

OKOLICZNOŚCI PRAWNE MAJĄCE ZNACZENIE W ZWIĄZKU ZE STANEM ZAGROŻENIA EPIDEMICZNEGO (KORONAWIRUS)

STAN PRAWNY: 16 marca 2020 r.

WAŻNE AKTY PRAWNE:

- *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* — specustawa czasowo zmieniająca niektóre obowiązujące przepisy („specustawa”),
- *ustawa z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi* — określa możliwe środki zapobiegawcze i ochronne,
- *rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 13 marca 2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu zagrożenia epidemicznego* — wprowadza konkretne środki ochronne (ograniczenia dotyczące podróży transgranicznych, działalności handlowej i usługowej, odbywania zgromadzeń).

NAJWAŻNIEJSZE SKUTKI zmian prawnych i aktualnej sytuacji faktycznej:

- organy administracji (Państwowa Inspekcja Sanitarna) mogą zdecydować o objęciu poszczególnych osób kwarantanną domową – całkowitym zakazem opuszczania miejsca zamieszkania pod groźbą kary,
- pracodawca może wydać pracownikowi polecenie pracy zdalnej (bez zgody pracownika),
- zagrożenie epidemiczne może zostać uznane za przypadek siły wyższej i wpłynąć na realizację umów,
- zagrożenie epidemiczne nie wpływa na bieg terminów materialnoprawnych, czyli terminów określonych w przepisach – np. terminów składania wniosków o płatności bezpośrednio.

SYTUACJA PRACODAWCY

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Pracodawca ma obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. W szczególności pracodawca ma obowiązek reagować na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywać środki podejmowane w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy (art. 207 § 2 pkt 3 k.p.).

Wytyczne w tym zakresie, dotyczące bieżącej sytuacji, można znaleźć m.in. pod linkiem: <https://www.gov.pl/web/koronawirus/zalecenia-dla-przedsiębiorców-w-związku-z-rozprzestrzaniem-sie-koronawirusa>

Pracownik, któremu pracodawca nie zapewnia bezpiecznych warunków pracy, może powstrzymać się od wykonywania pracy i oddalić się z miejsca zagrożenia. Skorzystanie z tego prawa nie może rodzić dla pracownika negatywnych konsekwencji. Pracownik zachowuje za ten czas prawo do wynagrodzenia.

Art. 210 Kodeksu pracy [Prawo powstrzymania się od wykonywania pracy]

§ 1. W razie gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.

§ 2. Jeżeli powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa zagrożenia, o którym mowa w § 1, pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.

§ 2¹. Pracownik nie może ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla niego konsekwencji z powodu powstrzymania się od pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia w przypadkach, o których mowa w § 1 i 2.

§ 3. Za czas powstrzymania się od wykonywania pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia w przypadkach, o których mowa w § 1 i 2, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

[...]

Z przytoczonych przepisów Kodeksu pracy wynika, że **pracownik ma prawo powstrzymać się od pracy gdy jednocześnie wystąpią: brak bezpiecznych warunków pracy oraz bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia samego pracownika albo też innych pracowników**. Decyzja podjęta przez pracownika podlega ocenie pracodawcy. W razie oczywistego braku podstaw do czasowego zaprzestania świadczenia pracy przez pracownika pracodawca ma prawo zastosować karę porządkową, jak również rozwiązać z nim umowę o pracę.

W przypadku zagrożenia zdrowia lub życia, pracownik może nie tylko tymczasowo zaprzestać wykonywania pracy, ale także w sytuacjach ekstremalnych może skorzystać z przewidzianego w art. 55 § 1¹ k.p. prawa do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy.

Jeśli pracodawca zdecyduje się **zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy**, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Jeśli natomiast pracownik dobrowolnie powstrzyma się od pracy i nie otrzyma zaświadczenia lekarskiego ani decyzji inspektora sanitarnego, nie przysługuje mu prawo do świadczeń pieniężnych w razie choroby (wynagrodzenia chorobowego).

W przypadku odsunięcia pracownika od pracy z powodu wystąpienia zdarzenia wskazującego na zmianę stanu zdrowia pracownika (na podstawie art. 207 § 2 k.p.) pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Praca zdalna

Zgodnie z przepisami specustawy o przeciwdziałaniu COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi pracę w trybie zdalnym. Pracę zdalną można wdrożyć w celu przeciwdziałania COVID-19, tj. w celu zwalczania zakażenia, zapobiegania rozprzestrzenianiu się, profilaktyki oraz zwalczania skutków choroby. Przesłanki polecenia pracownikowi pracy zdalnej są szerokie i w praktyce **każdy pracodawca, choćby ze względu na profilaktykę, może polecić pracownikom pracę zdalną.**

Praca zdalna oznacza po prostu pracę poza zakładem pracy. Może dotyczyć wielu rodzajów pracy, nie tylko pracy za pomocą narzędzi informatycznych. Praca zdalna może polegać na tym, że pracownik wykonuje pracę np. w domu bez użycia środków komunikacji elektronicznej (komputera, Internetu).

Pracodawca nie musi uzyskać zgody pracownika na pracę zdalną, wprost przeciwnie – pracownik powinien zastosować się do polecenia pracodawcy, nakazującego pracę zdalną. **Decyzja o poleceniu pracy zdalnej leży wyłącznie w gestii pracodawcy.** Pracownik może oczywiście wnioskować, ale jego wniosek nie wiąże w żaden sposób pracodawcy (dopóki pracodawca jest w stanie zapewnić bezpieczne warunki pracy).

Pracodawca nie musi wydawać polecenia pracy zdalnej pisemnie (może zostać wydane ustnie, mailowo, sms-em), ale nie ma przeciwwskazań, aby potwierdzić je następnie pisemnie.

Sposób dokumentowania pracy zdalnej („raportowania”) jest kwestią ustaleń pomiędzy pracownikiem a pracodawcą.

Praca zdalna nie wpływa na wysokość wynagrodzenia pracownika.

Regulacja ta obowiązuje przez 180 dni licząc od 8 marca 2020 r.

Opieka nad dzieckiem

Jeżeli z powodu COVID-19 zamknięte zostaną: żłobek, klub dziecięcy, przedszkole lub szkoła, pracownik, zwolniony od wykonywania pracy z powodu opieki nad dzieckiem do lat 8, zyskuje prawo do dodatkowego zasiłku opiekuńczego. Taki zasiłek przysługuje nie dłużej niż za 14 dni i nie wlicza się go do 60 dni zasiłku opiekuńczego, który przysługuje pracownikowi w roku kalendarzowym.

Aby skorzystać z zasiłku, pracownik składa oświadczenie do swojego pracodawcy (wzór oświadczenia można pobrać na stronie internetowej ZUS: www.zus.pl). Osoby prowadzące pozarolniczą działalność składają oświadczenie bezpośrednio w ZUS.

Zasiłek opiekuńczy jest wypłacany za każdy dzień sprawowania opieki. Jeśli oboje rodzice dziecka pracują, to o dodatkowy zasiłek opiekuńczy może wystąpić jedno z rodziców. Mogą też podzielić się

opieką nad dzieckiem w ramach limitu 14 dni. Dodatkowy zasiłek opiekuńczy przysługuje rodzicom łącznie przez 14 dni, niezależnie od liczby dzieci wymagających opieki.

Zasiłek opiekuńczy oraz dodatkowy zasiłek opiekuńczy przysługują z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Oznacza to, że zasiłki nie obciążają funduszu pracodawców. Nawet jeżeli pracodawca wypłaca zasiłek (w przypadku gdy jest do tego zobowiązany), wypłacone kwoty rozlicza z ZUS.

Ograniczenie działalności pracodawcy – przestój, urlopy

W związku z obecną sytuacją w kraju i na świecie może dojść do konieczności ograniczenia przez pracodawcę bieżącej działalności – np. w wyniku ograniczeń wynikających z ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego i wprowadzenia czasowego zakazu prowadzenia niektórych rodzajów działalności usługowej i handlowej.

W takim przypadku dochodzi do **przestoju**. Pracownikowi, który jest gotów do wykonywania pracy, a nie wykonuje jej z przyczyn dotyczących pracodawcy (np. brak zleceń), 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**.

Pracodawca może na czas przestoju powierzyć pracownikowi inną odpowiednią pracę, za której wykonanie przysługuje wynagrodzenie przewidziane za tę pracę, nie niższe jednak od wynagrodzenia za czas przestoju.

W okresie braku zapotrzebowania na pracę **pracodawca nie może zmusić pracowników do wykorzystania urlopów**. W razie wymuszenia urlopu pracownik może dochodzić wynagrodzenia za czas gotowości do pracy, zachowując jednocześnie prawo do urlopu lub ewentualnie do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Kwarantanna

Kwarantanna to odosobnienie osoby zdrowej, która była narażona na zakażenie. Jest to środek o charakterze zapobiegawczym, o zastosowaniu którego **decyduje organ administracji sanitarnej (państwowy powiatowy inspektor sanitarny)**, nakazując odosobnienie na czas nieprzekraczający 14 dni od dnia, w którym osoba zdrowa została narażona na zarażenie chorobą wywołaną koronawirusem.

Czas, w którym pracownik przebywa w kwarantannie, traktuje się jak **okres niezdolności do pracy**, nawet jeśli osoba w niej przebywająca nie zachoruje. Za ten czas należne są świadczenia na takich samych zasadach, jak gdyby poddany kwarantannie był chory (80 % wynagrodzenia). Pracownik nie ma obowiązku świadczenia pracy w czasie kwarantanny (np. gdyby mógł ją wykonywać zdalnie z domu lub innego miejsca odosobnienia).

Jak dotąd nie zostały przewidziane procedury ani szczególne uregulowania dotyczące skutków kwarantanny dla rolnictwa, w szczególności w chowie i hodowli zwierząt, które pozwoliłyby na zapewnienie ciągłości opieki nad zwierzętami i utrzymanie dobrostanu zwierząt.

Ograniczenie zatrudnienia, obniżenie wynagrodzeń w związku z pogorszeniem sytuacji finansowej

Możliwe, że wskutek zmiany sytuacji gospodarczej niektórzy pracodawcy staną przed koniecznością ograniczenia zatrudnienia lub obniżenia wynagrodzeń. W takim przypadku **každorazowo prosimy o kontakt z Kancelarią** – w celu indywidualnej oceny sytuacji. Z uwagi na różne okoliczności dotyczące poszczególnych pracodawców sytuacja przedsiębiorstw będzie się różnić, co przełoży się na różne uprawnienia i obowiązki w zakresie zmian w zatrudnieniu.

Prosimy jednak, aby pamiętali Państwo o podstawowych zasadach:

- obniżenie wynagrodzenia następuje w drodze tzw. wypowiedzenia zmieniającego – zastosowanie mają okresy wypowiedzenia takie jak przy definitywnym wypowiedzeniu umowy o pracę (2 tygodnie/ 1 miesiąc / 3 miesiące),
- przyczyny wypowiedzenia muszą mieć charakter rzeczywisty, prawdziwy, konkretny,
- w przypadku likwidacji stanowisk zastosowanie znajdują reguły rozwiązywania umów o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników, w tym zwolnień grupowych,
- pracodawca powinien klarownie określić kryteria doboru pracowników do zwolnienia – aby uniknąć zarzutu nierównego traktowania.

SIŁA WYŻSZA

Definicja

Za siłę wyższą jest uznawane wyłącznie zdarzenie charakteryzujące się trzema następującymi cechami:

- zewnętrżnością,
- niemożliwością jego przewidzenia,
- niemożliwością zapobieżenia jego skutkom.

Co do dwóch pierwszych przesłanek raczej nie ma wątpliwości – zagrożenie epidemiczne jest okolicznością zewnętrżną i nieprzewidzianą. Natomiast niemożliwość zapobiegnięcia skutkom zdarzenia jest tłumaczona jako jego przemożność, a więc niezdolność do odparcia nadchodzącego niebezpieczeństwa.

Za przejawy siły wyższej uznaje się (1) katastrofalne zjawiska wywołane działaniem sił natury, ale także (2) zjawiska społeczne lub polityczne o skali katastrofalnej i (3) akty władzy publicznej.

Stan siły wyższej musi być badany w odniesieniu do okoliczności konkretnej sprawy, a każdy przypadek wymaga indywidualnej oceny. Pomiędzy niewykonaniem umowy (albo nienależytym wykonaniem umowy), a stanem siły wyższej musi istnieć związek. Nie każde niewykonanie umowy lub jej nieprawidłowe wykonanie (np. opóźnienie) może być uzasadnione obecnością siły wyższej. Dopiero jeśli z powodu siły wyższej wykonanie zobowiązania było niemożliwe, można się zwolnić z odpowiedzialności. **Innymi słowy – stan zagrożenia epidemicznego nie jest równoznaczny z możliwością niewykonywania umów.**

Odpowiedzialność za niewykonanie zobowiązań

Wystąpienie siły wyższej zwalnia z odpowiedzialności za niewykonanie zobowiązania. Trzeba jednak każdorazowo wykazać, że to właśnie wystąpienie siły wyższej uniemożliwiło wykonanie zobowiązania i to na jej skutek doszło do niewykonania umowy.

W razie sporu to strona zobowiązana musi wykazać, że niewywiązanie się z umowy jest następstwem okoliczności, za które ta strona nie ponosi odpowiedzialności (nie mogła im zapobiec ani zniwelować skutków trudniejszej sytuacji).

W razie trudności z realizacją umów **rekomendujemy**:

- zebranie dowodów potwierdzających, że konkretne zdarzenie spowodowane siłą wyższą było bezpośrednią przyczyną niewywiązania się z umowy; dokumentowanie wszelkich przeszkód,
- wykazanie należytej staranności w podejmowaniu działań mających na celu wykonanie zobowiązania, np. przerwy w dostawach z krajów objętych epidemią zwykle nie zwolnią z odpowiedzialności, gdy te same towary lub surowce można było zamówić z innego źródła,
- **możliwie szybkie poinformowanie kontrahenta o zidentyfikowanym ryzyku niewykonania lub nienależytego wykonania umowy** (może to ułatwić negocjacje warunków umowy z kontrahentem, umożliwić mu odpowiednio wczesne podjęcie działań mających na celu minimalizację jego własnych strat).

Postanowienia umów zawartych z kontrahentami mogą w inny sposób regulować zasady działania stron w przypadku wystąpienia siły wyższej, np. nakładać obowiązek dochowania dodatkowych aktów staranności przez stronę nią dotkniętą (obowiązek powiadomienia kontrahenta w odpowiednim terminie o wystąpieniu siły wyższej, wspólne podejmowanie działań mających na celu ograniczenie strat obu stron, itp.). Każdy przypadek, w którym umowa zawiera postanowienia dotyczące siły wyższej wymaga indywidualnej analizy.

Zaburzenia w działaniu gospodarki wywołane zagrożeniem epidemicznym, w szczególności duże wahania cen lub brak dostępu do surowców mogą doprowadzić do sytuacji, gdy **wykonanie umowy będzie związane z nadmiernymi trudnościami lub spowoduje powstanie rażącej straty dla jednej ze stron**. W takiej sytuacji warto podjąć próbę negocjacji warunków umowy, a jeśli to się nie powiedzie – rozważyć wystąpienie z powództwem w oparciu o klauzulę nadzwyczajnej zmiany stosunków (*rebus sic stantibus*). Sąd rozpatrując w takiej sytuacji sprawę może zmienić sposób wykonania umowy lub wysokość świadczeń, a nawet orzec o rozwiązaniu umowy.

Uwaga! Specustawa modyfikuje ogólne reguły odpowiedzialności – **przewoźnicy nie będą ponosić odpowiedzialności za szkody wyrządzone w związku z działaniami władz mającymi na celu przeciwdziałanie COVID-19, w tym w szczególności za brak możliwości przewozu wskutek ograniczeń w zakresie przemieszczania się**.

Analizując swoje uprawnienia względem kontrahentów, warto zwrócić uwagę na przepisy Kodeksu cywilnego, zgodnie z którymi *jeżeli świadczenie stało się niemożliwe skutkiem okoliczności, za które dłużnik nie ponosi odpowiedzialności, zobowiązanie wygasa*. Z kolei *jeżeli jedno ze świadczeń wzajemnych stało się niemożliwe wskutek okoliczności, za które żadna ze stron nie ponosi odpowiedzialności, to strona, która miała to świadczenie spełnić, nie może żądać świadczenia wzajemnego, a w wypadku, gdy je już otrzymała, obowiązana jest do zwrotu według przepisów*

o bezpodstawnym wzbogaceniu. Niemożność świadczenia musi mieć jednak charakter trwały i będzie zależała od kontekstu oraz okoliczności danej sytuacji.

W razie problemów z realizacją umów prosimy o kontakt z Kancelarią – w celu ustalenia, jakie działania powinni Państwo podjąć, aby odpowiednio zabezpieczyć swoją sytuację prawną.

Aktualna sytuacja (stan na 16 marca 2020 r.)

Realne możliwości powoływania się na siłę wyższą będą zależne od zakresu wprowadzanych przez organy państwa środków w celu zapobiegania rozpowszechnianiu koronawirusa (np. ograniczeń transportowych, ograniczeń w zakresie możliwości przemieszczania się) i od obiektywnej sytuacji danego przedsiębiorcy.

Aktualnie obowiązują następujące środki, które mogą mieć wpływ na wykonywanie umów:

- ograniczenia w ruchu transgranicznym,
- czasowe ograniczenie prowadzenia działalności:
 - gastronomicznej (z wyjątkiem sprzedaży na wynos i z dowozem),
 - związanej z organizacją, promocją lub zarządzaniem imprezami (targi, wystawy, kongresy, konferencje, spotkania), w tym dostarczanie pracowników do obsługi terenów i obiektów,
 - związanej z prowadzeniem obiektów noclegowych turystycznych i miejsc krótkotrwałego zakwaterowania,
- całkowity zakaz prowadzenia działalności w obiektach handlowych o powierzchni sprzedaży powyżej 2000 m², obejmującej handel detaliczny m.in. odzieżą, obuwiem, meblami, sprzętem oświetleniowym, artykułami RTV i AGD, a także działalność gastronomiczną i rozrywkową,
- wstrzymanie przemieszczania się pasażerów w transporcie kolejowym z przekroczeniem granic RP,
- możliwość ograniczenia działalności o charakterze publicznym (urzędy, jednostki organizacyjne wykonujące zadania publiczne) wyłącznie do zadań niezbędnych do zapewnienia pomocy obywatelom lub w sposób wyłączający bezpośrednią obsługę interesantów (decyzję w tym zakresie podejmuje kierownik jednostki),
- zakaz organizowania zgromadzeń, w przypadku których liczba uczestników (włączając w to organizatora i obsługę) miałyby przekroczyć 50 osób.

Sytuacja ulega zmianom – rekomendujemy śledzenie rządowych kanałów informacyjnych, m.in.:

<https://www.biznes.gov.pl/pl/aktualnosci/koronawirus-najwazniejsze-informacje-dla-przedsiębiorcow>

<https://www.gov.pl/web/koronawirus>

SZCZEGÓLNE OBOWIĄZKI PRZEDSIĘBIORCÓW

Na mocy specustawy organy publiczne (prezes Rady Ministrów i Główny Inspektor Sanitarny) mogą wydawać przedsiębiorcom polecenia.

Premier

Premier, na wniosek wojewody, po poinformowaniu Ministra Rozwoju, może wydawać – w drodze decyzji administracyjnej – polecenia przedsiębiorcom.

Takie **polecenia nie wymagają uzasadnienia i mają podlegać natychmiastowemu wykonaniu – z chwilą doręczenia lub ogłoszenia. Mogą być wydawane także ustnie, telefonicznie i za pomocą środków komunikacji elektronicznej (np. e-mailem)**. Z przedsiębiorcą, który otrzyma takie polecenie, umowę podpisze właściwy wojewoda, a za jego realizację zapłaci budżet państwa.

Ważne! Przygotowanie do realizacji zadań wskazanych w umowie (np. prace planistyczne) będą finansowane ze środków własnych przedsiębiorcy.

Jeżeli przedsiębiorca odmówi zawarcia umowy, polecenie wydane w drodze decyzji administracyjnej będzie podlegało natychmiastowemu wykonaniu.

Główny Inspektorat Sanitarny

Główny Inspektor Sanitarny lub działający z jego upoważnienia państwowy wojewódzki inspektor sanitarny może wydawać decyzje, zalecenia i wytyczne. Dotyczy to w szczególności podmiotów, które wykonują działalność leczniczą i **pracodawców**.

W decyzji GIS może **nakazać podjęcie określonych działań, które będą zapobiegać rozprzestrzenianiu się wirusa czy nałożyć obowiązek przeprowadzenia kontroli**. Z kolei zalecenia i wytyczne określą sposób realizacji tych działań.

Decyzje Głównego Inspektora Sanitarnego podlegają natychmiastowemu wykonaniu z chwilą ich doręczenia lub ogłoszenia i **nie wymagają uzasadnienia**. W nagłych przypadkach **mogą być wydawane ustnie**, a następnie – niezwłocznie – potwierdzane na piśmie.

Jeżeli przedsiębiorca będzie chciał odwołać się od decyzji GIS, będzie musiał wnieść odwołanie do Ministra Zdrowia w terminie 2 dni roboczych od dnia doręczenia decyzji lub potwierdzenia na piśmie decyzji wydanej ustnie. Odwołanie zostanie rozpatrzone w terminie 5 dni roboczych od dnia doręczenia.