



LEGITIME

ALERT PRAWNY

KORONAWIRUS SARS-Cov-2

9 marca 2020

I. PRZEDMIOT I CEL OPRACOWANIA

1. Przedmiotem niniejszego opracowania jest wskazanie podstawowych informacji w zakresie aspektów prawnych związanych z wystąpieniem wirusa SARS-Cov-2, zwanego potocznie „Koronawirusem”.
2. Należy podkreślić, iż na dzień sporządzania niniejszej informacji, wobec braku wyczerpujących regulacji ustawowych, a także wobec braku jednoznacznego stanowiska służb, organów i instytucji państwowych – przekazana informacja nie może być uznana za w pełni miarodajną i wyczerpującą. Jednoznaczne rozstrzygnięcie określonych kwestii prawnych będzie możliwe dopiero po zapowiadanych zmianach ustawowych, wejściu w życie przepisów porządkowych oraz ukształtowaniu się określonej praktyki służb, organów i instytucji państwowych.
3. Z ww. powodów zajęte przez nas stanowisko w odniesieniu do niektórych aspektów prawnych może odbiegać od stanowiska instytucji państwowych, w tym Państwowej Inspekcji Pracy. Przyczyną takiego stanu rzeczy jest przede wszystkim ustanowiony przez nas prymat dobra wyższego jakim jest ochrona zdrowia i życia pracowników i kontrahentów oraz próba ograniczenia rozprzestrzeniania się koronawirusa.

II. PRZEPISY PRAWNE

Niniejsza informacja została opracowana na podstawie następujących regulacji prawnych:

- ustawa z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi,
 - ustawa z dnia 1.03.2020r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych,
 - Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 27 lutego 2020 r. w sprawie zakażenia koronawirusem,
- ustawa z dnia 26 czerwca 1974 kodeks pracy
- ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. kodeks cywilny

III. KWESTIE PRACOWNICZE

1. *Czy pracodawca, w przypadku gdy poweźmie wiadomość o powrocie pracownika z obszarów zagrożonych koronawirusem, jest uprawniony do odmowy dopuszczenia go do wykonywania obowiązków pracowniczych?*

Pracodawca jest uprawniony do niedopuszczenia pracownika do pracy w przypadku gdy zachodzi uzasadnione podejrzenie, iż pracownik może być zarażony koronawirusem. Odmienne stanowisko reprezentuje Państwowa Inspekcja Pracy, ale z uwagi na „dobro wyższe” jakim jest zdrowie, a także obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, dopuszczalna jest odmowa dopuszczenia do pracy.

2. *Czy pracodawca może skierować pracownika na dodatkowe badania w związku z podejrzeniem wystąpienia u niego objawów koronawirusa?*

W związku uzasadnionym z podejrzeniem zakażenia koronawirusem pracodawca może skierować pracownika na dodatkowe badania kontrolne. Odmienne stanowisko zajmuje Państwowa Inspekcja Pracy, niemniej jednak mając na względzie obowiązek pracodawcy zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, skierowanie pracownika na dodatkowe badania jest uzasadnione.

3. *Czy pracownik jest uprawniony do odmowy wyjazdu w obszary zagrożone koronawirusem?*

Pracownik, którego pracodawca wysyła w delegację w rejony zagrożone koronawirusem, ma prawo odmówić wykonania takiego polecenia ze względu na bezpośrednie zagrożenie swojego życia lub zdrowia oraz ryzyko rozprzestrzenienia choroby w kraju.

Dla pracodawcy i pracownika przy podejmowaniu decyzji dotyczących wyjazdu służbowego w rejony zagrożone powinny być wiążące zalecenia, komunikaty właściwych organów państwowych, w szczególności Państwowej Inspekcji Sanitarnej, czy Ministerstwa Spraw Zagranicznych.

4. *Czy pracodawca może wysłać pracownika na urlop w związku z podejrzeniem zarażenia koronawirusem lub pracownika wracającego z regionu objętego koronawirusem?*

Pracodawca nie może zobowiązać pracownika do wykorzystania urlopu wypoczynkowego. Celem ograniczenia kontaktów z innymi osobami uzasadnione jest zaproponowanie pracownikom wykorzystania zaległego bądź bieżącego urlopu wypoczynkowego. W przypadku złożenia przez pracownika wniosku o urlop bezpłatny, pracodawca powinien wyrazić zgodę na udzielenie takiego urlopu.

5. *Czy pracodawca może odmówić udzielenia urlopu, jeżeli pracownik wybiera się do kraju, w którym istnieje ryzyko zarażenia koronawirusem?*

Pracodawca nie może odmówić udzielenia urlopu ze względu na wyjazd pracownika w regiony zagrożone koronawirusem. Co więcej, nie ma podstaw prawnych pozwalających pracodawcy żądać informacji w przedmiocie miejsca wypoczynku pracownika, chyba że z uzasadnionych przyczyn zostaną wprowadzone procedury wewnętrzne pozwalające na zbieranie takich informacji.

6. *Czy pracodawca ma możliwość zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy*

6.1 Kodeks pracy daje pracodawcy prawo do jednostronnego zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy jedynie w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę. W innych sytuacjach niezbędna jest zgoda pracownika, który zachowuje przy tym prawo do wynagrodzenia.

6.2 W związku z tym o ile w zw. z epidemią koronowirusa miałyby nastąpić zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy to powinno mieć zatem oparcie o porozumienie zawarte z pracownikiem.

6.3 Od ww. zasady jest wyjątek ponieważ zgodnie z art. 209² par. 2 Kodeksu pracy, w razie wystąpienia bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia lub życia, pracodawca jest obowiązany wstrzymać pracę i wydać pracownikom polecenie oddalenia się w miejsce bezpieczne i nie godzić się na wznowienie pracy do czasu usunięcia zagrożenia. Tak więc można zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy, jeśli w zakładzie pojawi się realne zagrożenie zarażenia, np. objawy chorobowe pracownika albo faktyczny przypadek zachorowania.

7. *Czy pracodawca ma prawo do informacji na temat tego, gdzie pracownik spędził urlop?*

Co do zasady pracownik nie ma obowiązku informować dokładnie o miejscu w jakim spędził urlop. Pracodawca, w oparciu o obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy może wprowadzić procedurę, zgodnie z którą zobowiąże pracowników do informowania pracodawcy o przebywaniu w ostatnim czasie na obszarach zagrożonych koronawirusem bądź o kontaktowaniu się z osobami potencjalnie zagrożonymi.

8. *Czy pracownik, który nie może wrócić z zagranicy w związku z podjęciem działań mających na celu przeciwdziałanie rozprzestrzenianiu się koronawirusa, ma prawo do wynagrodzenia za czas nieobecności?*

Nieobecność pracownika wynika z braku możliwości powrotu do kraju z powodu ograniczeń wdrożonych w związku z zapobieganiem rozprzestrzeniania się koronawirusa jest nieobecnością usprawiedliwioną, jednak nie przysługuje za nią wynagrodzenie, bowiem pracownik w tym czasie nie świadczy pracy. W takim przypadku możliwym jest udzielenie pracownikowi, na jego wniosek, urlopu wypoczynkowego.

9. *Czy można odmówić dopuszczenia do pracy pracowników pochodzących z innych państw zagrożonych koronawirusem?*

Odmowa dopuszczenia do pracy pracowników wyłącznie ze względu na ich pochodzenie nie jest dozwolona. Takie postępowanie naraża pracodawcę na zarzut naruszenia zasady równego traktowania i zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu.

10. *Czy pracodawca w przypadku zagrożenia koronawirusem może zlecić pracę zdalną?*

Zgodnie z art. 3 o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych - w celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie pracy w trybie pracy zdalnej (praca poza miejscem jej stałego wykonywania), na następujących zasadach:

- czas pracy ma być oznaczony,

- praca powinna być określona/odpowiadać pracy z umowy o pracę.

11. Czy pracodawca może ponosić odpowiedzialność za skutki związane z dopuszczeniem do pracy pracownika zarażonego koronawirusem?

W przypadku gdy istnieją uzasadnione podejrzenia, iż pracownik jest zarażony koronawirusem i pracodawca pomimo wiedzy o tym dopuszcza go do pracy, zamiast skierować go na badania, może ponieść odpowiedzialność.

12. W jaki sposób należy traktować przerwę w pracy w przypadku zamknięcia biura lub wstrzymania produkcji zakładu pracy w związku z zagrożeniem wynikającym z obecności koronawirusa?

W przypadku zamknięcia biura lub wstrzymania zakładu pracy w związku z ww. zagrożeniem, przerwę należy traktować jako niezależną od pracownika. W takim przypadku, należy postępować tak, jak w przypadku przestoju, a pracownikowi należy zapłacić wynagrodzenie "przestojowe".

13. Czy można odizolować pracownika u którego istnieje podejrzenie zarażenia koronawirusem od reszty załogi?

W naszej ocenie, jedynym prawnie dopuszczalnym sposobem odizolowania pracownika z podejrzeniem zarażenia koronawirusem jest odmowa dopuszczenia do pracy z jednoczesnym skierowaniem na badania. Próby innego sposobu odizolowania pracownika od zespołu narażają pracodawcę na zarzuty dyskryminacji.

IV. DZIAŁANIA WZGLĘDEM OSÓB TRZECICH

1. Przedsiębiorca zgodnie z zasadami swobody gospodarczej może regulować zasady prowadzenia przez siebie działalności gospodarczej jakkolwiek z zachowaniem bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa jak też zawartych umów.

2. Z uwzględnieniem ww. zastrzeżeń przedsiębiorcy są uprawnieni do wprowadzania procedur i trybów działania, które będą miały na celu ochronę zdrowia i życia pracowników i kontrahentów oraz ograniczenia rozprzestrzeniania się koronawirusa.
3. Do ww. procedur można zaliczyć m.in. obowiązek poddania się określonym badaniom, składania oświadczeń w zakresie stanu zdrowia (z uwzględnieniem zasad ochrony danych osobowych) itp.
4. Podstawą do podejmowania stosownych działań zapobiegawczych może stanowić również art. 22 ustawy z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi, który nakłada na właściciela, posiadacza lub zarządzającego nieruchomością działań w celu utrzymania jej w należytym stanie higieniczno-sanitarnym aby zapobiec zakażeniom i chorobom zakaźnym.

V. WYKONYWANIE UMÓW HANDLOWYCH – SIŁA WYŻSZA

1. Wystąpienie epidemii koronawirusa, a przede wszystkim skutki epidemii w postaci różnego rodzaju ograniczeń w prowadzeniu działalności gospodarczej – czy to na podstawie decyzji władz, czy też wynikających z okoliczności faktycznych mogą być uznane za siłę wyższą w rozumieniu art.435 § 1 kodeksu cywilnego. Pojęcie siły wyższej występuje także w innych polskich przepisach prawa np. prawie przewozowym.
2. Wystąpienie siły wyższej jest okolicznością, która jest niezawiniona przez strony umowy, zatem niewykonanie przez daną stronę zobowiązań umownych z takiego powodu co do zasady zwalnia z odpowiedzialności za niewykonanie umowy (w polskim prawie cywilnym odpowiedzialność za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania opiera się na zasadzie winy).
3. Istotnym jest jednak, iż dana strona umowy nie można powoływać się na fakt zaistnienia siły wyższej jeżeli mogła zapobiec skutkom danego zdarzenia zewnętrznego (w tym przypadku koronawirusa). Powyższa okoliczność wskazuje na trzy ważne aspekty działalności przedsiębiorcy:
 - 3.1. Przedsiębiorca powinien podjąć działania aby zapobiec skutkom siły wyższej tzn. w przypadku koronawirusa nie można było zapobiec epidemii ale można próbować

zapobiegać skutkom np. gdy zapowiadane jest zamknięcie granicy co uniemożliwi sprowadzenie komponentu do produkcji – należy podjąć próby zamówienia towaru u innego podmiotu.

3.2. Przedsiębiorca w przypadku sporu powinien być w stanie wykazać, iż podjął stosowne działania (zachował należyłą staranność) w celu zapobieżenia skutkom w zakresie m in.:

- procedur i działań wewnętrznych
- faktycznych działań w ww. zakresie

4. O ile umowa nie stanowi inaczej, to po ustąpieniu przeszkody w postaci siły wyższej strony powinny wykonać swoje zobowiązania wynikające z zawartej umowy.
5. Skutki wystąpienia siły wyższej mogą być między przedsiębiorcami uregulowane w treści umów – zazwyczaj w formie tzw. klauzul dotyczących siły wyższej.

W przypadku prawidłowo skonstruowanych ww. klauzul będą one miały co do zasady walor wiążący w przypadku zaistnienia sporu prawnego pomiędzy stronami umowy na tym tle.

Klauzule takie zazwyczaj:

- określają przypadki, jakie strony uznają za siłę wyższą,
 - określają skutki prawne wystąpienia siły wyższej,
 - ustanawiają reguły w zakresie obowiązku informowania się wzajemnie o wystąpieniu i ustaniu zdarzeń będących siłą wyższą,
 - wprowadzają zasadę minimalizowania skutków siły wyższej.
6. Ponadto dopuszczalne jest również postanowienie umowne, że umowa ulegnie rozwiązaniu jeżeli na skutek siły wyższej nie może być wykonana lub jednej lub obu stronom przysługuje prawo do wypowiedzenia lub odstąpienia od umowy.
 7. Jednocześnie jednak jest także dopuszczalne ustalenie przez strony, że biorą odpowiedzialność za niewykonanie lub nienależyte wykonanie umowy z powodu siły wyższej.
 8. Zgodnie z art. 121 pkt. 4 k.c. siła wyższa przerywa bieg przedawnienia co do wszelkich roszczeń, jeśli z jej powodu uprawniony nie może ich dochodzić przed sądem lub innym organem powołanym do rozpoznawania spraw danego rodzaju przez czas trwania przeszkody.
 9. Należy również wskazać, iż w polskim kodeksie cywilnym w art. 357¹ określona jest tzw. klauzula rebus sic stantibus (nadzwyczajna zmiana stosunków) zgodnie z którą występują określone skutki prawne w przypadku takiej zmiany okoliczności prawnych lub faktycznych, które

powodują, iż spełnienie świadczenia umownego wiązałoby się z nadmiernymi trudnościami lub groziło danej stronie rażąco stratą. Aby zastosować tę klauzulę *rebus sic stantibus* muszą zaistnieć następujące przesłanki:

- nadzwyczajna zmiana stosunków (np. właśnie epidemia koronowirusa),
- zmiana ta powoduje nadmierne trudności w spełnieniu świadczenia albo grozi jednej ze stron rażąco stratą,
- strony nie przewidywały wpływu nadzwyczajnej zmiany stosunków na zobowiązanie, przy czym istotny jest brak przewidzenia nie tyle samej zmiany stosunków, co jej wpływu na zobowiązanie.

W przypadku zajścia opisanych powyższych przesłanek, sąd jest uprawniony do:

- oznaczyć sposób wykonania zobowiązania (w szczególności wyznaczyć nowy termin czy miejsce świadczenia),
- zmienić wysokość świadczenia każdej ze stron,
- rozwiązać umowę

VI. Inne regulacje prawne

1. W art. 14 ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych wskazano, że zarządzający lotniskiem/dworcem kolejowym oraz przewoźnicy lotniczy, kolejowi lub drogowi nie będą ponosili odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną w związku z uzasadnionymi działaniami władz publicznych mającymi na celu przeciwdziałanie COVID-19, np. brak możliwości przewozu. To oznacza np. wyłączenie odpowiedzialności w przypadku zamknięcia określonej części kraju/drogi/lotniska itp.
2. Zgodnie z art. 47 ust. 5 ustawy o imprezach turystycznych i powiązanych usługach - każdy, podróżny może odstąpić od umowy o udział w imprezie turystycznej przed rozpoczęciem imprezy turystycznej bez ponoszenia opłaty za odstąpienie w przypadku wystąpienia nieuniknionych i nadzwyczajnych okoliczności występujących w miejscu docelowym lub jego najbliższym sąsiedztwie, które mają znaczący wpływ na realizację imprezy turystycznej lub przewóz podróżnych do miejsca docelowego. W przypadku takiego odstąpienia podróżny może żądać jedynie zwrotu wpłat dokonanych z tytułu imprezy turystycznej.

3. Zgodnie z regulacjami ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych organy władzy państwowej są uprawnione do podejmowania decyzji/wydawania poleceń na rzecz organów i jednostek państwowych i samorządowych, które będą podlegały natychmiastowemu wykonaniu.

VII. PROCEDURY WEWNĘTRZNE

1. Konieczność posiadania procedur określających kwestie zasad postępowania u danego przedsiębiorcy związanych z epidemią koronawirusa nie wynika wprost z obowiązujących przepisów prawa.

2. Nie mniej należy zwrócić uwagę, iż pomijając okoliczność, iż przedsiębiorcy zasadniczo powinni prowadzić działalność gospodarczą przy uwzględnieniu zawodowego charakteru tej działalności (tzw. podwyższony miernik staranności) to zachowanie należytej staranności w prowadzeniu działalności gospodarczej jest w wielu regulacjach prawnych warunkiem zwolnienia się z odpowiedzialności i uniknięcia negatywnych konsekwencji cywilnych, administracyjnych czy nawet karnych.

3. Z tych powodów należy rekomendować wprowadzenie przez przedsiębiorców, szczególnie w przypadku prowadzenia działalności w większym zakresie lub w branżach wrażliwych (np. produkcja żywności) regulacji wewnętrznych w postaci procedur określających tryb działań w celu ochrony życia i zdrowia pracowników, współpracowników i kontrahentów.

KONTAKT:

*Piotr Kamiński Robert Kamiński
Kancelaria Radców Prawnych
Spółka Partnerska*

*www.kancelariakaminski.pl
biuro@kancelariakaminski.pl*

Tel./fax: 17 856 41 62 / 17 865 42 26

NOTA PRAWNA

Niniejszy newsletter stanowi niewyczerpującą informację w zakresie zmian w prawie, nowym orzecznictwie oraz praktyce stosowania prawa. Zamieszczone w newsletterze artykuły nie stanowią opinii prawnych ani nie są inną formą doradztwa prawnego. W razie zainteresowania zagadnieniami opisanymi w newsletterze prosimy o kontakt z prawnikami kancelarii.