ACC Alert |

Juni 2023

Wirtschaftsprüfung
Recht
Steuern
Buchhaltung
Unternehmensberatung

Die Aufhebung des Epidemie-Notstands bedeutet, dass der Arbeitgeber zusätzliche Maßnahmen im Personalbereich ergreifen muss.

Ab dem 1.07.2023 wird der Epidemie-Notstand in Polen aufgehoben. Ab diesem Zeitpunkt sind einige Bestimmungen des COVID-19-Sondergesetzes, die besondere Berechtigungen und Erleichterungen für Arbeitgeber während einer Epidemie vorsehen, nicht mehr gültig.

VORSORGEUNTERSUCHUNGEN	Nach den Bestimmungen des Sondergesetzes **bleiben** ärztliche Bescheinigungen, die im Rahmen von Erst-, Wiederholungs- und Folgeuntersuchungen ausgestellt wurden und deren Gültigkeit nach dem 7.3.2020 abgelaufen ist, **bis zum 28.12.2023 gültig** (d. h. bis zum Ablauf von 180 Tagen ab dem Datum der Aufhebung des Epidemie-Notstands). Dies bedeutet, dass ab dem 1.07.2023 die Verpflichtung des Arbeitgebers, Überweisungen zu Vorsorgeuntersuchungen auszustellen, wieder eingeführt wird. Gleichzeitig muss der Arbeitgeber dafür sorgen, dass die Arbeitnehmer, deren Untersuchungsbefunde nicht mehr gültig sind, die Untersuchungen **bis spätestens 28.12.2023** durchführen lassen. Während des Epidemie-Notstands bestand die Verpflichtung zur Durchführung von Erst- und Folgeuntersuchungen, doch in Ermangelung eines Arbeitsmediziners oder Facharztes konnte ein anderer Arzt diese durchführen und eine Bescheinigung ausstellen. Die nach diesem Verfahren ausgestellten Bescheinigungen **laufen am 28.12.2023 ab**. Spätestens bis zu diesem Datum sollte sich der Arbeitnehmer einer Untersuchung unterziehen und eine Bescheinigung von einem zugelassenen Arzt einholen.
UNTERWEISUNGEN ZU SICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ	Die Frist für regelmäßige Sicherheitsunterweisungen, die während des Epidemie-Notstands / der Epidemie und innerhalb von 30 Tagen nach deren Aufhebung verstrichen ist, wird auf 60 Tage nach Aufhebung des Epidemie-Notstands verlängert. Die bis zum 31.07.2023 vorgesehene regelmäßige Unterweisung zu Sicherheit und Gesundheitsschutz muss daher **bis spätestens 30.08.** veranstaltet werden.

ZWANGSURLAUB	**Ab dem 1.07.2023 kann** der Arbeitgeber **nicht mehr** ohne Zustimmung des Arbeitnehmers und unter Umgehung des Urlaubsplans den in den vorangegangenen Kalenderjahren nicht in Anspruch genommenen Jahresurlaub von bis zu 30 Arbeitstagen zu einem selbst bestimmten Zeitpunkt gewähren. Der Zwangsurlaub dieser Art galt nur während der Epidemie/des Epidemie-Notstands. Nach dessen Aufhebung senden die Arbeitgeber die Arbeitnehmer in den Erholungsurlaub, in der Regel nach einem Urlaubsplan, der auf der Grundlage der Anträge des Arbeitnehmers erstellt wird, wobei die Notwendigkeit, den normalen Arbeitsablauf zu gewährleisten, berücksichtigt wird.
BETRIEBLICHER FONDS FÜR SOZIALLEISTUNGEN	Während des epidemischen Notstands/der Epidemie konnten Arbeitgeber, die einen Rückgang des wirtschaftlichen Umsatzes oder einen erheblichen Anstieg der Belastung des Lohn- und Gehaltsfonds verzeichneten, die Verpflichtung zur Einrichtung oder zum Betrieb des Betrieblichen Fonds für Sozialleistungen sowie zur Vornahme eines Grundabzugs oder zur Zahlung von Urlaubsgeld aussetzen. **Ab dem 1.07.2023 kehren die Arbeitgeber zu den alten Regelungen zurück**. Gleichzeitig werden die in den steuerlichen Regelungen vorgesehenen „pandemischen“ einkommensteuerlichen Freigrenzen für bestimmte Leistungen an Arbeitnehmer **bis Ende 2023** weiter gelten: ■ der Wert der Sach- und Geldleistungen, die der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Finanzierung sozialer Aktivitäten bezieht, die vollständig aus den Mitteln des Betrieblichen Fonds für Sozialleistungen finanziert werden - i.H.v. **2.000 PLN (statt 1.000 PLN)**, ■ Zuschuss zum Erholungsurlaub und zu den Urlaubsreisen - Kinder und Jugendliche bis 18 Jahren aus anderen Quellen als dem Betrieblichen Fonds für Sozialleistungen - i.H.v. **3.000 PLN (statt 2.000 PLN)**.
BESCHÄFTIGUNG VON AUSLÄNDERN	Das Sondergesetz verlängerte die Gültigkeit von Arbeitserlaubnissen, deren Gültigkeit während der Epidemie/des epidemischen Notstands ablief, bis zum Ablauf von 30 Tagen nach Aufhebung des Epidemie-Notstands, d. h. **bis zum 31.07.2023**. In diesem Fall ist ein Antrag auf Verlängerung der Arbeits-/Saisonarbeitserlaubnis frühestens 90 Tage vor Ablauf der Erlaubnis und **spätestens am 31.07.2023** zu stellen.
ARBEITNEHMER MIT BEHINDERUNGEN	Die Feststellungsbescheide über eine Behinderung bleiben bis zum Ablauf des 60. Tages ab dem Tag der Aufhebung des Epidemie-Notstands gültig, jedoch maximal bis zur Ausstellung eines neuen Feststellungsbescheides über eine Behinderung bzw. eines Feststellungsbescheides über den Grad der Behinderung. Die 60-Tage-Frist beginnt an dem Tag, an dem der Epidemie-Notstand aufgehoben wird, d.h. am **01.07.2023**.

Bleiben Sie auf dem Laufenden >>> abonnieren Sie unseren Newsletter!

ENTGEGENNAHME VON EINSCHREIBESENDUNGEN	Nicht abgeholte Schriftstücke, die gegen Rückschein durch den Postbetreiber zuzustellen waren, mit einer in der Benachrichtigung über die Hinterlassung des Schriftstücks (mit der Information über die Möglichkeit der Entgegennahme) angegebenen Abholfrist während des Epidemie-Notstands oder des Epidemie-Zustands, können nicht als während dieser Zustände und vor Ablauf von 14 Tagen nach deren Aufhebung zugestellt angesehen werden. Die Aufhebung des Epidemie-Notstands hat zur Folge, dass das Verfahren der wirksamen Zustellung von Postsendungen durch den Postbetreiber mit einer doppelter Benachrichtigung wieder eingeführt wird.
KONTAKT	**Dieses Dokument wurde nur zu Informationszwecken erstellt und hat einen allgemeinen Charakter. Es sei empfohlen, vor Ergreifung der Maßnahmen auf Grundlage der präsentierten Informationen jeweils eine verbindliche Stellungnahme der Experten von TPA Poland einzuholen.** **Łukasz Korbas** Partner Accounting & Payroll Outsourcing TPA Poland lukasz.korbas@tpa-group.pl

TPA ist eine führende internationale Beratungsgruppe, die umfassende Unternehmensberatungsleistungen in 12 Ländern im Mittel- und Süd-Ost-Europa anbietet.
In Polen gehört TPA zu den größten Beratungsunternehmen. Wir bieten internationalen Konzernen und polnischen Großunternehmen effektive Geschäftslösungen auf dem Gebiet der Steuerberatung, des Outsourcings der Buchhaltung und Gehaltsabrechnung, der Beratung für den Immobiliensektor und der Personalberatung sowie der Wirtschaftsprüfung und Unternehmensberatung unter der Marke **Baker Tilly TPA**. Eine natürliche Ergänzung zu unseren interdisziplinären Dienstleistungen ist die Rechtsberatung, die wir unter der Marke **Baker Tilly Legal Poland** anbieten.
TPA Poland, Baker Tilly TPA und Baker Tilly Legal Poland sind alleinige Vertreter von **Baker Tilly International** in Polen – eines der größten globalen Netzwerke unabhängiger Beratungsunternehmen.
Als Mitglied von Baker Tilly International verbinden wir die Vorteile der integrierter Betreuung nach dem „One-Stop-Shop"-Ansatz mit der Expertise einer traditionellen Rechtskanzlei sowie der Reichweite einer internationalen Beratungsgruppe.

www.tpa-group.pl | www.bakertilly.pl

Bleiben Sie auf dem Laufenden >>> abonnieren Sie unseren Newsletter!