



CENTRUM ANALIZ



Fundacja
PROSPEKT

PRAWO W CZASACH EPIDEMII

Maciej Cholewiński



Tytuł: Prawo w czasach epidemii

Autor: Maciej Cholewiński



Sfinansowano przez Narodowy Instytut
Wolności - Centrum Rozwoju
Społeczeństwa Obywatelskiego
ze środków Programu Rozwoju
Organizacji Obywatelskich
na lata 2018 – 2030



Marzec 2020 roku przyniósł w Europie niespodziewaną falę zachorowań na COVID-19, potocznie zwaną koronawirusem. Zmiany dotknęły życia społecznego, zdrowotnego, a także obszaru prawnego. W tym obszarze największe wątpliwości powstały w zakresie prawa pracy oraz prawa zobowiązań.

1. Prawo pracy

Pomimo, że przepisy prawa pracy zasadniczo nie uległy zmianie to jednak stan epidemii i wywołany przez niego kryzys gospodarczy odbił się w dużej mierze na relacji pracodawca-pracownik.

Zacznijmy od tego, że ustawą 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 wprowadzono przepis (art. 3) o następującym brzmieniu: „ 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).” Tym samym po raz pierwszy w polskim prawodawstwie zostało przyjęte zastosowanie pojęcia (i zjawiska) pracy zdalnej. Zwrócić w tym miejscu należy uwagę na cechy tej pracy tj.:

- 1) **celem wprowadzenia pracy zdalnej jest przeciwdziałanie COVID-19** – pracodawca zatem podejmuje decyzję, co do tego, czy powierzenie pracy zdalnej w jego zakładzie pracy będzie skutecznie służyło przeciwdziałaniu rozprzestrzenianiu się wirusowi. Pracodawca powinien mieć jednocześnie na uwadze, że jego obowiązkiem jest podejmowanie działań w celu zapewnienia pracownikom ochrony ich życia i zdrowia,
- 2) **praca zdalna jest wykonywana na podstawie polecenia pracodawcy**, do którego pracownik musi się zastosować. W przypadku niezastosowania się do polecenia pracownik może ponosić odpowiedzialność w postaci m.in. kar porządkowych. Pracownik z kolei sam nie może narzucić pracodawcy pracy w trybie zdalnym,
- 3) maksymalny okres powierzenia pracy zdalnej na podstawie ww. ustawy wynosi **180 dni począwszy od 8 marca 2020 roku**,
- 4) praca zdalna musi być wykonywana poza miejscem wykonywania pracy, w większości przypadków będzie to miejsce zamieszkania pracownika. Gdy jednak pracownik nie ma możliwości zorganizowania w swoim mieszkaniu stanowiska pracy zdalnej to wówczas na pracodawcy ciąży obowiązek zapewnienie takiego miejsca do wykonywania pracy.

Kolejną kategorią ważną z punktu widzenia prawa pracy w czasie epidemii jest tematyka przestoju w wykonywaniu pracy uregulowana w art. 81 Kodeksu pracy. Generalna zasada stanowi, że **pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie** wynikające z jego

osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną. Tym samym przyjmuje się, że w trakcie przestoju pracownikowi przysługuje pełne wynagrodzenie. Warto jednak zwrócić uwagę, że **pracodawca na czas przestoju może powierzyć pracownikowi inną odpowiednią pracę za którą przysługiwałoby mu takie samo wynagrodzenie**. Oznacza to, że pracodawca ma możliwość, aby wykorzystać czas pracy pracownika w ten sposób, aby polecić mu wykonywanie innej odpowiedniej pracy (zgodnej z jego kwalifikacjami). Podkreślić jednak należy, że musi być to praca odpowiednia dla kwalifikacji pracownika. Przykładowo nie można pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku księgowego powierzyć prac gospodarskich, czy sprzątających. Każde powierzenie innej pracy powinno zatem znajdować swoje odzwierciedlenie w kwalifikacjach pracownika. Wówczas pracownik nie może odmówić wykonywania innej odpowiedniej dla niego pracy.

Podczas kryzysu wielu pracodawców i pracowników odpowiedzieć musi sobie na pytanie na jakich zasadach można skorzystać z urlopu. W tym kontekście podzielić powyższą problematykę należy wedle rodzajów urlopów przysługujących na gruncie Kodeksu pracy:

- 1) **urlop wypoczynkowy** udzielony powinien być zgodnie z planem urlopów. Z uwagi na fakt, że jego funkcją jest (jak sama nazwa wskazuje) wypoczynek pracownika to nie ma możliwości, żeby pracodawca na czas przestoju spowodowanego epidemią „wysłał” pracownika na urlop wypoczynkowy. Pracodawca może jednak w porozumieniu z pracownikiem uzgodnić inny plan urlopu wypoczynkowego. Przykładowo nie jest wykluczona sytuacja, w której pracodawca po rozmowie z pracownikami uzgadnia nowy plan urlopów przeznaczając część z nich na obecny czas trwającego stanu epidemii mając na względzie dobro zakładu pracy i możliwość kontynuowania zatrudnienia wszystkich pracowników. Taka sytuacja musi mieć jednak odzwierciedlenie we wcześniejszym porozumieniu się z pracownikami;
- 2) na **zaległy urlop wypoczynkowy** (tj. niewykorzystany urlop z poprzedniego roku) pracodawca może wysłać pracownika nawet bez jego zgody. Oznacza to, że pracownik nie może odmówić udania się na zaległy urlop wypoczynkowy w czasie stanu epidemii, musi się w tym zakresie zastosować do polecenia pracodawcy;
- 3) **urlop bezpłatny** udzielany jest przez pracodawcę jedynie na pisemny wniosek pracownika. Nie jest zatem dopuszczalna sytuacja, w której to z inicjatywy pracodawcy pracownik udaje się na urlop bezpłatny. Jediną możliwością udzielenia takiego urlopu jest wcześniejszy wniosek pracownika w tym zakresie.

W coraz trudniejszej sytuacji gospodarczej pracodawców realnym zagrożeniem staje się kwestia rozwiązywania stosunków pracy z pracownikami. Do podstawowych sposobów rozwiązywania stosunku pracy należy zaliczyć:

- 1) **porozumienie stron** – możliwe w każdym czasie w drodze indywidualnych ustaleń między pracodawcą, a pracownikiem,
- 2) **wypowiedzenie umowy**,

3) rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania terminu wypowiedzenia.

W przypadku wypowiedzenia umowy **pracownik ma prawo do odwołania się do Sądu Pracy**. Warto jednak pamiętać, że uzasadnienie wypowiedzenia przez pracodawcę konieczne jest tylko w przypadku umów o pracę na czas nieokreślony. Pracodawca każdorazowo musi pouczyć pracownika o prawie do wniesienia odwołania w terminie 21 dni od doręczenia wypowiedzenia i właściwym Sądzie Pracy. Pracownik może żądać uznania przez Sąd wypowiedzenia za bezskuteczne (ewentualnie po upływie okresu wypowiedzenia: przywrócenia do pracy) lub odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Podkreślić należy, że odwołanie będzie skuteczne tylko wtedy, kiedy wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub niezgodne z prawem. **Najprawdopodobniej na skutek epidemii koronawirusa najczęstszą przyczyną uzasadniająca wypowiedzenie umowy będzie likwidacja danego stanowiska pracy.** Ważne, żeby było to zdarzenie rzeczywiste, a nie pozorne (np. będące skutkiem przesunięć organizacyjnych niezwiązanych bezpośrednio z wybuchem epidemii i sytuacją gospodarczą). Pamiętać również należy, że zarówno pracodawca jak i pracownik zobowiązani są do zachowania okresu wypowiedzenia zależnego od długości trwania stosunku pracy lub przyjętego w umowie o pracę. Pracodawca może udzielić w czasie wypowiedzenia zaległego urlopu wypoczynkowego, a pracownik musi się na to zgodzić.

W sytuacjach nadzwyczajnych możliwe jest również **rozwiązanie umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia**. Istnieje w Kodeksie pracy możliwość rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia **z winy pracownika (tzw. dyscyplinarka), jak i bez jego winy**. Rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika może nastąpić w następujących przypadkach:

- 1) **ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych**. W tym miejscu warto zaznaczyć, że do takich obowiązków z pewnością należy przestrzeganie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, co może mieć szczególne znaczenie w dobie stanu epidemii. Przykładowo, jeśli pracownik w sposób uporczywy nie dba o zasady bezpieczeństwa i higieny w zakładzie pracy, pomimo wielokrotnego zwracania mu na to uwagi (i tym samym stwarza zagrożenie dla zdrowia innych pracowników) to w obecnych warunkach może być to podstawą do tzw. dyscyplinarki.
- 2) **popelnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa**, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem (np. kradzież w sklepie przez pracownika). Nie można jednak rozwiązać umowy o pracę w tym trybie jeśli pracownik popełni inne przestępstwo, które nie ma wpływu na jego obowiązki pracownicze, np. pracownik fizyczny w fabryce w wolnym czasie zostanie złapany na prowadzeniu samochodu w stanie nietrzeźwości,

- 3) **zawinionej przez pracownika utraty uprawnień** koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku (np. utrata prawa jazdy przez kierowcę na skutek prowadzenia pojazdu w stanie po spożyciu alkoholu).

Bez winy pracownika stosunek pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia można rozwiązać w przypadku niezdolności pracownika do pracy w określonych w art. 53 Kodeksu pracy terminach.

Pracownikowi w przypadku rozwiązania umowy w wyżej wymienionym trybie również przysługuje odwołanie do Sądu pracy w terminie 21 dni od dnia doręczenia oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia. Pracownik może domagać się przywrócenia do pracy lub odszkodowania. Przypuszczać należy, że taka forma rozwiązywania umów o pracę w dobie koronawirusa będzie zdarzać się znacznie rzadziej, ale nie jest wykluczona.

Na koniec podkreślić należy, że pracownikowi na gruncie obecnych przepisów Kodeksu pracy **nie przysługują odprawy** w przypadku wypowiedzenia umowy, jednak należy zaznaczyć, że umowy o pracę i inne porozumienia z pracownikami mogą przyjmować wypłatę takich odpraw. Przepisy obligują do tego pracodawcę w przypadku przeprowadzenia tzw. zwolnień grupowych.

Wszystkie powyższe zasady nie mają bezpośredniego odniesienia do umów z osobami zatrudnionymi na podstawie umów cywilnoprawnych, w tym umowę zlecenia, świadczenia usług, czy o dzieło. Tutaj fundamentalne znaczenie odgrywa treść samej umowy.

2. Zobowiązania

Epidemia niewątpliwie już wpłynęła na zobowiązania pomiędzy przedsiębiorcami. Niejednokrotnie na skutek wprowadzonych zakazów działalności gospodarczej lub innych przeszkód związanych z wystąpieniem epidemii przedsiębiorcy nie mogą realizować wcześniej zawartych umów. Co wówczas robić?

Przede wszystkim dość zgodnie przyjmuje się, że **epidemia stanowi przypadek tzw. siły wyższej**. Choć nie jest ona jednoznacznie zdefiniowana w polskim prawodawstwie to przyjmuje się, że jest to zdarzenie zewnętrzne, nieuchronne, nadzwyczajne i niemożliwe do przewidzenia. Konsekwencje wystąpienia epidemii jako siły wyższej niewątpliwie reguluje Kodeks cywilny. Należy w tym miejscu pamiętać, że niejednokrotnie wiele będzie zależeć również od treści samej umowy i tego czy (i jak) strony definiowały pojęcie siły wyższej i konsekwencje jej wystąpienia.

Po pierwsze Kodeks cywilny przewiduje tzw. **następczą niemożliwość świadczenia** (art. 475 k.c. i art. 495 k.c.). Przepisy te stanowią, że jeśli świadczenie stało się niemożliwe na skutek okoliczności za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi świadczenie wygasa. Ta niemożliwość świadczenia musi mieć charakter obiektywny tzn., że nie ma możliwości (faktycznej lub prawnej) jego wykonania bez względu na stan majątkowy strony. Taka niemożliwość świadczenia powinna być trwała, jednak w przypadku tymczasowej niemożliwości świadczenia, gdy straciło ono dla wierzyciela na znaczeniu lub nie byłoby zgodne z celem świadczenia również możemy mówić o wygaśnięciu zobowiązania. Wygaśnięcie zobowiązania powoduje natomiast, że strony powinny wzajemnie zwrócić sobie to co świadczyły, co może rodzić kolejne spory prawne i sytuacje konfliktowe. Przykładowo z następczą niemożliwością świadczenia możemy mieć do czynienia w przypadku, gdy przedsiębiorca prowadzący działalność polegającą na organizacji firmowych spotkań integracyjnych zawarł przed wystąpieniem stanu epidemii umowę, w której zobowiązał się do zorganizowania imprezy integracyjnej dla pracowników firmy. W obecnej sytuacji prawnej i epidemiologicznej takie wydarzenie nie może się odbyć, a zatem zobowiązanie wygasło. Organizator powinien w takiej sytuacji zwrócić pobraną zaliczkę, ale jest jednocześnie zwolniony z obowiązku organizacji takiej imprezy i nie poniesie żadnej odpowiedzialności odszkodowawczej. Gdyby poczynił na ten cel jakieś wcześniejsze wydatki może w niektórych sytuacjach domagać się ich zwrotu od zlecającego imprezę.

Powyższe oznacza, że nie mamy do czynienia z niemożliwością świadczenia, jeżeli możemy je spełnić, ale na przykład na skutek nagłego spadku obrotów nie jesteśmy w stanie tego zrobić (np. zapłacić czynszu najmu lokalu). W takiej jednak sytuacji przedsiębiorca ma możliwość skorzystania z tzw. **nadzwyczajnej zmiany stosunków i wytoczenia powództwa w oparciu o art. 357¹ Kodeksu cywilnego**. Przepis ten stwarza możliwość **oznaczenia przez Sąd sposobu wykonania zobowiązania, wysokości świadczenia lub nawet orzeczenia o rozwiązaniu umowy**. Jest to wyjątek od zasady swobody umów i ma zastosowanie w sytuacji, w której spełnienie świadczenia byłoby dla strony połączone z **nadmiernymi trudnościami lub wiązało się z rażąco strata**, czego strony nie przewidziały przy zawieraniu umowy. W obecnej sytuacji wydaje się, że w wielu przypadkach umów będziemy mogli mieć do czynienia z sytuacjami, w których strony nie przewidziały wystąpienia epidemii i jej konsekwencji dla realizacji danej umowy. Wówczas powyższy przepis może okazać się kluczowy dla przedsiębiorcy, który całkowicie lub w znacznej części utracił źródło przychodów, zaś jednocześnie obciążony jest stałymi i wysokimi zobowiązaniami. Przykładowo przedsiębiorca prowadzący kawiarnię, którego obciąża wysoki czynsz najmu może wystąpić do wynajmującego o jego zmniejszenie lub zawieszenie na czas, w którym kawiarnia nie może funkcjonować. W przypadku braku zgody wynajmującego na renegotjację postanowień umowy najemcy będzie przysługiwała możliwość wniesienia do Sądu powództwa na podstawie którego Sąd może nawet orzec o rozwiązaniu umowy najmu lub zmianie wysokości czynszu na czas epidemii.

W warunkach epidemii możliwością na zakończenie niekorzystnej dla przedsiębiorcy umowy będzie jej **wypowiedzenie lub odstąpienie** od niej – zazwyczaj w sytuacjach przewidzianych w samej umowie. Trzeba będzie czasem dokonać analizy, czy bardziej opłaca się wchodzić w spór co do treści umowy, jej wygaśnięcia lub zmiany, czy też zachowując warunki umowy wypowiedzieć ją z zachowaniem umownych okresów. Podobnie rzecz będzie się miała w przypadku możliwości umownego odstąpienia od umowy. Przykładowo może zdarzyć się sytuacja, w której w umowie najmu będzie zawarty krótki (np. dwutygodniowy) okres jej wypowiedzenia, z którego będzie można skorzystać od razu i nie ponosić dalszych kosztów najmu bez konieczności generowania sporu sądowego w oparciu o wyżej przytoczone przepisy.

Warto w tym miejscu przytoczyć, iż w dobie epidemii bardziej problematyczne stanie się stosowanie tzw. **odpowiedzialności kontraktowej** z uwagi na poniesione szkody przez jedną ze stron umowy. W przypadku bowiem, gdy strony nie uregulują odpowiedzialności odszkodowawczej w sposób wyraźny zastosowanie będą mieć przepisy Kodeksu cywilnego, które odpowiedzialność odszkodowawczą łączą z winą strony, zazwyczaj niezachowaniem należytej staranności przy wykonywaniu zobowiązania. W wielu sytuacjach przedsiębiorcy będą mogli powoływać się na fakt wystąpienia epidemii (tj. niezależnego od nich zjawiska) celem uniknięcia odpowiedzialności odszkodowawczej. To, czy taka obrona okaże się skuteczna będzie zależało w dużej mierze od treści umowy i tego, czy to faktycznie sytuacja epidemiologiczna była powodem niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania. Może się bowiem zdarzyć sytuacja, w której jedna ze stron umowy używa stanu epidemii jedynie jako pretekstu do jej niewykonania, przykładowo: wykonawca remontu pomieszczenia, który już przed wystąpieniem stanu epidemii opóźniał się z pracami remontowymi z uwagi na niskie zaangażowanie.

Warto też zwrócić uwagę na fakt, że odsetki na gruncie przepisów Kodeksu cywilnego zasadniczo należą się za opóźnienie (sytuację niezawinioną przez dłużnika), nie zaś za zwłokę (sytuację przez dłużnika zawinioną). Wystąpienie stanu epidemii zazwyczaj nie będzie za sobą pociągało możliwości uchylenia się od zapłaty odsetek za opóźnienie w zapłacie świadczenia pieniężnego. Często zatem przedsiębiorca będzie zmuszony do zapłaty odsetek od dnia terminu wskazanego na fakturze, nawet w sytuacji, w której brak zapłaty wynikał z czynników zewnętrznych, a on sam nie był w stanie uregulować terminowo należności.

Ciekawą problematykę w dobie epidemii koronawirusa stanowić będzie z pewnością **możliwość powstrzymania się od spełnienia świadczenia**. Art. 490 Kodeksu cywilnego daje taką możliwość stronie, która obowiązana jest spełnić świadczenie wcześniej w sytuacji, w której spełnienie świadczenia przez drugą stronę jest wątpliwe ze względu na jej stan majątkowy. Obecna sytuacja może bowiem spowodować, że część przedsiębiorstw nie będzie np. w stanie zapłacić za daną

usługę. Wówczas kontrahent może powstrzymać się z jej realizacją do czasu przedstawienia zabezpieczenia lub spełnienia świadczenia wzajemnego (np. wcześniejszej zapłaty). Podobne możliwości stwarza również art. 488 Kodeksu cywilnego odnoszący się do świadczeń wzajemnych (takich, które muszą być spełnione równocześnie) w których każda ze stron może powstrzymać się od spełnienia świadczenia dopóki druga strona nie zaoferuje świadczenia wzajemnego. Przykładowo zatem, jeśli przedsiębiorca budowlany wie, że zlecający mu roboty budowlane nie ma środków pieniężnych (oraz potrafi to poprzeć dowodami w postaci np. ogólnie dostępnych sprawozdań finansowych lub informacjach o egzekucjach komorniczych), które pozwoliłyby mu na zapłatę za wykonane prace to może się powstrzymać z rozpoczęciem lub dalszym wykonywaniem prac.

Na koniec poczynić należy generalną uwagę, że w obecnej trudnej sytuacji gospodarczej sporne kwestie dotyczące zawartych umów nie muszą kończyć się postępowaniem sądowym. Strony w każdym momencie mają możliwość renegotjacji umów, zawierania dodatkowych porozumień, czy (w ostateczności) rozwiązywania ich w drodze porozumienia. Mając na uwadze obecny stan prawny, trudną sytuację gospodarczą i problemy z funkcjonowaniem wymiaru sprawiedliwości takie rozwiązania mogą okazać się najskuteczniejsze dla wszystkich stron umów.