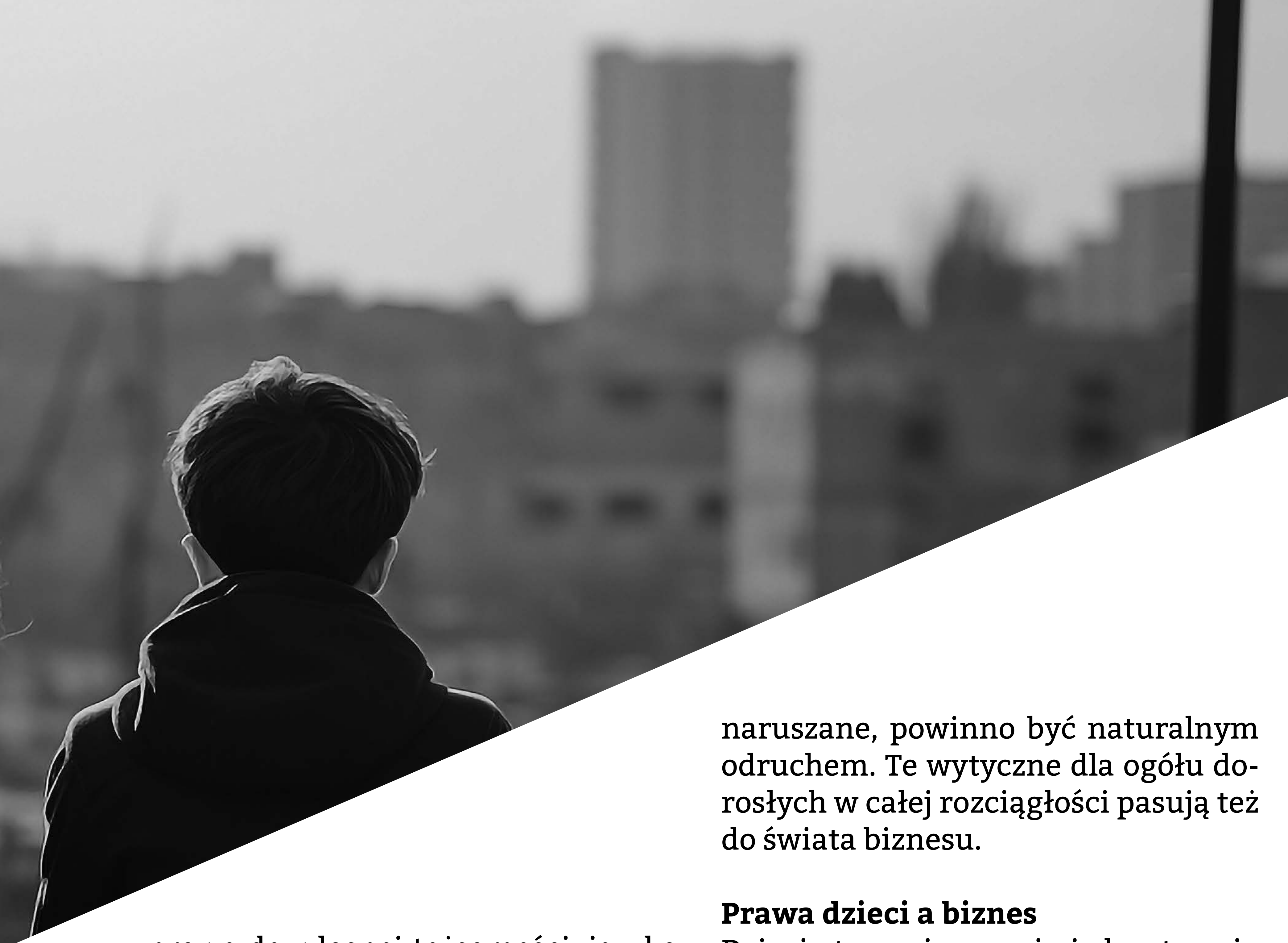
A JAK TWOJA FIRMA WSPIERA PRAWA DZIECKA?

Po 35 latach od uchwalenia Konwencji o prawach dziecka nadal nie wszędzie na świecie i nie zawsze są one przestrzegane. Pierwsze i całkiem oczywiste skojarzenie to strefy konfliktów i kryzysów humanitarnych. W Strefie Gazy i w Libanie, w Ukrainie, w Sudanie, na Haiti i w wielu innych regionach los tych, którzy powinni być szczególnie chronieni, bardzo często znajduje tragiczny finał. Ale jest też wiele miejsc, w których nawet w warunkach pokoju i stabilności

prawa najmłodszych są lekceważone, a ich wrażliwość i zależność od dorosłych bywa wykorzystywana.

Dnia 20 listopada, w 35. rocznicę uchwalenia Konwencji o prawach dziecka, obchodzimy Międzynarodowy Dzień Praw Dziecka. Warto podkreślić, że to Polska była inicjatorem tego najważniejszego dokumentu regulującego te zagadnienia.

Określa on katalog przysługujących najmłodszym praw, wśród których są między innymi: prawo do życia, zdrowia, edukacji, zabawy, do prywatności, opieki, wyrażania własnych opinii,



prawo do własnej tożsamości, języka, religii, do życia w bezpiecznym i niezagrażającym zdrowiu otoczeniu. Mówi też o ochronie przed przemocą czy wykorzystaniem seksualnym. Szczególna troska powinna przysługiwać najmłodszym w czasie wojny. Wśród zagrożeń, którym należy przeciwdziałać, w dokumencie znalazły się też wyzysk i niebezpieczna praca.

Nietrudno zauważyć, że za respektowanie przynajmniej części z powyższych punktów może być odpowiedzialny świat biznesu i że firmy mniej lub bardziej bezpośrednio mogą, a wręcz powinny, o te kwestie się troszczyć. Tym bardziej że dzieciom, podobnie jak wszystkim ludziom na świecie, niezależnie od wieku, płci, miejsca urodzenia, narodowości, religii i statusu społecznego, przysługują takie same prawa. Jednak ponieważ nie są jeszcze w pełni dojrzały i samodzielni, potrzebują ochrony i wsparcia nas, dorosłych.

W krajach wysoko rozwiniętych, takich jak Polska, istnieją mechanizmy zabezpieczające prawa dzieci. Czasem jednak zdarzają się sytuacje, gdy nie mogą one z nich w pełni korzystać lub gdy ich prawa są naruszane. Każdy z nas, dorosłych, powinien dbać o to, by dzieciom nie działo się krzywda. Reagowanie w sytuacjach, gdy dziecko jest krzywdzone lub gdy jego prawa są

naruszane, powinno być naturalnym odruchem. Te wytyczne dla ogółu dorosłych w całej rozciągłości pasują też do świata biznesu.

Prawa dzieci a biznes

Dzieci stanowią prawie jedną trzecią światowej populacji, a w wielu krajach to prawie połowa ludności. Nieuniknione jest, że biznes, czy to mały, czy duży, będzie wchodził z nimi w interakcje i wpływał na ich życie, zarówno bezpośrednio, jak i pośrednio.

Dzieci są kluczowymi interesariuszami biznesu – jako konsumenci, członkowie rodzin pracowników, a także jako przyszli pracownicy i liderzy biznesu. Jednocześnie są kluczowymi członkami społeczności i środowisk, w których działa biznes. Co więcej, na każdym kroku pokazują, że mogą dostarczyć ważnych alternatywnych punktów widzenia i wnieść cenny wkład merytoryczny w projekty z różnych dziedzin.

W 2012 roku UNICEF wraz z partnerami opracował zasady, którymi powinien kierować się biznes w swojej działalności, aby przestrzegać praw dzieci. Są przeznaczone dla wszystkich przedsiębiorstw, międzynarodowych i lokalnych, niezależnie od ich wielkości, sektora, lokalizacji, własności i struktury.

Zostały opracowane w konsultacji z dziećmi, biznesem, inwestorami, związkami zawodowymi, krajowymi instytucjami praw człowieka oraz społeczeństwami obywatelskimi, rządami, środowiskami akademickimi, jednost-

A jak twoja firma wspiera prawa dziecka?

kami ONZ, ekspertami ds. praw dziecka i ekspertami biznesowymi.

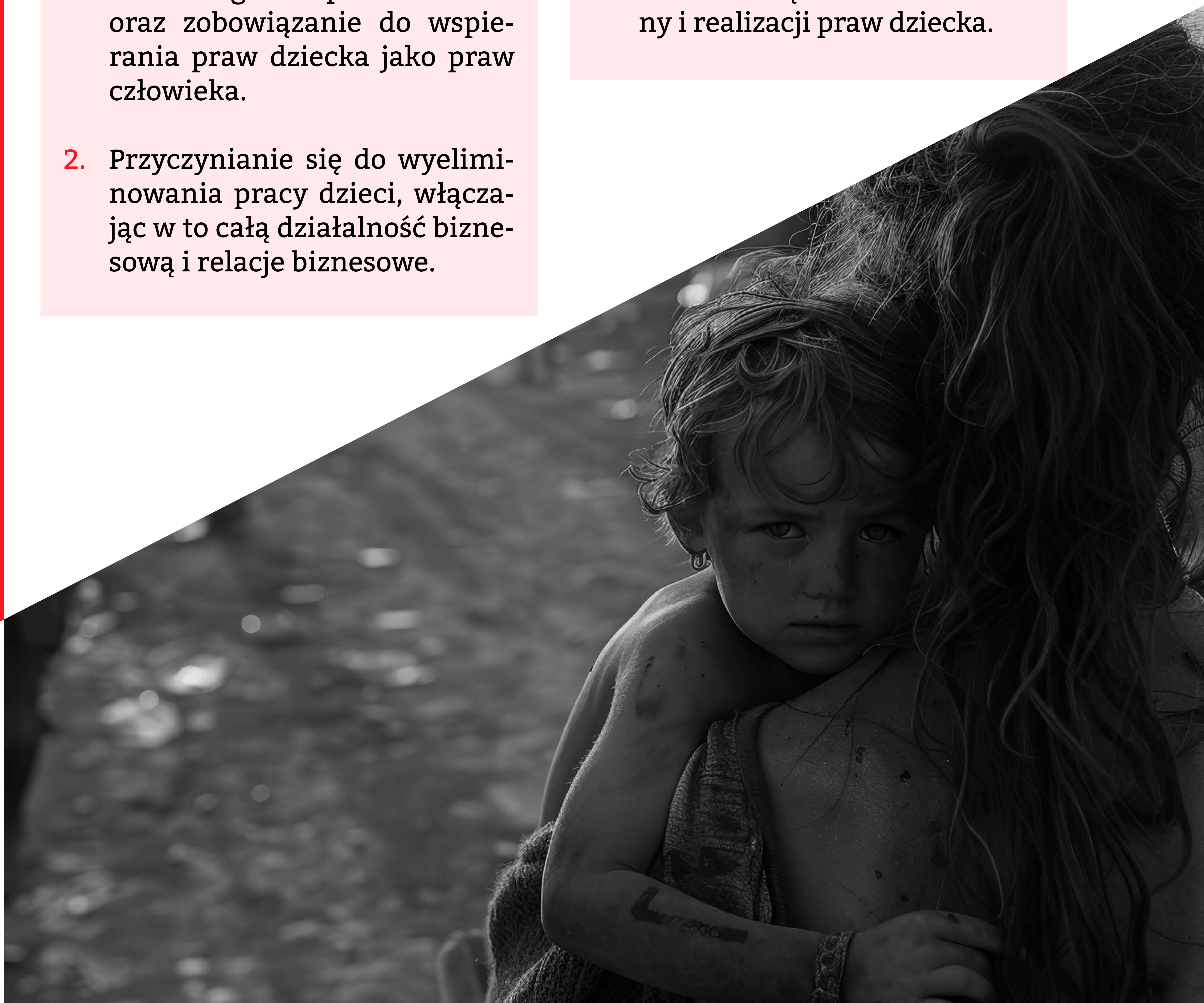
Wzywają one przedsiębiorstwa do poszanowania i wspierania praw dziecka we wszystkich swoich działaniach i relacjach biznesowych, w tym w miejscu pracy, rynku, społeczności i środowisku. Firmy przede wszystkim powinny zapobiegać i przeciwdziałać wszelkim negatywnym wpływom ich aktywności na prawa człowieka w odniesieniu do dzieci.

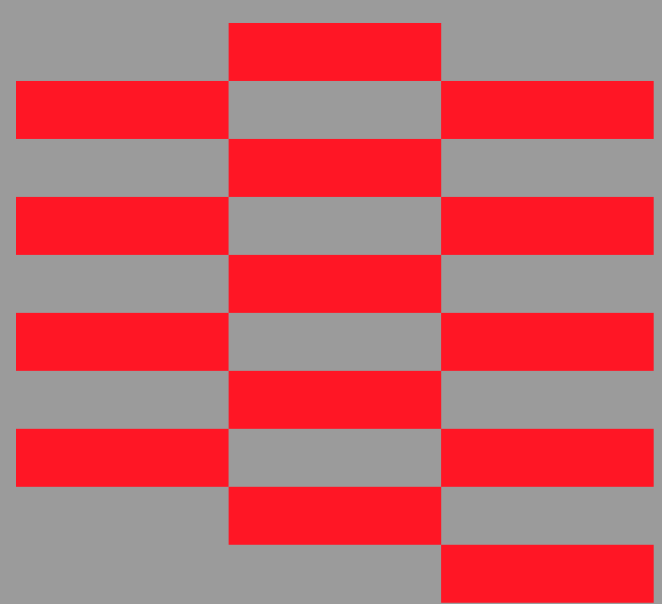
Pracodawcy nie tylko mogą, ale wręcz muszą kierować się tymi zasadami w codziennym działaniu. Jeśli nie do końca wiedzą, jak to robić, albo czy ich działania wpisują się w dekalog przedsiębiorcy, pomocna może być współpraca z UNICEF Polska. Jako organizacja stojąca na straży praw i dobrostanu najmłodszych dysponuje odpowiednią wiedzą i zasobami, aby efektywnie edukować i wspierać biznes w respektowaniu wytycznych dotyczących praw dzieci.

PRAWA DZIECKA – DEKALOG PRZEDSIĘBIORCY:

1. Przestrzeganie praw dziecka oraz zobowiązanie do wspierania praw dziecka jako praw człowieka.
2. Przyczynianie się do wyeliminowania pracy dzieci, włączając w to całą działalność biznesową i relacje biznesowe.

3. Zapewnianie godnej pracy młodym pracownikom, rodzicom i opiekunom dzieci.
4. Zapewnianie ochrony i bezpieczeństwa dzieci w trakcie wszelkich podejmowanych działań i we wszystkich obiektach należących do przedsiębiorstwa.
5. Gwarantowanie, że produkty i usługi przedsiębiorstwa są bezpieczne dla dzieci.
6. Prowadzenie działań marketingowych i reklamowych w poszanowaniu praw dziecka.
7. Przestrzeganie praw dziecka w odniesieniu do środowiska oraz pozyskiwania i wykorzystania ziemi.
8. Przestrzeganie i wspieranie praw dziecka w odniesieniu do środków bezpieczeństwa.
9. Pomaganie w ochronie dzieci poszkodowanych podczas kryzysów humanitarnych.
10. Wspieranie wysiłków społeczeństwa i rządów na rzecz ochrony i realizacji praw dziecka.





Agnieszka
Nadolna

radca prawny w Filipiak Babicz Legal sp.k.

Oliwia
Szatkowska

asystentka prawna w Filipiak Babicz Legal sp. k.

JAK REAGOWAĆ NA FAKE NEWSY I DEEPFAKI

W dobie Internetu i mediów społecznościowych, a także dynamicznego rozwoju nowych technologii, w tym systemów wykorzystujących sztuczną inteligencję, ryzyko wystąpienia poważnego kryzysu wizerunkowego jest szczególnie wysokie. Zarówno fake newsy (fałszywe informacje), jak i deepfaki (wygenerowane lub manipulowane przez sztuczną inteligencję obrazy, treści dźwiękowe lub treści wideo, sprawiające wrażenie rzeczywistych) mogą się błyskawicznie rozprzestrzeniać i negatywnie wpływać na reputację firm oraz osób nimi zarządzających. Szczególnie niebezpieczne są treści deepfake'ów, których weryfikacja pod kątem autentyczności stanowi istotne wyzwanie. W związku z tym istotne jest, aby być przygotowa-

nym na szybkie i skuteczne reagowanie na wszelkie tego rodzaju treści.

Poniżej przedstawiamy działania, które pozwolą efektywnie zarządzać sytuacjami kryzysowymi i minimalizować ich negatywne skutki.

1. Natychmiastowa i adekwatna reakcja

W momencie, gdy przedsiębiorca dowie się o krążących w sieci fake newsach lub o istnieniu deepfake'ów, powinien jak najszybciej podjąć odpowiednie kroki. W tym celu zaleca się:

- **Opublikowanie oświadczenia**

Gdy zostanie wykryty fake news lub deepfake, podmiot dotknięty naruszeniem powinien

[/pracodawcyrp](#)



www.pracodawcyrp.pl



dać oficjalne oświadczenie na swoich kanałach społecznościowych, stronie internetowej oraz w mediach. W zwięzłym i rzeczowym komunikacie należy jednoznacznie wskazać, że rozpowszechniane informacje są nieprawdziwe, oraz zaprezentować fakty. W przypadku deepfake'ów istotne jest wyjaśnienie, że materiały zostały zmanipulowane za pomocą systemów opartych na sztucznej inteligencji i sytuacje w nich przedstawione nie mają odzwierciedlenia w rzeczywistości. Przekaz oświadczenia powinien być jasny, konkretny i pozbawiony emocji.

- **Zgłoszenie treści na platformach**

Warto pamiętać o możliwości zgłoszenia treści bezpośrednio na platformach, na których są one publikowane. Zgodnie z obowiązującymi regulacjami platformy cyfrowe mają obowiązek udostępnić użytkownikom łatwo dostępne narzędzia do zgłaszania szkodliwych lub nielegalnych materiałów, takich jak fałszywe informacje, zmanipulowane obrazy czy materiały wideo. W przypadku potwierdzenia naruszenia przepisów platformy powinny usunąć lub zablokować takie treści.

- **Kontakt z autorem fake newsa lub deepfake'a**

Jeżeli źródło fake newsa lub deepfake'a jest znane, dobre rezultaty można osiągnąć poprzez bezpośredni kontakt z osobami lub mediami, które

odpowiadają za publikację fake newsa lub deepfake'a. Warto zwrócić się z prośbą o usunięcie fałszywych informacji bądź zmanipulowanych treści oraz opublikowanie sprostowania. Jeśli autor nie zareaguje na kontakt, nie przystanie na polubowną próbę rozwiązania sytuacji albo jest nieznany, wówczas należy podjąć dalsze i zdecydowane kroki prawne.

Powyższe działania warto podjąć jednocześnie. Jeżeli nie odniosą one oczekiwanych rezultatów albo gdy fake newsy lub treści deepfake'ów już wywołały poważne konsekwencje, takie jak szkody wizerunkowe bądź straty finansowe, niezbędne może być podjęcie poniższych czynności.

2. Zastosowanie odpowiednich środków prawnych

- **Przedsądowe wezwanie (tzw. *cease and desist letter*)**

W praktyce efektywną metodą pozwalającą na zablokowanie dostępu do deepfake'ów jest skierowanie oficjalnego, przedsądowego wezwania do ich autora z wyraźnym żądaniem usunięcia materiałów oraz opublikowania sprostowania. Pisma te, przygotowane przez prawnika, wywołują u odbiorcy tzw. efekt mrożący i skłaniają do refleksji nad opublikowanymi materiałami. Ważne jest, żeby wskazać ramy czasowe na zastosowanie się do wezwania i zastrzec, że brak reakcji będzie skutkował niezwłocznym skierowaniem sprawy do sądu.

- **Powództwo cywilne**

W świetle polskiego prawa osoba dotknięta fake newsami bądź deepfake'ami (zarówno spółka,



jak i osoba fizyczna, w tym prowadząca działalność gospodarczą) może sporządzić i wnieść do sądu **pozew**, korzystając z przepisów dotyczących ochrony dóbr osobistych (art. 23 i 24 Kodeksu cywilnego). Na ich podstawie można żądać:

- a) zaniechania działania (np. zaprzestania publikowania określonych treści),
- b) usunięcia skutków naruszenia (np. usunięcie opublikowanych treści),
- c) złożenia oświadczenia w odpowiedniej treści i formie (np. publikację przeprosin),
- d) odszkodowania – w przypadku wystąpienia szkody majątkowej,
- e) zadośćuczynienia – gdy opublikowane treści wywołały poczucie krzywdy, np. wpłynęły na reputację i postrzeganie przedsiębiorcy.

• Ścieżka karna – zawiadomienie organów ścigania

W skrajnych przypadkach fake newsy bądź treści deepfake'ów mogą stanowić przestępstwo. W takim przypadku należy zgłosić sprawę do prokuratury poprzez sporządzenie **zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa**.

Według **art. 212 Kodeksu karnego** osoba, która publikuje nieprawdziwe informacje mogące naruszyć reputację firmy, może zostać pociągnięta do odpowiedzialności karnej na podstawie przepisów o **zniesławieniu**. Zgodnie z **art. 216 Kodeksu karnego** w przypadku, gdy fałszywe informacje

mają formę obelżywą, przedsiębiorca może również skorzystać z przepisów dotyczących **znieważenia**. Kara za te czyny może wynosić nawet do roku pozbawienia wolności.

3. Zabezpieczenie wizerunku na przyszłość

Lepiej zapobiegać niż leczyć, dlatego aby uniknąć eskalacji problemów związanych z fake newsami i deepfake'ami, warto podjąć odpowiednie działania prewencyjne.

• Regularne monitorowanie treści

Szybka reakcja wymaga nieustannej czujności oraz systematycznego monitorowania. Aby skutecznie zareagować na fake newsy lub treści deepfake'ów, niezbędna jest świadomość ich istnienia. Dlatego szczególnie istotne jest systematyczne monitorowanie treści pojawiających się w mediach i Internecie, które pozwala na szybkie wykrycie potencjalnie szkodliwych informacji i podjęcie efektywnych działań, żeby zapobiec potencjalnym szkodom.

• Edukacja

Niezwykle ważna również jest **edukacja** całego zespołu, która pozwoli na





efektywne identyfikowanie podejrzanych treści. Równie istotne jest wprowadzenie **jednolitej procedury zgłaszania**, umożliwiającej wszystkim członkom zespołu natychmiastowe informowanie o wszelkich niepokojących materiałach. Taki system zapewni przedsiębiorcy pełną wiedzę na temat aktualnej sytuacji wizerunkowej oraz pozwoli na szybsze podjęcie adekwatnych działań.

- **Wsparcie zewnętrznych ekspertów**

Firmy zajmujące się zarządzaniem kryzysowym, PR czy reputacją online mogą pomóc przedsiębiorcom w szybkim reagowaniu na sytuacje kryzysowe oraz w łagodzeniu skutków związanych z fake newsami i deepfake'ami. Firmy te posiadają odpowiednie narzędzia oraz doświadczenie, które umożliwiają im skuteczne monitorowanie sytuacji, ocenę potencjalnych zagrożeń oraz szybką reakcję na zmieniające się okoliczności.

- **SEO**

W niektórych przypadkach, aby zminimalizować wpływ fake newsów i deepfake'ów, firmy zajmujące się pozycjonowaniem online mogą pracować nad poprawą wyników w wyszukiwarkach internetowych, aby pozytywne informacje o firmie wyparły te fałszywe.

- **Regularne publikowanie treści budujących zaufanie**

Opinie klientów, artykuły eksperckie czy informacje o sukcesach firmy, jeśli są publikowane regularnie, mogą pomóc w zminimalizowaniu wpływu negatywnych wiadomości na działalność firmy.

Podsumowanie

Skuteczne zarządzanie kryzysami wywołanymi przez fake newsy i treści typu deepfake wymaga szybkiej i zdecydowanej reakcji oraz konsekwentnych i przemyślanych działań prawnych. Kluczowe znaczenie ma stałe monitorowanie wzmianek o firmie oraz natychmiastowe dementowanie fałszywych informacji. Transparentność i systematyczne budowanie pozytywnego wizerunku firmy stanowią fundament, który nie tylko pomaga łagodzić negatywne skutki dezinformacji, ale także wzmacnia długoterminowe zaufanie do firmy i zmniejsza ryzyko przyszłych kryzysów.

Jak reagować na fake newsy i deepfaki



Piotr Rogowiecki

ekspert ds. społeczno-gospodarczych

Ważne dane GUS

WAŻNE DANE GUS: PAŹDZIERNIK 2024 WYNAGRODZENIA W POLSCE: KWIECIEŃ 2024

- **Mediana wynagrodzeń** w gospodarce narodowej wyniosła **6500 zł**. Wynagrodzenie mężczyzn było o **448,54 zł** wyższe niż kobiet.
- **Najwyższa mediana** wystąpiła w grupie wiekowej **35–44 lata** (6834,44 zł), a najwyższe wynagrodzenie wypłacano w firmach zatrudniających ponad 1000 pracowników (8003,40 zł).
- Wysokie różnice w zarobkach widać także między branżami – w sekcji Informacja i Komunikacja mediana wyniosła aż **10 603,12 zł**.
- **Decyle** wynagrodzeń pokazują duże rozbieżności: najniżej zarabiający otrzymali maksymalnie **4242 zł**, podczas gdy najwyżej zarabiający zarobili minimum **13 012,14 zł**.

Ceny lokali mieszkalnych: II kwartał 2024

- Ceny mieszkań wzrosły o **17,7%** w

porównaniu z II kwartałem 2023 roku. Na rynku pierwotnym ceny wzrosły o **19,2%**, a na wtórnym o **16,0%**.

Obcokrajowcy na polskim rynku pracy: kwiecień 2024

- Udział cudzoziemców wyniósł **6,7%** ogółu pracujących. Dominującą grupą są Ukraińcy, stanowiący **692,8 tys.** osób.
- Najwięcej cudzoziemców mieszka w regionie warszawskim (19,4%).

PKB: 2023

- W 2023 roku PKB wzrósł realnie o **0,1%** w stosunku do 2022 roku (korekta o **-0,1 pkt proc.** w stosunku do danych opublikowanych w kwietniu).

Rejestr REGON: wrzesień 2024

- We wrześniu 2024 roku w rejestrze REGON zarejestrowano **31,7 tys. nowych podmiotów**, co stanowi wzrost o **11,4%** względem poprzedniego miesiąca.
- Zarejestrowano więcej spółek han-

dlowych (6,5%) oraz cywilnych (46,5%), a także JDG (10,5%).

Handel zagraniczny: styczeń-sierpień 2024

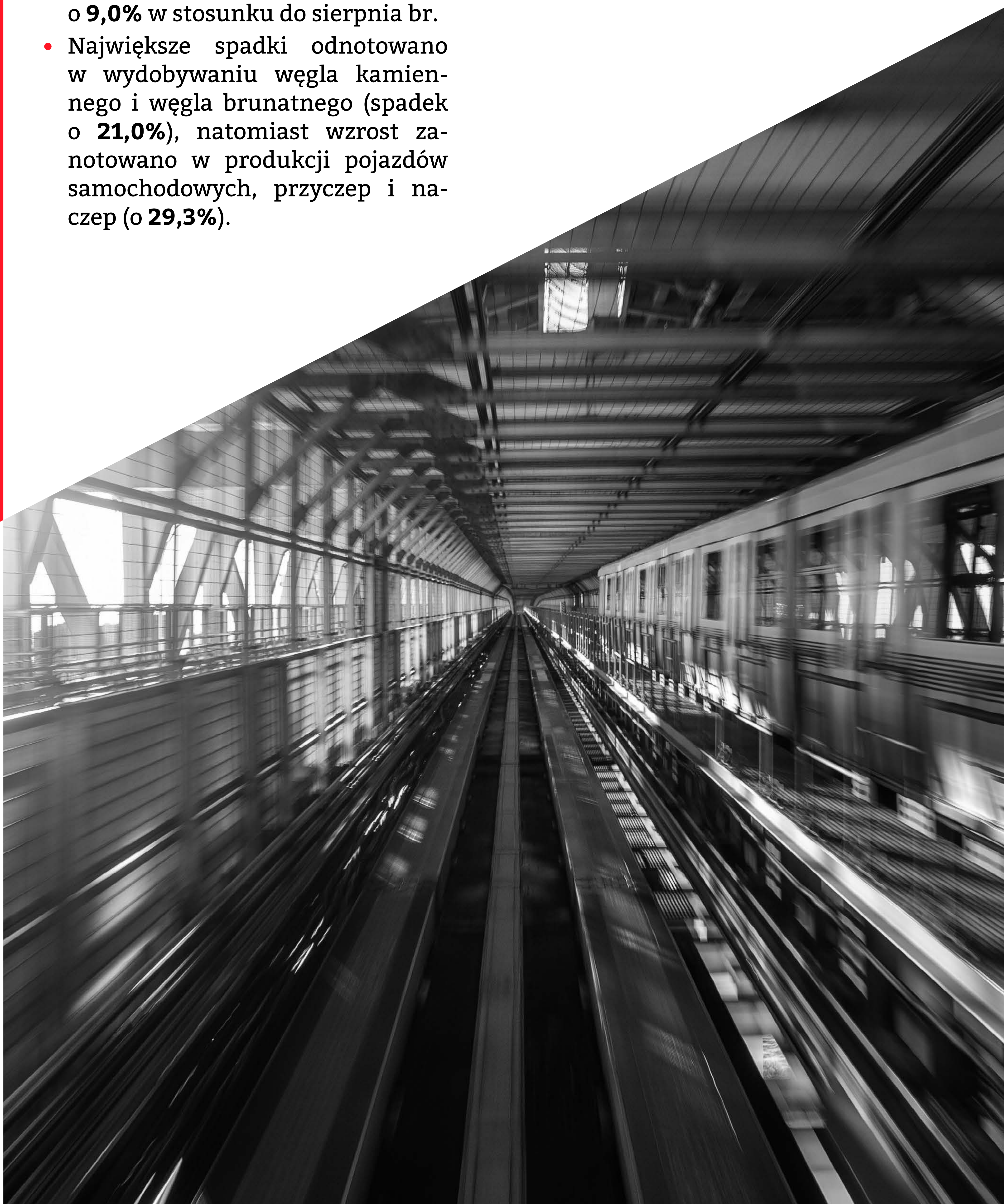
- Eksport w tym okresie wyniósł **991,9 mld zł**, a import **981,2 mld zł**, dając dodatnie saldo handlowe na poziomie **10,7 mld zł**.
- Głównymi partnerami handlowymi Polski były kraje rozwinięte, największy udział w eksporcie i imporcie mieli Niemcy.

Produkcja przemysłowa: wrzesień 2024

- Produkcja sprzedana przemysłu spadła o **0,3%** w porównaniu z wrześniem 2023 roku, jednak wzrosła o **9,0%** w stosunku do sierpnia br.
- Największe spadki odnotowano w wydobywaniu węgla kamiennego i węgla brunatnego (spadek o **21,0%**), natomiast wzrost zanotowano w produkcji pojazdów samochodowych, przyczep i nacze (o **29,3%**).

Ceny towarów i usług: wrzesień 2024

- Wskaźnik cen konsumpcyjnych wzrósł o **4,9%** w porównaniu z wrześniem 2023 roku, przy wzroście cen usług o **6,8%**, a towarów o **4,2%**.
- Największy wpływ na wskaźnik, w ujęciu rocznym, miały wyższe ceny mieszkań (wzrost o **8,0%**) i żywności (o **4,7%**).





Beata Pawlińska-Wiak

Dyrektor II Oddziału ZUS w Warszawie

WAKACJE SKŁADKOWE

Co to są wakacje składkowe i kto może z nich skorzystać?

Wakacje składkowe to możliwość zwolnienia z opłacenia składek na własne ubezpieczenie społeczne w jednym wybranym przez siebie miesiącu. Taki wniosek będzie można złożyć w każdym roku kalendarzowym.

Już od 1 listopada z wakacji składkowych będą mogli skorzystać mikroprzedsiębiorcy wpisani do CEIDG oraz komornicy sądowi. Dotyczy to osób, które prowadzą jednoosobową działalność gospodarczą albo zatrudniają do 9 osób. Z ulgi można skorzystać bez względu na formę rozliczania podatku dochodowego (PIT, ryczałt, karta podatkowa).

Z jakich składek może być zwolniony przedsiębiorca?

Gdy przedsiębiorca złoży wniosek o wakacje składkowe, może być zwolniony z opłacenia składek na:

- własne obowiązkowe ubezpieczenie społeczne, w którego skład wchodzi: emerytalne, rentowe i wypadkowe;
- własne dobrowolne ubezpieczenie chorobowe;
- Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy – jeśli je płatnik opłaca.

W czasie wakacji składkowych przedsiębiorca opłaca wyłącznie składkę zdrowotną. Zwolnienie z opłaty obejmuje składki od najniższej podstawy wymiaru, która obowiązuje danego przedsiębiorcę. Składki za miesiąc, na

który przedsiębiorca uzyska zwolnienie, zostaną opłacone z budżetu państwa.

Jakie są zalety wakacji składkowych?

- Przedsiębiorca pomimo korzystania z wakacji składkowych może w tym czasie prowadzić firmę i uzyskiwać przychody.
- Składki sfinansowane w ten sposób wliczają się do przyszłej emerytury czy renty.

Jak złożyć wniosek o wakacje składkowe?

Wnioski o wakacje składkowe przyjmuje i rozpatruje Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Przedsiębiorca składa wniosek w formie elektronicznej za pośrednictwem eZUS (dawniej PUE ZUS). Dla wygody naszych klientów skorzystaliśmy z kreatora wniosku, który poprowadzi przedsiębiorcę krok po kroku przez cały proces wnioskowania. Dzięki temu złożenie wniosku będzie proste i nie zajmie dużo czasu. Wniosek jest dostępny na eZUS od 1 listopada br.

Czy można skorzystać z wakacji składkowych jeszcze w 2024 roku?

Oczywiście. Jeżeli przedsiębiorca chce skorzystać z wakacji składkowych jeszcze w 2024 roku, to wniosek powinien złożyć w listopadzie br. Wówczas może być zwolniony z opłacenia skład-

ki w grudniu. Natomiast wnioski złożone w grudniu 2024 roku będą dotyczyły zwolnienia z opłacania składek za styczeń 2025 roku. Wniosek trzeba złożyć miesiąc przed wybranym miesiącem zwolnienia ze składek.

Jak będziemy rozpatrywać wnioski o wakacje składkowe?

Zakład Ubezpieczeń Społecznych będzie rozpatrywać wnioski automatycznie. Informacje w sprawie złożonego wniosku będą dostępne na koncie płatnika na eZUS. Jeśli przedsiębiorca otrzyma wiadomość o odmowie lub częściowym zwolnieniu, to wydamy w tej sprawie decyzję. Tę decyzję również prześlemy przedsiębiorcy za pośrednictwem eZUS. Od decyzji będzie można się odwołać w ciągu miesiąca od dnia, w którym zostanie doręczona. Po tym terminie decyzja stanie się prawomocna.

Gdzie można uzyskać dodatkowe informacje o wakacjach składkowych?

Szczegółowe informacje o wakacjach składkowych można uzyskać na naszej stronie www.zus.pl. Dodatkowo w listopadzie, wspólnie z organizacją Pracodawcy RP, zaplanowaliśmy cykl webinarów, na których dokładnie omówimy warunki uzyskania zwolnienia z opłacania składek.

Terminy webinarów zostaną wkrótce przesłane mailowo. Zachęcamy również do śledzenia aktualności na stronie Pracodawców RP w zakładce wydarzeń Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej - pracodawcyrp.pl.

KALENDARIUM PODATKOWE LISTOPAD 2024

Izabela
Witczak

ekspertka ds. podatkowych

5 listopada 2024

- złożenie deklaracji VAT-14 dotyczącej należnych kwot podatku VAT w przypadku wewnątrzwspólnotowego nabycia paliw silnikowych za październik 2024

7 listopada 2024

- zapłata zryczałtowanego podatku dochodowego pobranego w październiku 2024 od przychodów z dywidend oraz innych przychodów/dochodów z tytułu udziału w zyskach osób prawnych
- przekazanie podatnikom informacji CIT-7
- złożenie deklaracji o wysokości dochodu z niezrealizowanych zysków (PIT-NZ i PIT-NZS) za październik 2024. Zapłata podatku należnego wynikającego z deklaracji złożonych za miesiące od stycznia 2019 do października 2024 w sytuacji, gdy do utraty składnika majątku doszło w październiku 2024
- złożenie deklaracji o wysokości dochodu z niezrealizowanych zysków CIT-NZ za październik 2024 oraz zapłata podatku należnego wykazanego w tej deklaracji
- zapłata podatku dochodowego w formie karty podatkowej za październik 2024

12 listopada 2024

- złożenie zgłoszenia INTRASTAT dotyczącej października 2024

15 listopada 2024

- zapłata podatku od nieruchomości i podatku leśnego za listopad 2024 oraz IV raty podatku rolnego w przypadku osób prawnych, jednostek organizacyjnych oraz spółek nieposiadających osobowości prawnej
- zapłata IV raty podatku od nieruchomości, podatku leśnego oraz podatku rolnego w przypadku osób fizycznych
- zapłata składek ZUS za październik 2024 w przypadku płatników składek posiadających osobowość prawną
- zapłata do PPK

20 listopada 2024

- zapłata za październik 2024 pobranych zaliczek od przychodów ze stosunku pracy



- zapłata za październik 2024 pobranych zaliczek na podatek dochodowy lub zryczałtowanego podatku dochodowego przez płatników, o których mowa w art. 41 ustawy o pdof
- zapłata przez spółkę dominującą reprezentującą podatkową grupę kapitałową zaliczki na podatek pobranej za październik 2024
- zapłata za październik 2024 miesięcznej zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych i od osób prawnych
- zapłata za październik 2024 ryczałtu od przychodów ewidencjonowanych
- zapłata za październik 2024 podatku od przychodu ze źródła trwałego będącego budynkiem, o którym mowa w art. 30g ustawy o pdof i art. 24b ustawy o pdop
- zapłata ryczałtu od dochodów spółek z tytułu ukrytych zysków i wydatków niezwiązanych z działalnością gospodarczą w sytuacji, gdy w październiku 2024 dokonano wypłaty, wydatku lub wykonano świadczenie, oraz w sytuacji zmiany wartości składników majątku, jeżeli do przejęcia, przekształcenia lub wniesienia wkładu niepieniężnego doszło w październiku 2024
- zapłata składek ZUS za październik 2024 w przypadku pozostałych płatników składek (z wyłączeniem jednostek budżetowych i samorzą-

dowych zakładów budżetowych oraz osób prawnych)

- zapłata na PFRON za październik 2024

25 listopada 2024

- przesłanie pliku JPK_V7M za październik 2024
- przesłanie pliku JPK_V7K za październik 2024 – część ewidencyjna
- zapłata podatku VAT za październik 2024
- złożenie deklaracji VAT-8, VAT-9M, VAT-12 za październik 2024
- zapłata podatku akcyzowego za październik 2024
- przesłanie informacji podsumowującej o dokonanych wewnątrzwspólnotowych transakcjach VAT-UE za październik 2024
- przekazanie do PFRON dokumentów dotyczących dofinansowania wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników za październik 2024
- rozliczenie podatku od sprzedaży detalicznej PSD-1 za październik 2024

30 listopada 2024

- złożenie deklaracji – rozliczenie podatku VAT w zakresie procedury importu VII-DO za październik 2024

