

Odwołanie stanu zagrożenia epidemicznego.

9 zagadnień, o których powinni pamiętać pracodawcy

AUTOR: MARTA TRZECIAK*

Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Zdrowia stan zagrożenia epidemicznego został odwołany 1 lipca 2023 r. Przestały obowiązywać szczególne rozwiązania wprowadzone w związku z COVID-19. Towarzyszyły nam one przez ponad 3 lata, do niektórych zdążyliśmy nawet przywyknąć. Opisuujemy najważniejsze kwestie, o jakich pracodawcy powinni pamiętać.

Stan epidemii w Polsce został odwołany już 16 maja 2022 r., jednak nie przyniosło to tylu zmian co odwołanie stanu zagrożenia epidemicznego. Większość rozwiązań specustawy covidowej zakłada bowiem ich obowiązywanie w czasie obowiązywania stanu epidemii lub stanu zagrożenia epidemicznego. Dlatego samo odwołanie stanu epidemii nie wystarczyło, gdyż został wówczas wprowadzony stan zagrożenia epidemicznego. Dopiero od 1 lipca w Polsce nie obowiązuje ani stan epidemii, ani stan zagrożenia epidemicznego.

1. Badania lekarskie

Badania okresowe (180 dni od odwołania)

Zawieszane były obowiązki w zakresie wykonywania okresowych badań lekarskich. Zgodnie ze specustawą covidową, po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego zaległe badania okresowe muszą być wykonane w terminie 180 dni od dnia odwołania danego stanu.

Od dłuższego czasu sygnalizuje się, że ta kumulacja zaległych badań może utrudnić dostęp do lekarza medycyny pracy, gdyż w krótkim czasie dużo osób będzie musiało je wykonać. Dlatego warto rozważyć kierowanie pracowników na badania jak najwcześniej.

Badania wstępne

(z momentem odwołania)

Wraz z odwołaniem stanu zagrożenia epidemicznego powrócił obowiązek wykonywania badań wstępnych w przypadku pracowników zatrudnianych na stanowisko administracyjno-biurowe, którzy dotychczas – w przypadku posiadania aktualnego orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do pracy w danych warunkach – takich badań nie musieli wykonywać. Uwaga: tu nie przewidziano 180-dniowego terminu, obowiązek powrócił zatem z momentem odwołania stanu zagrożenia epidemicznego.

2. Szkolenia BHP

Szkolenia okresowe (60 dni od odwołania)

Z momentem odwołania stanu zagrożenia epidemicznego rozpoczął się bieg terminu 60 dni na przeprowadzenie zaległych szkoleń okresowych bhp. Specustawa covidowa wydłużyła bowiem termin przeprowadzenia szkolenia okresowego bhp do 60. dnia od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy termin przeprowadzenia takiego szkolenia przypada w:

- okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii lub
- w okresie 30 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy

nie zostanie ogłoszony stan epidemii, albo stanu epidemii.

Warto mieć na uwadze, że w związku z tym, że odwołanie stanu zagrożenia epidemicznego nastąpiło 1 lipca, okres 60 dni na przeprowadzenie zaległych szkoleń przypada akurat na wakacje, co może utrudnić sprostanie temu obowiązki.

Uwaga!

Trwają prace nad wydłużeniem terminu z 60 do 180 dni – można je śledzić pod adresem



Szkolenia wstępne (z momentem odwołania)

W okresie stanu zagrożenia epidemicznego specustawa covidowa wprost dopuszczała przeprowadzanie szkoleń wstępnych bhp w całości za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej, z wyjątkiem instruktażu stanowiskowego dla niektórych grup pracowników. Wraz z odwołaniem stanu zagrożenia epidemicznego przepis nie ma już zastosowania, tym samym powracają wątpliwości co do możliwości przeprowadzania szkolenia w takiej formie.

3. Uprawnienia SEP i UDT (180 dni od dnia następującego po odwołaniu)

Zgodnie ze specustawą covidową, termin ważności świadectw potwierdzających posiadanie kwalifikacji SEP oraz zaświadczeń kwalifikacyjnych UDT, które tracą ważność 1 marca 2020 r., wydłużony został do 180 dni od dnia następującego po dniu odwołania stanu zagrożenia epidemicznego. Oznacza to, że po upływie 181 dni od odwołania stanu zagrożenia epidemicznego wspomniane świadectwa oraz zaświadczenia stracą ważność.

4. Zaległy urlop wypoczynkowy (z momentem odwołania)

W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego (lub stanu epidemii) specustawa dawała pracodawcy możliwość udzielenia pracownikowi, w terminie przez siebie wskazanym, bez uzyskania zgody pracownika i z pominięciem planu urlopów, zaległego urlopu wypoczynkowego w wymiarze do 30 dni.

Dotychczas zawieszono były obowiązki w zakresie wykonywania okresowych badań lekarskich. Zgodnie ze specustawą covidową po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego zaległe badania okresowe muszą być wykonane w terminie 180 dni od dnia odwołania danego stanu. Ta kumulacja zaległych badań może utrudnić dostęp do lekarza medycyny pracy.

Z momentem odwołania stanu zagrożenia epidemicznego przepis ten stracił moc, tym samym wracają – i to ze zdwojoną siłą – wątpliwości czy na gruncie samego kodeksu pracy pracodawca może zobowiązać pracownika do wykorzystania takiego zaległego urlopu. Dlaczego ze zdwojoną siłą? Ponieważ już przed epidemią w orzecznictwie sądowym przeważało stanowisko, że jeżeli do 30 września pracownik nie ustali z pracodawcą terminu wykorzystania zaległego urlopu wypoczynkowego za rok poprzedni to pracodawca ma prawo wystać

go na urlop w dogodnym dla siebie terminie, nawet bez zgody zatrudnionego i bez limitu liczby dni. Można zatem powiedzieć, że przepis specustawy covidowej był zbędny, gdyż możliwość taka – i to w szerszym zakresie – istniała już wcześniej. Jednocześnie są obawy, że po powrocie do stanu prawnego sprzed epidemii pojawią się głosy podważające wspomniany, ugruntowany w orzecznictwie pogląd, skoro w czasie epidemii do jednostronnego udzielenia urlopu konieczna była wyraźna podstawa prawna zawarta w specustawie. Może to skutkować kwestionowaniem możliwości udzielenia takiego urlopu po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego.

5. Wypowiedzenie umowy o zakazie konkurencji (z momentem odwołania)

Dotychczas na podstawie specustawy covidowej pracodawcy (również spółki komunalne) mieli możliwość wypowiedzieć umowę o zakazie konkurencji z zachowaniem terminu 7 dni, nawet jeżeli sama umowa nie przewidywała możliwości jej wypowiedzenia.

Od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego przepis dający tę możliwość przestał obowiązywać, zatem powróciła zasada, że wypowiedzenie umowy o zakazie konkurencji jest dopuszczalne, jeżeli strony wyraźnie określiły w umowie taką możliwość.

6. Koniec z zawieszeniem fikcji doręczenia (14 dni od odwołania)

Wreszcie coś, na co długo czekaliśmy. Dotychczas obowiązywało zawieszenie tzw. fikcji doręczenia pism dwukrotnie awizowanych. Zgodnie ze specustawą covidową nieodebranych pism, których termin odbioru określony w awizie przypadał w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, nie można uznać za doręczone w czasie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii oraz przed

upływem 14 dni od dnia zniesienia tych stanów.

Zawieszenie to powodowało poważne trudności, szczególnie w zakresie skutecznego doręczenia oświadczeń o rozwiązaniu umowy o pracę. Niektórzy pracownicy celowo nie odbierali przesyłek, co powodowało,

Do tej pory obowiązywało zawieszenie tzw. fikcji doręczenia pism dwukrotnie awizowanych. Zgodnie ze specustawą nieodebranych pism, których termin odbioru określony w awizie przypadał w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, nie można uznać za doręczone w czasie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii oraz przed upływem 14 dni od dnia zniesienia tych stanów. To zawieszenie przestało już obowiązywać. Oznacza to, że powróciła fikcja doręczenia, co powinno znacznie ułatwić skuteczne doręczanie pism pracownikom.

że takie oświadczenie pracodawcy nie mogło być skutecznie złożone.

W związku z odwołaniem stanu zagrożenia epidemicznego zawieszenie to przestało obowiązywać. Oznacza to, że powraca fikcja doręczenia, co powinno znacznie ułatwić skuteczne doręczanie pism pracownikom.

7. Zatrudnianie cudzoziemców (30 dni od odwołania)

Odwołanie stanu zagrożenia epidemicznego niesie też istotne konsekwencje dla pracodawców zatrudniających cudzoziemców. Na podsta-

wie specustawy covidowej, do upływu 30. dnia następującego po dniu odwołania stanu zagrożenia epidemicznego przedłużone są m.in.:

- ważność zezwoleń na pracę (których ostatni dzień ważności przypada w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii),
- dopuszczalny okres pracy na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (obejmujący okres pracy, którego koniec przypada w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii),
- ważność wiz krajowych i zezwoleń na pobyt czasowy (których ostatni dzień okresu ważności przypada w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii),
- legalny pobyt cudzoziemców przebywających w Polsce w dniu 14 marca 2020 r. m.in. na podstawie wize Schengen, w ramach ruchu bezwizowego czy na podstawie wize długoterminowej,
- terminy składania wniosków o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy, zezwolenia na pobyt stały, zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego UE, o przedłużeniu wize oraz pobytu w ramach ruchu bezwizowego (wypadające w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii), do upływu 30. dnia następującego po dniu odwołania stanu zagrożenia epidemicznego,
- ważność kart pobytu (których okres ważności upłynął w czasie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii).

Oznacza to, że konieczne jest podjęcie odpowiednich kroków, aby po upływie 30 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego pobyt i praca cudzoziemców były nadal legalne.

8. Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych (z momentem odwołania)

Dotychczas pracodawcy (w przypadku JST to przede wszystkim spółki komunalne),

u których wystąpił spadek obrotów gospodarczych lub wzrost obciążeń funduszu wynagrodzeń w rozumieniu specustawy covidowej, mogli zawiesić obowiązki:

- tworzenia lub funkcjonowania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych,
- dokonywania odpisu podstawowego,
- wypłaty świadczeń urlopowych.

U takich pracodawców nie stosowało się też postanowień układów zbiorowych pracy lub regulaminów wynagradzania ustalających wyższą wysokość odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych oraz inne świadczenia o charakterze socjalno-bytowym niż określa ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

Z momentem odwołania stanu zagrożenia epidemicznego te udogodnienia przestały obowiązywać. Oznacza to, że pracodawcy na nowo muszą uwzględnić swoje obowiązki.

9. Wysokość odprawy i odszkodowania (z momentem odwołania)

Z momentem odwołania stanu zagrożenia epidemicznego przestało też obowiązywać dotychczasowe ograniczenie wysokości odprawy, odszkodowania lub innego obowiązkowego świadczenia pieniężnego wypłacanego pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, do 10-krotności minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Ograniczenie to dotyczyło pracodawców, u których wystąpił spadek obrotów gospodarczych lub istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń w rozumieniu specustawy covidowej. Po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego powrócił pierwotny limit wysokości odprawy pieniężnej do 15-krotności minimalnego wynagrodzenia. ■

**radca prawny z Kancelarii Ostrowski i Wspólnicy sp.k. w Toruniu*