



Szanowni Państwo,

w niniejszym wydaniu omawiamy nowe obowiązki związane z zatrudnianiem kasjerów obowiązujące od 1 maja 2019 r. Kto z Państwa jeszcze nie odebrał od swoich pracowników oświadczenia o zapoznaniu się z zasadami ewidencji sprzedaży przy użyciu kas rejestrujących, powinien to zrobić jak najszybciej.

Ponadto w placówkach handlowych zaobserwować można wzrost zatrudnienia cudzoziemców. Podpowiadamy w związku z tym, o czym należy pamiętać zatrudniając cudzoziemców, aby ich praca była legalna.

Nie mogliśmy również pominąć „głośnego” tematu ostatnich tygodni, jakim jest dopuszczalność badania trzeźwości pracowników przez pracodawców. Z doświadczenia wiemy, że dotyczy on również Państwa branży. Czy można zbadać pracownika alkomatem? Odpowiedź znajdą Państwo poniżej.

Na koniec zwracamy uwagę na kolejne wątpliwości powstające przy stosowaniu ustawy o ograniczenia handlu w niedziele i święta. Dotyczą one sposobu rozumienia pojęcia „przeważającej działalności”, które występuje w przypadku szeregu wyjątków od zakazu handlu w niedzielę. Okazuje się, że przyjmując literalne brzmienie przepisów, wyjątki w wielu przypadkach mogą być niemożliwe do zastosowania.

r. pr. Łukasz Chruściel

### **Od 1 maja 2019 r. każdy kasjer powinien złożyć oświadczenie o znajomości zasad ewidencji sprzedaży**



r. pr. Sandra  
Szybak-Bizacka

Z dniem 1 maja 2019 r. weszło w życie rozporządzenie Ministra Finansów w sprawie kas rejestrujących. Nowa regulacja wprowadza obowiązek zapoznania osób prowadzących ewidencję sprzedaży przy zastosowaniu kas rejestrujących z zasadami dotyczącymi prawidłowego prowadzenia ewidencji i wystawiania paragonu fiskalnego oraz skutkami nieprzestrzegania tych obowiązków. Przekazanie odpowiednim osobom informacji w tej sprawie powinno nastąpić przed rozpoczęciem prowadzenia ewidencji. Co istotne, obowiązek ten dotyczy nie tylko pracowników, ale i osoby, którym powierzono prowadzenie ewidencji na innej podstawie (np. w oparciu o umowy cywilnoprawne). Forma zatrudnienia nie ma zatem znaczenia.

Poza obowiązkiem informacyjnym, pracodawca ma obowiązek uzyskania od osób obsługujących kasy rejestrujące oświadczenia o zapoznaniu się z informacją o zasadach ewidencji. W treści oświadczenia powinno znaleźć się w szczególności potwierdzenie ze strony pracownika, że jest świadomy, że za dokonanie sprzedaży z pominięciem kasy rejestrującej albo niewydanie paragonu fiskalnego (faktury) może zostać ukarany karą grzywny za przestępstwo skarbowe albo wykroczenie skarbowe.



Zarówno wzór informacji o zasadach ewidencji, jak i treść oświadczenia, znajduje się w załączniku do rozporządzenia regulującego komentowane kwestie.

Jeżeli chodzi o osoby, które rozpoczęły prowadzenie ewidencji jeszcze przed wejściem w życie rozporządzenia, miały one obowiązek złożyć stosowne oświadczenie do 31 maja 2019 r. Jeżeli jeszcze tego nie zrobiły, należy jak najszybciej poinformować je o zasadach ewidencji i odebrać oświadczenie.

Oświadczenie powinno być sporządzone w dwóch egzemplarzach (jedno dla pracownika, drugie dla pracodawcy-podatnika) i powinno być przechowywane przez pracodawcę-podatnika.

Rozporządzenie nie przewiduje bezpośrednio kar dla pracodawcy za brak informacji czy nieodebranie oświadczenia. Nie oznacza to jednak braku jakichkolwiek konsekwencji. Mogą one

wynikać np. z przepisów kodeksu karnego skarbowego i być związane z niedopełnieniem obowiązku nadzoru nad przestrzeganiem reguł obowiązujących w działalności przedsiębiorcy oraz dopuszczeniem (także nieumyślnie) do popełnienia czynu zabronionego, czyli np. sprzedaży z pominięciem kasy fiskalnej lub niewydania paragonu.

### **Placówki handlowe coraz częściej zatrudniają cudzoziemców – jak się przygotować i o czym pamiętać?**



**adw. Karolina Schiffter**

Mimo, że Polscy przedsiębiorcy coraz chętniej zatrudniają cudzoziemców, przepisy imigracyjne nie do końca nadążają za potrzebami rynku. Procedury związane z zatrudnianiem cudzoziemców są niestety dosyć złożone, powodują wiele wątpliwości u przedsiębiorców, a w dodatku – z uwagi na duże obłożenie pracą urzędów – coraz bardziej czasochłonne. Aby możliwie usprawnić proces zatrudniania cudzoziemca, warto się do niego odpowiednio przygotować.



**apl. radc. Kinga Polewka**

Przede wszystkim należy ustalić, czy w przypadku danego kandydata zezwolenie będzie potrzebne. Od tego będzie bowiem w szczególności zależało określenie daty początku zatrudnienia. W tym celu warto już na etapie rekrutacji zapoznać się z dokumentami cudzoziemca. Jeśli kandydat jest obywatelem UE, mogą Państwo zatrudnić go bez konieczności dokonania dodatkowych formalności.

Niezależnie od obywatelstwa, pewne grupy cudzoziemców są także zwolnione z obowiązku uzyskania zezwolenia na pracę, np. absolwenci studiów stacjonarnych na krajowych uczelniach wyższych.

Gdy cudzoziemiec nie należy do żadnej z tych grup, warto zastanowić się nad najlepszym w danym przypadku sposobem legalizacji zatrudnienia. W grę wchodzi: zatrudnienie na podstawie oświadczenia o powierzeniu pracy (tylko dla obywateli niektórych z państw sąsiadujących z Polską, np. Ukrainy czy Rosji); zezwolenie na pracę oraz zezwolenie na pobyt i pracę. W każdym z tych postępowań wymagane są inne dokumenty i informacje, a dodatkowo – pomimo uniwersalnych procedur – każdy urząd wojewódzki ma swoją praktykę i wymagania w tym zakresie. (te mogą się istotnie różnić między poszczególnymi województwami). Warto więc skonsultować się z urzędnikiem lub prawnikiem, który zna nie tylko przepisy, ale także praktykę danego urzędu. Następnie trzeba skompletować dokumenty, co często jest dość czasochłonne. Przykładowo w toku postępowania o wydanie zezwolenia na pracę typu A, należy przedstawić tzw. „informację starosty” potwierdzającą, że wśród osób bezrobotnych na lokalnym rynku pracy nie ma osób, które mają te same kwalifikacje/umiejętności, co cudzoziemiec. Uzyskanie takiego dokumentu trwa 14 lub 21 dni, co należy uwzględnić, szacując datę rozpoczęcia pracy przez cudzoziemca.

Niezależnie od powyższego warto pamiętać, że prawo wykonywania pracy jest niezależne od prawa do pobytu. Przed zatrudnieniem cudzoziemca pracodawca musi też zweryfikować dokumenty pobytowe kandydata i potwierdzić, że może on legalnie przebywać w Polsce.

Powyższych procedur nie należy lekceważyć, ponieważ za nielegalne zatrudnienie cudzoziemca reprezentantom pracodawcy grozi

przede wszystkim grzywna w wysokości od 1 000 do 30 000 zł. W przypadku dwukrotnego ukarania, pracodawca może zostać pozbawiony możliwości ubiegania się o kolejne zezwolenia czy oświadczenia, co w praktyce stanowi chyba najbardziej dotkliwą konsekwencję. Pracodawca może też utracić pracownika, bowiem cudzoziemcowi grozi zobowiązanie do opuszczenia Polski oraz zakaz wjazdu do Polski i całej strefy Schengen na okres od 6 miesięcy do 3 (a w szczególnych przypadkach nawet do 5 lat).

Jeżeli skomplikowane i długotrwałe procedury związane z zatrudnianiem cudzoziemców przysparzają Państwu trudności albo obawiają się Państwo, czy stosowane w tym zakresie schematy są prawidłowe, zachęcamy do skontaktowania się z naszym Zespołem Global Mobility&Immigration.

### Testy trzeźwości pracowników



**r. pr. Paweł  
Sych**

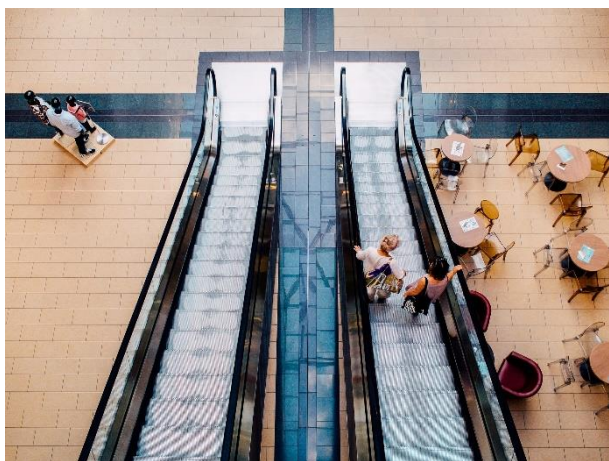
Za sprawą wydanego kilka tygodni temu stanowiska Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych (PUODO), wielu pracodawców zastanawia się nad możliwością przeprowadzania testów trzeźwości swoich pracowników. Zdaniem PUODO pracodawcy nie mają takich

uprawnień i testy mogą być przeprowadzane jedynie przez upoważnione organy, np. Policję.

W mojej ocenie takie jednoznaczne stanowisko nie zasługuje na aprobatę. Przede wszystkim, jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy jest zapewnienie bezpiecznych warunków pracy. Dlatego też musi podjąć wszelkie niezbędne działania zapewniające bezpieczeństwo pracowników oraz innych osób przebywających na terenie zakładu pracy.



W przypadku osób wykonujących takie zadania, których wykonywanie w stanie po użyciu alkoholu może rodzić znaczne ryzyko narażenia życia lub zdrowia swojego lub innych, jednym z narzędzi zapewniających bezpieczeństwo mogą być właśnie testy trzeźwości wykonywane przez pracodawców. Co więcej, w stosunku do takich pracowników testy mogą mieć także charakter prewencyjny i być prowadzone wrywkowo. W placówkach handlowych będzie to dotyczyło przede wszystkim operatorów wózków, kierowców, pracowników ochrony etc.



O ile dopuszczalność badania w powyżej wskazanych sytuacjach nie budzi moich wątpliwości, to już objęcie wrywkowymi kontrolami wszystkich pracowników nie jest tak jednoznaczne. Moim zdaniem testy trzeźwości są jedną z form powzięcia podejrzenia, że pracownik jest w stanie po użyciu alkoholu, co uprawniałoby do wykonywania wrywkowych kontroli w stosunku do każdego pracownika. Mając jednak na uwadze, że nie jest to zdanie powszechnie akceptowane (a wręcz odosobnione), a stanowisko PUODO jest jednoznacznie przeciwnie, w stosunku do pracowników niewykonywujących prac „o podwyższonym ryzyku” zagrożenia zdrowia lub życia, badanie powinno być ograniczone jedynie do sytuacji, gdy inne symptomy wskazują na podejrzenie stanu „po spożyciu”. Wówczas badanie będzie

miało za zadanie uprawdopodobnić lub wykluczyć to podejrzenie, bez konieczności każdorazowego wzywania Policji. Należy przy tym pamiętać, że zawsze w razie podejrzenia, że pracownik jest nietrzeźwy, pracodawca ma bezwzględny obowiązek niedopuszczenia do lub odsunięcia od pracy.

Aby nie narazić się na zarzut, że testy wykonywane są bez uzasadnienia lub w sposób godzący w dobra pracowników, konieczne jest uregulowanie tych kwestii w wewnętrznych regulaminach zapewniających przejrzyste zasady ich prowadzenia. Należy również zrewidować dotychczas obowiązujące procedury oraz stosowany wzór protokołu, tak aby nie gromadzić nadmiarowych danych osobowych.

### **Działalność przeważająca w placówce handlowej, a nie w spółce**



**r. pr. Robert  
Stępień**

Wśród wyjątków od zakazu handlu w niedziele i święta jest szereg takich, które polegają na prowadzeniu w placówce handlowej działalności przeważającej określonego rodzaju. Przykładem są placówki handlowe, w których przeważająca działalność polega na handlu

kwiatami; handlu prasą, biletami komunikacji miejskiej, wyrobami tytoniowymi, kuponami gier losowych i zakładów wzajemnych czy wreszcie na prowadzeniu działalności gastronomicznej. W tym kontekście powstaje wątpliwość, jak rozumieć tę przeważającą działalność.

Z jednej strony w przepisach jest mowa o „działalności przeważającej w placówce handlowej”. W świetle ustawy placówką handlową jest obiekt, w którym jest prowadzony handel oraz są wykonywane czynności związane z handlem, a więc w szczególności każdy pojedyn-

czy sklep. A zatem jeżeli w danym sklepie przeważająca działalność polega na handlu kwiatami czy prowadzeniu działalności gastronomicznej, to taki sklep może być otwarty w niedziele i święta.



Z drugiej jednak strony ustawa definiuje „działalność przeważającą” jako rodzaj przeważającej działalności wskazany we wniosku o wpis do krajowego rejestru urzędowego podmiotów gospodarki narodowej (REGON), który pokrywa się wpisem do KRS. Problem w tym, że w rejestrach jest wpisywana działalność przeważająca dla całej spółki, a nie dla konkretnej placówki handlowej (sklepu). Takie rozumienie „działalności przeważającej” jest niespójne z przywoływanymi powyżej przepisami, które definiują konkretne wyłączenia od zakazu handlu.

Uważam, że decydująca powinna być działalność przeważająca na poziomie konkretnej placówki (sklepu). Gdyby przyjąć odmienne rozumienie i odwoływać się do działalności przeważającej z KRS, w sposób nieuzasadniony pozbawiałoby to wiele podmiotów możliwości skorzystania z ustawowych wyłączeń. Jeżeli bowiem dana spółka prowadzi sieć sklepów o różnym profilu i tylko w niektórych z nich przeważa działalność polegająca na handlu kwiatami czy działalności gastronomicznej, nie mogłaby skorzystać z wyłączeń. Stoi to w oczywistej sprzeczności zarówno z literalnym

brzmieniem przepisów przewidujących te wyłączenia, jak i z celem tych przepisów. Ich celem jest bowiem to, aby umożliwić otwarcie placówek (sklepów), w których przeważa określona działalność. Nie powinno mieć natomiast znaczenia, jaka działalność przeważa na poziomie całej spółki, do której należą poszczególne sklepy.

---

## WYDARZENIA

**WEBINAR: Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych – Kafeteria**  
24 września 2019 r.

Prowadzący: r. pr. Łukasz Chruściel

Program dostępny jest [tutaj](#).

Rejestracja: [tutaj](#).

Udział w wydarzeniu jest bezpłatny.

Więcej wydarzeń Raczkowski Paruch [tutaj](#).

