

## COVID-19 – WAŻNE ZAGADNIENIA PRAWNE

W aktualnej sytuacji prawnej i faktycznej wszyscy przedsiębiorcy stoją przed dużymi wyzwaniami organizacyjnymi i prawnymi.

Sytuację komplikuje ogłoszony 13 marca 2020 roku stan zagrożenia epidemicznego oraz wejście w życie 8 marca 2020 roku ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych.

Przedsiębiorcy wykonujący wszelkiego rodzaju umowy mogą doznać istotnych opóźnień w ich realizacji, z czym wiąże się ryzyko naliczenia kar umownych i innych sankcji przez wierzycieli.

Poniżej przedstawiamy najważniejsze informacje dotyczące uprawnień, które mogą przysługiwać wykonawcom w związku z powstałą sytuacją wskazując także wstępnie na działania, które należy podjąć w celu skorzystania z tych uprawnień i ochrony własnych interesów.

W przypadku dalszych pytań pozostajemy do Państwa dyspozycji – możecie na nas liczyć.

### SPIS TREŚCI

I.	CZY OBCENA SYTUACJA UZASADNIA UCHYLENIE SIĘ OD ODPOWIEDZIALNOŚCI CYWILNO-PRAWNEJ W RAZIE NIWYKONANIA LUB NIENALEŻYTEGO (NP. NIETERMINOWEGO) WYKONYWANIA KONTRAKTÓW HANDLOWYCH?.....	2
II.	POSTĘPOWANIA SĄDOWE W SPRAWACH CYWILNYCH / GOSPODARCZYCH.....	6
III.	KIEDY BRAK MOŻLIWOŚCI ŚWIADCZENIA PRACY UZASADNIA ODPADNIĘCIE WYMOGU WYPŁATY WYNAGRODZENIA? .....	7
IV.	CZY MOŻLIWE JEST WYSŁANIE PRACOWNIKÓW NA PRZYMUSOWY URLOP ZE WZGLĘDU NA BRAK MOŻLIWOŚCI ŚWIADCZENIA PRACY? .....	9
V.	STAN WYJĄTKOWY – PODSTAWOWE INFORMACJE .....	10



**Marcin Chomiuk**

Radca prawny, Partner  
Szef Zespołu Transakcyjnego  
i Doradztwa Kontraktowego  
E: [marcin.chomiuk@jdp-law.pl](mailto:marcin.chomiuk@jdp-law.pl)

Kancelaria JDP

North Gate Tower  
ul. Bonifraterska 17  
00-203 Warszawa

T: +48 22 246 00 30  
F: +48 22 246 00 31  
E: [office@jdp-law.pl](mailto:office@jdp-law.pl)

## I. CZY OBECNA SYTUACJA UZASADNIA UCHYLENIE SIĘ OD ODPOWIEDZIALNOŚCI CYWILNO-PRAWNEJ W RAZIE NIWYKONANIA LUB NIENALEŻYTEGO (NP. NIETERMINOWEGO) WYKONYWANIA KONTRAKTÓW HANDLOWYCH?

W obecnej sytuacji zagrożenia epidemiologicznego COVID-19 można dość łatwo wyobrazić sobie potencjalne utrudnienia w wykonywaniu zobowiązań umownych. Dotyczy to w szczególności umów, których wykonanie jest rozłożone w czasie (umowy o świadczenie okresowe – np. cotygodniowa dostawa określonych towarów lub umowy terminowe, których wykonanie wymaga znacznego nakładu oraz czasu – np. umowy o roboty budowlane, bardziej złożone umowy o dzieło). Czy polski system prawny przewiduje rozwiązania służące ochronie przedsiębiorców?

### 1.1 SPECUSTAWA O PRZECIWDZIAŁANIU COVID-19

Ustawodawca zdaje się dostrzegać problem, gdyż w ustawie z dnia 2 marca 2020 roku szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych („**Ustawa COVID-19**”) uregulował kwestie związane z zobowiązaniami umownymi niektórych podmiotów.

Po pierwsze, art. 13 Ustawy COVID-19 przewiduje szczególne uprawnienia dla **przedsiębiorców turystycznych** w rozumieniu ustawy z dnia 24 listopada 2017 roku o imprezach turystycznych i powiązanych usługach turystycznych (Dz.U. z 2019 r. poz. 548) w przypadku: (i) rozwiązania umowy o udział w imprezie turystycznej przez organizatora turystyki lub (ii) odstąpienia od takiej umowy przez podróżnego w sytuacji, gdy zdarzenia te następują w bezpośrednim związku z wybuchem epidemii wirusa COVID-19. W takiej sytuacji przedsiębiorcy turystycznemu przysługuje zwrot wpłat przekazanych na Turystyczny Fundusz Gwarancyjny na wniosek złożony nie później niż w terminie 60 dni od dnia odstąpienia od umowy lub rozwiązania umowy.

Po drugie, art. 14 Ustawy COVID-19 reguluje kwestie odpowiedzialności niektórych **podmiotów działających w branży transportowej** (np. zarządzający dworcem kolejowym, przewoźnik lotniczy, kolejowy lub drogowy) m.in. w przypadku niewykonania zobowiązań w związku z uzasadnionymi działaniami władz publicznych mającymi na celu przeciwdziałanie COVID-19. Zgodnie z tą szczególną regulacją, powyższe podmioty nie ponoszą odpowiedzialności za szkodę spowodowaną niewykonaniem zobowiązania będącym wynikiem takich działań władzy publicznej.

Ponadto, zgodnie z komunikatem Ministerstwa Rozwoju z dnia 10 marca 2020 roku, obecnie przygotowywana jest kolejna specustawa, której celem jest m.in. zniesienie kar nakładanych na wykonawców i podwykonawców na podstawie ustawy Prawo Zamówień Publicznych za nieterminowe wykonanie zobowiązań.



#### Marcin Chomiuk

Radca prawny, Partner  
Szef Zespołu Transakcyjnego  
i Doradztwa Kontraktowego  
E: [marcin.chomiuk@jdp-law.pl](mailto:marcin.chomiuk@jdp-law.pl)

Kancelaria JDP  
North Gate Tower  
ul. Bonifraterska 17  
00-203 Warszawa

T: +48 22 246 00 30  
F: +48 22 246 00 31  
E: [office@jdp-law.pl](mailto:office@jdp-law.pl)

## 1.2 CO Z PODMIOTAMI, DLA KTÓRYCH USTAWODAWCA NIE PRZEWIDZIAŁ SZCZEGÓLNEJ OCHRONY ZWIĄZANEJ Z EPIDEMIĄ COVID-19?

Powyższa, jedynie szczątkowa, regulacja dotycząca kwestii kontraktowych, mająca zastosowania do wybranych, wąskich grup podmiotów, w dobie epidemii nie oznacza, że tylko niektóre branże będą korzystały z ochrony. Pozostałe podmioty, mimo braku szczególnej regulacji, chronione są na podstawie ogólnych zasad odpowiedzialności wynikających z Kodeksu cywilnego<sup>1</sup>.

### (1) negocjacje i zmiana obowiązujących umów

W pierwszej kolejności rekomendowanym rozwiązaniem mającym na celu uniknięcie sporów między kontrahentami jest podjęcie w dobrej wierze negocjacji, mających na celu zmianę postanowień umownych w sposób uwzględniający obecną sytuację epidemiologiczną (w szczególności negocjacje w zakresie przesunięcia terminów umownych). Zmiany takie powinny być dokonywane z uwzględnieniem realnych możliwości wykonania zobowiązań w sytuacji zagrożenia epidemiologicznego. Należy pamiętać, że zmiana umowy wymaga jednak każdorazowo zgody obu stron. Często w bardziej złożonych umowach strony wprost przewidują obowiązek renegotjowania warunków umowy w przypadku, gdy wykonanie wynikającego z niej zobowiązania jest nadmiernie utrudnione z powodu nadzwyczajnej zmiany stosunków. W takim przypadku należy postępować przede wszystkim zgodnie z postanowieniami umownymi regulującymi tę kwestię.

### (2) brak winy jako podstawa uchylenia się od odpowiedzialności

W braku porozumienia w zakresie renegotjacji należy pamiętać, że o ile strony umowy nie uregulowały tej kwestii odrębnie, odpowiedzialność za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązań umownych oparta jest na **tzw. zasadzie winy**, wynikającej z art. 471 k.c. Oznacza to, że dłużnik (np. dostawca, generalny wykonawca) może uchylić się od odpowiedzialności, jeżeli wykaże, że szkoda powstała z przyczyn, za które nie ponosi on odpowiedzialności. Przy ocenie tej kwestii należy mieć na uwadze, że zgodnie z art. 472 k.c., jeżeli ze szczególnego przepisu ustawy albo z czynności prawnej nie wynika nic innego, dłużnik odpowiedzialny jest za niezachowanie należytej staranności.

Obecna sytuacja epidemiologiczna może stanowić utrudnienie w wykonaniu zobowiązań dla wielu podmiotów. Niewykluczone jest też, że w najbliższych tygodniach nałożone zostaną dodatkowe ograniczenia związane z epidemią COVID-19. W przypadku nienależytego wykonania zobowiązań umownych w takich warunkach, dłużnik będzie mógł próbować obronić się przed groźącymi sankcjami formalno-prawnymi powołując się na brak winy i wskazując, że mimo zachowania należytej staranności nie był w stanie wykonać zobowiązania.

<sup>1</sup> Ustawa z dnia z dnia 23 kwietnia 1964 roku Kodeks cywilny (Dz.U. z 2019 r. poz. 1145; dalej „k.c.”).



### Marcin Chomiuk

Radca prawny, Partner  
Szef Zespołu Transakcyjnego  
i Doradztwa Kontraktowego  
E: [marcin.chomiuk@jdp-law.pl](mailto:marcin.chomiuk@jdp-law.pl)

Kancelaria JDP  
North Gate Tower  
ul. Bonifraterska 17  
00-203 Warszawa

T: +48 22 246 00 30  
F: +48 22 246 00 31  
E: [office@jdp-law.pl](mailto:office@jdp-law.pl)

### (3) siła wyższa

Umowy, w których reżim odpowiedzialności został podwyższony (odpowiedzialność oderwana od winy) na podstawie art. 473 § 1 k.c., w praktyce zawierają postanowienia dotyczące okoliczności, w których dłużnik może uchylić się od odpowiedzialności. W szczególności należy tu wskazać możliwość powołania się na tzw. **siłę wyższą**, przeważnie określaną jako zdarzenie o charakterze nadzwyczajnym, którego nie można było przewidzieć i nie można było mu zapobiec przy zachowaniu należytej staranności. W przypadku umów, w których nie jest możliwe powołanie się na brak winy, w czasie ograniczeń związanych z epidemią taka klauzula (tzw. *force majeure clause*) będzie mogła służyć w celu podjęcia próby obrony przed sankcjami kontraktowymi.

### (4) klauzula *rebus sic stantibus*

Alternatywną instytucją, która może potencjalnie zostać wykorzystana w obecnej sytuacji, jest tzw. klauzula *rebus sic stantibus* (art. 357<sup>1</sup> k.c.). Jeżeli z powodu **nadzwyczajnej zmiany stosunków** spełnienie świadczenia byłoby połączone z nadmiernymi trudnościami albo groziłoby jednej ze stron rażąca stratą, czego strony nie przewidywały przy zawarciu umowy, sąd może po rozważeniu interesów stron, zgodnie z zasadami współzycia społecznego, oznaczyć sposób wykonania zobowiązania, wysokość świadczenia lub nawet orzec o rozwiązaniu umowy. Należy wskazać, że w przypadku umowy o dzieło w art. 632 § 2 k.c. przewidziane są łagodniejsze w stosunku do art. 357<sup>1</sup> k.c. przesłanki podwyższenia ryczałtu lub rozwiązania umowy o dzieło, jeśli jej wykonanie grozi przyjmującemu zamówienie rażąca stratą z powodu zmiany stosunków, której nie można było przewidzieć. Zgodnie z orzecznictwem SN art. 632 § 2 k.c. ma również zastosowanie *per analogiam* do umów o roboty budowlane.

Nie ulega wątpliwości, że obecna sytuacja może być kwalifikowana jako „nadzwyczajna zmiana stosunków” w powyższym rozumieniu. Niemniej jednak ze względu na szczególny charakter powyższej klauzuli, możliwość jej zastosowania wymaga każdorazowo szczegółowej analizy umowy, jak i stanu faktycznego w celu stwierdzenia, czy są spełnione wszystkie pozostałe przesłanki zastosowania regulacji będącej wyrazem klauzuli *rebus sic stantibus*. Należy też wskazać, że możliwość jej zastosowania wymaga ingerencji sądu, w związku z czym jej wyegzekwowanie wiązać się będzie z dłuższą procedurą obejmującą liczne formalności oraz nakłady finansowe.

Ze względu na to, że przy stosowaniu regulacji będącej wyrazem klauzuli *rebus sic stantibus* sąd powinien uwzględniać zasady współzycia społecznego, nie może powołać się na te regulacje podmiot, który sam narusza zasady współzycia społecznego, np. był w zwłóce z wykonaniem zobowiązania w chwili wydania rozporządzenia o ogłoszeniu w RP stanu zagrożenia epidemicznego (tzw. reguła czystych rąk).



#### Marcin Chomiuk

Radca prawny, Partner  
SzeF Zespołu Transakcyjnego  
i Doradztwa Kontraktowego  
E: [marcin.chomiuk@jdp-law.pl](mailto:marcin.chomiuk@jdp-law.pl)

Kancelaria JDP  
North Gate Tower  
ul. Bonifraterska 17  
00-203 Warszawa

T: +48 22 246 00 30  
F: +48 22 246 00 31  
E: [office@jdp-law.pl](mailto:office@jdp-law.pl)

## (5) następcza niemożliwość świadczenia

Finalnie należy wskazać również na tzw. **następczą niemożliwość świadczenia**. Zgodnie z art. 495 k.c. mającym zastosowanie do umów wzajemnych, które stanowią ogromną większość umów zawieranych w obrocie handlowym, jeżeli jedno ze świadczeń wzajemnych stało się niemożliwe wskutek okoliczności, za które żadna ze stron odpowiedzialności nie ponosi, strona, która miała to świadczenie spełnić, nie może żądać świadczenia wzajemnego, a w przypadku, gdy już je otrzymała, obowiązana jest do zwrotu według przepisów o bezpodstawnym wzbogaceniu. Jeżeli natomiast świadczenie jednej ze stron stało się niemożliwe tylko częściowo, strona ta traci prawo do odpowiedniej części świadczenia wzajemnego. Jednakże druga strona może od umowy odstąpić, jeżeli wykonanie częściowe nie miałoby dla niej znaczenia ze względu na właściwości zobowiązania albo ze względu na zamierzony przez tę stronę cel umowy, wiadomy stronie, której świadczenie stało się częściowo niemożliwe. W odniesieniu do wszystkich pozostałych umów zastosowanie ma art. 475 k.c. Zgodnie z art. 475 k.c. jeżeli świadczenie stało się niemożliwe skutkiem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi, zobowiązanie wygasa.

Wydaje się, że na obecnym etapie nie można jeszcze mówić by wskutek ograniczeń związanych z epidemią COVID-19 w stosunkach umownych mogło już dojść do trwałej niemożliwości świadczenia. Nie sposób jednak wykluczyć, że w przypadku długiego utrzymywania się obecnych ograniczeń (lub pojawienia się nowych) możliwe będzie powołanie się na tę instytucję.

## PODSUMOWANIE

Polski system prawny zapewnia kilka mechanizmów mających na celu ochronę stron umowy w przypadku sytuacji nadzwyczajnych. Nie są to jednak mechanizmy tak oczywiste, jak wynikające z uchwalonych czy zapowiedzianych w ostatnich dniach specustaw. Należy więc pamiętać, że każdy przypadek niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania podlega indywidualnemu badaniu pod kątem możliwości zastosowania danego mechanizmu prawnego. **Niewątpliwie jednak możliwość uchylenia się od odpowiedzialności cywilno-prawnej będzie powstawała w tych przypadkach, w których realnie wystąpiły okoliczności związane z epidemią COVID-19, które utrudniły wykonanie konkretnych zobowiązań umownych.**

W świetle powyższego zasadne na tym etapie wydaje się być dokonanie szczegółowych przeglądów istniejących umów kluczowych dla przedsiębiorców oraz opracowanie odpowiedniej strategii, mającej na celu podjęcie odpowiednich działań operacyjnych i prawnych mających na celu zminimalizowanie strat finansowych wynikających z obecnej sytuacji epidemiologicznej.



### Marcin Chomiuk

Radca prawny, Partner  
Szef Zespołu Transakcyjnego  
i Doradztwa Kontraktowego  
E: [marcin.chomiuk@jdp-law.pl](mailto:marcin.chomiuk@jdp-law.pl)

Kancelaria JDP  
North Gate Tower  
ul. Bonifraterska 17  
00-203 Warszawa

T: +48 22 246 00 30  
F: +48 22 246 00 31  
E: [office@jdp-law.pl](mailto:office@jdp-law.pl)

## II. POSTĘPOWANIA SĄDOWE W SPRAWACH CYWILNYCH / GOSPODARCZYCH

Wzrastające zagrożenie związane z SARS-CoV-2 ma faktyczny wpływ na toczące się postępowania sądowe w sprawach cywilnych/gospodarczych.

Z tego powodu w Sądzie Najwyższym oraz w sądach powszechnych **odwołano rozprawy oraz posiedzenia jawne, które miały odbyć się do 31 marca 2020 roku**. W tym czasie odbędą się wyłącznie posiedzenia niejawne oraz rozpoznane będą sprawy najbardziej pilne (m.in. przesłuchanie osoby w trybie zabezpieczenia dowodu). **Ograniczone zostały również godziny funkcjonowania sądów, a biura obsługi interesantów w praktyce udzielają wyjaśnień wyłącznie telefonicznie lub drogą mailową.** Bezpośredni kontakt z interesantami ograniczony został do przyjmowania pism procesowych.

Ustawa COVID-19 nie reguluje kwestii związanych z wpływem zagrożenia SARS-CoV-2 na przebieg postępowań sądowych w sprawach cywilnych/gospodarczych. W praktyce oznacza to, że obecna sytuacja:

- obiektywnie **nie daje podstaw do zawieszenia** (z mocy prawa lub z urzędu) **postępowań sądowych** w sprawach cywilnych/gospodarczych;
- **nie ma wpływu na początek i bieg terminów procesowych** (ustawowe i sądowe). Nie jest jednak wykluczone, że w nadchodzących tygodniach sądy będą bardziej skłonne do uwzględnienia wniosków o przedłużenie terminów sądowych;
- nie zmienia tego, że w sprawach, w których w najbliższych dniach odbędą się jednak rozprawy - **świadkowie oraz pełnomocnicy**, którzy m.in. z uwagi na podejrzenie występowania u nich SARS-CoV-2, usprawiedliwiają swoją nieobecność na rozprawie, **są nadal zobowiązani do przedstawienia sądowi zwolnienia od lekarza sądowego.**

Wobec ograniczonego funkcjonowania sądowych biur obsługi interesantów kluczowe może okazać się funkcjonowanie Poczty Polskiej S.A., za pośrednictwem której wysyłana będzie w najbliższych dniach zdecydowana większość pism procesowych. W tym kontekście warto zwrócić uwagę, że projekt nowelizacji Ustawy COVID-19 z dnia 13 marca 2020 roku<sup>2</sup> przewiduje **wyłączenie odpowiedzialności za szkodę** wyrządzoną w związku z działaniami władz publicznych mającymi na celu przeciwdziałanie SARS-CoV-2, w szczególności **za brak możliwości świadczenia usług m.in. przez Poczty Polską S.A.**

Pomimo obowiązywania Ustawy COVID-19 i podjęcia przez sądy powszechne faktycznych środków zaradczych, jest wysoce prawdopodobne, że najbliższe tygodnie okażą się dużym wyzwaniem dla stron postępowań cywilnych/gospodarczych oraz ich pełnomocników.

<sup>2</sup> Projekt ustawy o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw, druk numer 88 z dnia 13 marca 2020 roku.



**Marcin Chomiuk**

Radca prawny, Partner  
Szef Zespołu Transakcyjnego  
i Doradztwa Kontraktowego  
E: [marcin.chomiuk@jdp-law.pl](mailto:marcin.chomiuk@jdp-law.pl)

Kancelaria JDP  
North Gate Tower  
ul. Bonifraterska 17  
00-203 Warszawa

T: +48 22 246 00 30  
F: +48 22 246 00 31  
E: [office@jdp-law.pl](mailto:office@jdp-law.pl)

### III. KIEDY BRAK MOŻLIWOŚCI ŚWIADCZENIA PRACY UZASADNIA ODPADNIĘCIE WYMOGU WYPŁATY WYNAGRODZENIA?

Co do zasady pracownikowi przysługuje wynagrodzenie jedynie za pracę wykonaną (art. 80 k.p.). Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wtedy, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. W związku z tą niekorzystną dla pracownika zasadą ogólną, przepisy przewidują liczne wyjątki, mające chronić pracownika. Brak możliwości świadczenia pracy może wynikać z różnych okoliczności, od których będzie zależeć odpowiedź na postawione pytanie:

- okoliczności zawinione przez pracownika – wówczas wynagrodzenie pracownikowi nie przysługuje wcale,
- okoliczności leżące po stronie pracodawcy – w tym przypadku niekiedy pracodawca może obniżyć wynagrodzenie pracownika, które jednak zazwyczaj będzie należeć się w pełnej wysokości.

#### 3.1 WINA PRACOWNIKA

**Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, wynagrodzenie pracownikowi nie przysługuje.** W przypadku ogłoszonej przez WHO pandemii koronawirusa wywołującego COVID-19, co do zasady należy uznać, że przyczyna braku możliwości świadczenia pracy nie będzie leżeć po stronie pracownika.

Aby doszło do sytuacji, w której pracodawca mógłby przypisać winę pracownikowi za brak możliwości świadczenia pracy, pracodawca musiałby wykazać, że pracownik w sposób zawiniony spowodował przestój. **Taka sytuacja mogłaby mieć miejsce w przypadku posiadania dowodów na naruszenie przez pracownika istotnych zasad kwarantanny wprowadzonych przez organy państwowe lub w innych podobnych i ewidentnych przypadkach, w szczególności gdy pracownik wiedział, że dana osoba jest chora. Każdy przypadek zawinienia pracownika powinien być dobrze udokumentowany przez pracodawcę na potrzeby ewentualnego sporu sądowego.** Każdy taki przypadek powinien być jednak rozpatrywany osobno. Do przypadków zawinienia w naszej opinii nie można jednak zaliczyć przewidzianego urlopu czy spotkania biznesowego z osobami znajdującymi się w grupie ryzyka, dopóki takie działania nie są zakazane przez organy państwowe. Nie może być podstawą przypisania pracownikowi winy fakt, że pracownik znalazł się w grupie osób objętych ryzykiem zarażenia i w związku z tym pracodawca podjął decyzję o zwolnieniu pracownika z obowiązku świadczenia pracy lub wprowadzeniu pracy zdalnej. Ponadto wprowadzenie pracy zdalnej w oparciu o nową specustawę (Ustawa COVID-19) nie daje żadnych podstaw do obniżenia pracownikowi wynagrodzenia.

#### 3.2 PRZYCZYNA PO STRONIE PRACODAWCY

Zazwyczaj przestój uniemożliwiający świadczenie pracy następuje w wyniku przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy. To pracodawca ponosi bowiem ryzyko prowadzenia działalności. W takim przypadku, **jeżeli pracownik był gotów do wykonywania pracy, zaś pracodawca uniemożliwił mu jej wykonywanie (np. nie wpuścił do biura powołując się na wprowadzoną kwarantannę) pracownikowi na podstawie art. 81 § 1 k.p. przysługuje wynagrodzenie:**



**Marcin Chomiuk**

Radca prawny, Partner  
SzeF Zespołu Transakcyjnego  
i Doradztwa Kontraktowego  
E: [marcin.chomiuk@jdp-law.pl](mailto:marcin.chomiuk@jdp-law.pl)

Kancelaria JDP  
North Gate Tower  
ul. Bonifraterska 17  
00-203 Warszawa

T: +48 22 246 00 30  
F: +48 22 246 00 31  
E: [office@jdp-law.pl](mailto:office@jdp-law.pl)

- wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną (dotyczy to pracowników wynagradzanych w stałej stawce godzinowej, np. 25 zł za godzinę lub w stałej stawce miesięcznej, np. 6 tys. zł miesięcznie - ci pracownicy także w czasie przestoju otrzymają te stawki wynagrodzenia),
- jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - pracownikowi przysługuje 60% wynagrodzenia (dotyczy to m.in. pracowników, którzy otrzymują wynagrodzenie akordowe lub prowizyjne, tj. wynagrodzenie określone jako stawka za ilość wytworzonych produktów bądź określony % przychodu/dochodu/zysku).

Wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. W takim przypadku pracodawca może również na czas przestoju powierzyć pracownikowi inną odpowiednią pracę za wynagrodzeniem obliczanym zgodnie z ww. zasadami. Przyczyna po stronie pracodawcy co do zasady występuje w przypadku zastoju spowodowanego mniejszymi potrzebami zakładu pracy lub w związku z tymczasowym zastojem gospodarczym. W przypadku zagrożenia koronawirusem przyczyną tą może być konieczność respektowania wdrożonych u pracodawcy zasad ochrony epidemiologicznej w tym odkażenia zakładu pracy.

### 3.3 KONIECZNOŚĆ ZAMKNIĘCIA ZAKŁADU PRACY W CELU PRZECIWDZIAŁANIA COVID-19

Zgodnie ze stanowiskiem Państwowej Inspekcji Pracy konieczność zamknięcia zakładu pracy w celu przeciwdziałania COVID-19 będzie przyczyną dotyczącą pracodawcy - mimo, że będzie to przyczyna niezawiniona przez pracodawcę. To na pracodawcy w takim przypadku ciąży obowiązek takiego zorganizowania pracy, by w pełni wykorzystać gotowość do pracy pracownika, w tym przy zastosowaniu pracy zdalnej.

W takiej sytuacji **należy stosować w pełni opisane wyżej regulacje dotyczące przestoju z winy pracodawcy.**

Warto pamiętać, że dalsze regulacje prawne dotyczące koronawirusa mogą wpłynąć na aktualność powyższej informacji. Na dzień sporządzenia tej informacji został opublikowany senacki projekt nowelizacji nowej specustawy dot. COVID-19, który precyzuje nie tylko warunki wprowadzenia pracy zdalnej, ale określa również przypadki, gdy Skarb Państwa będzie ponosił połowę kosztów wynagrodzenia pracownika za czas zawieszenia działalności zakładu.



**Marcin Chomiuk**

Radca prawny, Partner  
SzeF Zespołu Transakcyjnego  
i Doradztwa Kontraktowego  
E: [marcin.chomiuk@jdp-law.pl](mailto:marcin.chomiuk@jdp-law.pl)

Kancelaria JDP  
North Gate Tower  
ul. Bonifraterska 17  
00-203 Warszawa

T: +48 22 246 00 30  
F: +48 22 246 00 31  
E: [office@jdp-law.pl](mailto:office@jdp-law.pl)



## IV. CZY MOŻLIWE JEST WYSŁANIE PRACOWNIKÓW NA PRZYMUSOWY URLOP ZE WZGLĘDU NA BRAK MOŻLIWOŚCI ŚWIADCZENIA PRACY?

### 4.1 URLOP WYPOCZYNKOWY

Urlop pracowniczy określony jest jako prawo pracownika jak i obowiązek pracodawcy. Zasadniczym celem urlopu wypoczynkowego jest bowiem zapewnienie pracownikowi możliwości corocznej regeneracji sił fizycznych i psychicznych.

**Pracodawca ma ograniczone prawo jednostronnego decydowania o urlopie pracownika. Kodeks pracy wyróżnia takie uprawnienie w dwóch przypadkach:**

- **w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli pracodawca takiego urlopu udzieli;**
- **co do urlopu zaległego** (czyli urlopu niewykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo). Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, pracodawca nie ma obowiązku uzgadniania z pracownikiem terminu wykorzystania urlopu zaległego, lecz musi udzielić mu tego urlopu w terminie określonym w kodeksie pracy, czyli do 30 września następnego roku (wyr. SN z 2.9.2003 r., I PK 403/02, OSNP 2004, Nr 18, poz. 310). Konieczność wykorzystania zaległego urlopu wypoczynkowego w powyższym terminie nie jest zależna od tego, czy przyczyny powodujące przesunięcie urlopu na kolejny rok leżą po stronie pracodawcy czy pracownika.

Warto zwrócić uwagę na przypadki, w których pracownik mający rozpocząć zaplanowany urlop nie może go rozpocząć w szczególności w związku z odosobnieniem związanym z chorobą zakaźną. W takiej sytuacji pracodawca jest zobowiązany do przesunięcia tego urlopu na termin późniejszy. Część urlopu niewykorzystaną z tego powodu, pracodawca zobowiązany jest udzielić w późniejszym terminie.

### 4.2 URLOP BEZPŁATNY

Urlop bezpłatny może zostać pracownikowi udzielony **wyłącznie na jego wniosek**. Pracodawca nie może więc z własnej inicjatywy, z uwagi na swoje potrzeby czy przestój, udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego.

### 4.3 PRACA ZDALNA

Zgodnie z Ustawą COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, **przez czas oznaczony**, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna). Jest to jednostronne uprawnienie pracodawcy, którego nie jest on zobowiązany uzasadniać, stąd jego wykonanie nie wymaga wniosku, zgody czy konsultacji z pracownikiem. Ustawa COVID-19 nie zawiera dodatkowych regulacji dotyczących realizacji tego obowiązku, stąd należy stosować w takim przypadku ogólne zasady prawa pracy, m.in. dotyczące telepracy. Niemożność odesłania pracownika do pracy zdalnej umożliwia okresowe zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy na zasadach określonych w kodeksie pracy - czyli z zachowaniem prawa do pełnego wynagrodzenia.



**Marcin Chomiuk**

Radca prawny, Partner  
Szef Zespołu Transakcyjnego  
i Doradztwa Kontraktowego  
E: [marcin.chomiuk@jdp-law.pl](mailto:marcin.chomiuk@jdp-law.pl)

Kancelaria JDP  
North Gate Tower  
ul. Bonifraterska 17  
00-203 Warszawa

T: +48 22 246 00 30  
F: +48 22 246 00 31  
E: [office@jdp-law.pl](mailto:office@jdp-law.pl)

## PODSUMOWANIE

Pracodawca nie ma możliwości skierowania pracownika na przymusowy urlop wypoczynkowy, a tym bardziej bezpłatny urlop w przypadku braku możliwości świadczenia pracy: czy to z uwagi na przestój zakładu pracy, czy z uwagi np. na powrót pracownika ze strefy zagrożonej koronawirusem. Działania izolujące konkretnego pracownika w ramach kwarantanny należą do kompetencji władz publicznych. Rozwiązaniem może być wprowadzona Ustawą COVID-19 praca zdalna czy też wykorzystanie przez pracownika zaległego urlopu.

## V. STAN WYJĄTKOWY – PODSTAWOWE INFORMACJE

Dynamicznie rozprzestrzeniający się w Polsce koronawirus stanowi coraz bardziej prawdopodobną przesłankę wprowadzenia stanu wyjątkowego na terenie całej Polski. Czy taki scenariusz może w praktyce wpływać na prowadzenie działalności gospodarczej przedsiębiorców?

### 5.1 CZYM JEST STAN WYJĄTKOWY I JAK DŁUGO MOŻE TRWAĆ?

Stan wyjątkowy to jeden z trzech stanów nadzwyczajnych przewidzianych przez Konstytucję RP, który może być wprowadzony przez Prezydenta RP na wniosek Rady Ministrów, jeśli zagrożony został konstytucyjny ustroj państwa, bezpieczeństwo obywateli lub bezpieczeństwo porządku publicznego. Może być on wprowadzony na czas oznaczony, nie dłuższy jednak niż 90 dni, z możliwością jednorazowego przedłużenia za zgodą Sejmu o kolejne 60 dni.

### 5.2 JAKICH OGRANICZEŃ MOGĄ SPODZIEWAĆ SIĘ PRZEDSIĘBIORCY?

W okresie obowiązywania stanu wyjątkowego na terenie całej Polski wprowadzone mogą zostać ograniczenia poszczególnych wolności i praw człowieka i obywatela, którym podlegają nie tylko wszystkie osoby fizyczne zamieszkałe (lub czasowo przebywające) w Polsce, lecz także m.in. polscy przedsiębiorcy prowadzący działalność w formach: jednoosobowych, spółek cywilnych oraz spółek prawa handlowego.

Ograniczenia nałożone na podstawie ustawy o stanie wyjątkowym mogą dotyczyć przede wszystkim:

- wolności działalności gospodarczej poprzez nakazanie okresowego zaniechania prowadzenia działalności określonego rodzaju (np. zamknięcie centrów handlowych i rozrywkowych, zaniechanie świadczenia usług gastronomicznych w lokalu lub zamknięcie ośrodków sportowych);
- transportu drogowego, kolejowego, lotniczego oraz wodnego (np. zawieszenie międzynarodowego transportu lotniczego pasażerskiego lub zawieszenie przewozów turystycznych);
- swobody uzgadniania cen przez strony umowy albo poprzez zakazanie okresowego podwyższania cen na towary lub usługi określonego rodzaju albo nakazanie stosowania określonych cen na towary lub usługi



### Marcin Chomiuk

Radca prawny, Partner  
Szef Zespołu Transakcyjnego  
i Doradztwa Kontraktowego  
E: [marcin.chomiuk@jdp-law.pl](mailto:marcin.chomiuk@jdp-law.pl)

Kancelaria JDP  
North Gate Tower  
ul. Bonifraterska 17  
00-203 Warszawa

T: +48 22 246 00 30  
F: +48 22 246 00 31  
E: [office@jdp-law.pl](mailto:office@jdp-law.pl)

mające podstawowe znaczenie dla kosztów utrzymania konsumentów (np. wprowadzenie szttywnej ceny na środki dezynfekujące lub środki sanitarne);

- handlu produktami określonego rodzaju (np. produktami spożywczymi dla niemowląt i dzieci lub osób ze schorzeniami zdrowotnymi, lekami, środkami sanitarnymi, sprzętem medycznym itp.);
- wprowadzenia obowiązku całkowitej lub częściowej reglamentacji zaopatrzenia ludności (np. w odniesieniu do żywności i leków).

Zakres przedmiotowy i podmiotowy ograniczeń, jak również tryb i sposób ich wprowadzania, określany jest każdorazowo w drodze rozporządzenia Rady Ministrów. Decyzja w tym przedmiocie nie jest w pełni dyskrejonalna, ponieważ musi uwzględniać w możliwym stopniu minimalizację indywidualnych i społecznych uciążliwości wynikających ze stosowania wprowadzanych ograniczeń. Prawdopodobne jest więc, że w przypadku pandemii COVID-19 intensywność ograniczeń zależna byłaby w dużej mierze od tempa rozprzestrzeniania się koronawirusa, jak również od skuteczności wprowadzonych dotychczas środków sanitarnych przekładających się na wzrost lub spadek liczby nowych zakażeń.

### 5.3 CZY MOŻNA WPROWADZIĆ INNE OGRANICZENIA NA PODSTAWIE DODATKOWYCH PRZEPISÓW?

Niezależnie od ograniczeń wynikającymi z ustawy o stanie wyjątkowym, organy władzy mogą wprowadzać dodatkowe restrykcje na mocy odrębnych aktów prawnych takich jak ustawy lub rozporządzenia. Do poniedziałku 16 marca 2020 r. wprowadzone zostały w szczególności tzw. specustawa o przeciwdziałaniu COVID-19 oraz rozporządzenie Ministra Zdrowia ws. ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu zagrożenia epidemicznego.

Kluczowe ograniczenia nałożone na przedsiębiorców przez powyższe akty prawny obejmują okresowe:

- ograniczenie działalności w obiektach handlowych o powierzchni sprzedaży powyżej 2000 m<sup>2</sup> polegające na całkowitym zakazie handlu detalicznego przez najemców powierzchni handlowej, których przeważająca działalność polega na handlu m.in. odzieżą, obuwiem, wyrobami skórzanymi, meblami i sprzętem oświetleniowym, sprzętem RTV / AGD, książkami i prasą, jak również prowadzenia działalności rozrywkowej i gastronomicznej;
- zakaz wywozu lub zbywania poza Polskę respiratorów oraz kardiomonitorów;
- zakaz świadczenia usług podawania dań i napojów na terenie lokali gastronomicznych;
- zakaz organizowania takich imprez jak targi, wystawy, kongresy, konferencje, spotkania itp.;
- ograniczenie w prowadzeniu obiektów noclegowych turystycznych i miejsc krótkotrwałego zakwaterowania;



#### Marcin Chomiuk

Radca prawny, Partner  
SzeF Zespołu Transakcyjnego  
i Doradztwa Kontraktowego  
E: [marcin.chomiuk@jdp-law.pl](mailto:marcin.chomiuk@jdp-law.pl)

Kancelaria JDP  
North Gate Tower  
ul. Bonifraterska 17  
00-203 Warszawa

T: +48 22 246 00 30  
F: +48 22 246 00 31  
E: [office@jdp-law.pl](mailto:office@jdp-law.pl)

- obowiązek poinformowania organów władzy o zamiarze wywozu lub zbycia poza Polskę określonych środków sanitarnych (takich jak np. maseczki chirurgiczne, maski ochronne FFP2/FFP3, gogle ochronne, kombinezony typu TYVEK, rękawiczki lateksowe i nitrylowe, środki do dezynfekcji rąk, powierzchni i pomieszczeń, ochraniacze na obuwie);
- wprowadzenie maksymalnych cen tych produktów leczniczych, wyrobów medycznych oraz środków spożywczych specjalnego przeznaczenia żywieniowego, które mogą być wykorzystane w związku z przeciwdziałaniem COVID-19;
- możliwość wydawania przedsiębiorcom przez Prezesa Rady Ministrów poleceń dotyczących określonego działania w ramach prowadzonej działalności gospodarczej.

#### 5.4 CZY ZAKAZ ZGROMADZEŃ OBEJMUJE POSIEDZENIA ORGANÓW KORPORACYJNYCH SPÓŁEK?

W czasie obowiązywania stanu wyjątkowego polskie prawo dopuszcza możliwość zawieszenia organizowania i przeprowadzania wszelkiego rodzaju zgromadzeń. W tym przypadku chodzi jednak o zgromadzenia w rozumieniu ustawy Prawo o zgromadzeniach, którymi to są zgrupowania osób na otwartej przestrzeni dostępnej dla nieokreślonych imiennie osób w określonym miejscu w celu odbycia wspólnych obrad lub w celu wspólnego wyrażenia stanowiska w sprawach publicznych. Tym samym, w braku odmiennych przepisów (np. wprowadzonych specustawami), dopuszczalne wydaje się organizowanie bezpośrednich (tj. nie za pośrednictwem środków telekonferencyjnych) posiedzeń organów korporacyjnych spółek, takich jak zgromadzenie wspólników, walne zgromadzenie, posiedzenie Zarządu lub Rady Nadzorczej.

#### 5.5 CO GROZI ZA NIEPRZESTRZEGANIE NAŁOŻONYCH OGRANICZEŃ?

Za wszelkie działania lub zaniechania sprzeczne z nałożonymi ograniczeniami grożą sankcje formalno-prawne w postaci kary aresztu do 30 dni lub grzywny w wysokości do 5 tys. zł. Jednocześnie, w przypadku naruszeń przepisów wynikających z ustawy o stanie wyjątkowym, postępowanie w sprawie zastosowania powyższych środków prawnych następuje w trybie przepisów o postępowaniu w sprawach o wykroczenia w postępowaniu przyspieszonym, co zapewnia dość szybką wykonalność i egzekucję kar.

#### PODSUMOWANIE

W zależności od skali rozwoju pandemii COVID-19, a tym samym zakresu nałożonych przez polskie władze na przedsiębiorców ograniczeń, ewentualne wprowadzenie stanu wyjątkowego na terenie Polski, jak również wprowadzenie dodatkowych ograniczeń na podstawie odrębnych aktów prawnych, mogą w praktyce istotnie utrudnić działalność przedsiębiorcom.

W obliczu powyższego zasadne wydaje się więc już teraz profilaktyczne opracowanie przez przedsiębiorców takich działań prawnych i operacyjnych, które przygotują przedsiębiorstwa na przejściowe turbulencje i zminimalizują ich negatywne skutki w sferze finansowej.



#### **Marcin Chomiuk**

Radca prawny, Partner  
SzeF Zespołu Transakcyjnego  
i Doradztwa Kontraktowego  
E: [marcin.chomiuk@jdp-law.pl](mailto:marcin.chomiuk@jdp-law.pl)

Kancelaria JDP  
North Gate Tower  
ul. Bonifraterska 17  
00-203 Warszawa

T: +48 22 246 00 30  
F: +48 22 246 00 31  
E: [office@jdp-law.pl](mailto:office@jdp-law.pl)

Kontakt do nas możliwy jest pod dotychczasowymi numerami telefonów:

+ 48 22 246 00 30

+ 48 22 246 00 50

oraz adresami [mailowymi](#).



**Marcin Chomiuk**

Radca prawny, Partner  
SzeF Zespołu Transakcyjnego  
i Doradztwa Kontraktowego  
E: [marcin.chomiuk@jdp-law.pl](mailto:marcin.chomiuk@jdp-law.pl)

Kancelaria JDP  
North Gate Tower  
ul. Bonifraterska 17  
00-203 Warszawa

T: +48 22 246 00 30  
F: +48 22 246 00 31  
E: [office@jdp-law.pl](mailto:office@jdp-law.pl)