

Szanowni Państwo,

Poniżej przedstawiamy Państwu informacje o wybranych, najistotniejszych w naszej ocenie, **zmianach w obszarze kadrowo-płacowym, wchodzących w życie 1 lipca 2023 roku, związanych z zakończeniem stanu zagrożenia epidemicznego oraz zmianą minimalnego wynagrodzenia.**

Liczymy, że informacje te okażą się dla Państwa przydatne.

Zespół Mac Auditor

* * *

Spis treści

1. Badania okresowe pracowników	1
2. Szkolenia BHP.....	1
3. Sposób doręczania pism pracownikom, w tym rozwiązań umowy o pracę.....	2
4. Zmiany dla pracodawców zatrudniających cudzoziemców	2
5. Zmiany w zakresie terminu wypowiedzenia umów o zakazie konkurencji	2
6. Zmiana limitu wysokości odpraw i odszkodowań.....	2
7. Zmiany w wykorzystywaniu zaległych urlopów.....	2
8. Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych	2
9. Minimalne wynagrodzenie i minimalna stawka godzinowa od lipca 2023	2

* * *

1. Badania okresowe pracowników

W okresie obowiązywania tzw. ustawy covidowej został zawieszony obowiązek wykonywania badań okresowych pracowników. Od 1 lipca 2023 r. pracodawca będzie zobowiązany wydać skierowanie na badania niezwłocznie, a pracownik będzie miał obowiązek niezwłocznie badania wykonać. Ustawodawca wskazał okres maksymalny wykonania badań do 180 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego.

Natomiast badania wstępne pracownik będzie musiał wykonać przed rozpoczęciem pracy. W tym przypadku nie przewidziano okresu przejściowego.

W okresie obowiązywania tzw. ustawy covidowej możliwe było uzyskanie orzeczenia lekarskiego od lekarza innego niż medycyny pracy. Takie orzeczenia utracą ważność w terminie 180 dni od daty odwołania stanu zagrożenia epidemicznego. Pracownicy będą zobowiązani wykonać ponownie badania u lekarza medycyny pracy.

2. Szkolenia BHP

Od 1 lipca 2023 r. nie będzie można już przeprowadzać szkoleń wstępnych BHP w formie elektronicznej. Przystaje również obowiązywać wydłużony termin obowiązywania szkoleń okresowych BHP. Szkolenia okresowe pracownik będzie zobowiązany wykonać w ciągu 60 dni od dnia odwołania stanu epidemicznego. Najprawdopodobniej termin ten zostanie wydłużony do 180 dni, trwają prace między innymi nad zmianą tego terminu.

3. Sposób doręczania pism pracownikom, w tym rozwiązań umowy o pracę

Pracodawca wypowiedzenie umowy o pracę będzie zobowiązany złożyć pracownikowi osobiście lub wysłać pocztą. Od 1 lipca 2023 r. przestanie obowiązywać zawieszenie doręczeń pocztowych. Wypowiedzenie nieodebrane przez pracownika w ciągu 14 dni, tj. po drugim awizo, zostanie uznane za doręczone.

4. Zmiany dla pracodawców zatrudniających cudzoziemców

Na mocy tzw. ustawy covidowej zostały przedłużone okresy ważności zezwoleń na pracę oraz zezwoleń na pobyt czasowy. Te zezwolenia pozostają ważne jeszcze tylko przez 30 dni od dnia następującego po dniu odwołania stanu zagrożenia epidemicznego. Zatem cudzoziemcy, których zezwolenia na pracę wygasły w okresie stanu zagrożenia epidemicznego, w ciągu 30 dni muszą uzyskać kolejne zezwolenie.

5. Zmiany w zakresie terminu wypowiedzenia umów o zakazie konkurencji

W okresie obowiązywania ustawy covidowej umowę o zakazie konkurencji strony mogły wypowiedzieć z zachowaniem 7-dniowego terminu. Od 1 lipca 2023 r. pracodawca będzie mógł wypowiedzieć taką umowę tylko w przypadku, gdy było to przewidziane w umowie.

6. Zmiana limitu wysokości odpraw i odszkodowań

Od 1 lipca 2023 r. zostaje przywrócona wysokość odpraw i odszkodowań do maksymalnej wysokości 15-krotności wysokości minimalnego wynagrodzenia tj. do kwoty 54 000 zł.

7. Zmiany w wykorzystywaniu zaległych urlopów

W okresie obowiązywania stanu epidemii pracodawcy zyskali możliwość udzielenia pracownikowi zaległego urlopu w wymiarze maksymalnie do 30 dni bez zgody pracownika. Od 1 lipca 2023 r. przepisy te tracą moc. Pracodawca nie będzie miał już możliwości jednostronnego skierowania pracownika na zaległy urlop.

8. Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych

Pracodawcy, u których utworzono Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych i którzy w okresie obowiązywania ustawy covidowej zawiesili wypłatę świadczeń socjalnych, dokonywanie odpisu podstawowego i wypłatę świadczeń urlopowych, od 1 lipca 2023 r. zobowiązani będą powrócić do przepisów obowiązujących przed wprowadzeniem stanu epidemii.

9. Minimalne wynagrodzenie i minimalna stawka godzinowa od lipca 2023

Od 1 lipca 2023 roku:

- minimalne wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę wyniesie **3 600,00 zł** brutto;
- minimalna stawka godzinowa dla umów cywilnoprawnych wyniesie **23,50 zł** brutto.

Podstawa prawna

Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 14 czerwca 2023 r. w sprawie odwołania na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu zagrożenia epidemicznego. Dz. U. z 2023 r., poz. 1118.

* * *

Nota prawna

Niniejszy materiał został sporządzony w czerwcu 2023 roku przez Mac Auditor Sp. z o.o. Od dnia sporządzenia mogły mieć miejsce istotne zmiany dotyczące powyższych informacji, w tym zmiany stanu prawnego, zmiany o charakterze interpretacyjnym lub będące skutkiem orzecznictwa. Przedstawione w niniejszym materiale informacje mają charakter ogólny i uproszczony, liczne kwestie szczegółowe zostały pominięte. Materiał ma wyłącznie charakter poglądowy, w szczególności nie powinien być jedyną podstawą podejmowania decyzji w sprawach podatkowych. Decyzje tego typu powinny każdorazowo uwzględniać pełny aktualny stan prawny, interpretacje i orzecznictwo. Mac Auditor Sp. z o.o. nie ponosi odpowiedzialności za wykorzystanie przedstawionych w materiale informacji w jakimkolwiek celu. Niniejszy materiał jest chroniony prawem autorskim i rozpowszechnianie go wymaga uprzedniej pisemnej zgody Mac Auditor Sp. z o.o.

Mac Auditor Sp. z o.o. działa na rynku od 1994 roku i specjalizuje się w outsourcingu usług księgowych oraz kadrowo-płacowych. Mac Auditor jest firmą audytorską wpisaną na listę prowadzoną przez Polską Izbę Biegłych Rewidentów pod numerem 244 oraz wpisanym do rejestru prowadzonego przez amerykańską organizację nadzoru PCAOB pod numerem 1920.