

Wpływ odwołania stanu zagrożenia epidemicznego na przepisy prawa pracy

Michał Podsiedlik

Organizatorem
spotkania jest



Właściciel marek



Zniesienie stanu zagrożenia epidemicznego:

Z dniem 1 lipca 2023 r. odwołuje się na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stan zagrożenia epidemicznego w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2 (rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 14 czerwca 2023 r. w sprawie odwołania na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu zagrożenia epidemicznego).

Badania okresowe:

W przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, od dnia ogłoszenia danego stanu, zawieszają się obowiązki dotyczące:

- wykonywania okresowych badań lekarskich,
- wydawania przez pracodawcę skierowania na badanie lekarskie,
- wykonywania badań pracowników narażonych na działanie substancji i czynników rakotwórczych lub pyłów zwłókniających.

Profilaktyczne badania lekarskie:

Po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku, gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii albo po odwołaniu stanu epidemii, obowiązek wykonania badania okresowych należy zrealizować niezwłocznie, nie dłużej niż w okresie **180 dni** od dnia odwołania danego stanu.

Zdaniem Ministerstwa:

Nie ma konieczności wystawiania przez pracodawcę skierowania na badania okresowe przed odwołaniem stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii. Pracodawca jest natomiast zobowiązany skierować pracownika na te badania przed upływem 180 dni od odwołania danego stanu. Wystawiając skierowanie pracodawca powinien uwzględnić czas niezbędny do wykonania tych badań, umożliwiając uzyskanie orzeczenia lekarskiego przed upływem tego terminu.

*(stanowisko Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii z 3 lutego 2021 r.,
Dziennik Gazeta Prawna z 25.03.2021 r., nr 58/2021)*

Zdaniem Ministerstwa:

Jeżeli w trakcie epidemii pracodawca skieruje pracownika na badania okresowe, wówczas należy to traktować jak normalne badanie okresowe. Nie ma obowiązku powtarzania badania po ustaniu epidemii. Kolejne badanie okresowe należy wykonać zgodnie z terminem wyznaczonym przez lekarza. Jeżeli stan epidemii będzie obowiązywać do czasu kolejnego badania okresowego, wówczas będzie możliwe skorzystanie ze zwolnienia z obowiązku przeprowadzania takiego badania.

(stanowisko Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii z 7 stycznia 2021 r., Dziennik Gazeta Prawna z 25.03.2021 r., nr 58/2021)

Profilaktyczne badania lekarskie:

W przypadku braku dostępności do lekarza uprawnionego do przeprowadzenia badania wstępnego lub kontrolnego, inny lekarz może przeprowadzić takie badanie i wydać orzeczenie, które włącza się do akt osobowych pracownika. Orzeczenie wydane przez innego lekarza traci moc po upływie **180 dni** od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku, gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii, albo od dnia odwołania stanu epidemii. Orzeczenie lekarskie wydane przez innego lekarza włącza się do akt osobowych pracownika.

Profilaktyczne badania lekarskie:

Wstępny badaniom lekarskim nie podlegają osoby:

- 1)** przyjmowane ponownie do pracy u tego samego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy z tym pracodawcą;
- 2)** przyjmowane do pracy u innego pracodawcy na dane stanowisko w ciągu 30 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 i pracodawca ten stwierdzi, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy, z wyłączeniem osób przyjmowanych do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych.

(art. 229 § 1¹ Kodeksu pracy)

Kolejność działań pracodawcy:

- 1.** Sprawdzenie długości przerwy w zatrudnieniu (przerwa powyżej 30 dni - konieczność skierowania na badania wstępne).
- 2.** Sprawdzanie, czy zatrudniana osoba posiada aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy (przy braku - skierowanie na badanie wstępne).
- 3.** Sprawdzenie, czy warunki pracy ze skierowania od poprzedniego pracodawcy odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy (jeżeli nie - skierowanie na badania wstępne).

Wyjątek: osoby przyjmowane do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych (každorazowy obowiązek przeprowadzenia wstępnych badań lekarskich).

Prace szczególnie niebezpieczne:

Zgodnie z § 80 ust. 1 rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy - przez prace szczególnie niebezpieczne rozumie się prace, o których mowa w niniejszym rozdziale, oraz prace określone jako szczególnie niebezpieczne w innych przepisach dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy lub w instrukcjach eksploatacji urządzeń i instalacji, a także inne prace o zwiększonym zagrożeniu lub wykonywane w utrudnionych warunkach, uznane przez pracodawcę jako szczególnie niebezpieczne.

Do prac szczególnie niebezpiecznych zalicza się m.in. roboty budowlane, rozbiórkowe, remontowe i montażowe prowadzone bez wstrzymania ruchu zakładu pracy lub jego części, prace w zbiornikach, wnętrzach urządzeń technicznych i w innych niebezpiecznych przestrzeniach zamkniętych, prace przy użyciu materiałów niebezpiecznych czy prowadzone na wysokości.

Profilaktyczne badania lekarskie:

Pracodawca żąda od osoby przyjmowanej do pracy, którą chce dopuścić do pracy bez wstępnych badań lekarskich, aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku oraz skierowania na badania będące podstawą wydania tego orzeczenia.

(art. 229 § 1³ Kodeksu pracy)

Szkolenia bhp:

Jeżeli termin przeprowadzenia szkolenia **okresowego** w dziedzinie bhp przypada w:

1) okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii lub

2) w okresie 30 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii, albo stanu epidemii

– termin ten wydłuża się do 60. dnia od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii, albo stanu epidemii.

Szkolenia z zakresu bhp:

Już wcześniej istniała możliwość przeprowadzenia szkoleń z zakresu bhp w formie samokształcenia kierowanego na podstawie materiałów przekazanych przez organizatora szkolenia zdalnego w przypadku szkoleń okresowych i wobec niektórych grup pracowników:

- osoby kierujące pracownikami,
- pracownicy inżynieryjno-techniczni,
- pracownicy służby bhp,
- pracownicy administracyjno-biurowi,
- pracownicy narażeni na czynniki szkodliwe dla zdrowia, uciążliwe lub niebezpieczne.

Ograniczenie szkoleń z zakresu bhp:

Kodeks pracy ogranicza obowiązek przeprowadzenia **szkoleń okresowych** z zakresu bhp dla niektórych pracowników zatrudnionych na stanowiskach administracyjno-biurowych.

Dotyczy to pracodawców zakwalifikowanych do grupy działalności o najniższych wskaźnikach wypadkowości i o warunkach środowiska pracy, w których występują najmniej szkodliwe czynniki dla zdrowia (nie wyższa niż trzecia kategoria ryzyka).

Wyjątek: obowiązek przeprowadzenia szkolenia okresowego z zakresu bhp wynika z oceny ryzyka zawodowego.

Ograniczenie szkoleń z zakresu bhp:

Przykładami działalności o kategorii ryzyka nie wyższej niż trzecia są m. in. produkcja odzieży, działalność kulturalna, rozrywkowa, rekreacyjna, ubezpieczeniowa, handel, edukacja, administracja publiczna, turystyka, gastronomia, hotelarstwo.

W niektórych sytuacjach wątpliwości może budzić brak jasnych kryteriów, które pozwalałyby uznać konkretne stanowisko jako administracyjno-biurowe (np. osoba zatrudniona na stanowisku informatyka).

Urlop zaległy podczas pandemii:

Zgodnie z art. 15gc tzw. ustawy antycovidowej - w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, pracodawca może udzielić pracownikowi, w terminie przez siebie wskazanym, bez uzyskania zgody pracownika i z pominięciem planu urlopów, urlopu wypoczynkowego niewykorzystanego przez pracownika w poprzednich latach kalendarzowych, w wymiarze do 30 dni urlopu, a pracownik jest obowiązany taki urlop wykorzystać.

Orzecznictwo sądowe:

Pracodawca może wysłać pracownika na zaległy urlop, nawet gdy ten nie wyraża na to zgody (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 stycznia 2006 r., I PK 124/05).

Urlopu niewykorzystanego zgodnie z planem urlopów należy pracownikowi udzielić najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego. W takim przypadku pracodawca nie ma obowiązku uzgadniania z pracownikiem terminu wykorzystania urlopu, lecz musi udzielić mu urlopu w terminie określonym w powołanym przepisie (fragment uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 września 2003 r., I PK 403/02).

Urlop zaległy:

- udzielany najpóźniej do 30 września następnego roku; termin jest zachowany, jeżeli urlop rozpoczął się przed upływem 30 września,
- pracodawca może narzucić wykorzystanie urlopu zaległego,
- pracownik nie może bez zgody pracodawcy rozpocząć urlopu zaległego (nawet po 30 września),
- wyjątkowo zgodne z prawem wykorzystanie urlopu po dniu 30 września (np. długotrwała choroba, urlopy rodzicielskie).

Zdaniem PIP:

Stosownie do art. 168 k.p. urlopu niewykorzystanego w terminie ustalonym zgodnie z art. 163 k.p. należy pracownikowi udzielić najpóźniej do 30 września następnego roku kalendarzowego; nie dotyczy to części urlopu udzielanego zgodnie z art. 167² k.p. Wskazany wyżej przepis przewiduje obowiązek udzielenia pracownikowi niewykorzystanego zgodnie z planem urlopu wypoczynkowego najpóźniej do 30 września następnego roku kalendarzowego. Przyjmuje się, że termin ten jest zachowany, jeżeli pracownik rozpoczął urlop przed upływem 30 września danego roku kalendarzowego.

(pismo Głównego Inspektoratu Pracy z dnia 30 sierpnia 2012 r., GNP-110-4560-30-1/12/PE/RP)

Orzecznictwo sądowe:

Zawiadomienie pracodawcy o rozpoczęciu zaległego urlopu wypoczynkowego nie usprawiedliwia nieobecności pracownika w pracy.

Naruszenie przez pracodawcę obowiązku udzielania pracownikowi urlopu wypoczynkowego za dany rok do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego, nie uprawnia pracownika do rozpoczęcia po tym terminie urlopu bez zgody pracodawcy.

(wyrok Sądu Najwyższego z dnia 05.12.2000 r., I PKN 121/00)

Urlop zaległy:

- jeżeli pracownikowi do 30 września następnego roku kalendarzowego nie zostanie udzielony urlop zaległy, wówczas urlop ten nie przepada,
- w dalszym ciągu pracownik może domagać się udzielenia urlopu zaległego,
- okres przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy (w tym dotyczących udzielenia urlopu zaległego) wynosi 3 lata,
- pracodawca nie może w takiej sytuacji wypłacić pracownikowi ekwiwalentu pieniężnego w zamian za niewykorzystany urlop zaległy.

Praca zdalna - polecenie pracodawcy:

Praca zdalna wykonywana na polecenie pracodawcy:

- 1)** w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu lub
- 2)** w okresie, w którym zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe z powodu działania siły wyższej
 - jeżeli pracownik złoży bezpośrednio przed wydaniem polecenia oświadczenie w postaci papierowej lub elektronicznej, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej.

Doręczenie korespondencji:

Nieodebranych pism podlegających doręczeniu za potwierdzeniem odbioru przez operatora pocztowego w rozumieniu Prawa pocztowego, których termin odbioru określony w zawiadomieniu o pozostawieniu pisma wraz z informacją o możliwości jego odbioru przypada w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub epidemii, nie można uznać za doręczone w czasie obowiązywania tych stanów oraz przed upływem 14 dni od ich zniesienia.

(art. 98 ustawy z 16.04.2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2)

**Kod
rabatowy**

LM202806

na zakup subskrypcji
do platformy
expert4you.pl

Wysokość rabatu

20%

(wyłącznie dla nowych
Klientów)

Zamówienia możesz dokonać na **2 sposoby:**

1 poprzez stronę internetową www.expert4you.pl
korzystając z przycisku: „**ZAMÓW ONLINE**”

2 kontaktując się z nami bezpośrednio:
tel.: **535 908 793**, e-mail: biuro@expert4you.pl

Kod rabatowy ważny do dnia: 7.07.2023 r.

Dziękujemy za uwagę!

Szkolenie zorganizowało



Właściciel marek

