

maj 2023 r.

GWW



Newsletter GWW
PRAKTYKA PRAWA PRACY
5/2023

O TYM WARTO WIEDZIEĆ

Ustanie stanu zagrożenia epidemicznego – skutki na gruncie prawa pracy

Stan zagrożenia epidemicznego wprowadzony w związku z zachorowaniem na COVID-19 (zakażenie koronawirusem SARS-CoV-2) zostanie prawdopodobnie odwołany z 1 lipca 2023 r. Do konsultacji bowiem trafił projekt rozporządzenia w tej sprawie, który został opublikowany na stronach Rządowego Centrum Legislacji. Odwołanie wyżej wskazanego stanu będzie wiązało się ze zniesieniem szczególnych rozwiązań, które zostały wdrożone ustawą z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych („tarczą antykryzysową”) na czas epidemii w Polsce. Jednakże nie we wszystkich przypadkach będziemy mieć do czynienia z automatycznym powrotem do regulacji sprzed czasu pandemii, gdyż w wielu sytuacjach przewidziano przepisy przejściowe. Które regulacje wprowadzone w związku z pandemią przestaną obowiązywać w momencie zniesienia stanu zagrożenia epidemicznego, a które przestaną obowiązywać po upływie okresu wskazanego w poszczególnych przepisach?

Badania lekarskie pracowników

Aktualnie zawieszony pozostaje obowiązek przeprowadzenia badań okresowych. Po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego pracodawca i pracownik mają obowiązek wykonać badania okresowe w okresie nie dłuższym niż 180 dni od dnia odwołania danego stanu.

Co istotne, zniesienie stanu zagrożenia epidemicznego będzie miało wpływ na orzeczenia lekarskie z badań wstępnych lub kontrolnych wydane przez innych lekarzy, niż uprawnionych do przeprowadzania tych badań. Stracą one 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.

Również ważną zmianą będzie przywrócenie obowiązku przeprowadzania badań wstępnych w przypadku osób zatrudnianych na stanowiskach administracyjno-biurowych. Obecnie jeśli taki pracownik posiada aktualne orzeczenie dopuszczające go do pracy, a pracodawca uzna, że wskazane warunki odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku, nie musi kierować nowo zatrudnionego pracownika na badania.

Szkolenia BHP pracowników

W okresie stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii przepisy tarczy antykryzysowej dopuszczały przeprowadzanie szkoleń wstępnych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy i służby za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej, z wyjątkiem instruktażu stanowiskowego, który odbywa się stacjonarnie dla:

- osób przyjmowanych na stanowiska robotnicze;
- osób przyjmowanych na stanowiska, na których występuje narażenie na działanie czynników niebezpiecznych;
- pracowników przenoszonych na takie stanowiska;
- uczniów odbywających praktyczną naukę zawodu i studentów przechodzących praktykę studencką.

Wobec powyższego w sytuacji zniesienia stanu epidemii oraz stanu zagrożenia epidemicznego przestanie obowiązywać możliwość przeprowadzenia szkoleń BHP za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej, a także niezbędne będzie przeprowadzenie zaległych szkoleń okresowych z zakresu BHP. Zapisy tarczy antykryzysowej przewidują bowiem, że w przypadku gdy termin szkolenia okresowego przypada w:

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

termin na jego przeprowadzenie jest wydłużony do 60. dnia od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego.

Świadczenia związane z rozwiązaniem umowy (odprawy, odszkodowania i inne)

W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19, gdy u pracodawcy wystąpi spadek obrotów gospodarczych lub istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń, zgodnie z przepisami Tarczy antykryzysowej wysokość odprawy, odszkodowania lub innego świadczenia pieniężnego wypłacanego przez pracodawcę pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę nie mogła przekroczyć dziesięciokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Zniesienie stanu epidemii i stanu zagrożenia epidemicznego będzie wiązać się z brakiem możliwości ograniczenia wysokości odprawy, odszkodowania lub innego świadczenia pieniężnego wypłacanego przez tego pracodawcę pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej.

Prawo wypowiedzenia umowy dotyczącej zakazu konkurencji

Podczas stanu zagrożenia epidemicznego i stanu epidemii zatrudniający ma prawo wypowiedzieć, z zachowaniem terminu 7 dni, umowę o zakazie konkurencji. Istotny jest w tym przypadku moment złożenia wypowiedzenia – efekt w postaci rozwiązania umowy może nastąpić już po zakończeniu trwającego stanu zagrożenia epidemicznego (bądź ponownie ogłoszonego stanu epidemii).

Po zniesieniu stanu epidemii i stanu zagrożenia epidemicznego pracodawcy nie będą mieć takiej możliwości.

Orzeczenia o niepełnosprawności i stopniu niepełnosprawności

Odwołanie stanu epidemii oraz stanu zagrożenia epidemicznego będzie mieć znaczenie dla osób niepełnosprawnych. Przepisy tarczy antykryzysowej wydłużyły bowiem ważność orzeczeń o niepełnosprawności i orzeczeń o stopniu niepełnosprawności, których ważność:

- upłynęła w terminie do 90 dni przed dniem wejścia w życie tarczy antykryzysowej, pod warunkiem złożenia w tym terminie kolejnego wniosku o wydanie orzeczenia;
- upływa w terminie od dnia wejścia w życie tarczy antykryzysowej.

Istotne jest, że te orzeczenia pozostają ważne do upływu 60. dnia od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii. Przedłużenie to nie ma jednak zastosowania, jeżeli do upływu wskazanego terminu zostało wydane nowe orzeczenie o niepełnosprawności lub o stopniu niepełnosprawności

Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych (ZFŚS)

W sytuacji gdy u pracodawcy wystąpił opisany w przepisach tarczy antykryzysowej spadek obrotów gospodarczych lub istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń, pracodawca miał możliwość zawieszenia:

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

Przepisy przewidywały także automatyczne zawieszenie wewnątrzzakładowych przepisów zwiększających kwotę odpisu na ZFŚS, w związku z czym pracodawcy byli zobowiązani jedynie do naliczania i odprowadzania odpisu w kwocie wskazanej w przepisach ustawy o ZFŚS.

Zaznaczenia wymaga, że jeżeli pracodawca korzysta z tych rozwiązań, zniesienie stanu epidemii i stanu zagrożenia epidemicznego będzie wiązać się z przywróceniem poprzednich zasad funkcjonowania ZFŚS.



Fikcja doręczeń

Aktualnie jedną z ważniejszych zmian, które zostały wprowadzone ustawą z 16 kwietnia 2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa

SARS-CoV-2, było ograniczenie możliwości uznania za doręczone pism nieodebranych w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii.

Przepis art. 98 stanowi, że nieodebranych pism podlegających doręczeniu za potwierdzeniem odbioru przez operatora pocztowego w rozumieniu ustawy z 23 listopada 2012 r. – Prawo pocztowe, których termin odbioru określony w zawiadomieniu o pozostawieniu pisma wraz z informacją o możliwości jego odbioru przypadają 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 (ust. 1).

Zawieszenie fikcji doręczenia przestanie obowiązywać do 14 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19. Jeżeli stan zagrożenia epidemicznego zostanie odwołany 1 lipca 2023 r., przepisy o zawieszeniu fikcji doręczenia przestaną obowiązywać z 15 lipca 2023 r.

Odwołanie stanu zagrożenia epidemicznego pociągnie za sobą istotne konsekwencje w zakresie szeroko pojętego prawa pracy. Wobec tego zasadne jest bieżące śledzenie pojawiających się regulacji, aby przygotować się do ewentualnych zmian.

AUTOR: *Justyna Gunia, radca prawny*

Kontakt: Justyna.Gunia@gww.pl

OKIEM PRAKTYKA

Powierzenie mienia pracownikowi a odpowiedzialność za szkodę

Odpowiedzialność za mienie powierzone pracownikowi z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się jest szczególnym rodzajem odpowiedzialności materialnej pracowników. Pełna odpowiedzialność oraz domniemanie winy pracownika za szkodę powstałą w tym mieniu stanowią ułatwienia dla pracodawców. Warto jednak pamiętać, że aby pracownik ponosił odpowiedzialność za mienie powierzone, muszą zostać spełnione określone warunki.

Mienie powierzone, czyli co?

Przepisy Kodeksu pracy nie zawierają zamkniętego katalogu mienia powierzonego. W art. 124 § 1 k.p. wyraźnie wymienione są następujące kategorie mienia, które może zostać powierzone pracownikowi z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się:

- pieniądze, papiery wartościowe lub kosztowności;
- narzędzia i instrumenty lub podobne przedmioty, środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze.

Niezależnie od tego pracodawca ma również prawo powierzyć pracownikowi inne rodzaje mienia, z zastrzeżeniem obowiązku jego zwrotu przez pracownika albo wyliczenia się. Takim mieniem mogą być również towary znajdujące się w magazynie, jak również samochód służbowy. Co istotne, **mienie powierzone pracownikowi nie musi stanowić własności pracodawcy**. Mieniem tym może być m.in. mienie powierzone pracodawcy przez kontrahentów w wykonaniu wiążącej strony umowy.

Powierzenie mienia

Pracownik powinien wyrazić zgodę na przyjęcie odpowiedzialności za mienie powierzone. Zgoda ta może zostać wyrażona w dowolnej formie i może wynikać także z rodzaju/stanowiska pracy pracownika określonego w umowie o pracę i zakresu obowiązków przypisanych do tego stanowiska. **Do przyjęcia odpowiedzialności pracownika za mienie powierzone niezbędne jest faktyczne i prawidłowe powierzenie tego mienia pracownikowi. Powierzenie mienia oznacza w praktyce wydanie tego mienia pracownikowi w warunkach, w których pracownik może sprawować nad nim pieczę, w celu późniejszego jego zwrotu lub rozliczenia się z mienia.**

Do powierzenia mienia może dojść nie tylko w wyniku przekazania tego mienia bezpośrednio przez pracodawcę, ale również osobę trzecią, która pozostaje w pewnej relacji z pracodawcą. Tym samym do powierzenia mienia dochodzi również w przypadku, gdy pracownik odbiera pieniądze za towar dostarczony kontrahentowi.



Dla celów dowodowych fakt powierzenia mienia pracownikowi warto udokumentować np. protokołem podpisanym przez strony czy oświadczeniem pracownika bądź innym dokumentem stosowanym wewnątrz przez pracodawcę. Z

drugiej strony warto wiedzieć, że samo podpisanie przez pracownika oświadczenia nie wystarczy, jeżeli mienie to nie zostało faktycznie powierzone pracownikowi. Do tego konieczne jest, aby pracownik był obecny przy powierzeniu mu mienia, mógł zapoznać się z jego rodzajem i stanem oraz skontrolować ilość lub wartość tego mienia.

Nieprawidłowe powierzenie mienia pracownikowi może skutkować dla pracodawcy istotnym utrudnieniem w dochodzeniu od pracownika odszkodowania. Wówczas bowiem, w razie braku wykazania faktu prawidłowego powierzenia mienia przez pracodawcę, pracownik może co najwyżej ponosić odpowiedzialność na ogólnych zasadach odpowiedzialności materialnej. Oznacza to, że pracodawca będzie zobowiązany wykazać spełnienie wszystkich przesłanek odpowiedzialności pracownika, w tym jego winę, a odpowiedzialność pracownika w przypadku wyrządzenia szkody z winy nieumyślnej będzie ograniczona do wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia pracownika w dniu wyrządzenia szkody.

Zasady odpowiedzialności za szkodę

W przypadku powstania szkody w mieniu powierzonym pracownikowi ponosi on odpowiedzialność za tę szkodę w pełnej wysokości, tj. zarówno za rzeczywistą stratę, jak i utracone korzyści. **Szkoda ta powstaje, gdy pracownik nie zwraca powierzonego mu mienia albo nie wylicza się z niego, tj. zostaje stwierdzony niedobór w tym mieniu.**

Co istotne, aby dochodzić odszkodowania pracodawca musi udowodnić fakt powierzenia mienia, powstania szkody w tym mieniu oraz jej wysokość, nie musi zaś wykazywać winy pracownika. W tym zakresie obowiązuje bowiem domniemanie winy pracownika. Aby uwolnić się od odpowiedzialności za szkodę powstałą w mieniu powierzonym pracownik zaś powinien wykazać, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, a w szczególności skutek niezapewnienia przez pracodawcę warunków

umożliwiających zabezpieczenie powierzonego mienia (art. 124 § 3 k.p.).

AUTOR: *Joanna Łukaszczyk, radca prawny, doktor nauk prawnych*

Kontakt: Joanna.Lukaszczyk@gww.pl

ZDANIEM SĄDU

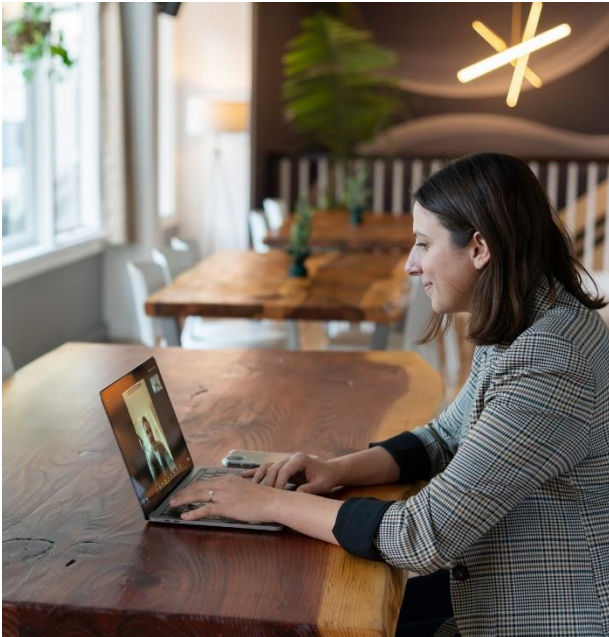
Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia jest skuteczne, gdy pracownik mógł się z nim zapoznać

Termin na złożenie odwołania od oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia biegnie od dnia, w którym oświadczenie pracodawcy doszło do pracownika w sposób pozwalający mu zapoznać się z jego treścią, choćby pracownik odmówił zapoznania się z nim. Odmowa przyjęcia przez pracownika pisemnego oświadczenia zawierającego prawidłowe pouczenie o prawie odwołania do sądu nie stanowi podstawy do przywrócenia uchylonego terminu.

(wyrok Sądu Okręgowego w Sieradzu z 27.12.2022 r., IV Pa 35/22)

W okolicznościach faktycznych sprawy pracownica zatrudniona była w ramach stosunku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy. 30 maja 2022 r. pracodawca sporządził i wysłał na adres pracownicy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę było przekroczenie 182 dni nieobecności w pracy spowodowanej chorobą. 2 czerwca 2022 r. pracownica stawiała się w miejscu pracy, a pracodawca osobiście wręczył

jej wspomniane oświadczenie. Po jego przeczytaniu pracownica odmówiła odbioru oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. 6 czerwca 2022 r. pracownicy doręczono jednak to oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę wysłane przez pracodawcę 30 maja 2022 r.



Pracownica złożyła odwołanie od oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia 27 czerwca 2022 r., w którym zażądała m.in. ustalenia, że rozwiązanie umowy o pracę było nieuzasadnione i naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Sąd rejonowy uznał, że odwołanie wniesiono po upływie ustawowego terminu przewidzianego na jego wniesienie, tj. 21 dni od dnia doręczenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy (art. 264 § 1 k.p.). Sąd podkreślił, że termin do złożenia odwołania biegnie od dnia, w którym oświadczenie pracodawcy doszło do pracownika w sposób pozwalający mu zapoznać się z jego treścią, choćby pracownik złożył w tym zakresie odmowę, w tym nie odebrał oświadczenia. W okolicznościach niniejszej sprawy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało złożone pracownicy osobiście 2 czerwca 2022 r. W tym dniu pracownica miała realną możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia. Tym samym

sąd uznał, że oświadczenie zostało skutecznie złożone, a w konsekwencji bieg terminu, o którym mowa w art. 264 § 1 k.p., rozpoczął się. Nawet fakt niezłożenia przez pracownicę podpisu pod treścią oświadczenia pozostawał bez znaczenia dla sprawy z dwóch powodów. Po pierwsze okoliczność osobistego złożenia dokumentu do rąk pracownicy nie była przez nią kwestionowana. Po drugie, brak jest przepisu stawiającego wymóg złożenia podpisu pracownika pod takim pismem. Dodatkowo sąd nie dopatrywał się podstaw przywrócenia terminu do wniesienia odwołania.

Apelację wniosła pracownica. Sąd okręgowy uznał, że apelacja nie zasługiwała na uwzględnienie, a Sąd rejonowy wydał prawidłowe rozstrzygnięcie. Termin do złożenia odwołania od oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę biegnie od dnia, w którym oświadczenie pracodawcy doszło do pracownika w sposób pozwalający mu zapoznać się z jego treścią, choćby pracownik odmówił zapoznania się z nim (art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Błędne jest przyjęcie, że termin na wniesienie odwołania zawsze i bezwzględnie rozpoczyna się od dnia doręczenia pisma pracownikowi. Pomimo tego, że art. 264 § 1 k.p. posługuje się sformułowaniem „od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę”, nie należy przyjmować, że oświadczenie to bezwzględnie powinno zostać złożone na piśmie. Ponadto termin do wniesienia odwołania rozpoczyna swój bieg tylko wtedy, gdy pracownik został o terminie tym pouczony (art. 30 § 5 k.p.). Niepouczenie lub błędne pouczenie co do zasady będzie uzasadniało przywrócenie terminu do wniesienia odwołania z uwagi na brak winy pracownika w uchybieniu terminowi. W niniejszej sprawie pracownica zapoznała się z całą treścią dokumentu 2 czerwca 2022 r., tj. z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę oraz pouczeniem w zakresie prawa do wniesienia odwołania. Pracownica miała świadomość, że dokument doręczony jej pocztą 6 czerwca jest tożsamy z dokumentem złożonym do jej rąk 2 czerwca.

Sąd drugiej instancji nie dopatrył się podstaw przyjęcia odmiennych zasad liczenia terminu. Ponadto, uznał, że zachowanie pracodawcy, który korzystając z obecności pracownika, informuje go o złożonym oświadczeniu woli, nie godzi w zasady współżycia społecznego.

Podsumowując, wskazuję, że skuteczne doręczenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę może nastąpić poprzez osobiste złożenie go pracownikowi. W takim przypadku termin do

wniesienia odwołania, o którym mowa w art. 264 § 1 k.p., rozpoczyna bieg, jeżeli oświadczenie zawiera pouczenie o tym prawie. Odmowa przyjęcia takiego oświadczenia przez pracownika nie wpływa na bieg ww. terminu oraz nie uzasadnia jego przywrócenia w przypadku uchybienia temu terminowi.

AUTOR: *Adrianna Bobkiewicz, aplikantka radcowska*

Kontakt: Adrianna.Bobkiewicz@gww.pl

zespół redakcyjny:

- [Joanna Łukaszczuk, radca prawny, doktor nauk prawnych](#)
- [Marta Wegner-Sarzyńska, radca prawny](#)
- [Justyna Gunia, radca prawny](#)
- [Adrianna Bobkiewicz, aplikantka radcowska](#)
- [Krzysztof Wysocki, radca prawny, partner](#)

GWW Grynhoff i Partnerzy Radcowie Prawni i Do- radcy Podatkowi sp. p.

ul. Dobra 40,
00-344 Warszawa
tel. +22 212 00 00
waszawa@gww.pl
www.gww.pl

Zastrzeżenie:

Newsletter Prawa Pracy GWW i zawarte w nim publikacje nie stanowią doradztwa prawnego ani nie są narzędziem służącym do oceny i rozstrzygnięcia pod względem prawnym konkretnych przypadków. Każdy przypadek wymaga przeprowadzenia indywidualnej analizy stanu faktycznego oraz indywidualnej oceny stanu prawnego.