

# Zmiany prawne od 1 lipca 2023 r.

Minister Zdrowia w czerwcu 2023 r. wydał rozporządzenie odwołujące na obszarze RP stan zagrożenia epidemicznego z dniem 1 lipca 2023 r. W związku z tym przestaną obowiązywać rozwiązania wprowadzone ustawą z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. Co te zmiany oznaczają dla branży HoReCa?

## Zatrudnianie cudzoziemców

Wskutek epidemii COVID-19 zostały przedłużone ważności dokumentów legalizujących pobyt i pracę cudzoziemców w Polsce. Odwołanie stanu epidemii powoduje jednak konieczność podjęcia działań w przypadku takich pracowników – cudzoziemców.

**1. Zezwolenia na pracę** – zgodnie z ustawą covidową, jeżeli ostatni dzień ważności zezwolenia na pracę przypadał w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, okres ważności tego zezwolenia na pracę ulega przedłużeniu z mocy prawa do upływu 30. dnia następującego po dniu odwołania tego ze stanów, który obowiązywał jako ostatni. Powyższe dotyczy również decyzji o przedłużeniu zezwolenia na pracę lub o przedłużeniu zezwolenia na pracę sezonową (często stosowaną w branży gastronomicznej). Cudzoziemiec może zatem pracować na podstawie przedłużonego zezwolenia na pracę do 30 lipca 2023 r. włącznie (upływ 30 dni od 1 lipca, kiedy odwołano stan zagrożenia epidemicznego). Odnośnie pracowników należy zatem zweryfikować aktualność posiadanych zezwoleń i ewentualnie wystąpić o nowe dokumenty legalizujące pracę.

**2. Oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy** – ustawa covidowa również przewidywała, że jeżeli w oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, wpisanym do ewidencji oświadczeń, wskazano okres pracy, którego koniec przypada w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, cudzoziemiec może dalej wykonywać pracę określoną oświadczeniem na rzecz podmiotu, który złożył oświadczenie, w okresie lub okresach nieobjętych oświadczeniem do upływu 30. dnia następującego po dniu odwołania tego ze stanów, który obowiązywał jako ostatni. Powyższe oznacza, że to przedłużenie obowiązuje do 30 lipca 2023 r. Dodatkowy okres wykonywania pracy, bez nowego dokumentu legalizującego ten fakt, nie wlicza się do maksymalnego okresu wykonywania pracy na podstawie oświadczenia. Istnieje zatem konieczność wystąpienia o nowe oświadczenie lub też o zezwolenie na pracę.

**3. Wyjątki od obowiązku posiadania przez cudzoziemca zezwolenia na pracę oraz przedłużenia zezwolenia na pracę** – na podstawie ustawy covidowej zezwolenie na pracę w ogóle nie było wymagane w czasie stanu epidemii lub stanu zagrożenia epidemicznego oraz do 30. dnia następującego po odwołaniu ostatniego z tych stanów (czyli do 30 lipca), jeżeli cudzoziemiec wykonuje pracę w zakresie podklas działalności określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 90 ust. 9 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (np. cudzoziemiec wykonuje pracę w placówkach gastronomicznych lub obiektach noclegowych) oraz posiadał:

- zezwolenie na pracę lub zezwolenie na pracę sezonową ważne po dniu 13 marca 2020 r. lub
- oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisane do ewidencji oświadczeń, w którym przynajmniej jeden dzień okresu pracy określonego w tym oświadczeniu przypada po dniu 13 marca 2020 r.

Do 30 lipca 2023 r. pracownik może pracować na podstawie powyższego wyjątku, jednak jego praca od 31 lipca i w kolejnych dniach wymaga innego sposobu legalizacji zatrudnienia.

**4. Przedłużenie ważności dokumentów dotyczących pobytu** – przepisy covidowe przewidywały również przedłużenie ważności dokumentów gwarantujących legalny pobyt w Polsce cudzoziemca, zarówno w zakresie wizej krajowej, jak i zezwolenia na pobyt czasowy. Cudzoziemcy mogą zatem bez dodatkowych dokumentów przebywać w Polsce do 30 lipca, ale aby zapewnić legalność pobytu w dalszym okresie konieczne jest podjęcie działań w celu legalizacji na dalszy okres, np. uzyskanie nowej wizej, złożenie nowego wniosku o zezwolenie na pobyt. Działania te pozostają po stronie pracowników, jednak pracodawca powinien posiadać aktualne dokumenty legalizujące pobyt cudzoziemca, warto więc podjąć rozmowy z pracownikami na ten temat. Wystarczy samo złożenie wniosku o zezwolenie na pobyt (pobyt cudzoziemca na terytorium Polski uważa się za legalny, jeżeli cudzoziemiec złoży wniosek o zezwolenie na pobyt czasowy w przepisany terminie, w tym przypadku – przedłużonym do 30 lipca 2023 r.).

## Kwestie pracownicze

Szereg zmian dotyczy również kwestii pracowniczych.

**1. Kodeks pracy przewiduje możliwość wydania przez pracodawcę polecenia wykonywania pracy zdalnej** w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu. Natomiast po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego wykonywanie pracy zdalnej na polecenie



Adriana Lotolc

Adwokat specjalizujący się w obsłudze branży HoReCa

pracodawcy będzie możliwe wyłącznie w okresie, w którym zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie będzie czasowo możliwe z powodu działania siły wyższej.

**2. Polecenie wykorzystania zaległego urlopu wypoczynkowego** – zgodnie z ustawą covidową, pracodawca mógł bez zgody pracownika i z pominięciem planu urlopów udzielić mu zaległego urlopu w wymiarze do 30 dni we wskazanym przez siebie terminie. Pracownik był zobowiązany wykorzystać urlop udzielony mu w tym trybie. Takiej możliwości nie ma już jednak od 1 lipca 2023 r. i nie można pracownikowi nakazać wykorzystania zaległego urlopu w tym trybie.

**3. Szkolenia bhp i badania lekarskie** – w tym zakresie wprowadzonych było kilka ułatwień, wszystkie z nich zakończyły się 1 lipca 2023 r.

- w okresie stanu epidemii lub stanu zagrożenia epidemicznego brak było obowiązku przeprowadzania okresowych szkoleń bhp. Pracownicy powinni odbyć okresowe szkolenia bhp w terminie 60 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego (zwracam tu w szczególności uwagę, że ten termin przypada w wakacje, warto zatem jak najszybciej podjąć działania, aby wywiązać się z powyższego terminu);
- w okresie stanu epidemii lub stanu zagrożenia epidemicznego można było przeprowadzać wstępne szkolenia bhp online, od 1 lipca nie ma już takiej możliwości;
- wstępne badania lekarskie – w przypadku braku dostępności do lekarza uprawnionego do przeprowadzenia badania wstępnego (lekarz medycyny pracy), badanie mógł przeprowadzić i wydać odpowiednie orzeczenie inny lekarz. Orzeczenie lekarskie wydane przez innego lekarza traci moc po upływie 180 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego. W tym przypadku powstanie więc konieczność powtórzenia badania.
- w czasie epidemii i zagrożenia epidemicznego nie były wymagane wstępne badania lekarskie dla osób zatrudnianych na stanowiskach pracy innych niż administracyjno-biurowe, które: przyjmowane były ponownie do pracy u tego samego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy w ciągu 180 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy z tym pracodawcą lub przyjmowane były do pracy u innego pracodawcy na dane stanowisko w ciągu 180 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy, jeżeli posiadają aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie, a pracodawca stwierdzi, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy. Po odwołaniu – te osoby nie muszą przechodzić badań, jednak nowe przypadki wymagają już przeprowadzenia wstępnych badań.
- w związku z odwołaniem stanu zagrożenia epidemicznego od 1 lipca 2023 r. nie można rozwiązać umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy za 7-dniowym wypowiedzeniem (trzeba taką możliwość przewidzieć w umowie o pracę).

**4. W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, w przypadku wystąpienia u pracodawcy spadku obrotów gospodarczych lub istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń, wysokość odpłaty, odszkodowania lub innego obowiązkowego świadczenia pieniężnego wypłacanego pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, nie mogła przekroczyć dziesięciokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę.** Przepis ten miał zastosowanie odpowiednio w przypadku wypowiedzenia albo rozwiązania umowy zlecenia



fot. freepik.com

lub umowy o świadczenie usług, umowy o dzieło albo w związku z ustaniem odpłatnego pełnienia funkcji, z wyłączeniem umowy agencyjnej. Wraz z odwołaniem stanu zagrożenia epidemicznego obowiązują ponownie przepisy ogólne o maksymalnej wysokości tych odpłat, tj. do 3-krotności wynagrodzenia miesięcznego z uwzględnieniem maksymalnego limitu odpowiadającego 15-krotności minimalnego wynagrodzenia za pracę.

**5. Na mocy przepisów szczególnych wprowadzonych w związku z epidemią, nieodebrane pismo podlegające doręczeniu za potwierdzeniem odbioru,** którego termin odbioru określony w awizo przypadła w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, nie mogło zostać uznane za doręczone w czasie obowiązywania tych stanów oraz przed upływem 14 dni od dnia ich zniesienia. W związku z tym w praktyce pracodawcy doświadczali licznych trudności przy próbie przekazania pracownikowi za pośrednictwem poczty oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę lub przy wykonywaniu obowiązku doręczenia świadectwa pracy.

Zgodnie z powyższymi zasadami, standardowe zasady dotyczące tzw. fikcji doręczenia zostają przywrócone po upływie 14 dni od odwołania stanu zagrożenia epidemicznego.

### Kwestie podatkowe

Odwołanie stanu zagrożenia epidemicznego ma również wpływ na kwestie podatkowe.

**1. Powrót obowiązku raportowania krajowych schematów podatkowych.** Ustawa covidowa zawiesiła bieg terminów na raportowanie do 30. dnia po dniu odwołania stanu zagrożenia epidemicznego. Obowiązek wróci zatem od końca lipca 2023 r.

**2. Certyfikaty rezydencji** – przepisy covidowe wskazują, że przez dwa miesiące po zniesieniu stanu zagrożenia epidemicznego płatnik może postąpić się posiadany certyfikat rezydencji podatnika obejmującym 2019 r., pod warunkiem uzyskania oświadczenia podatnika, że dane w nim zawarte nie uległy zmianie. Od września 2023 r. trzeba będzie stosować aktualne certyfikaty rezydencji. Wróci zatem zasada, zgodnie z którą certyfikat jest ważny w terminie ważności wskazanym na dokumencie lub 12 miesięcy w przypadku braku wskazania takiego terminu.

**3. Skrócenie terminu na zawiadomienie o zapłacie na rachunek spoza tzw. białej listy.** Aktualnie wynosi siedem dni (do 1 lipca wynosił 14 dni).

W przypadku przedsiębiorców działających w formie spółek kapitałowych i osobowych **utrzymane zostało ułatwienie w postaci przeprowadzania zdalnych posiedzeń.** Te rozwiązania nie zmienią się, bo wprowadzono je na stałe do kodeksu spółek handlowych. Nadal będzie możliwość podejmowania uchwał za pomocą środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość, chyba że statut lub umowa spółki wprost wykluczą taką możliwość.