

Istotne kwestie dotyczące funkcjonowania pracodawcy samorządowego w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19 – prawa i obowiązki stron stosunku pracy na podstawie przepisów ogólnych oraz tarczy antykryzysowej

Radca Prawny Joanna Zadłużna,
Samorządowe Kolegium Odwoławcze w Toruniu

Wprowadzenie

Obecna sytuacja społeczno-gospodarcza, na którą niekwestionowany wpływ ma epidemia wywołana koronawirusem, stanowi wyzwanie zarówno dla sfery państwowej, jak i prywatnej. W licznych dyskusjach omawiane są problemy dotyczące dalszych uwarunkowań funkcjonowania gospodarki oraz społeczeństwa. Wśród natłoku problemów koniecznych do rozwiązania, warto również zwrócić uwagę, na funkcjonowanie podmiotów samorządowych, z punktu widzenia spraw pracowniczych. Prawidłowa organizacja pracy, przy poszanowaniu wzajemnych praw i obowiązków, jest instrumentem, który umożliwi realizację zadań danej jednostki, nie tylko w czasie pandemii, ale również, a może nawet przede wszystkim, po jej ustaniu, gdy przymus zintensyfikowania działań będzie wynikiem konieczności „nadrobienia zaległości”, powstałych na skutek chociażby wstrzymania biegu terminów procesowych.

Na wstępie należy zauważyć, iż przedmiotem niniejszego opracowania będą kwestie, które zdaniem autora są istotne z punktu widzenia pracodawcy samorządowego, ale z oczywistych względów nie stanowią całości rozwiązań prawnych, które mogą znaleźć zastosowanie. Ponadto szeroki zakres przedmiotowy pojęcia pracodawcy samorządowego, wymusza w każdej sytuacji zweryfikowanie, czy status danej jednostki, zatrudnionych w niej pracowników oraz normy wynikające z przepisów szczególnych nie skutkują modyfikacją lub

wyłączeniem opisanych niżej regulacji prawnych. Na potrzeby niniejszego opracowania przyjęto, iż pracodawcą samorządowym jest jednostka publiczna, do której zastosowanie znajdują przepisy ustawy o pracownikach samorządowych¹ oraz w odpowiednim zakresie kodeksu pracy² (zwanego dalej „kp”), która z racji charakteru wykonywanych zadań nie kwalifikuje się do kategorii podmiotów, u których wystąpił spadek obrotów gospodarczych.

W dalszej kolejności należy zauważyć, iż rozwiązania ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych³ (zwanej dalej „specustawą”), nie stanowią jedynych instrumentów prawnych, mogących znaleźć zastosowanie w obecnej sytuacji wywołanej epidemią COVID-19. Pewne działania są dopuszczalne prawnie, zaś

1 Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 1282)

2 Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 1040 z późn.zm.)

3 Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. z 2020 r., poz. 374 z późn.zm.) – w brzmieniu uwzględniającym zmiany wprowadzone ustawą z dnia 16 kwietnia 2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenieniem się wirusa SARS-CoV-2 (Dz.U. z 2020 r., poz. 695)

obowiązki nadal wiążące na podstawie dotychczas obowiązujących przepisów prawa, w tym kodeksu pracy oraz ustawy o pracownikach samorządowych. Regulacje specustawy w znacznym zakresie nie dotyczą bowiem pracodawcy samorządowego, ale skierowane są do podmiotów spełniających wskazane w niej przesłanki.

Odrębność przestoju i przestoju ekonomicznego – prawna kwalifikacja okresu nieświadczenia pracy z przyczyn niedotyczących pracownika.

O ile pracodawca samorządowy raczej nie skorzysta z rozwiązań specustawy dotyczących możliwości wprowadzenia przestoju ekonomicznego, czy też pozwalających na obniżenie wymiaru czasu pracy, to pojęcie przestoju nadal winno być dla niego istotne. Funkcjonowanie rozwiązań specustawy nie powinno bowiem skutkować automatycznym posługiwaniem się przykładowo pojęciem *przestoju i wynagrodzenia przestojowego*. Przeszłość, rozumiany jako nieświadczenie pracy przez pracownika z przyczyn od niego niezależnych, może bowiem wyczerpywać znamiona instytucji prawnych funkcjonujących poza specustawą. Przede wszystkim może być kwalifikowane jako:

- pozostawanie w gotowości do pracy na podstawie art. 81 § 1 kp, zgodnie z którym pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszerogowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.
- przestój w rozumieniu art. 81 § 2 kp, zgodnie z którym wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, przysługuje pracownikowi za czas niezawinionego przez niego przestoju. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, wynagrodzenie nie przysługuje.

Przeszłość, o którym mowa w art. 81 § 2 kp, jest szczególną postacią niewykonywania pracy, o której mowa w art. 81 § 1 kp. Nie każde więc nieświadczenie pracy z przyczyn niedotyczących pracownika stanowi przestój w rozumieniu przepisów kodeksu pracy. Co więcej, kodeks pracy posługuje się pojęciem przestoju, co stanowi odrębne rozwiązanie prawne, względem przestoju ekonomicznego wynikającego z prze-

pisów specustawy. Istotne, iż przestój, w przeciwieństwie do przestoju ekonomicznego, może dotyczyć szerszego kręgu pracodawców, w tym w opinii sporządzającego niniejsze opracowanie, również pracodawcy samorządowego. Zgodnie ze stanowiskiem doktryny, przez pojęcie przestoju rozumie się zwykle przerwę w wykonywaniu pracy, do której pracownik był gotów, spowodowaną zaburzeniami w funkcjonowaniu zakładu pracy, wynikającymi z przyczyn dotyczących podmiotu zatrudniającego lub jako niemożliwość wykonywania umówionej pracy przez pracownika, który stawiał się do pracy, lecz nie może jej podjąć z powodu zakłóceń normalnego toku pracy z przyczyn związanych z ruchem zakładu. Zdaniem Sądu Najwyższego o przestoju można mówić wyłącznie w przypadku, gdy przyczyny zaburzeń w funkcjonowaniu zakładu pracy mają charakter techniczny lub organizacyjny. Przeszłością nie jest natomiast przerwa w wykonywaniu pracy spowodowana przyczynami ekonomicznymi⁴. Nawet jednak w przypadku niespełnienia wymogów przestoju, zastosowanie mogą znaleźć regulacje art. 81 § 1 kp. Zasadnicza różnica między rozwiązaniami z art. 81 § 1 kp i art. 81 § 2 kp polega na tym, iż w przypadku przestoju istnieje po stronie pracodawcy możliwość powierzenia innej pracy na podstawie art. 81 § 3 kp.

Przenosząc ww. rozważania na grunt niniejszego opracowania wskazać należy, iż co do zasady trudno wyobrazić sobie, aby pracodawca samorządowy mógł znaleźć się w sytuacji, która uniemożliwiłaby mu wykorzystanie, zakupionego za środki publiczne, zasobu pracy. Jednak nie można wykluczyć, iż w sytuacjach nadzwyczajnych, chociażby z uwagi na stan zagrożenia epidemicznego bądź stan epidemii, konieczność ograniczenia działania danej jednostki lub czasowego zaprzestania wykonywania przez nią jakichkolwiek zadań może wyczerpywać znamiona ww. regulacji. Może to wynikać zarówno ze względów czysto epidemicznych, jak również chociażby z zastosowania § 13 rozporządzenia z dnia 19 kwietnia 2020 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii⁵, regulującego kwestie ograniczenia wykonywania zadań o charakterze publicznym.

Nie budzi wątpliwości, iż niemożność wykorzystania posiadanego zasobu pracy nie stanowi sytuacji pożądanej, zarówno z punktu widzenia konieczności wykonania bieżących zadań jednostki, jak również wykorzystania środków publicznych, które powinny być wydatkowane w sposób celowy i oszczędny, z zachowaniem zasad uzyskiwania najlepszych efektów z danych nakładów oraz optymalnego

⁴ zob. A. Sobczyk, Kodeks pracy. Komentarz, Legalis

⁵ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 19 kwietnia 2020 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii (Dz.U. z 2020 r., poz. 697)

doboru metod i środków służących osiągnięciu założonych celów. W tym zakresie możliwe jest wykorzystanie szeregu instytucji prawnych, które mogą znacznie ułatwić proces organizacji pracy.

Praca zdalna – instrument umożliwiający nieprzerwane świadczenie pracy.

Przed wszystkim niezwykle przydatnym narzędziem jest możliwość powierzenia pracownikowi pracy zdalnej. Zgodnie z art. 3 specustawy w celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna). Ustawodawca na podstawie powyższej regulacji przyznał pracodawcy, prawo do dokonania jednostronnej zmiany sposobu świadczenia pracy – co należy podkreślić nie warunków pracy i płacy. Istotne jest, że praca zdalna nie stanowi telepracy w rozumieniu przepisów kodeksu pracy. Praca zdalna to po prostu zmiana miejsca i sposobu wykonywania pracy. Pracownik pracujący zdalnie jest pełnoprawnym pracownikiem, któremu co do zasady przysługują wszystkie uprawnienia, w szczególności brak jest podstaw do modyfikacji wynagrodzenia dotychczas przysługującego pracownikowi. Ustawodawca nie przewidział szczególnej formy wprowadzenia pracy zdalnej. Wystarczające jest więc wydanie pracownikowi polecenia, które dla celów dowodowych powinno przybrać formę pisemną lub przynajmniej zostać potwierdzone np. poprzez wysłanie wiadomości email. Nie stosuje się tu ograniczeń wynikających chociażby z art. 42 kp, czy innych regulacji kształtujących szczególną ochronę trwałości stosunku pracy. Polecenie nie musi zawierać szczególnego uzasadnienia, choć z punktów widzenia kształtowania prawidłowych relacji w miejscu pracy pożądane byłoby, przynajmniej ustne, wskazanie przez pracodawcę motywów swojego działania. Mogą one wynikać nie tylko z konkretnego zagrożenia epidemicznego istniejącego w miejscu pracy. Zgodnie z art. 2 ust. 2 specustawy, za przeciwdziałanie COVID-19 rozumie się bowiem wszelkie czynności związane ze zwalczaniem zakażenia, zapobieganiem rozprzestrzenianiu się, profilaktyką oraz zwalczaniem skutków choroby. Zatem przesłanki polecenia pracownikowi pracy zdalnej są bardzo szerokie.

Z praktycznego punktu widzenia istotne jest, iż decyzję o zdalnym wykonywaniu pracy podejmuje samodzielnie pracodawca, co nie wyklucza możliwości wystąpienia przez pracownika ze stosownym wnioskiem. Kierownik jednostki często nie jest w stanie w krótkim czasie zrewidować dotychczasowego sposobu funkcjonowania jednostki. Sugestie ze

strony pracowników nie tylko mogą okazać się przydatne, ale stanowią przejaw troski o dobro zakładu pracy.

Co istotne, ustawodawca nie zastrzegł maksymalnego okresu wykonywania pracy zdalnej. Decyzja w tym zakresie należy do pracodawcy. Oczywiście jest, że zmiana taka nie może mieć charakteru trwałego. Dopuszczalne jest więc powierzenie pracy zdalnej na czas oznaczony, każdorazowo jednak uzasadniony przeciwdziałaniem COVID-19. Nie sposób również pominąć, iż art. 3 specustawy utraci moc po upływie 180 dni od dnia wejścia w życie specustawy⁶. Czas, na jaki pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie pracy zdalnej, nie może wykraczać poza ww. okres. Jednak w tak nakreślonym przedziale czasowym, pracodawca może wielokrotnie modyfikować sposób świadczenia pracy rezygnując i powierzając pracę zdalną.

Jak wskazano na wstępie, powierzenie pracy zdanej następuje na podstawie polecenia pracodawcy. Obowiązkiem pracownika jest stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę, co wynika wprost z art. 100 § 1 kp. Brak jest powodów, aby nie odnieść tej ogólnej zasady do polecenia pracy zdalnej. Na ogólnych zasadach należałoby również rozważyć konsekwencje jego niewykonania. W tym zakresie należy uznać, iż odmowa wykonania polecenia pracodawcy, o ile nie jest ono sprzeczne z prawem lub umową o pracę, może skutkować nałożeniem na pracownika kary porządkowej. W określonych okolicznościach zakwalifikowanie zachowania pracownika, jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, sankcjonowane może być również rozwiązaniem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Każdorazowo należy jednak ocenić, czy odmowa wykonywania polecenia pracy zdalnej była nieuzasadniona. Wydaje się bowiem, że nie każda odmowa może rodzić dla pracownika negatywne konsekwencje. Przykładowo przepisy specustawy nie odnoszą się do kwestii technicznych wykonywania pracy, w szczególności nie dotyczą warunków mieszkaniowych lub rodzinnych pracownika wymaganych przy poleceniu pracy zdalnej. Jednak w przypadku zgłoszenia przez pracownika braku możliwości świadczenia pracy w sposób zdalny w miejscu zamieszkania, pracodawca powinien rozważyć podniesione argumenty. Jeżeli wskazują one na obiektywną niemożność świadczenia pracy zdalnej w miejscu zamieszkania, nie jest wykluczone wyznaczenie pracownikowi innego miejsca wykonywania pracy zdalnej. Wbrew obiegowej opinii, świadczenie pracy zdalnej nie musi odbywać się bowiem w miejscu zamieszkania pracownika. W przepisie jest bowiem mowa o wykonywaniu pracy poza miejscem jej stałego wykonywania.

⁶ Uchylenie art. 3 wynika wprost z art. 36 ust. 1 specustawy

Należy również zwrócić uwagę, iż polecenie pracy zdalnej nie powinno służyć powierzeniu pracownikowi innej pracy niż wynikająca z zawartej umowy o pracę. Ustawodawca zastrzegł bowiem, iż polecenie pracy zdalnej dotyczy wykonywania pracy określonej w umowie o pracę. Konieczność powierzenia innych zadań może być jednak przyczyną do skorzystania z innych regulacji prawnych umożliwiających czasową modyfikację obowiązków pracowniczych⁷. W specustawie brak jest zastrzeżenia co do braku możliwości jednoczesnego skorzystania z obu instrumentów prawnych, będących w posiadaniu pracodawcy samorządowego.

Badania i szkolenia pracownicze – trudności w realizacji obowiązków pracodawcy.

W dalszej kolejności wskazać należy, iż okres pandemii może stanowić utrudnienie dla wykonywania obowiązków pracodawcy, które dotychczas nie były problematyczne. Chodzi tu o badania profilaktyczne oraz szkolenia w zakresie bhp. Dotyczy to zarówno pracowników świadczących pracę w dotychczasowy sposób, jak i pracowników wykonujących swoje zadania służbowe zdalnie. Ustawodawca dostrzegając, iż realizacja ww. obowiązków może być znacznie utrudniona w okresie zagrożenia COVID-19:

- 1) zawiesił wykonywanie niektórych obowiązków w zakresie badań,
- 2) zmodyfikował możliwy sposób przeprowadzenia szkoleń bhp.

W przypadku badań istotne znaczenie mają dwie regulacje specustawy. Zgodnie z art. 12a specustawy w przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, od dnia ogłoszenia danego stanu, zawieszają się wykonywanie obowiązków wynikających z przepisów:

- 1) art. 229 § 2 zdanie pierwsze, § 4a w zakresie badań okresowych i § 5 kp;
- 2) art. 39a ust. 1 pkt 6, art. 39d ust. 2, art. 39f, art. 39j, art. 39k i art. 39l ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (Dz. U. z 2019 r. poz. 2140);
- 3) art. 22b ust. 7 ustawy z dnia 28 marca 2003 r. o transporcie kolejowym (Dz. U. z 2019 r. poz. 710, 730, 1214, 1979 i 2020 oraz z 2020 r. poz. 284, 400 i 462) w zakresie wyko-

nywania okresowych badań lekarskich i badań psychologicznych.

Po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii albo po odwołaniu stanu epidemii, pracodawca i pracownik są obowiązani niezwłocznie podjąć wykonywanie zawieszonych obowiązków, o których mowa w ust. 1, i wykonać je w okresie nie dłuższym niż 60 dni od dnia odwołania danego stanu.

W przypadku braku dostępności do lekarza uprawnionego do przeprowadzenia badania wstępnego lub kontrolnego, badanie takie może przeprowadzić i wydać odpowiednie orzeczenie lekarskie inny lekarz. Orzeczenie lekarskie wydane przez innego lekarza traci moc po upływie 30 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii, albo od dnia odwołania stanu epidemii. Lekarz ten może przeprowadzić badanie i wydać orzeczenie lekarskie w trybie określonym w art. 2 ust. 4 ustawy z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentyisty (Dz. U. z 2020 r. poz. 514 i 567). Do orzeczenia lekarskiego stosuje się odpowiednio art. 2 pkt 6 ustawy z dnia 28 kwietnia 2011 r. o systemie informacji w ochronie zdrowia (Dz. U. z 2019 r. poz. 408, 730, 1590 i 1905). Orzeczenie lekarskie wydane przez innego lekarza włącza się do akt osobowych pracownika.

Kwestii badań dotyczy również art. 31m specustawy, zgodnie z którym orzeczenia lekarskie wydane w ramach wstępnych, okresowych i kontrolnych badań lekarskich, których ważność upłynęła po dniu 7 marca 2020 r., zachowują ważność, nie dłużej jednak niż do upływu 60 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii. Jeżeli odrębne przepisy w zakresie badań lekarskich, innych niż określone w ust. 1 lub badań psychologicznych, wymagają posiadania aktualnego orzeczenia lekarskiego albo psychologicznego, a ważność upłynęła po dniu 7 marca 2020 r., orzeczenie to zachowuje ważność, nie dłużej jednak niż do upływu 60 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii. Jeżeli odrębne przepisy uzależniają wykonywanie określonych czynności lub uzyskanie określonych uprawnień w celu wykonania czynności zawodowych od posiadania odpowiedniego, niewynikającego z badań o których mowa w ust. 1, orzeczenia lekarskiego albo psychologicznego, orzeczenie takie powinno być wydane niezwłocznie, nie później niż do upływu 90. dnia od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii.

Powyższe przepisy weszły w życie z dniem 31 marca 2020 r. – z mocą od dnia 8 marca 2020 r.

Należy zauważyć, iż przedmiotowe regulacje wyłączają zastosowanie wskazanych przepisów, odnoszących się co do zasady do badań okresowych. Trzeba więc mieć na względzie, iż ustawodawca nie zdecydował się na generalne wyłączenie konieczności poddania pracowników badaniom wstępnym

⁷ Zgodnie z art. 21 ustawy o pracownikach samorządowych jeżeli wymagają tego potrzeby jednostki, pracownikowi samorządowemu można powierzyć, na okres do 3 miesięcy w roku kalendarzowym, wykonywanie innej pracy niż określona w umowie o pracę, zgodnej z jego kwalifikacjami. W okresie tym przysługuje pracownikowi wynagrodzenie stosowne do wykonywanej pracy, lecz nie niższe od dotychczasowego.

jak i kontrolnym. W przypadku tej kategorii badań złagodzone jednak dotyczące ich wymogi formalne. Wyłączono bowiem obowiązek przeprowadzenia badań przez określony podmiot – lekarza medycyny pracy. Na mocy specustawy, orzeczenie lekarskie może wydać inny lekarz, z tym zastrzeżeniem, że takie traci moc po upływie 30 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii, albo od dnia odwołania stanu epidemii. Lekarz ten może przeprowadzić badanie i wydać orzeczenie lekarskie. Znacznym „ułatwieniem” jest również możliwość przeprowadzenia badań wstępnych lub kontrolnych w trybie określonym w art. 2 ust. 4 ustawy z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentysty, zgodnie z którym lekarz, może wykonywać czynności, o których mowa w ust. 1 i 2, także za pośrednictwem systemów teleinformatycznych lub systemów łączności. Ustawodawca podjął również decyzję o przedłużeniu ważności orzeczeń lekarskich wydanych w ramach wstępnych, okresowych i kontrolnych badań lekarskich, których ważność upłynęła po dniu 7 marca 2020 r. Zachowują one ważność, nie dłużej jednak niż do upływu 60 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii.

Obowiązujące przepisy nie zwalniają pracodawcy z ww. obowiązków w sposób generalny. Zgodnie z intencją ustawodawcy, w terminie 60 dni po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii albo po odwołaniu stanu epidemii, powinien zostać przywrócony „normalny” stan. Oznacza to, że w wielu sytuacjach pracodawca będzie zobligowany podjąć szereg działań. Z tego punktu widzenia dobrą praktyką byłoby odpowiednie ewidencjonowanie skorzystania z wszelkich odstępstw od przepisów „ogólnych”, aby po upływie wskazanych okresów móc realnie i efektywnie podjąć niezbędne czynności oraz w sposób niezamierzony nie uchybić ww. obowiązkom. Należy mieć również na względzie, iż z możliwości wynikających z ww. regulacji zapewne skorzysta szereg pracodawców, nie tylko publicznych. Można więc przypuszczać, iż w krótkim czasie niezbędne będzie przeprowadzenie wielu badań i wydanie licznych orzeczeń. Mogą więc wystąpić utrudnienia w dostępności lekarzy medycyny pracy.

Ustawodawca nie wskazał, iż przyjęte rozwiązania mają charakter tymczasowy w tym znaczeniu, że po ustaniu przyczyn uzasadniających ich wprowadzenie, koniecznym będzie niejako zatwierdzenie dokonanych czynności przez podmiot upoważniony na podstawie „ogólnych” przepisów. Ważne jest dopełnienie wymogów wynikających z przepisów ogólnych po upływie okresów wskazanych w specustawie. Orzeczenia wydane w okresie stosowania specustawy nie będą musiały być zatwierdzone po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii albo po odwołaniu stanu epidemii.

W ocenie sporządzającego niniejsze opracowanie, wątpliwe jest jednak czy pracodawca powinien dopuścić pracownika do pracy, jeżeli mimo zachowania ważności orzeczenia lekarskiego, pracodawca przypuszcza, że stan zdrowia pracownika uległ pogorszeniu. Wydaje się, iż posiadanie wiedzy o możliwym pogorszeniu stanu zdrowia pracownika, powinno skutkować odmową dopuszczenia pracownika do pracy. Nie sposób pominąć, że jak słusznie wskazuje się w orzecznictwie, aktualnym orzeczeniem lekarskim w rozumieniu art. 229 § 4 kp jest orzeczenie stwierdzające stan zdrowia pracownika w dacie, w której ma być dopuszczony do pracy. Zachowuje ono aktualność w okresie w nim wymienionym, jednak staje się nieaktualne w przypadku wystąpienia w tym okresie zdarzeń, które mogą wskazywać na zmianę stanu zdrowia pracownika⁸. Pierwszeństwo należałoby przyznać więc bezpieczeństwu pracy. Należy jednak podkreślić, iż pojawiają się również zdania odmienne, opierającej się na literalnej treści art. 229 kp. Dość restrykcyjne stanowisko w tym zakresie prezentuje m.in. Państwowa Inspekcja Pracy w kontekście obecnej sytuacji związanej z epidemią koronawirusa. Zgodnie z nim, prawo pracy określa zasady kierowania pracownikami na badania lekarskie i przeprowadzania badań wstępnych, okresowych i kontrolnych pracownika. Przepisy nie przewidują kierowania pracownika na badania w związku ze zwiększonym ryzykiem zachorowania na choroby wirusowe. Zgodnie z art. 229 kp, pracownik podlega badaniom profilaktycznym: wstępnym - przy przyjęciu do pracy, a także okresowym i kontrolnym. Zakres i częstotliwość badań okresowych ustala lekarz zgodnie ze wskazówkami metodycznymi w sprawie przeprowadzania badań profilaktycznych. Badania kontrolne są wykonywane w przypadku, gdy niezdolność pracownika do pracy trwała dłużej niż 30 dni. Tryb i zakres badań profilaktycznych pracowników są uregulowane przepisami rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, z zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w kodeksie pracy (Dz. U z 2016 r. poz. 2067). Zgodnie z przepisem § 6 wskazanego rozporządzenia przeprowadzenie badań lekarskich poza terminami wynikającymi z częstotliwości wykonywania badań okresowych i orzekanie o możliwości wykonywania dotychczasowej pracy może zachodzić w przypadku: konieczności przeniesienia pracownika do innej pracy ze względu na stwierdzenie szkodliwego wpływu wykonywanej pracy na zdrowie pracownika (art. 155 § 1 kp); stwierdzenie u pracownika objawów wskazujących na powstanie choroby

⁸ zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2002 r., I PK 44/02, Lex

zawodowej (art. 230 § 1 kp); stwierdzenia niezdolności do wykonywania dotychczasowej pracy u pracownika, który uległ wypadkowi przy pracy lub u którego stwierdzono chorobę zawodową, lecz nie zaliczono do żadnej z grup inwalidów art. 231 kp). Skierowanie na przeprowadzenie badania wydaje pracodawca po zgłoszeniu przez pracownika niemożności wykonywania dotychczasowej pracy. Przepisy Kodeksu pracy oraz wspomnianego rozporządzenia nie uprawniają natomiast pracodawcy do skierowania pracownika na badania lekarskie w sytuacji, gdy np. pracownik jest przeziębiony i może zagrażać innym pracownikom, bez zgody tego pracownika, jeżeli nie zbiega się to z terminem kolejnego badania okresowego. Stosownie do art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentystry (Dz. U z 2019 r. poz. 537 z późn. zm.) lekarz może przeprowadzić badanie lub udzielić innych świadczeń zdrowotnych, z zastrzeżeniem wyjątków przewidzianych w ustawie, po wyrażeniu zgody przez pacjenta. Wyjątki w tym zakresie przewiduje w szczególności ustawa z 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (Dz. U z 2019 r. poz. 1239 z późn. zm.)⁹.

Pewnym kompromisowym rozwiązaniem mogłoby być uzyskanie przez pracodawcę zgody na przeprowadzenie dodatkowego badania.

Należy mieć jednak na względzie, iż modyfikacja przepisów dotyczących badań profilaktycznych, nie powinna skutkować ich automatycznym, bezrefleksyjnym stosowaniem. Istotne jest tu zachowanie tzw. zdrowego rozsądku i poczucia odpowiedzialności za zdrowie i życie pracowników. Osoby odpowiedzialne za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach pracy winny zwrócić szczególną uwagę na te miejsca i stanowiska pracy, na których występuje szczególnie duże ryzyko wypadku przy pracy, by pracownicy, pomimo epidemii, mogli bezpiecznie wykonywać swoje obowiązki.

W zakresie szkoleń bhp ustawodawca przychylił się do powszechnie podnoszonych postulatów, dotyczących zmodyfikowania zasad ich przeprowadzania. Zgodnie z art. 12e specustawy, w okresie stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii dopuszcza się przeprowadzanie szkoleń wstępnych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy i służby w całości za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej, z wyjątkiem instruktażu stanowiskowego:

- 1) pracownika zatrudnianego na stanowisku robotniczym;
- 2) pracownika zatrudnionego na stanowisku, na którym występuje narażenie na działanie czynników niebezpiecznych;

- 3) pracownika przenoszonego na stanowisko, o którym mowa w pkt 1 i 2;
- 4) ucznia odbywającego praktyczną naukę zawodu oraz studenta odbywającego praktykę studencką.

W przypadku gdy termin przeprowadzenia szkolenia okresowego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy lub bezpieczeństwa i higieny służby 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.

W przypadku więc szkoleń, podobnie jak w zakresie badań profilaktycznych, ustawodawca uznał, iż najistotniejsze jest posiadanie przez pracownika szkoleń wstępnych, które mają przygotować pracownika do bezpiecznego wykonywania obowiązków pracowniczych. Szkolenia te mogą zostać przeprowadzone również za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej (z wyjątkami wskazanymi w ustawie). Jednocześnie z uwagi na charakter szkoleń okresowych - przypomnienie i ugruntowanie wiedzy z zakresu bhp, uznano, że względ na aktualną sytuację epidemiczną uzasadnia odstępianie od ich bezwzględnego przeprowadzenia. W tym celu wydłużony został termin na przeprowadzenie szkoleń okresowych. Podobnie jak w przypadku badań profilaktycznych, pożądanym rozwiązaniem byłoby skrupulatne ewidencjonowanie każdego przypadku zastosowania ww. regulacji, aby po ustaniu stanu epidemii lub zagrożenia epidemicznego, możliwym było efektywne zadośćuczynienie odroczonego obowiązkowi. Co istotne, w przypadku badań wstępnych, nie zastrzeżono obowiązku ich powtórzenia na ogólnych zasadach. Jednak każdorazowo pracodawca winien ocenić, czy tego rodzaju działanie nie jest niezbędne dla zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Nie jest to jednak wymóg prawny, a raczej związany z dołożeniem należytej staranności w realizacji obowiązków pracodawcy względem pracowników.

Jednocześnie należy mieć na względzie, iż pracodawca nie ma bezwzględnego obowiązku korzystania z ww. regulacji szczególnych. Jeżeli możliwe jest przeprowadzenie szkoleń oraz badań profilaktycznych, wydaje się niecelowe korzystanie z rozwiązań wprowadzonych specustawą. Późniejsza konieczność dopełnienia szeregu obowiązków w dość krótkim, choć zrozumiałym, okresie czasu, zwłaszcza w przypadku zatrudnienia wielu pracowników, może być trudna do wykonania, a z całą pewnością nastęrczać znacznych problemów organizacyjnych.

⁹ <https://www.pip.gov.pl/pl/wiadomosci/108072, wyjasnienia-pip-w-zwiazku-z-koronawirusem.html>

Uelastycznienie czasu pracy pracowników – remedium na trudne czasy.

Z punktu widzenia pracodawcy samorządowego istotne jest również stworzenie możliwości elastycznego planowania czasu pracy, co pozwoli na racjonalne zarządzanie posiadanym zasobem kadrowym, z uwzględnieniem bieżących i przyszłych potrzeb jednostki. Z tego punktu widzenia istotne są przede wszystkim kwestie dotyczące ustalenia rozkładu czasu pracy w ustalonym okresie rozliczeniowym i systemie czasu pracy oraz konieczność zapewnienia gwarantowanych odpoczynków. Specustawa wprowadza rozwiązania prawne, które przewidują uelastycznienie czasu pracy. Są to jednak regulacje skierowane do podmiotów spełniających ustawowe przesłanki, do których, co do zasady, nie zalicza się pracodawców samorządowych. Jednak powyższa okoliczność nie ogranicza pracodawcy samorządowemu w możliwości uelastycznienia czasu pracy. Cały czas pozostają bowiem obowiązujące przepisy kodeksu pracy, które na mocy art. 43 ustawy o pracownikach samorządowych, znajdują odpowiednie zastosowanie do pracowników samorządowych. Zgodnie bowiem z art. 5 kp jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami. Ustawa o pracownikach samorządowych jedynie pobieżnie odnosi się do zagadnień związanych z czasem pracy. Zgodnie z art. 42 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych, regulamin pracy jednostki określa porządek wewnętrzny i rozkład czasu pracy w sposób zapewniający obywatelom załatwianie spraw w dogodnym dla nich czasie. Ustawa o pracownikach samorządowych nie reguluje natomiast szczegółowych kwestii związanych z czasem pracy. Z tego względu, zgodnie z art. 43 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych, należy odpowiednio stosować przepisy kodeksu pracy, w tym m.in. art. 129 § 2, art. 135, art. 150 kp.

Zgodnie z art. 129 § 2 kp w każdym systemie czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy, okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 12 miesięcy, przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. Przepis art. 135 § 1 kp stanowi, że jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w nie-

których dniach lub dniami wolnymi od pracy. W szczególnie uzasadnionych przypadkach okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 3 miesięcy.

Dzięki długim okresom rozliczeniowym pracodawca ma możliwość bardziej elastycznego kształtowania czasu pracy swoich pracowników. Nie ogranicza go bowiem maksymalna liczba godzin pracy w miesiącu, lecz jedynie w okresie rozliczeniowym. Co więcej, należy mieć na względzie, iż część norm czasu pracy ma charakter przeciętny np. zgodnie z art. 129 kp czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. W świetle art. 131 kp tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. Powyższa przeciętna odnosi się właśnie do okresu rozliczeniowego, a tym samym im dłuższy okres rozliczeniowy, tym nierówność planowania pracy w poszczególnych okresach może być większa. Nie jest to rozwiązanie doskonałe, gdyż w przypadku pracowników wynagradzanych w stawce godzinowej, w miesiącu zmniejszonego wymiaru czasu pracy muszą oni otrzymać wynagrodzenie co najmniej minimalne, nawet jeżeli go faktycznie nie wypracowali. Jednak pracodawca zachowuje pewien zasób pracy możliwy do zagospodarowania w okresie późniejszym. W przypadku pracowników wynagradzanych stawką miesięczną, co wydaje się przeważające w przypadku pracowników samorządowych, wynagrodzenie wypłacane jest za każdy miesiąc w tej samej wysokości zarówno w miesiącu gdzie praca była wykonywana w mniejszym wymiarze lub wcale, jak i w tym w którym nastąpiła zwiększona podaż pracy. Należałoby pamiętać, iż wydłużony okres rozliczeniowy nie wyłącza co do zasady regulacji dotyczących planowania pracy i rozliczania czasu pracy, tam gdzie mają one charakter stały (niezależny od okresu rozliczeniowego) np. odpoczynki dobowe i tygodniowe.

Skorzystanie z równoważnego systemu czasu pracy również może stanowić znacznie ułatwienie, w przypadku konieczności zintensyfikowania działalności jednostki w określonym czasie.

Tryb wprowadzenia ww. rozwiązań wynika z przepisów kodeksu pracy. Zgodnie z art. 150 kp, systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy, z zastrzeżeniem § 2-5 oraz art. 139 § 3 i 4. Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, a także pracodawca, u którego zakładowa organizacja związkowa nie wyraża zgody na ustalenie lub zmianę systemów i rozkładów czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych czasu pracy, może stosować okres rozliczeniowy czasu

pracy, o którym mowa w art. 135 § 2 i 3 - po uprzednim zawiadomieniu właściwego okręgowego inspektora pracy. Przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy zgodnie z art. 129 § 2 oraz rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140¹, ustala się:

- 1) w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi; jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo;
- 2) w porozumieniu zawieranym z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy - jeżeli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe.

Pracodawca przekazuje kopię porozumienia w sprawie przedłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy, o którym mowa w § 3, właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia.

Choć więc ustawodawca ograniczył możliwość skorzystania z rozwiązań uelastyczniających sposób świadczenia pracy, wynikających z art. 15zf specustawy, przez pracodawców samorządowych, to wykorzystanie istniejących instrumentów prawnych może prowadzić do zbliżonych rezultatów. Istotną korzyścią płynącą z rozwiązań specustawy jest możliwość naruszenia nieprzerwanych odpoczynków dobowych i tygodniowych. Możliwości takiej, co do zasady, nie mają pracodawcy samorządowi, za wyjątkiem sytuacji wskazanych w kodeksie pracy, dotyczących pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz przypadków konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii. Być może ustawodawca uznał, iż status pracodawców samorządowych oraz charakter wykonywanych przez nich zadań, nie uzasadnia potrzeby umożliwienia naruszenia gwarantowanych odpoczynków. De lege ferenda wydaje się, iż przynajmniej w stosunku do części pracodawców samorządowych stworzenie takiej możliwości byłoby jednak uzasadnione. Chodzi przede wszystkim o jednostki, które prowadzą działalność polegającą na świadczeniu usług wymagających zapewnienia stałej obsady pracowniczej przez całą dobę np. świadczenie usług opiekuńczych w samorządowych domach pomocy społecznej. Znacznie ograniczony zasób kadrowy w okresie pandemii utrudnia bowiem planowanie pracy z poszanowaniem regulacji prawa pracy, w sposób zapewniający nieprzerwane świadczenie usług na niezmiennym poziomie, zaś dość mało elastyczne przesłan-

ki kodeksowe, mogą wzbudzać wątpliwości co do legalności naruszenia gwarantowanych odpoczynków.

Czasowe przeniesienie pracownika samorządowego.

W tym zakresie nie sposób nie wspomnieć o regulacji, która stanowi pewne remedium na ww. problemy niektórych pracodawców samorządowych. Zgodnie z art. 15zzz¹ specustawy, w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, pracownika samorządowego, o którym mowa w ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1282) można tymczasowo przenieść, za jego zgodą, do wykonywania innej pracy, niż określona w umowie o pracę, zgodnej z jego kwalifikacjami, w jednostce organizacyjnej pomocy społecznej, o której mowa w art. 6 pkt 5 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej, w tej samej lub innej miejscowości, jeżeli nie narusza to ważnego interesu jednostki, która dotychczas zatrudniała pracownika samorządowego, oraz przemawiają za tym ważne potrzeby po stronie jednostki przejmującej. Okres wykonywania pracy, o której mowa w ust. 1, nie może być dłuższy niż do 30 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii. Przeniesienia dokonuje się w drodze porozumienia jednostek zawierającego w szczególności:

- 1) wskazanie podstawy prawnej przeniesienia;
- 2) dane pracownika i jego kwalifikacje oraz dotychczasowe stanowisko pracy;
- 3) określenie nowego stanowiska pracy;
- 4) określenie daty, z jaką nastąpi przeniesienie, rozpoczęcie i zakończenie świadczenia pracy;
- 5) informacje o wynagrodzeniu, w wysokości nie niższej niż dotychczasowe;
- 6) oświadczenie, że przeniesienie nie narusza ważnego interesu jednostki, która dotychczas zatrudniała pracownika;
- 7) wskazanie potrzeb jednostki przyjmującej uzasadniających przeniesienie;
- 8) określenie zasad odpowiedzialności jednostki, która dotychczas zatrudniała pracownika i jednostki przyjmującej za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy.

Powyższe rozwiązanie wydaje się instrumentem do realizacji rekomendacji dotyczących zagospodarowania pracowników zatrudnionych w jednostkach samorządowych, których działalność została z uwagi na zagrożenie COVID-19 ograniczona, w celu uzupełnienia potrzeb kadrowych jednostek organizacyjnych pomocy społecznej, w skład których art. 6

pkt 5 ustawy o pomocy społecznej zalicza regionalny ośrodek polityki społecznej, powiatowe centrum pomocy rodzinie, ośrodek pomocy społecznej, centrum usług społecznych - w przypadku przekształcenia ośrodka pomocy społecznej w centrum usług społecznych na podstawie przepisów ustawy z dnia 19 lipca 2019 r. o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych (Dz. U. poz. 1818), dom pomocy społecznej, placówkę specjalistycznego poradnictwa, w tym rodzinnego, ośrodek wsparcia i ośrodek interwencji kryzysowej. Powyższe rozwiązanie należy ocenić bardzo pozytywnie, gdyż prowadzi do racjonalizacji zatrudnienia w jednostce samorządu terytorialnego pojmowanej jako pewna całość. Jednocześnie nie ma obaw o jej nadużycie, gdyż jednym z warunków jego zastosowania jest zgoda pracownika. Z tego punktu widzenia jest to nie tylko okazja do okazania dbałości o interes społeczny, ale również szansa na zachowanie dotychczasowego wynagrodzenia, biorąc pod uwagę, iż brak możliwości świadczenia umówionej pracy, może skutkować zachowaniem prawa do wynagrodzenia gwarancyjnego z art. 81 kp. Ponadto wydaje się, iż nie ma przeszkód do przyznania pracownikowi na okres przeniesienia wynagrodzenia wyższego od dotychczas otrzymywanego. W treści porozumienia jednostek należy zawrzeć informacje o wynagrodzeniu, w wysokości nie niższej niż dotychczasowe. A contrario samo brzmienie przepisu wskazuje, że może to być wynagrodzenie wyższe. Choć przepis tego nie rozstrzyga, wydaje się, iż przeniesienie pracownika do wykonywania innej pracy nie skutkuje zmianą podmiotową po stronie pracodawcy. Nie sposób bowiem nie zauważyć, iż ww. instrument prawny przypomina rozwiązanie funkcjonujące na podstawie art. 22 ustawy o pracownikach samorządowych¹⁰, w przypadku którego treść przepisu wskazuje, iż na skutek jego zastosowania dochodzi do zmiany po stronie pracodawcy. Zastosowanie regulacji art. 22 ustawy o pracownikach samorządowych wiąże się m.in. z obowiązkiem przekazania akt osobowych wraz z pozostałą dokumentacją w sprawach związanych ze stosunkiem

pracy jednostce, w której pracownik ma być zatrudniony. W przypadku rozwiązania funkcjonującego na gruncie specustawy, nie zastrzeżono takiego warunku. Ponadto przeniesienie następuje w celu wykonywania innej pracy, niż określona w umowie o pracę, co jednoznacznie wskazuje, iż umowa jako taka pozostaje obowiązująca. Oczywiście praktyka stosowania regulacji specustawy może doprowadzić do innego rozumienia skutków art. 15zzz¹.

Z punktu widzenia ww. regulacji nie sposób pominąć, iż wykonywanie innej pracy niż określonej w umowie, każdorazowo winno wiązać się z oceną konieczności poddania pracownika badaniom profilaktycznym, czy też szkoleniom bhp. Warunki pracy na dotychczasowym i nowym stanowisku mogą bowiem różnić się w sposób, uzasadniający konieczność dopełnienia ww. obowiązków.

Uprawnienia pracownika samorządowego związane z niepełnosprawnością.

Na koniec warto wspomnieć o regulacji, dotyczącej orzekania o niepełnosprawności, która może mieć znaczenie z punktu widzenia przepisów prawa znajdujących zastosowanie w stosunku do konkretnego pracownika. Zgodnie z art. 15h specustawy, z przyczyn związanych z przeciwdziałaniem COVID-19, orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o stopniu niepełnosprawności, wydane na czas określony na podstawie ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, którego ważność:

- 1) upływała w terminie do 90 dni przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, pod warunkiem złożenia w tym terminie kolejnego wniosku o wydanie orzeczenia, zachowuje ważność do upływu 60. dnia od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, jednak nie dłużej niż do dnia wydania nowego orzeczenia o niepełnosprawności albo orzeczenia o stopniu niepełnosprawności;
- 2) upływa w terminie od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, zachowuje ważność do upływu 60. dnia od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, jednak nie dłużej niż do dnia wydania nowego orzeczenia o niepełnosprawności albo orzeczenia o stopniu niepełnosprawności.

Wprowadzona regulacja zakłada wydłużenie terminu ważności orzeczeń o niepełnosprawności albo orzeczeń o stopniu niepełnosprawności, których ważność upływa przed dniem wejścia w życie specustawy i w związku z upływem

¹⁰ Zgodnie z art. 22 ustawy o pracownikach samorządowych pracownika samorządowego zatrudnionego na stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym stanowisku urzędniczym, można na jego wniosek lub za jego zgodą przenieść do pracy w innej jednostce, o której mowa w art. 2, w tej samej lub innej miejscowości, w każdym czasie, jeżeli nie narusza to ważnego interesu jednostki, która dotychczas zatrudniała pracownika samorządowego, oraz przemawiają za tym ważne potrzeby po stronie jednostki przejmującej. Przeniesienia dokonuje się w drodze porozumienia pracodawców. W przypadku przeniesienia pracownika samorządowego zatrudnionego na stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym stanowisku urzędniczym, do innej jednostki jego akta osobowe wraz z pozostałą dokumentacją w sprawach związanych ze stosunkiem pracy przekazuje się do jednostki, w której pracownik ma być zatrudniony.

terminu ich ważności osoba wystąpiła z wnioskiem o wydanie kolejnego orzeczenia ponownie ustalającego niepełnosprawność albo stopień niepełnosprawności. Wprowadzona regulacja obejmuje w tym przypadku sprawy wszczęte, a niezakończone wydaniem orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność wyłącznie z powodu wprowadzonego stanu epidemicznego jak i stanu epidemii. Wydłużeniu ulega również ważność orzeczeń o niepełnosprawności i stopniu niepełnosprawności, których termin ważności upływa w terminie od dnia wejścia w życie specustaw. Co istotne, wydłużenie ważności tej grupy orzeczeń nie jest warunkowane złożeniem wniosku o wydanie ponownych orzeczeń ustalających niepełnosprawność albo stopień niepełnosprawności. Maksymalny termin ważności wydłużonych orzeczeń upływa w terminie do 60 dnia od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, jednak nie dłużej niż do dnia wydania nowego orzeczenia o niepełnosprawności albo orzeczenia o stopniu niepełnosprawności. Jest to istotna regulacja zarówno z punktu widzenia uprawnień pracownika, jak i obowiązków pracodawcy samorządowego. Orzeczenie o zaliczeniu osoby do osób niepełnosprawnych potwierdza samą niepełnosprawność, ale warunkuje również konieczność zastosowania ściśle określonych przywilejów pracowniczych, w tym m.in. prawa do dodatkowego urlopu wypoczynkowego, dłuższej przerwy w pracy, krótszego wymiaru czasu pracy, czy też stosowania innych norm czasu pracy.

Podsumowanie

Sytuacja wywołana epidemią koronawirusa stanowi duże wyzwanie dla całego społeczeństwa. Dotyczy to również pracodawców samorządowych, którzy wśród licznych zadań koniecznych do wykonania muszą uwzględnić, że ich realizacja wymaga efektywnego wykorzystania posiadanego zasobu pracy. Ustawodawca stworzył instrumenty prawne, które z całą pewnością mogą to ułatwić. Możliwe jest również wykorzystanie regulacji istniejących w ogólnych przepisach prawa pracy. Prawidłowe zaplanowanie pracy pracowników nie jest zadaniem łatwym, gdyż musi uwzględniać nie tylko zadania bieżące, ale również stan jaki zaistnieje po ustaniu pandemii, co z uwagi na dynamicznie zmieniającą się sytuację, dodatkowo utrudnia działanie pracodawców.

Stan prawny na dzień 20.04.2020 r.



Narodowy Instytut Samorządu Terytorialnego powstał w 2015 r.
Jest państwową jednostką budżetową podległą MSWiA.
Działa na rzecz dalszej profesjonalizacji samorządu terytorialnego i administracji publicznej.

EKSPERTYZY NIST, ul. Zielona 18, Łódź 90-601
Sekretariat tel. +48 42 633 10 70
e-mail: sekretariat@nist.gov.pl