

## **KORONAWIRUS - obowiązujące regulacje, z których mogą skorzystać przedsiębiorcy**


*Szanowni Państwo,*

w związku z aktualną sytuacją wywołaną koronawirusem wprowadzono na terenie kraju szereg obostrzeń oraz liczne zalecenia celem przeciwdziałania rozprzestrzenianiu się wirusa. W znacznym stopniu ogranicza to możliwość swobodnego poruszania się nas wszystkich. Skutki całej sytuacji odczuwają przede wszystkim przedsiębiorcy, którzy mierzą się ze znacznym spadkiem przychodów.

Rząd 18 marca 2020 r. zapowiedział wprowadzenie licznych regulacji, które mają przeciwdziałać negatywnym skutkom koronawirusa i pomóc przetrwać przedsiębiorcom w tym trudnym okresie. Nie wiadomo jednak, jak szybko uda się uchwalić zapowiedziane przepisy. W naszym systemie prawnym są już jednak regulacje, które pozwalają na podjęcie działań i ograniczyć skutki koronawirusa.

Zapraszam Państwa do zapoznania się z przygotowaną informacją, którą przygotowałem wraz ze współpracownikami, na temat dostępnych regulacji, które można zastosować już w tej chwili, aby przeciwdziałać skutkom wywołanym koronawirusem. **W informacji poruszamy takie tematy jak: wpływ siły wyższej i nadzwyczajnej zmiany stosunków na wykonywanie umów, konsekwencje przestoju przedsiębiorstwa, zmiany warunków pracy i płacy, powierzanie pracy zdalnej, obowiązki i praw pracownika w trakcie kwarantanny, przestrzeganie zasad BHP, odroczenie płatności składek ZUS oraz możliwość zdalnego prowadzenia posiedzeń organów kolegialnych spółek.**

*Jeżeli okaże się, że została pominięta jakakolwiek kwestia, co do której mają Państwo pytania lub wątpliwości, to serdecznie zachęcam do kontaktu z Kancelarią Adwokacką AGK. Ze względu na bezpieczeństwo Państwa zachęcam w szczególności do nawiązywania kontaktu nie tylko w formie telefonicznej i mailowej, ale również za pośrednictwem aplikacji Skype i Whatsapp.*

  
adw. Aleksander Giehsmann  
Kancelaria Adwokacka AGK

## **Siła wyższa i nadzwyczajna zmiana stosunków a wykonanie umowy**

Jednym z pierwszorzędnych problemów związanych z aktualnym zagrożeniem epidemicznym, z którym to boryka się większość przedsiębiorców, jest utrata bądź znaczne ograniczenie zdolności do wykonywania zawartych umów. Wielu z przedsiębiorców ma nie tylko problemy ze świadczeniem swoich usług, dostaw lub robót, ale i nie jest w stanie regulować w terminie swoich zobowiązań. Powoduje to konieczność podjęcie szeregu działań zmierzających do renegotjacji zagrożonych umów, celem ich dostosowania do aktualnej sytuacji.

Jako, że każdy odczuł w mniejszym lub większym stopniu skutki epidemii powszechnym powinna być wyrozumiałość i solidarność biznesowa w sprawie możliwych trudności w wykonywaniu obowiązków umownych. Warto zatem w pierwszej kolejności podjąć indywidualne rozmowy z kontrahentami co do zmiany warunków umowy, tak aby obie strony wyszły z aktualnej epidemii bez nadmiernych strat i z widokami na kontynuację współpracy w przyszłości. Gdy negocjacje nie przyniosą skutku możliwe są do zastosowania następujące rozwiązania.

### **a) nadzwyczajna zmiana stosunków**

Wyjściem z niekorzystnej sytuacji dla przedsiębiorców w związku z zawartą umową może okazać się wykorzystanie w praktyce klauzuli nadzwyczajnej zmiany stosunków. Regulacja ta przewiduje, że jeżeli z powodu nadzwyczajnej zmiany stosunków spełnienie świadczenia byłoby połączone z nadmiernymi trudnościami albo groziłoby jednej ze stron rażącą stratą, czego strony nie przewidywały przy zawarciu umowy, sąd może po rozważeniu interesów stron, zgodnie z zasadami współżycia społecznego, oznaczyć sposób wykonania zobowiązania, wysokość świadczenia lub nawet orzec o rozwiązaniu umowy. Rozwiązując umowę, sąd może w miarę potrzeby orzec o rozliczeniach stron, kierując się zasadami określonymi w zdaniu poprzednim.

Jeśli zatem wskutek wybuchu zagrożenia koronawirusem dalsze wykonywanie umowy byłoby dla przedsiębiorcy znacznie utrudnione lub groziłoby mu istotnym uszczerbkiem majątkowym lub osobistym, zasadnym może okazać się wystąpienie z żądaniem zmiany takiej umowy przez sam sąd, który po uwzględnieniu wszelkich okoliczności sprawy będzie uprawniony do dostosowania umowy do warunków spowodowanych aktualnym zagrożeniem epidemicznym, w tym choćby poprzez jej rozwiązanie i zwolnienie z obowiązku dalszych świadczeń.

### **b) siła wyższa**

Niewykonanie przez przedsiębiorców swoich zobowiązań umownych grozi odpowiedzialnością odszkodowawczą. W braku dobrowolnego porozumienia stron co dalszego wykonywania umów, przedsiębiorca powinien liczyć się z możliwym żądaniem naprawienia powstałej szkody wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania. Mowa tutaj zarówno o szkodzi powstałej

w wyniku braku dostarczeniu towaru na czas, jak i jego braków ilościowych i jakościowych spowodowanych trudnościami działalności przedsiębiorcy w czasie epidemii.

Przedsiębiorca ma możliwość skutecznego uwolnienia się od odpowiedzialności za szkodę powstałą w związku ze stanem zagrożenia epidemicznego, a to poprzez wskazanie na brak swojej winy i zaistnienie niezależnych od niego okoliczności.

Wiele umów zawieranych między przedsiębiorcami zawiera wprost klauzulę tzw. siły wyższej, która stanowi okoliczność wyłączającą odpowiedzialność za brak realizacji zobowiązań. Choć pojęcie siły wyższej ma dość ogólne znaczenie, tak powszechnie uznaje się je za zdarzenie zewnętrzne i niemożliwie (lub prawie niemożliwe) do przewidzenia, którego skutkom nie można zapobiec. Z pewnością zatem spełnia powyższe warunki obecna epidemia koronawirusa, stąd jeśli w umowach przewidziano zasady odpowiedzialności, w tym kary umowne za nieterminową realizację usług czy dostaw, to przedsiębiorca, który nie wykonał swoich zobowiązań na skutek epidemii koronawirusa, będzie mógł uchylić się od takiej odpowiedzialności.

Jeżeli w umowie nie ma uregulowań odnoszących się do siły wyższej, to nie oznacza to, że przedsiębiorca pozbawiony jest możliwości obrony przed obowiązkiem naprawienia szkody, która w gruncie rzeczy była od niego niezależna. W takich warunkach należy powoływać się na zasady ogólne, w tym w szczególności poprzez wskazanie, że doznana przez kontrahenta szkoda jest bezpośrednim następstwem okoliczności koronawirusa, za które przedsiębiorca z oczywistych względów odpowiedzialności nie ponosi.

W obu wyżej wskazanych przypadkach odpowiedzialność kontraktowa oparta jest na zasadzie domniemania winy. Ciężar udowodnienia, że niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania jest następstwem siły wyższej, spoczywa zatem na tej stronie, która nie wykonuje swojego zobowiązania.

### **Przestój przedsiębiorstwa a prawa i obowiązki pracodawców i pracowników**

Obecnie wiele zakładów pracy zostało zmuszonych do znacznego ograniczenia produkcji lub jej całkowitego wstrzymania. Wywołane to może być spadkiem zapotrzebowania na dane produkty lub też niemożnością podjęcia pracy zakładu ze względu na np. objęcie pracowników kwarantanną i niemożnością wykonywania przez nich danych zadań. W takiej sytuacji można mówić o przestoju.

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 pracodawcy. W orzeczeniach sądów wskazano, że przestój w myśl przepisów prawa pracy, może być wywołany zaburzeniami w funkcjonowaniu zakładu pracy ze względów technicznych lub organizacyjnych, a nie ekonomicznych (np. spadek popytu). Jednak w aktualnej, nadzwyczajnej

sytuacji definicję tą należy interpretować szerzej i powinna ona obejmować również wstrzymanie funkcjonowania zakładu pracy na skutek braku popytu na dany towar.

W wypadku wystąpienia przestoju pracownikowi przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, 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 przestoju.

Powyższe regulacje dotyczą umów o pracę. W przypadku zatrudnienia na podstawie umowy zlecenia lub o dzieło, o tym, czy takiej osobie przysługuje wynagrodzenie za czas przestoju zakładu decydować będą postanowienia konkretnej umowy.

### **Zmiana warunków pracy i płacy oraz zwolnienia pracowników**

W celu zredukowania kosztów prowadzenia działalności gospodarczej przedsiębiorca może zdecydować się na zmianę warunków pracy i płacy pracownika, która może polegać m.in. na obniżeniu wynagrodzenia pracownika, obniżeniu wymiaru czasu pracy lub zmianie miejsca świadczenia pracy. Działania takie stanowią zmianę umowy o pracę, jednakże mogą zostać wdrożone w drodze jednostronnej decyzji pracodawcy. Wymagane jest tutaj przygotowanie pisemnego wypowiedzenia, w którym wskaże się jakie warunki mają ulec zmianie, a także jaka jest przyczyna wprowadzanych zmian. W dobie pandemii i coraz bardziej odczuwalnego spowolnienia gospodarczego jako przyczynę wypowiedzenia warunków pracy i płacy można wskazać na trudności ekonomiczne pracodawcy.

Pamiętać należy, że pracownik może jednak nie wyrazić zgody na zmianę warunków pracy i płacy, co doprowadzi do rozwiązania umowy o pracę po upływie okresu wypowiedzenia zależnego od stażu pracy i rodzaju zawartej umowy o pracę. Kodeks pracy reguluje domniemanie, że jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy i płacy, to uznaje się że zaakceptował zaproponowane mu warunki.

Jeżeli pracodawca planuje na szerszą skalę zmieniać warunki pracy i płacy, a jednocześnie zatrudnia co najmniej 20 osób, to musi się liczyć z koniecznością wypełnienia obowiązków wynikających z ustawy o tzw. zwolnieniach grupowych. Na marginesie wskazać należy, że przedsiębiorcy zatrudniający co najmniej 20 pracowników mogą podjąć decyzję o tzw. zwolnieniach grupowych, ponieważ zaistniała sytuacja gospodarcza stanowi niewątpliwą przesłankę do podjęcia takich radykalnych kroków.

## **Prawa i obowiązki pracownika w trakcie kwarantanny**

Pracownik może zostać poddany kwarantannie, tj. odosobnieniu osoby zdrowej, lub izolacji, co oznacza skierowanie osoby do miejsca wypełniającego szczególne warunki odosobnienia (np. szpital).

Osoba poddana izolacji jest niezdolna do świadczenia pracy i przysługuje jej zasiłek chorobowy, którego wysokość wynosi 80% podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne.

Podobna sytuacja zachodzi wśród poddanych kwarantannie pracowników wykonujących pracę fizyczną lub inną pracę, której nie mogą wykonywać w sposób zdalny. Takim pracownikom również przysługuje wyżej wymieniony zasiłek chorobowy. Pracownik poddany kwarantannie nie ma obowiązku podjęcia innej pracy niż dotychczas wykonywana lub podobnej do takiej pracy. Zastosowanie kwarantanny wobec pracownika, w tym przypadku powoduje niezdolność do pracy, w tym powstanie uprawnienia do zasiłku chorobowego.

Wartym zaznaczenia jest, że zasiłek chorobowy obciąża po części pracodawcę, a po części Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Pracodawca jest obowiązany wypłacać zasiłek chorobowy przez pierwsze 33 dni (14 dni w przypadku pracowników powyżej 50-tego roku życia) trwania niezdolności do pracy. Od 34-tego dnia (15-tego dnia w przypadku pracowników powyżej 50-tego roku życia) obowiązek wypłaty zasiłku chorobowego przechodzi na zakład ubezpieczeń społecznych.

Natomiast pracownik poddany kwarantannie może wykonywać pracę, o ile zachodzą warunki umożliwiające świadczenie pracy zdalnej na dotychczasowym stanowisku lub pracy podobnej (np. pracownicy branży IT i pracownicy biurowi). Pracownik może nie wyrazić zgody na świadczenie pracy w innym miejscu niż miejsce pracy, jednak w takim wypadku nie będzie zachodzić stan niezdolności do pracy, uprawniający do wypłaty zasiłku chorobowego. W czasie kwarantanny pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w pełnym wymiarze.

Brak ujawnienia choroby w okresie trwania kwarantanny lub izolacji nie wpływa na opisane powyżej prawa i obowiązki pracownika.

Okres kwarantanny lub izolacji nie wlicza się do okresu urlopu płatnego. Po okresie kwarantanny pracownikowi przysługuje urlop w wymiarze takim samym jak przed kwarantanną lub izolacją.

Urlop bezpłatny może zostać udzielony pracownikowi na jego pisemny wniosek. W czasie kwarantanny lub ograniczonego działania zakładu pracy pracownik nie ma obowiązku przyjęcia oferty pracodawcy do skorzystania z urlopu bezpłatnego zachowując prawo do wynagrodzenia w pełnym wymiarze. Należy pamiętać, że urlop bezpłatny pozbawia pracownika prawa do wynagrodzenia, nie wlicza się do okresu pracy oraz znacząco zamyka drogę do uzyskania świadczeń z zakresu ubezpieczeń społecznych.

## **Praca zdalna**

Zgodnie ze specustawą o przeciwdziałaniu wirusowi COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie pracy przez oznaczony czas poza miejscem jej stałego wykonywania. Wydanie takiego polecenia mieści się w zakresie obowiązków pracowniczych pracownika, który musi się do niego zastosować.

W ramach pracy zdalnej pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie zadań wchodzących w zakres jego dotychczasowych obowiązków, które zostały określone w treści umowy o pracę. Zatem polecenie wykonywania pracy zdalnej ogranicza się zasadniczo do pracowników wykonujących pracę przed komputerem lub za pośrednictwem innych urządzeń umożliwiających kontakt na odległość. Pracodawca nie może wydać pracownikowi polecenia wykonywania innych prac, aby umożliwić pracę zdalną, chyba że strony zawrą aneks do umowy o pracę lub nową umowę o pracę.

Wydanie polecenia pracy zdalnej nie wymaga żadnych szczególnych form, a zatem może zostać ono wydane w dotychczas ustalony sposób komunikacji z pracownikami. Pracodawca musi określić okres w jakim będzie wykonywana praca zdalna, np. poprzez liczby tygodni. Istotnym jest, że pracodawca musi zapewnić pracownikowi warunki do świadczenia pracy zdalnej, a to np. dostęp do sieci informatycznych zakładu pracy, udostępnić sprzęty i urządzenia, jeżeli są one potrzebne do wykonywania pracy zdalnej.

Ustawa o przeciwdziałaniu wirusowi COVID-19 nie wspomina o osobach wykonujących zadania na podstawie umów cywilnoprawnych. W takim wypadku miejsce wykonywania zadań określa umowa, a w braku takiego postanowienia umownego decyduje zleceniobiorca. Polecenie zleceniobiorcy lub wykonującemu dzieło spełnienia świadczeń w domu lub mieszkaniu może odbywać się poprzez zawarcie odpowiednich aneksów do zawartych umów.

Podczas wykonywania obowiązków osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych muszą pamiętać o wykonywaniu pracy w sposób zgodny z umową i przy zachowaniu należytej staranności, aby następnie nie narazić się na odpowiedzialność odszkodowawczą wobec drugiej strony umowy. Zapewnienie warunków do wykonywania zadań w sposób zdalny obciąża drugą stronę umowy wyłącznie wtedy, gdy na podstawie umowy cywilnoprawnej zobowiązała się do ich zapewnienia.

## **Koronawirus a zasady BHP w zakładzie pracy**

W stanie zagrożenia epidemicznego za szczególnie aktualne i ważne uznać należy podejmowanie przez przedsiębiorców szczególnych działań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy zarówno ich pracowników, jaki i obsługiwanych klientów.

Choć przepisy prawa nie regulują wprost, jakie środki przedsiębiorca może lub powinien podjąć, tak zgodnie z ostatnimi zaleceniami Ministerstwa Rozwoju i Głównego Inspektora Sanitarnego, powinien

on upewnić się w szczególności, że jego pracownicy oraz klienci mają dostęp do miejsc, w których mogą myć ręce mydłem i wodą. W tym celu zaleca się umieścić dozowniki z mydłem lub innym płynem odkażającym w widocznych miejscach i upewnić się, że dozowniki te są regularnie napełniane oraz wywiesić w widocznym miejscu informację, jak skutecznie myć ręce. Ponadto należy upowszechniać wśród pracowników wiedzę z zakresu BHP.

Przedsiębiorca powinien zapewnić również, aby wykorzystywane przez niego pomieszczenia były czyste i higieniczne:

- ➔ powierzchnie dotykowe takie jak: biurka, stoły, klamki, włączniki światła, poręcze i inne przedmioty (np. telefony, klawiatury, terminale płatnicze), a także wyposażenia magazynów oraz urządzenia do przemieszczania wewnętrznego towarów muszą być regularnie wycierane środkiem dezynfekującym lub przecierane wodą z detergentem;
- ➔ wszystkie obszary często używane, takie jak toalety, pomieszczenia wspólne, powinny być regularnie i starannie sprzątane z użyciem wody z detergentem.

Nadto rekomendowane są działania polegające na ograniczeniu liczby pracowników i klientów, którzy jednocześnie znajdowaliby się w pomieszczeniach przedsiębiorcy.

Należy przypomnieć, że przepisy kodeksu pracy nakładają na pracodawcę obowiązek dbania o zachowanie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Zaniedbanie pracodawcy w tym zakresie może zostać potraktowane jako wykroczenie zagrożone karą grzywny od 1 000 zł do 30 000 zł.

### **Odroczenie płatności składek ZUS**

W obliczu możliwości utraty płynności finansowej przez przedsiębiorców, na skutek epidemii koronawirusa, również ZUS zdecydował się na podjęcie pewnych kroków, które mają stanowić formę pomocy.

ZUS proponuje przedsiębiorcom ulgi mające formę trzymiesięcznego odroczenia terminu płatności należnych składek za okres od lutego do kwietnia 2020 r. oraz zawieszenia realizacji układów dotyczących ratalnych spłat zaległych należności.

Obie formy oznaczają faktycznie czasowe zawieszenie obowiązku uiszczania składek, nie są jednak równoznaczne z ich umorzeniem. Przedsiębiorcy będą musieli po tym okresie uiścić je w pełnej kwocie.

W celu skorzystania z tej formy pomocy należy złożyć do ZUS stosowny wniosek, w którym oprócz podania szczegółowych informacji dotyczących przedsiębiorcy, kondycji finansowej, czy zaświadczeń o pomocy otrzymanej w przeszłości, ZUS wymaga również uzasadnienia, jaki wpływ miała epidemia

na sytuację finansową przedsiębiorstwa. W tym celu ZUS wprowadził formularz wniosku mający ułatwić inicjowanie opisanej procedury.

Jeśli chodzi o zakres wprowadzonych rozwiązań, to odroczenie będzie można uzyskać w stosunku do składek na ubezpieczenie społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i Fundusz Emerytur Pomostowych.

Wymagającym szczególnego podkreślenia jest fakt, że złożenie wniosku nie gwarantuje uzyskania odroczenia płatności. W razie negatywnej decyzji przedsiębiorca będzie zmuszony zapłacić nieuiszczoną składkę wraz z odsetkami.

### **Zdalne posiedzenia organów kolegialnych spółek**

Utrudnienia w przemieszczaniu się i kontaktach osobistych mają wpływ na możliwość procedowania organów kolegialnych w spółkach z ograniczoną odpowiedzialnością oraz spółkach akcyjnych.

W najgorszej sytuacji jest zarząd, jako że dla niego ustawodawca nie przewidział możliwości podejmowania uchwał w wyniku skorzystania ze środków komunikowania się na odległość lub też podjęcia jej w trybie pisemnym albo obiegowym. Obejściem takiego stanu może być ustanowienie odpowiednich procedur w umowie spółki. Powyższe dotyczy podejmowania uchwał, jednak nie wyklucza składania przez zarząd w imieniu spółki oświadczeń wolni, np. podpisanie umowy, w trybie obiegowym lub pisemnym.

W przypadku rad nadzorczych dopuszczalne jest odbywanie posiedzeń w sposób zdalny jeżeli zostało to przewidziane w umowie spółki. Umowa spółki może również dopuszczać podejmowanie uchwał za pośrednictwem innego członka rady lub w sposób pisemny czy też obiegowy. W tym przypadku koniecznym jest powiadomienie jednak wszystkich członków rady o treści uchwały.

Zgromadzenia wspólników mogą odbywać się za pomocą środków komunikacji na odległość, o ile przewiduje to umowa spółki. Przepisy kodeksu spółek handlowych dopuszczają jednak podjęcie uchwały bez konieczności odbycia zgromadzenia, jeśli wszyscy wspólnicy wyrażą na piśmie zgodę na postanowienie, które ma być powzięte, albo na głosowanie pisemne (wtedy uchwała nie wymaga już jednomyślności). W tym przypadku brak jest konieczności ustanowienia odrębnych regulacji w umowie spółki.



**Autorzy:**

Aleksander Giehsamnn – *adwokat*

Marcel Migąła – *adwokat*

Aleksander Dziadosz – *aplikant adwokacki*

Michał Kwolek – *aplikant adwokacki*

Paweł Baryluk – *asystent prawny*



**Kancelaria Adwokacka AGK  
adwokat Aleksander Giehsmann**

ul. Marii Konopnickiej 7/5  
47-200 Kędzierzyn-Koźle

ul. Krawiecka 1/104  
50-148 Wrocław

+48 664 434 217

[www.adwokat-agk.pl](http://www.adwokat-agk.pl)  
[a.giehsmann@adwokat-agk.pl](mailto:a.giehsmann@adwokat-agk.pl)

Skype: *a.gisman*