

## TERMINY OBOWIĄZYWANIA ROZWIĄZAŃ W ZAKRESIE PRAWA PRACY WYNIKAJĄCYCH Z TZW. USTAWY ANTY-COVIDOWEJ

**Ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1842), czyli tzw. ustawa anty-covidowa wprowadziła cały szereg rozwiązań, w tym także w zakresie prawa pracy, co do których ustawodawca przewidział określony termin ich obowiązywania. Mimo, że na dzień dzisiejszy raczej nie zanoś się na to, aby stan epidemii w Polsce został odwołany, to mimo wszystko warto pamiętać o tych datach i odpowiednio już dziś planować działania swojego działu HR, mając na względzie ograniczoną w czasie możliwość korzystania z instrumentów, np. tarczy antykryzysowej.**

Poniżej wymieniamy poszczególne rozwiązania wprowadzone w tzw. ustawie anty-covidowej uszeregowane według daty wygaśnięcia ich obowiązywania. Data wygaśnięcia liczona jest w każdym przypadku od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii.

Przypominamy jednocześnie, iż zarówno ogłoszenie, jak i odwołanie wskazanych powyżej stanów dokonywane jest na podstawie art. 46 ust. 2 i 4 ustawy z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi w drodze rozporządzenia Ministra Zdrowia. Zgodnie z aktualnie obowiązującym rozporządzeniem w tym zakresie stan epidemii w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2 obowiązuje w Polsce od 20 marca 2020 r.

### **Do końca okresu obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii**

- Pracownicy i inne osoby zatrudnione poddane obowiązkowej kwarantannie lub izolacji w warunkach domowych mogą za zgodą zatrudniającego świadczyć obowiązki w trybie pracy zdalnej.
- Firma może udzielić pracownikowi zaległego urlopu w terminie przez siebie wskazanym bez uzyskania zgody podwładnego i z pominięciem planu urlopów (w wymiarze do 30 dni; pracownik musi go wykorzystać).
- Wysokość odprawy, odszkodowania lub innego świadczenia pieniężnego wypłacanego zatrudnionemu w związku z rozwiązaniem umowy o pracę (jeżeli przepisy przewidują obowiązek ich wypłacenia) nie może przekroczyć dziesięciokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę (dotyczy tylko tych pracodawców, którzy wykażą odpowiedni spadek obrotów lub wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń). Rozwiązanie obejmuje też wspomniane świadczenia wypłacane w razie zakończenia umowy zlecenia, o świadczenie usług, o dzieło.
- Strony umowy o zakazie konkurencji (obowiązującym po ustaniu zatrudnienia), na rzecz których ustanowiono zakaz (czyli w praktyce zatrudniający), mogą ją wypowiedzieć z zachowaniem terminu siedmiu dni.
- Pracodawca może zawiesić obowiązki tworzenia lub funkcjonowania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (ZFŚS), dokonywania odpisu podstawowego, wypłaty świadczeń urlopowych (dotyczy tylko tych, którzy wykażą odpowiedni spadek obrotów lub wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń). Jeśli w firmie działają reprezentatywne związki zawodowe, konieczne jest zawarcie porozumienia z nimi.
- Nie stosuje się postanowień układów zbiorowych pracy ani regulaminów wynagradzania ustalających wyższy odpis na ZFŚS oraz inne świadczenia socjalno-bytowe (stosuje się odpis ustawowy).
- Pracodawcy wskazani w art. 15x specustawy covidowej (m.in. przedsiębiorstwa infrastruktury krytycznej i obiekty ważne dla obronności) mogą zmienić system lub rozkład czasu pracy w sposób niezbędny dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa, polecić nadgodziny (w niezbędnym zakresie i wymiarze), zobowiązać pracownika do pozostawania w zakładzie (lub w innym wyznaczonym miejscu) poza normalnymi godzinami pracy i polecić mu realizowanie prawa do odpoczynku w takim miejscu (tzw. koszarowanie).
- Szkolenia wstępne w dziedzinie bhp można przeprowadzać w całości za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej, z wyjątkiem instruktora stanowiskowego pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych lub na których występuje narażenie na działanie czynników niebezpiecznych (w tym osób przenoszonych na takie stanowiska) oraz uczniów odbywających praktyczną naukę zawodu i studentów odbywających praktykę studencką.



### **Do 30 dni od odwołania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii**

- Pracodawca może powierzać pracownikowi wykonywanie w niedzielę niektórych czynności związanych z handlem (rozładowywanie, przyjmowanie i ekspozycję towarów pierwszej potrzeby). W tym zakresie nie obowiązuje zakaz pracy w handlu w niedzielę.
- Cudzoziemiec może złożyć wniosek o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy, jeśli termin na jego złożenie wypadł w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii.
- Za legalny uważa się pobyt cudzoziemca, który w dniu pierwszego ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego przebywał na terytorium Polski np. na podstawie wizy Schengen lub w ramach ruchu bezwizowego. Osoby te są uprawnione do wykonywania pracy w okresie pobytu uznawanego za legalny (jeżeli mają ważne zezwolenie na pracę lub pracę sezonową albo oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy wpisane do ewidencji oświadczeń).
- Nie jest wymagane zezwolenie na pracę dla cudzoziemca, jeśli wykonuje on pracę w działalności określonej odpowiednim PKD (np. w rolnictwie, hotelarstwie, gastronomii) i posiadał zezwolenie na pracę (np. na podstawie umowy z podmiotem, którego siedziba jest w Polsce) ważne po 13 marca 2020 r. lub oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy wpisane do ewidencji oświadczeń (jeśli przynajmniej jeden dzień okresu pracy wskazanego w tym dokumencie przypada po 13 marca 2020 r.).
- Obowiązuje przedłużona ważność zezwolenia na pracę cudzoziemców, jeżeli ostatni dzień ważności tego dokumentu przypada w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii. Zasadę tę stosuje się odpowiednio do decyzji o przedłużeniu zezwolenia na pracę lub przedłużeniu zezwolenia na pracę sezonową (wniosek o przedłużenie na zwykłych zasadach składa się nie wcześniej niż 90 dni przed upływem okresu ważności zezwolenia na pracę i nie później niż 30. dnia od odwołania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii).
- Cudzoziemiec może nadal wykonywać pracę określoną w oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy, jeśli koniec okresu pracy (wskazany w oświadczeniu) przypada w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii (bez zezwolenia).

### **Do 60 dni od odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo odwołania stanu epidemii**

- Obowiązuje wydłużony termin przeprowadzenia szkolenia okresowego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, jeśli termin ten przypadł 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 odwołania stanu epidemii.

### **Do 90 dni od odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii**

- Obowiązują przedłużone terminy na zaliczenie kursów doskonalących dla kwalifikowanych pracowników ochrony fizycznej oraz na przedstawienie policji orzeczeń lekarskich i psychologicznych wymaganych od osób posiadających pozwolenie na broń.
- Obowiązuje przedłużona kadencja organu statutowego związku zawodowego, zrzeszeń przedsiębiorców lub społecznego inspektora pracy; do takiego wydłużenia dochodzi, jeśli kadencja upływa w okresie stanów zagrożenia epidemicznego albo epidemii (lub do 30 dni po ich odwołaniu), a nie ma możliwości przeprowadzenia wyboru wspomnianych organów na kolejną kadencję; termin 90-dniowy ma charakter maksymalnej granicy (wybory można oczywiście przeprowadzić wcześniej, jeśli jest już to możliwe).

### **Do 3 miesięcy od odwołania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii**

- Pracodawca może polecić zatrudnionemu wykonywanie pracy poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna na zasadach określonych w specustawie).

### **Do 180 dni od odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo od odwołania stanu epidemii**

- Pracodawca i pracownik są obowiązani podjąć obowiązki związane z zawieszonymi (na czas epidemii) badaniami okresowymi zatrudnionych (firma musi wydać skierowania, a pracownicy – poddać się badaniom). Zadania te trzeba zrealizować niezwłocznie po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii, albo po odwołaniu stanu epidemii.



- W zakresie badań wstępnych i kontrolnych pracowników – do tego momentu ważność zachowuje orzeczenie lekarskie wydane przez lekarza, który nie ma uprawnień do przeprowadzenia badania wstępnego lub kontrolnego (w okresie epidemii mógł wystąpić problem z dostępnością odpowiedniego specjalisty).

**W razie pytań lub wątpliwości pozostajemy do dyspozycji.**

---

#### KONTAKT

**Piotr Kuźniak**, radca prawny  
piotr.kuzniak@wojewodka.pl  
tel. 724 555 723



**Adrian Prusik**, radca prawny  
adrian.prusik@wojewodka.pl  
tel. 724 555 221

