

Oficjalny koniec epidemii: co zmieni się 1 lipca



DOROTA ZAWIŚLIŃSKA

Odwołanie stanu zagrożenia epidemicznego to wiele zmian dla przedsiębiorców i pracowników. Na co muszą się przygotować?

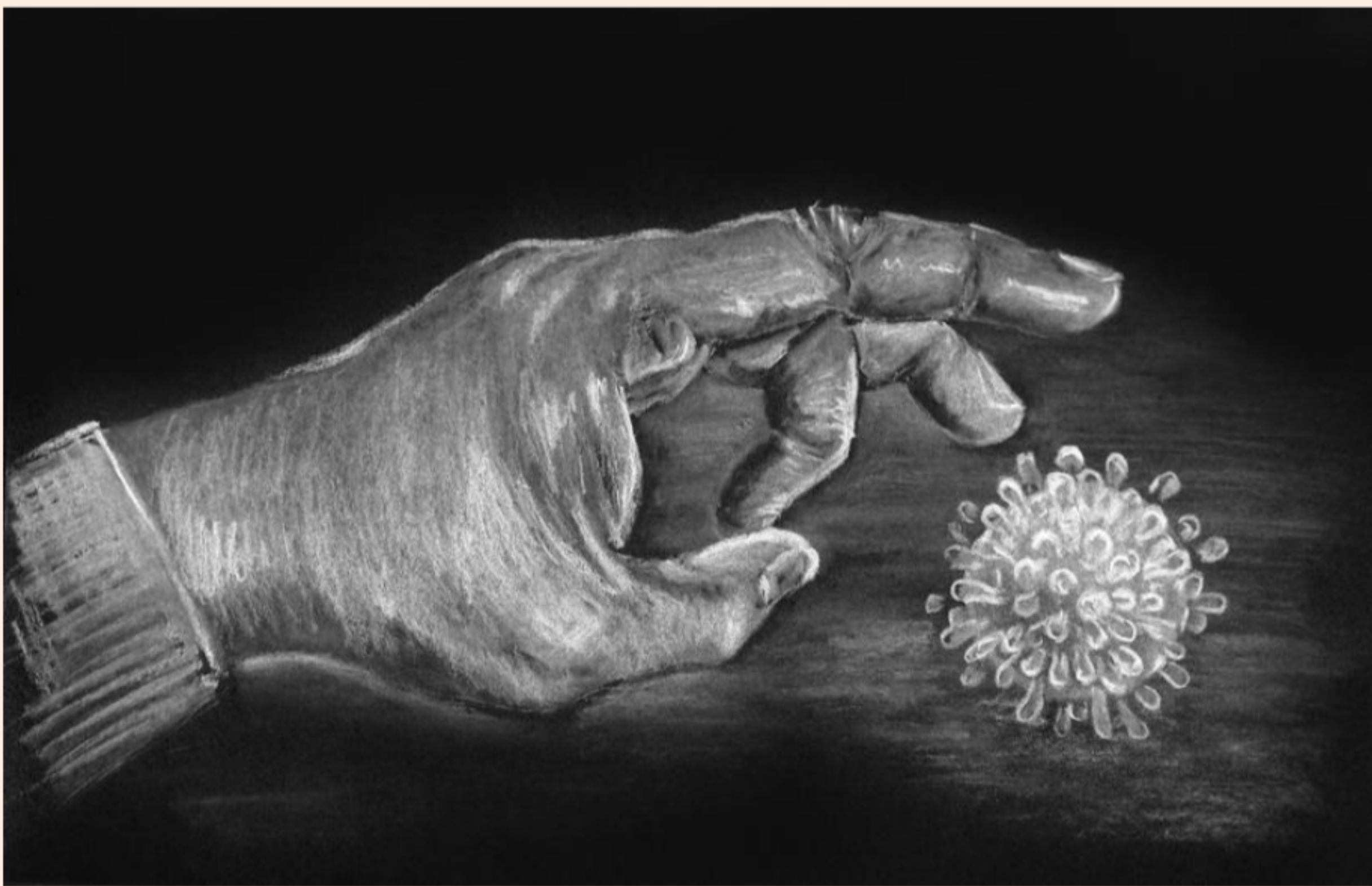
Od początku przyszłego miesiąca przestanie obowiązywać w naszym kraju stan zagrożenia epidemicznego. Przedsiębiorcy będą musieli wprowadzić zmiany w regulaminach organizacyjnych firm. Sporo tzw. przepisów tymczasowych przestanie obowiązywać. Zmiany będą dotyczyły m.in. zasad BHP i pracy zdalnej.

– Pandemia zaczęła się w marcu 2020 r. W przepisach prawa pracy znalazło się wiele tymczasowych rozwiązań. Sporo rozporządzeń zostało również zawieszonych. Teraz, kiedy czas zagrożenia epidemią dobiega końca, należy pamiętać, że wygasną wspomniane przepisy epizodyczne, które z założenia mają charakter przejściowy i są powiązane z okresem trwania epidemii – mówi Hanna Mojsiuk, prezes Północnej Izby Gospodarczej w Szczecinie.

Siła wyższa

Marek Jarosiewicz, adwokat z kancelarii Wódkiewicz&Sosnowski, zwraca uwagę na ograniczenia dotyczące wydawania przez pracodawcę polecenia pracy zdalnej. Jedyną przesłanką decydowania o tym – jak zaznacza – będzie teraz siła wyższa, uniemożliwiająca zapewnienie bezpieczeństwa i higieny pracy podwładnemu w miejscu zatrudnienia.

– Powróci obowiązek kierowania pracowników na badania okresowe. Nie będzie już możliwości wypowiedzenia przez każdą ze stron umowy o zakazie konkurencji obowiązującej po zakończeniu stosunku pracy, umowy zlecenia, agencyjnej, o dzieło lub innej o świadczenie usług. Ponadto powróci większy rygoryzm w zatrudnianiu cudzoziemców. Zakończą się wydłużone na czas stanu zagrożenia epidemicznego okresy obowiązywania zezwolenia na pobyt czasowy czy zezwolenia na pracę – wylicza Marek Jarosiewicz.



Groźba chaosu:

Po 1 lipca może dochodzić do konfliktów na linii pracownik – szef lub pracodawca – organy administracyjne. Oficjalne pożegnanie epidemii przynosi wiele zmian dotyczących pracy.

Adobe Stock

W jego ocenie kwestie związane z pracą zdalną, zatrudnianiem cudzoziemców czy interpretacjami podatkowymi najczęściej namieszają w codziennym funkcjonowaniu przedsiębiorców.

– Wiele firm przyjęło rozwiązania tymczasowe. Może dochodzić do konfliktów na linii pracownik – pracodawca lub pracodawca – organy administracyjne, jeżeli szef firmy nie będzie stosował się do przepisów sprzed pandemii – uważa Marek Jarosiewicz.

Szkolenia okresowe

Renata Bugiel, adwokat w kancelarii GKR Legal, zauważa, że po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego pracodawca będzie miał 60 dni na przeprowadzenie szkoleń okresowych dotyczących BHP.

– Jeśli nie organizował ich w czasie pandemii i w okresie wspomnianego stanu, musi zweryfikować ich terminy ważności i zaplanować je, aby zachować ciągłość tego działania. Ani specustawa, ani żadne rozporządzenia wykonawcze nie zakazywały organizacji szkoleń okresowych, a jedynie przedłużały ich ważność – wyjaśnia Renata Bugiel.

Od lipca przestaną obowiązywać przepisy, które dopuszczały przeprowadzanie szkoleń wstępnych w dziedzinie BHP w całości za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej – dodaje Paweł Krzykowski, adwokat w kancelarii BKB Baran Książek Bigaj.

Renata Bugiel zwraca uwagę, że przepisy specustawy w sprawie COVID-19 zawiesiły obowiązek wykonywania badań okresowych i wystawiania na nie skierowań.

– Po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego pracodawcy muszą zapewnić okresowe badania dla pracowników w ciągu 180 dni – zaznacza Renata Bugiel.

Jej zdaniem przedsiębiorcy nie powinni mieć problemów ze spełnieniem wymogów w dziedzinie BHP.

– Zaproponowane okresy przejściowe na przeprowadzenie badań i szkoleń są wystarczająco długie – ocenia Renata Bugiel.

Urlopy wypoczynkowe

Zakończenie stanu zagrożenia epidemicznego jest ważne także z punktu widzenia urlopów.

– W czasie obowiązywania tego stanu pracodawca mógł udzielić pracownikowi urlop wypoczynkowy niewykorzystany przez niego w poprzednich latach w wymiarze do 30 dni. Termin wskazywał szef, nie musiał dostawać zgody na to ze strony podwładnego, mógł też pominąć plan urlopów. Pracownik miał obowiązek wykorzystać taki urlop. Rozwiązanie to przestanie obowiązywać od lipca – podkreśla Paweł Krzykowski.

Dodaje, że w świetle nowych regulacji dotyczących pracy zdalnej może być ona wykonywana na polecenie pracodawcy w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, zagrożenia epidemicznego lub epidemii, a także w ciągu trzech miesięcy po ich odwołaniu.

– W konsekwencji szefowie firm, którzy jednostronnie polecili podwładnym wykonywanie obowiązków służbowych w formule online w okresie stanu zagrożenia epidemicznego i chcą tę formułę utrzymać, będą musieli to z pracownikami uzgodnić – zaznacza Paweł Krzykowski.

Dr Paweł Łuczak z wydziału zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego zwraca uwagę na kwestię dotyczącą zmiany odpisów na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych (ZFŚS).

– W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego pracodawcy, u których wystąpił spadek obrotów gospodarczych lub istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń, mogli odstąpić od stosowania wyższego niż określony w ustawie odpisu na ZFŚS. Od początku lipca pracodawcy muszą wrócić do wysokości odpisu zagwarantowanej postanowieniami układów zbiorowych pracy lub regulaminów wynagradzania – wskazuje dr Paweł Łuczak.

Pracownicy widmo

Inna ważna zmiana, oczekiwana przez szefów firm, dotyczy nieodebranych przez podwładnych pism z poczty.

– W praktyce regulacje covidowe doprowadziły do sytuacji, w której pracodawcy stali się zakładnikami tzw. niezwalniających pracowników. W niejednej firmie na listach osób zatrudnionych figuruje jedno bądź kilka nazwisk osób, które porzuciły pracę dwa lub trzy lata temu, ale nie odebrały z poczty pisma dotyczącego wypowiedzenia umowy o pracę lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia. De facto taki pracownik widmo nie mógł zostać zwolniony. Od 1 lipca rozpocznie swój bieg 14-dniowy termin, po upływie którego rozwiążą się umowy wszystkich pracowników, którzy nie odebrali wspomnianych pism w ciągu ostatnich trzech lat. Dla pracodawców oznacza to konieczność sporządzenia świadectw pracy i odpowiednich dokumentów dla ZUS, a także wypłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop – wyjaśnia dr Paweł Łuczak.