

Koronawirus – wpływ na zatrudnienie oraz realizację umów

Zagrożenie epidemiologiczne związane z koronawirusem COVID-19 przybiera na sile. 11 marca 2020 r. Światowa Organizacja Zdrowia (WHO) ogłosiła globalny stan pandemii, zalecając wszystkim państwom podjęcie wzmożonych działań zapobiegawczych w celu ograniczenia rozprzestrzeniania się choroby. Zaistniała sytuacja poważnie wpływa na obrót gospodarczy, realizację umów, jak i na kwestie dotyczące zatrudnienia, w wielu sferach wymaga natychmiastowych działań prawnych.

Polski ustawodawca zareagował na rosnące zagrożenie. W wydanej specustawie z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19 i innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych („Ustawa”) przewidziano liczne istotne rozwiązania z perspektywy polskich przedsiębiorców oraz pracodawców.

Ustawa została uchwalona na czas określony 6 miesięcy. Przewiduje ona z jednej strony rozwiązania ułatwiające pracodawcom szybką reakcję na zaistniałe zagrożenia, z drugiej strony – zobowiązuje polskich przedsiębiorców do natychmiastowego stosowania się do wytycznych organów administracji państwowej.

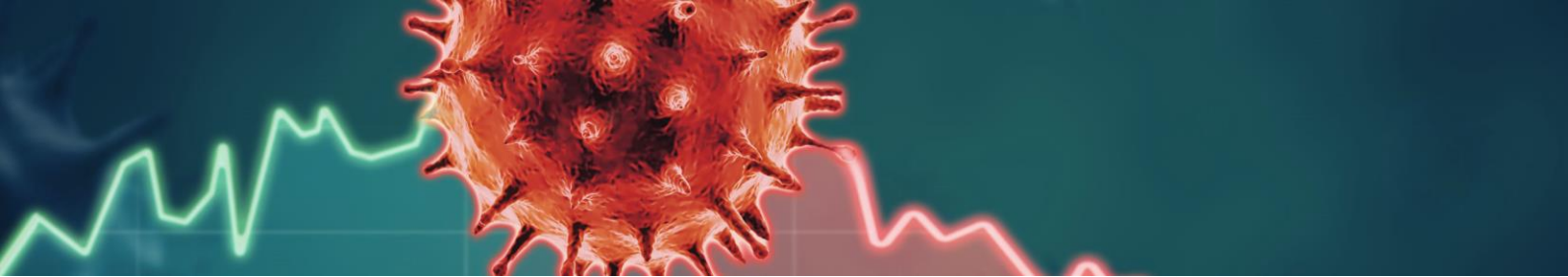
PRAWO PRACY

Na szczególną uwagę zasługuje nowa instytucja w polskim prawie pracy wprowadzona Ustawą, związana z możliwością **wydania przez pracodawcę pracownikowi wiążącego polecenia świadczenia pracy zdalnie** (czyli poza ustalonym w umowie o pracę miejscem jej wykonywania). Ustawa nie precyzuje w jakiej formie ma zostać wydane takie polecenie, jednak rekomendowane jest, żeby skierować je w formie pisemnej lub e-mailem, przy wymogu potwierdzenia odbioru polecenia przez pracownika.

Pojęcie pracy zdalnej nie zostało zdefiniowane, nie jest także obecne w kodeksie pracy. Wobec tego, szczególnie istotne jest, by polecenie świadczenia pracy zdalnie wprost regulowało najważniejsze okoliczności:

- wskazanie miejsca świadczenia pracy
- potwierdzenie, że nie ulegają zmianie warunki dotyczące czasu pracy, jak i zaznaczenie, że świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych wciąż wymaga jednoznacznego polecenia ze strony pracodawcy
- zobowiązanie pracownika do przestrzegania wymogów związanych z ochroną danych osobowych i niedopuszczaniem do sytuacji, w której weszłyby one w posiadanie osób nieupoważnionych
- wyraźne wskazanie okresu, w którym praca ma być świadczona zdalnie – Ustawa nie dopuszcza możliwości, żeby polecenie zostało wydane na czas nieokreślony. Maksymalny wymiar czasowy wynosi 6 miesięcy, czyli nie dłużej niż okres obowiązywania Ustawy.

Ustawa wprowadziła także **dotatkowy zasiłek opiekuńczy** przewidziany dla rodziców sprawujących osobistą opiekę nad dzieckiem będącym w wieku do 8 lat w przypadku zamknięcia przedszkola lub szkoły, co miało już miejsce



zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z 11 marca 2020 r. w sprawie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty w związku z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19.

Istotne wytyczne dla pracodawców zawiera także **komunikat Państwowej Inspekcji Pracy** z 26 lutego 2020 r. („Komunikat”). W Komunikacie wyjaśniono najważniejsze wątpliwości dotyczące wpływu epidemii na zatrudnienie. Państwowa Inspekcja Pracy zwróciła uwagę między innymi na:

- **możliwość odmowy przez pracownika odbycia wyjazdu służbowego** (lub delegacji) do rejonów szczególnie zagrożonych koronawirusem bez ponoszenia jakichkolwiek konsekwencji z tego tytułu, przy czym obszary te mają być ustalane zgodnie z wytycznymi i komunikatami właściwych organów państwowych – w szczególności Głównego Inspektoratu Sanitarnego, Ministerstwa Spraw Zagranicznych czy Państwowej Inspekcji Pracy
- **brak uprawnienia pracodawcy do odmowy dopuszczenia do pracy pracownika, który według podejrzenia pracodawcy może być zakażony** – Inspekcja podkreśliła, że ocena stanu zdrowia pozostaje wyłączną domeną lekarza
- **niedopuszczalność samodzielnego organizowania kwarantanny pracowników przez pracodawców**; co więcej, w tym celu zatrudniający nie mogą zobowiązywać pracowników do wykorzystywania zaległych urlopów wypoczynkowych – najbardziej skutecznym sposobem reakcji pracodawców na zaistniałe zagrożenia pozostaje zatem wydanie wyżej wspomnianych poleceń świadczenia pracy zdalnie.

Liczne kwestie prawne dotyczące pracy zdalnej budzą jednak wątpliwości i będą musiały być wyjaśniane na bieżąco. Ustawa oraz wprowadzona instytucja pracy zdalnej w żaden sposób nie precyzuje jakie działania zaradcze może podjąć pracodawca względem pracowników, którzy z uwagi na specyfikę ich stanowisk nie mogą świadczyć pracy zdalnej. Wątpliwości rodzi też na jakich zasadach (i na jakiej podstawie) należy **wypłacić pracownikowi wynagrodzenie za pracę, jeżeli nie może jej świadczyć zarówno w miejscu wskazanym w umowie o pracę, jak i zdalnie.**

Sytuację taką można rozpatrywać zarówno w kategoriach przestoju, jak i zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy.

Równie ostrożnego podejścia wymagają regulacje dotyczące **bezpieczeństwa i higieny podczas świadczenia pracy zdalnie**. Możliwe jest oparcie podejmowanych działań w tym obszarze na regulacjach BHP obowiązujących w przypadku telepracy przy ich odpowiednim zaadaptowaniu do zaistniałej sytuacji.

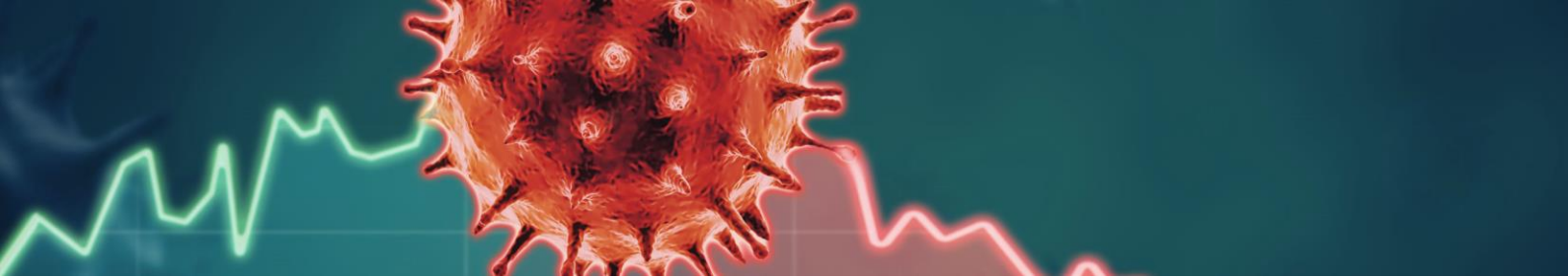
Nie budzi natomiast żadnych wątpliwości, że pracodawcy są zobowiązani do wzmożonej dbałości o BHP w swoich siedzibach, jeżeli nie zdecydują się na wprowadzenie pracy zdalnej i pozostaną przy dotychczasowej organizacji pracy. Wytyczne Światowej Organizacji Zdrowia oraz Głównego Inspektoratu Sanitarnego nakazują pracodawcom wzmożoną dbałość o czyste i higieniczne warunki pracy, między innymi poprzez **zagwarantowanie pracownikom powszechnego dostępu do środków dezynfekujących**. Pracodawca ponosi odpowiedzialność za spełnienie tych zastrzonych wymogów.

REALIZACJA UMÓW – SIŁA WYŻSZA

Ogłoszone zagrożenie epidemiologiczne **może być potraktowane jako zdarzenie siły wyższej**, skutkujące niemożnością prawidłowego wykonania umowy.

Pojęcie siły wyższej występuje w kodeksie cywilnym i innych polskich ustawach, ale nie zostało ono dotychczas zdefiniowane w przepisach prawa. Powszechnie uznaje się, że siła wyższa to zdarzenie:

- zewnętrzne
- niemożliwe do przewidzenia
- którego skutkom nie można zapobiec.



Powyższe przesłanki muszą być spełnione łącznie. Pojęcie „siły wyższej” należy przy tym interpretować z dużą ostrożnością, bowiem siła wyższa stanowi wyjątek od reguły nakazującej wykonywanie umów zgodnie z ich treścią. Wobec tego, skuteczne **odwołanie się do siły wyższej wymaga indywidualnej oceny każdego przypadku i oceny**, w jakim stopniu sytuacja nadzwyczajna (czyli zaistniałe zagrożenie epidemiologiczne) wpłynęły na konkretny stosunek umowny.

W pierwszej kolejności konieczne jest przeanalizowanie czy skutki wystąpienia siły wyższej nie zostały uregulowane wprost w określonej umowie, co stanowi powszechną praktykę w obrocie prawnym. Należałoby zatem:

- zidentyfikować i sprawdzić umowy zawarte z kontrahentami lub klientami pod kątem **ustalonych umownie skutków siły wyższej** – w szczególności w przypadku umów realizowanych z podmiotami, działającymi w miejscach najwyższego zagrożenia epidemiologicznego
- **określić wpływ zaistniałej siły wyższej na realizację umowy** i zidentyfikować związane z tym ryzyka – zwłaszcza pod kątem możliwości dochowania terminów umownych
- w przypadku wystąpienia ryzyka niewykonania umowy w uzgodnionym terminie – **poinformować o tym drugą stronę oraz zabezpieczyć sytuację** pod kątem ewentualnych negatywnych skutków prawnych.

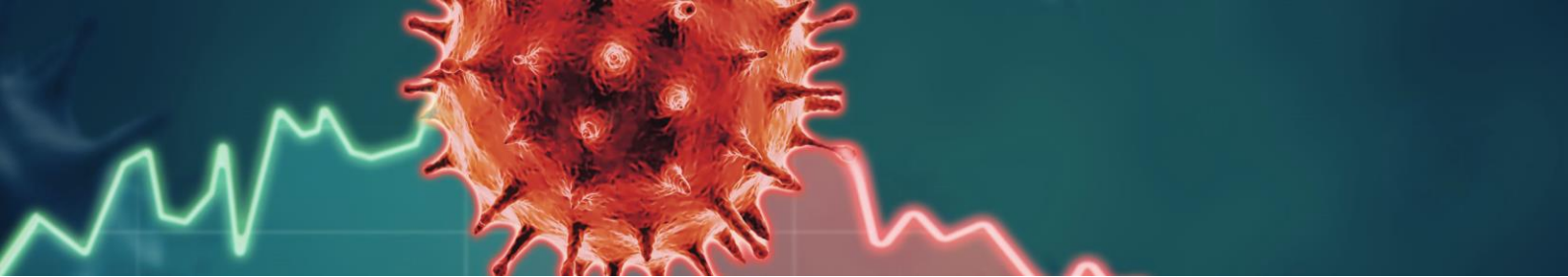
Wystąpienie siły wyższej może spowodować liczne poważne następstwa prawne. Wśród najważniejszych z nich należy wskazać:

- **możliwość zwolnienia z odpowiedzialności za nienależyte wykonanie lub niewykonanie umowy** – wystąpienie siły wyższej stanowi bowiem okoliczność niezawinioną przez strony, wobec czego czasowe niewykonywanie zobowiązań umownych z takiego powodu nie spowoduje

odpowiedzialności odszkodowawczej, pod warunkiem że zostanie wykazany związek przyczynowy pomiędzy niewykonaniem umowy a wystąpieniem siły wyższej. Powyższe nie zwalnia jednak stron z odpowiedzialności po ustąpieniu siły wyższej – wówczas realizację umowy należy kontynuować, o ile tylko jest to możliwe

- **przedłużenie terminów umownych** – jeżeli zostanie wykazany związek przyczynowo - skutkowy pomiędzy zagrożeniem epidemiologicznym oraz brakiem możliwości realizacji umowy w terminie, strona która nie mogła dochować terminu z uwagi na okoliczności nadzwyczajne nie będzie mogła zostać skutecznie pociągnięta do odpowiedzialności z tego tytułu. W takiej sytuacji termin realizacji określonych czynności lub całej umowy ulegnie odpowiedniemu wydłużeniu, stosownie do czasu trwania siły wyższej
- **zawieszenie biegu przedawnienia roszczeń** – zgodnie z kodeksem cywilnym, bieg przedawnienia nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu co do wszystkich roszczeń, które nie mogą być dochodzone z powodu siły wyższej. Podobnie jednak jak we wcześniej omówionych przypadkach, konieczne jest wówczas wykazanie związku przyczynowego pomiędzy zaistnieniem siły wyższej oraz brakiem możliwości terminowego dochodzenia określonych roszczeń.

Zaznaczenia wymaga także, że z przepisów prawa nie wynika, żeby **wystąpienie siły wyższej uzasadniało wypowiedzenie umowy czy powodowało wygaśnięcie zobowiązania**, zdarza się jednak, że w umowach zawierane są klauzule powiązujące wystąpienie siły wyższej z zakończeniem ich realizacji. **Wobec powyższego, uzasadnione jest przeanalizowanie zawartych kontraktów również pod tym kątem.**



KONTAKT

W przypadku pytań i wątpliwości dotyczących prawnych zagadnień opisanych w niniejszym alercie, zachęcamy do kontaktu z Kancelarią.



Katarzyna Woroszyńska

biuro w Warszawie

Partner zarządzająca |
Rechtsanwältin/Adwokat
katarzyna.woroszyńska@bakertilly.pl



Grzegorz Gajda

biuro w Poznaniu

Partner | Radca prawny
grzegorz.gajda@bakertilly.pl



Katarzyna Koszel

Counsel | Radca prawny
katarzyna.koszel@bakertilly.pl



Jakub Pietrusiak

Associate | Adwokat
jakub.pietrusiak@bakertilly.pl

O NAS

Baker Tilly Woroszyńska Legal jest kancelarią skoncentrowaną na obsłudze przedsiębiorców we wszystkich kluczowych obszarach ich działalności. Zespół kancelarii tworzą prawnicy z wieloletnim, międzynarodowym doświadczeniem transakcyjnym i doradczym. Jako członek **grupy doradczej TPA i niezależny członek Baker Tilly International**, globalnej sieci oferującej kompleksowe usługi doradcze, kancelaria łączy zalety zintegrowanej obsługi „one stop shop” z ekspertyzą tradycyjnej kancelarii prawnej i zasięgiem międzynarodowej grupy doradczej.

TPA to wiodąca międzynarodowa grupa konsultingowa oferująca kompleksowe usługi doradztwa biznesowego w 12 państwach Europy Środkowej i Południowo-Wschodniej. W Polsce TPA należy do największych firm doradczych. Zapewniamy międzynarodowym koncernom oraz dużym przedsiębiorstwom krajowym efektywne rozwiązania biznesowe z zakresu doradztwa podatkowego, doradztwa transakcyjnego, audytu finansowego, corporate finance, outsourcingu księgowego i administracji płacowej, a także doradztwa personalnego.

TPA Poland oraz Baker Tilly Woroszyńska Legal są jedynymi reprezentantami Baker Tilly International w Polsce - jednej z największych globalnych sieci niezależnych firm doradczych.

Baker Tilly Woroszyńska Legal

ul. Przyokopowa 33
01-208 Warszawa, Polska
tel: +48 22 647 99 00
email: legal@bakertilly.pl



Biuro w Poznaniu:

ul. Młyńska 12
61-730 Poznań, Polska
tel: +48 61 630 05 00



Uwaga! Niniejszy dokument został przygotowany wyłącznie w celach informacyjnych i ma charakter ogólny. Każdorazowo przed podjęciem działań na podstawie prezentowanych informacji rekomendujemy uzyskanie wiążącej opinii ekspertów kancelarii Baker Tilly Woroszyńska Legal.

Baker Tilly Woroszyńska Legal Spółka komandytowa operating under the name Baker Tilly Woroszyńska Legal is a member of the global Baker Tilly International Ltd., the members of which are separate and independent legal entities.