

EPIDEMIA KORONAWIRUSA. SKUTKI PRAWNE.



JUDEK
RADCY PRAWNI

Wstęp

Oddajemy w Państwa ręce krótki przewodnik po zagadnieniach prawnych związanych z epidemią koronawirusa SARS-Cov 2. Zdajemy sobie sprawę, że kryzysowa sytuacja wywołana rozprzestrzenieniem się choroby powoduje nie tylko strach o zdrowie, ale także istotne utrudnienia w funkcjonowaniu przedsiębiorstw. Mamy nadzieję, że informacje zawarte w tej publikacji pomogą Państwu w przeprowadzeniu firmy przez trudny czas.

Dla Państwa wygody podzieliśmy opisywane zagadnienia na następujące działy:

- **Kontrakty**
- **Pracownicy**
- **Podatki**
- **Specustawa**

Kontrakty

Jednym z najszybciej zauważalnych skutków epidemii koronawirusa dla gospodarki są pojawiające się trudności z należyтым wykonaniem zobowiązań umownych. Począwszy od występujących się już na początku marca problemów z dostawami towarów z Włoch aż do obecnych kłopotów z możliwością zapewnienia pracownikom bezpiecznych warunków oraz terminowością dostaw - wielu przedsiębiorców mierzy się z problemem niewykonanych kontraktów. Niżej doradzamy na co warto zwrócić uwagę.

Czy wystąpienie epidemii koronawirusa zwalnia z obowiązku należytego wykonania kontraktu?

Zasadą jest obowiązek dotrzymywania zawartych umów. W sytuacji jednak, gdy niewykonanie umowy albo jej wykonanie z naruszeniem ustalonych zasad, czyli np. z przekroczeniem terminów umownych, jest następstwem wystąpienia epidemii, w większości typowych przypadków dopuszczająca się takiego naruszenia strona nie będzie mogła być pociągnięta do odpowiedzialności.

Oznacza to, że w większości przypadków nie będzie możliwe skuteczne naliczenie kary umownej czy domaganie się odszkodowania.

Powyższe zasady dotyczyć będą przede wszystkim umów zawartych w czasie przed pojawieniem się wirusa w Polsce (lub – jeśli dla wykonania umowy konieczne jest np. sprowadzenie towarów z innych krajów – w innym regionie). W tych przypadkach strona będzie bowiem mogła bronić się argumentem, iż nawet działając z należytą starannością nie mogła ani przewidzieć wystąpienia epidemii, ani też zapobiec jej wystąpieniu.

Inaczej może przedstawiać się sytuacja prawna w przypadku umów zawartych już w czasie trwania epidemii. Tu bowiem strony w chwili zawierania umowy powinny przewidzieć, że jej wykonanie może być utrudnione z uwagi na rozwój epidemii.

Czy epidemia koronawirusa to siła wyższa? Czy jej wystąpienie zawsze wyłącza odpowiedzialność?

Polskie prawo cywilne nie definiuje pojęcia siły wyższej. Sądy przyjmują jednak dość jednolicie, że to zjawisko zewnętrzne i nagłe, którego nie można przewidzieć, ani też nie można mu zapobiec.

Wedle tych kryteriów wystąpienie epidemii tych rozmiarów co obecna epidemia koronawirusa wraz z jej rezultatami w postaci licznych ograniczeń mieści się w kategorii siły wyższej.

Warto jednak zwrócić uwagę, że w obrocie B2B strony mają prawo specyficznym zdefiniować siłę wyższą w zawieranej umowie – warto zatem sprawdzić, czy kontrakt nie przewiduje w tym zakresie własnej definicji.

Co więcej, przepisy pozwalają nawet na takie uregulowanie stosunków umownych w kontrakcie B2B, gdzie strona będzie ponosiła odpowiedzialność za należyte wykonanie umowy również w razie wystąpienia siły wyższej.

Czy epidemia daje prawo żądania zmiany warunków umowy albo jej całkowitego rozwiązania?

Kodeks cywilny reguluje przypadek tzw. nadzwyczajnej zmiany stosunków. W sytuacji, gdy do takiej zmiany dojdzie, a wskutek jej wystąpienia spełnienie świadczenia byłoby połączone z nadmiernymi trudnościami albo groziłoby jednej ze stron rażącą stratą, czego strony nie przewidywały przy zawarciu umowy, strona zainteresowana zmianą treści umowy może wystąpić do sądu domagając się zmiany warunków umowy, a nawet jej rozwiązania. Sąd może w takim przypadku - po rozważeniu interesów stron zmienić warunki umowy, a nawet orzec o jej rozwiązaniu.

W naszej ocenie wszędzie tam, gdzie warunki wykonania umowy zmieniły się drastycznie z uwagi na wystąpienie epidemii, czyniąc ją w istotny sposób niekorzystną dla jednej ze stron będzie skorzystanie z tego przepisu.

Pracownicy

Panująca epidemia w bezprecedensowy sposób wpływa na relacje z pracownikami. Konieczność zapewnienia bezpieczeństwa i higieny, przejście na pracę zdalną, brak zleceń i płynności finansowej – niżej wyjaśnienia najczęściej pojawiających się w tym obszarze problemów.

Kiedy pracownik może odmówić wykonania pracy? Czy i jakie wynagrodzenie przysługuje mu za ten okres?

Kodeks pracy zawiera przepis art. 210, który **umożliwia powstrzymanie się przez pracownika od wykonywania pracy**. Muszą jednak zostać spełnione **następujące warunki**:

- 1) warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika

albo gdy wykonywana przez pracownika praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom,
- 2) należy niezwłocznie zawiadomić przełożonego o skorzystaniu z prawa powstrzymania się od wykonywania pracy

Ponadto, jeżeli samo powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa zagrożenia, o którym mowa powyżej, pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego. Prawa tego nie należy utożsamiać z prawem do opuszczenia pracy czy porzucenia pracy; pracownik powinien nadal pozostawać w dyspozycji pracodawcy.

W powyższych okolicznościach pracownik nie może ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla niego konsekwencji z powodu powstrzymania się od pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia, co więcej - zachowuje prawo do wynagrodzenia. Do ustalenia wysokości wynagrodzenia za czas powstrzymania się od pracy należy stosować zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop.

W naszej ocenie **w szeregu przypadków** (szczególnie tam, gdzie pracownik w ramach swoich obowiązków ma kontakt z wieloma osobami, jak również w sytuacji, gdy w zakładzie pracy/ w miejscu, gdzie praca jest wykonywana stwierdzono zakażenie u innych osób), **ryzyko zarażenia koronawirusem wyczerpuje powyższe znamiona, a zatem pracownik będzie mógł skutecznie powstrzymać się od pracy.**

Czy można wysłać pracownika na przymusowy urlop?

Nie, sytuacja zagrożenia koronawirusem nie uzasadnia wydania pracownikowi polecenia skorzystania z urlopu wypoczynkowego (o ile nie znajduje się on w okresie wypowiedzenia).

Próbie udzielenia urlopu w okresie pandemii można podjąć jedynie w przypadku, gdy pracownikowi przysługuje zaległy urlop z roku poprzedniego – tu jednak także optymalnie byłoby uzyskać zgodę pracownika na termin urlopu.

Na jakich zasadach można polecić pracownikowi, aby pracował z domu?

Zgodnie z art. 3 ustawy 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, 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).**

Powyższe ma charakter uprawnienia pracodawcy, nie ma on obowiązku zamykania firmy czy przeniesienia całej załogi na pracę zdalną – prosimy jednak zwrócić uwagę na zawartą niżej informację o bezpieczeństwie zakładu pracy.

Czy i kiedy pracodawca ma prawo/ obowiązek skierować pracownika na kwarantannę?

Po pierwsze w sytuacji, że w danym zakładzie pracy znajduje się osoba podejrzana o zakażenie koronawirusem, organy inspekcji sanitarnej mają prawo wydania wiążącego polecenia pozostania takiej osoby w izolacji, co jest wiążące także dla pracodawcy.

Po drugie, pracodawca podejrzewający pracownika o zarażenie może zgłosić ten fakt organom Sanepidu, a inspektor sanitarny może zobowiązać takie osoby do izolacji w warunkach kwarantanny. Wówczas pracodawca musi się takiemu zarządzeniu podporządkować.

Pracodawca nie ma zatem sam uprawnienia do wysyłania pracowników na kwarantannę, ale musi w tym zakresie wykonywać polecenia inspektora sanitarnego. Pracownikom nieobecny z powodu kwarantanny przysługuje wynagrodzenie jak za czas choroby.

Co zrobić, gdy u pracownika stwierdzono zarażenie?

W takim przypadku zastosowanie znajdzie przepis art. 209² § 2 Kodeksu pracy, w myśl którego 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. Zasada ta powinna zostać zastosowana, gdy w zakładzie pojawi się realne zagrożenie zarażenia, o którym może świadczyć w szczególności potwierdzony przypadek zachorowania. O zagrożeniu pracodawca powinien poinformować wszystkich pracowników.

Co z wyjazdami służbowymi?

Zgodnie z najnowszymi komunikatami Głównego Inspektora Sanitarnego, rekomenduje się zaniechanie podróży, zwłaszcza do krajów o dużej liczbie przypadków COVID-19, do których od 15.03.2020 r. zalicza się także Polskę.

W przypadku zatem, gdy pracodawca wyda polecenie wyjazdu służbowego w rejon zagrożenia, pracownik ma prawo odmówić w powołaniu na powyżej wskazany art. 210 Kodeksu pracy. Nie może to być jednak samowola pracownika – pracownik musi zawiadomić przełożonego o odmowie wyjazdu.

Aktualne komunikaty odnośnie do miejsc uważanych za niebezpieczne można śledzić tutaj:

<https://gis.gov.pl/kategoria/aktualnosci/>

lub tutaj:

<https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/situation-reports/>

Kiedy kwarantanna po powrocie pracownika z zagranicy jest obowiązkowa?

Z wyjazdami pracowników za granicę wiążą się obecnie kolejne obostrzenia wskazane w Rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 13 marca 2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu zagrożenia epidemicznego, które stanowi m. in., że:

- W okresie od dnia 14 marca 2020r. do odwołania na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej ogłasza się stan zagrożenia epidemicznego w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2,
- osoba przekraczająca granicę państwową, w celu udania się do swojego miejsca zamieszkania lub pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, jest obowiązana, oprócz podania danych adresowych i kontaktowych, do odbycia, po przekroczeniu granicy państwowej, obowiązkowej kwarantanny, o której mowa w przepisach wydanych na podstawie art.34ust.5 ustawy z dnia 5 grudnia 2008r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi, trwającą 14 dni licząc od dnia następującego po przekroczeniu tej granicy – należy więc liczyć się z **obowiązkiem odbycia przez pracownika 14- dniowej kwarantanny**. Obowiązku, o którym mowa powyżej, nie stosuje się w przypadku przekraczania granicy Rzeczypospolitej Polskiej w ramach wykonywania czynności zawodowych w państwie sąsiadującym przez osobę wykonującą czynności zawodowe w tym państwie, w tym będącą kierowcą obsługującym pojazd samochodowy w transporcie drogowym.

Według informacji rządowych, obowiązkowa kwarantanna nie obowiązuje zawodowych kierowców transportu towarowego i osobowego wykonujących swoje obowiązki

Czy jeśli obroty spadły i pracodawca przewiduje, że w związku z epidemią sytuacja firmy pogorszy się, można zwolnić pracowników w szczególnym trybie?

Na dzień 16 marca 2020 r. nie zostały wprowadzone żadne przepisy szczególne związane z wypowiedaniem umów o pracę, czy zwolnieniami grupowymi, związane z epidemią koronawirusa. Obowiązują zatem wszystkie dotychczasowe zasady dotyczące wypowiedzenia umów o pracę, takie jak obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia w przypadku umów na czas nieokreślony, obowiązki informacyjne w wypowiedzeniu itp. Podobnie jest ze zwolnieniami grupowymi – tutaj obowiązują dotychczasowe przepisy.

Jeśli epidemia spowoduje spadek obrotów i konieczność likwidacji stanowisk oraz związane z tym wypowiedzenie stosunku pracy pracownikowi, to taką przyczynę należy wpisać w treści uzasadnienia wypowiedzenia.

Należy zatem pamiętać, że epidemię (i związany z tym spadek obrotów) należy potraktować jako przyczynę niedotyczącą pracowników w rozumieniu przepisów o zwolnieniach grupowych. Jeśli zatem pracodawca spełnia wymogi objęcia go ustawą o zwolnieniach grupowych (tj. wymóg

zatrudniania co najmniej 20 pracowników) to wypowiedzenie umowy z przyczyny mającej źródło w epidemii (np. związanej ze spadkiem obrotów) kreuje u pracodawcy obowiązek wypłaty odprawy, jak również zastosowania procedury dot. zwolnień grupowych albo tzw. zwolnień indywidualnych.

Należy też pamiętać, że nadal obowiązują wszystkie przepisy dot. ochrony przeciwko wypowiedzeniom: **stan kwarantanny spowodowany epidemią jest zrównany ze stanem choroby, a zatem obowiązuje w tym zakresie zakaz wypowiedzania umowy o pracę.**

Warto również podkreślić, iż w czasie epidemii pracodawca ma szczególne obowiązki w zakresie bhp (np. dostarczania środków czystości) – zaniedbania w tym zakresie mogą uzasadniać złożenie przez pracownika oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez okresu wypowiedzenia z powodu naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków.

Z kolei w przypadku naruszenia przez pracowników zasad bhp skutkować może ono odpowiedzialnością dyscyplinarną albo – w skrajnych przypadkach - wypowiedzeniem dyscyplinarnym (w zależności od tego, na czym polega przewinienie - zatajenie objęcia kwarantanną, zatajenie okoliczności, iż przebywało się w strefie, w której występuje COVID-19 pomimo zapytań pracodawcy w tym zakresie etc).

Czy pracodawca może odroczyć termin zapłaty wynagrodzenia, jeśli nie otrzymuje płatności od kontrahentów albo jego obroty drastycznie spadły?

Stan epidemii, jak również przepisy wydane w związku z nią, nie wprowadziły żadnych zmian w zakresie ochrony wynagrodzenia pracownika. Nadal zatem obowiązują zasady określone w rozdziale II działu trzeciego kodeksu pracy:

- pracownikowi należy wypłacać wynagrodzenie w określonych terminach (uchybień w tym zakresie mogą być uznane za naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę – **przypomnieć należy, że brak środków finansowych, wynikających ze spadku obrotu, nie stanowi co do zasady usprawiedliwienia dla niewypłacania wynagrodzenia pracownikowi)**
- obowiązuje zakaz potrąceń poza sytuacjami wskazanymi w art. 87 k.p.;
- pracodawca ma obowiązek wypłacać wynagrodzenie chorobowe (także w sytuacji kwarantanny), wynagrodzenia urlopowego itp.;
- pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas niezawinionego przestoju (jak zostało opisane powyżej), jak również wówczas, gdy był w gotowości do świadczenia pracy, a także jeśli zostanie odsunięty od świadczenia z pracy z powodu ujawnionego pogorszenia stanu zdrowia na podstawie art. 207 § 2 k.p.

- **pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w przypadku wydania polecenia pracy zdalnej na podstawie tzw. specustawy ds. COVID-19, na zasadach dotychczasowych – niedopuszczalna jest zmiana wynagrodzenia z tego powodu.**

Jakie są obowiązki pracodawcy za zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy?

Na wstępie należy zaznaczyć, że co do zasady obowiązują w zakresie prawa pracy te same podstawowe reguły, jak dotychczas – ustawa o zwalczaniu COVID-19 nie wprowadziła żadnych osobnych przepisów – rolą pracodawcy jest zatem dostosowanie, we współpracy ze służbami bhp, środków ochrony swoich pracowników do zagrożeń związanych z epidemią wirusa.

Na podstawie art. 207 part. 1 i 2 k.p. pracodawca winien zapewnić pracownikom adekwatne środki czystości, mające na celu redukcję ryzyka rozszerzenia się wirusa, np. mydła antybakteryjne, rękawiczki jednorazowe, dozowniki środków dezynfekujących, termometry do profilaktycznego mierzenia temperatury. Pracodawca ma również obowiązek zabezpieczyć miejsce świadczenia pracy (wprowadzić folie ochronne, wygradzenia, barierki itp.). W przypadku pracowników, którzy mają styczność z osobami, które mogą być potencjalnymi nośnikami choroby, poza zapewnieniem środków ochrony (żelów, rękawiczek, barier itp.) należy rozważyć, czy nie należałoby zaktualizować oceny ryzyka zawodowego w tym zakresie (np. pod kątem pracy w warunkach niebezpiecznych).

Ze względów podatkowych niezbędne jest zadbanie, by koszty ponoszone w związku z ww. środkami miały uzasadnienie w wytycznych służb sanitarnych, WHO itp. – w przeciwnym wypadku wydatki na takie środki mogą nie zostać uznane za koszty podatkowe.

Jeśli istnieją wątpliwości co do stanu zdrowia pracownika (przy czym przez to należy rozumieć widoczny zły stan zdrowotny, gorączkę itp. nie zaś np. sam fakt powrotu z kraju objętego działaniami COVID-19), to pracodawca ma obowiązek odsunąć go od pracy na podstawie art. 207 par. 2 k.p. Jeśli stan zdrowia uzasadnia podejrzenie, że zmiana ta wpływa na ważność badań lekarskich, to można skierować takiego pracownika na dodatkowe badania okresowe.

Zaznaczyć należy, że odsuwanie od pracy oraz kierowanie na badania okresowe w takim przypadku może być źródłem potencjalnego sporu – tutaj możliwy jest zarzut dyskryminacji albo mobbingu, tak samo bezpodstawnie niedopuszczenie do pracy.

Podatki

Część przedsiębiorców stanęła przed problemem braku środków na uregulowanie zobowiązań publicznoprawnych (w szczególności z uwagi na spadek obrotów oraz zatory płatnicze). W tej sekcji opracowania wyjaśniamy z jakich środków można skorzystać na tę chwilę.

Terminy sprawozdawczości finansowej i podatkowej

Na chwilę obecną, pomimo apeli doradców podatkowych i księgowych, rząd nie zdecydował się na odroczenie terminów sporządzenia sprawozdań finansowych i złożenia deklaracji podatkowych CIT i PIT za 2019 r. Przedstawiany przez rząd „pakiet pomocowy” takich rozwiązań nie przewiduje, należy więc zakładać, że terminy te nie ulegną zmianie.

Na gruncie obowiązków sprawozdawczych propozycja „pakietu pomocowego” obejmuje odroczenie terminu wprowadzenia nowego JPK z 1 kwietnia 2020 r. na 1 lipca 2020 r. oraz analogiczne (tzn. do 1 lipca 2020 r.) odroczenie obowiązku wpisania danych do Rejestru Beneficjentów Rzeczywistych.

Ułatwienia w rozliczeniach podatkowych

Na obecnym etapie znamy tylko zakres tego, co ma się według zapowiedzi znaleźć w „pakiecie pomocy” dla przedsiębiorców. Na tym polu rząd deklaruje:

- ułatwienia w split payment,
- wcześniejsze zwroty VAT,
- ułatwienia zawieszenia prowadzenia działalności gospodarczej,
- zaliczenia do kosztów podatkowych wydatków związanych z anulowaniem wycieczek w stosunku do branż dotkniętych skutkami kryzysu,
- zniesienie opłaty prolongacyjnej,

- zmiany schematu pomocy publicznej, rozszerzenia jej dla MŚP i dużych firm.
- odliczenia „wstecz” straty od dochodu (tj. straty z 2020 od dochodu za rok 2019)
- wsparcie gwarancyjne oraz dopłat do kredytów w Banku Gospodarstwa Krajowego,
- udzielanie pomocy w ramach pomocy de minimis, postulat zwiększenia gwarancji udzielanych przez BGK do 80% kwoty kredytu – tutaj prace legislacyjne są najbardziej zaawansowane, Minister podpisał już rozporządzenie, czekamy na jego publikację.
- dopłaty do oprocentowania kredytów - poprzez rozszerzenie zakresu funduszu kłęskowego o epidemię.

Szczegóły opisanych rozwiązań będzie można ocenić i zweryfikować dopiero po opublikowaniu projektów stosownych ustaw, a te nie zostały jeszcze przez rząd przedstawione.

Możliwości odroczenia lub umorzenia płatności podatków na gruncie aktualnie obowiązujących przepisów

Zgodnie z art. 67a Ordynacji podatkowej organ podatkowy na wniosek podatnika może:

- a) odroczyć termin płatności podatku lub rozłożyć zapłatę podatku na raty;
- b) odroczyć lub rozłożyć na raty zapłatę zaległości podatkowej wraz z odsetkami za zwłokę lub odsetki od nieuregulowanych w terminie zaliczek na podatek;
- c) umorzyć w całości lub w części zaległości podatkowe, odsetki za zwłokę lub opłatę prolongacyjną.

Podstawą do wydania takiej decyzji jest ważny interes podatnika lub interes publiczny.

Decyzja ma charakter uznaniowy, co oznacza, że w każdym kolejnym przypadku konieczne jest zważenie przez orzekającego urzędnika, czy rzeczywiście dany podatnik legitymuje się ważnym interesem, ewentualnie czy mamy do czynienia z ważnym interesem Państwa.

W przypadku przedsiębiorców dodatkowym warunkiem ograniczającym udzielanie którejkolwiek z opisanych ulg są obowiązujące ograniczenia w zakresie pomocy publicznej, które każdorazowo należy rozważyć. Ich modyfikację zakłada planowany „pakiet pomocowy”.

W przypadku decyzji pozytywnej w zakresie odroczenia terminu płatności lub rozłożenia na raty konieczne będzie uiszczenie opłaty prolongacyjnej równej obniżonej stawce odsetek za zwłokę, z tym, że planowany „pakiet pomocowy” sygnalizuje jej zniesienie.

Możliwości odroczenia lub umorzenia składek ZUS na gruncie aktualnie obowiązujących przepisów

Zgodnie z art. 28 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych i wydanym na jej podstawie rozporządzeniem ZUS może umorzyć należności z tytułu składek, jeżeli zobowiązany wykaże, że ze względu na stan majątkowy i sytuację rodzinną nie jest w stanie opłacić tych należności, ponieważ pociągnęłyby to zbyt ciężkie skutki dla zobowiązanego i jego rodziny. Okoliczności, które mogą być brane pod uwagę w świetle epidemii, to przykładowo następujące sytuacje:

- 1) gdy opłacenie należności z tytułu składek pozbawiłoby zobowiązanego i jego rodzinę możliwości zaspokojenia niezbędnych potrzeb życiowych;
- 2) poniesienia strat materialnych w wyniku klęski żywiołowej lub innego nadzwyczajnego zdarzenia powodujących, że opłacenie należności z tytułu składek mogłoby pozbawić zobowiązanego możliwości dalszego prowadzenia działalności.

Umorzenie nie jest dopuszczalne w odniesieniu do części składek finansowanych przez ubezpieczonych (pracowników, zleceniobiorców).

Art. 29 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych przewiduje możliwość zawarcia z ZUS umowy o odroczeniu terminu płatności składek lub rozłożeniu ich na raty. Zawarcie takiej umowy jest możliwe ze względów gospodarczych lub innych przyczyn zasługujących na uwzględnienie. Przy zawieraniu umowy ZUS uwzględnia możliwości płatnicze dłużnika oraz stan finansów ubezpieczeń społecznych. Od składek, które rozłożono na raty, nie nalicza się odsetek za zwłokę począwszy od następnego dnia po dniu wpływu wniosku o udzielenie tych ulg. Od takich składek uiszcza się natomiast opłatę prolongacyjną na takich samych zasadach jak w przypadku odroczenia terminu płatności podatków.

Analogicznie, jak w przypadku umorzeń i odroczenia terminu płatności lub rozłożenia na raty podatku, również decyzje ZUS w zakresie umorzenia i odroczenia terminu płatności lub rozłożenia na raty mają charakter uznaniowy. Kluczowe jest więc szczegółowe i rzetelne uzasadnienie wniosku oraz załączenie dokumentów potwierdzających realny wpływ epidemii na prowadzone przedsiębiorstwo.

Transport

Kiedy odpowiedzialność przewoźnika jest wyłączona?

Podstawowe zasady odpowiedzialności przewoźnika związane z towarem przyjętym do przewozu, są wspólne zarówno dla przewozu krajowego, objętego regulacją ustawy - prawo przewozowe, jak i dla przewozu międzynarodowego, objętego regulacją Konwencji CMR.

Przewoźnik odpowiada za utratę, ubytek lub uszkodzenie przesyłki w czasie pomiędzy jej przyjęciem do przewozu aż do jej wydania oraz za opóźnienie w dostawie bez względu na okoliczności, które to spowodowały. Przewoźnik może się jednak powołać na okoliczności wyłączające jego odpowiedzialność.

Przewóz międzynarodowy

Zgodnie z art. 17 ust. 2 Konwencji CMR, przewoźnik jest zwolniony od ww. odpowiedzialności, jeżeli zaginięcie, uszkodzenie, lub opóźnienie spowodowane zostało winą osoby uprawnionej, jej zleceniem nie wynikającym z winy przewoźnika, wadą własną towaru lub okolicznościami, których przewoźnik nie mógł uniknąć i których następstwom nie mógł zapobiec.

Przewoźnik może uwolnić się od odpowiedzialności w oparciu o ostatnią z wymienionych przesłanek, jeżeli udowodni, że zdarzenie powodujące szkodę, było jednocześnie niemożliwe do uniknięcia oraz przekraczające możliwości przewoźnika, aby te okoliczności przezwyciężyć.

Za taką okoliczność uznać należy np. nagłe zamknięcie dróg, czy przejść granicznych.

Co istotne, to na przewoźniku, zgodnie z przepisami Konwencji CMR, ciąży udowodnienie, że zaginięcie, uszkodzenie lub opóźnienie zostało spowodowane wyżej opisanymi okolicznościami.

Dlatego też to przewoźnik musi udowodnić, że nie mógł uniknąć opóźnienia spowodowanego zamknięciem dróg lub przejść granicznych, np. poprzez wybranie innej trasy.

Należy pamiętać, że niezależnie od okoliczności zwalniający przewoźnika od szkody, zgodnie z art. 30 ust. 3 Konwencji CMR, opóźnienie dostawy może stanowić podstawę do odszkodowania tylko wówczas, gdy pisemne zastrzeżenie zostało skierowane do przewoźnika w terminie 21 dni od dnia postawienia towaru do dyspozycji odbiorcy.

Przewóz krajowy

Zgodnie z art. 65 ust. 2 ustawy - prawo przewozowe, przewoźnik nie ponosi odpowiedzialności, jeżeli utrata, ubytek lub uszkodzenie albo opóźnienie w przewozie przesyłki powstały z przyczyn występujących po stronie nadawcy lub odbiorcy, niewywołanych winą przewoźnika, z właściwości towaru albo wskutek siły wyższej.

Należy jednak pamiętać, że analogicznie do regulacji wskazanej w Konwencji CMR, dowód, że szkoda lub przekroczenie terminu przewozu przesyłki powstało z powodu okoliczności wskazanych wyżej, ciąży na przewoźniku.

Niezależnie od przesłanek wskazanych w ustawie - prawo przewozowe, zgodnie z art. 14 ust. 1 specustawy dot. COVID-19, przewoźnik lotniczy, kolejowy lub drogowy nie ponosi odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną w związku z uzasadnionymi działaniami władz

publicznych mającymi na celu przeciwdziałanie COVID-10, w szczególności za brak możliwości przewozu.

Co zrobić, gdy przewoźnik zorientuje się, że nie jest w stanie wykonać przewozu po odebraniu przesyłki

Przewóz międzynarodowy

Zgodnie z art. 14 Konwencji CMR, w przypadku niemożności wykonania umowy przewozu na warunkach podanych w liście przewozowym przewoźnik zobowiązany jest niezwłocznie zwrócić się o instrukcje do osoby uprawnionej do rozporządzania przesyłką.

Konwencja nie przewiduje, by osoba uprawniona mogła takie instrukcje przekazać z góry, stąd przewoźnik w każdym przypadku winien zawiadomić o niemożności wykonania przewozu oraz zażądać instrukcji w momencie wystąpienia okoliczności, które nie pozwalają na wykonanie umowy przewozu.

Jeśli zatem przewoźnik nie jest w stanie wykonać przewozu, a towar jest już w jego posiadaniu, ma obowiązek niezwłocznie zwrócić się do nadawcy o instrukcje. Jeśli instrukcje są wydawane ustnie, należy sporządzić notatkę służbową z ich uzyskania.

Instrukcja powinna spełniać warunki opisane w art. 12 ust. 5 lit b Konwencji, a więc jej wykonanie powinno być możliwe w chwili dotarcia instrukcji do adresata i nie powinno przeszkadzać normalnej eksploatacji przedsiębiorstwa przewoźnika ani przynosić szkody nadawcom lub odbiorcom innych przesyłek.

Jeśli powstanie sytuacja, że zwrócenie się o instrukcje nie jest możliwe, albo pomimo wystąpienia o nie, instrukcje nie zostały przekazane przewoźnikowi, przewoźnik powinien podjąć takie środki, jakie wydają mu się najlepsze w interesie osoby uprawnionej do rozporządzania towarem. (np. przeładunek towaru).

Zgodnie z art. 16 ust. 1 Konwencji CMR, przewoźnik ma prawo do zwrotu kosztów spowodowanych zażądaniem przez niego instrukcji lub ich wykonaniem, o ile koszty te nie wynikły z jego winy.

Przewóz krajowy

W odniesieniu do przewozów krajowych, przeszkodą w przewozie jest każde zdarzenie, które uniemożliwia realizację umowy przewozu zgodnie z jej pierwotnymi warunkami, w tym wydanie przesyłki odbiorcy w miejscu przeznaczenia. Zgodnie z literaturą przedmiotu, dotyczy to również takich sytuacji, gdy niemożliwe jest dotrzymanie terminu przewozu, trasy przewozu czy dojazdu do miejsca przeznaczenia. Takie okoliczności mogą pojawić się m. in. w związku z działaniami organów państw przeciwko rozprzestrzenianiu się COVID-19.

Polskie prawo przewozowe w art. 55 ust. 1 przewiduje, iż nadawca może w liście przewozowym zamieścić wskazówki co do postępowania z przesyłką na wypadek przeszkody w przewozie powodującej niemożność wykonania umowy zgodnie z warunkami określonymi w liście przewozowym lub przeszkody w wydaniu powodującej niemożność wydania przesyłki w miejscu przeznaczenia odbiorcy określonego w liście przewozowym.

Ważne, że dla swej skuteczności instrukcje powinny być zawarte w treści listu przewozowego – niewystarczające jest ich zamieszczenie np. w zleceniu transportowym.

W sytuacji braku odpowiednich instrukcji w liście CMR, podstawowym obowiązkiem przewoźnika jest niezwłoczne zwrócenie się o wskazówki do nadawcy – czyli podmiotu, który zlecił mu przewóz, a nie koniecznie tego, który dokonywał załadunku.

Jeśli wystąpienie przeszkody nie było zawinione przez przewoźnika, przewoźnik ma prawo do zwrotu kosztów poniesionych przy realizacji instrukcji nadawcy, w szczególności do zwiększenia przewoźnego jeśli zwiększyła się trasa przejazdu. Nadto zwiększa się termin, w którym dostawa powinna zostać dokonana odpowiednio do zwiększenia trasy przewozu.

Gdyby jednak nie udało się uzyskać instrukcji, przewoźnik zobowiązany jest do dokonania likwidacji przesyłki.

Co zrobić, gdy odbiorca odmawia przyjęcia przesyłki z uwagi na obawy co do przesyłki

Pojawia się informacje o tym, że czasami odbiorcy odmawiają odbioru towaru z uwagi na obawy co do możliwości zarażenia się COVID-19 po kontakcie osoby z opakowaniem towaru, pomimo tego, iż sam towar został przewieziony prawidłowo i nie jest uszkodzony.

Działania, które mogą zostać podjęte w takiej sytuacji na gruncie ustawy - prawo przewozowe, zostały opisane powyżej, gdyż taka odmowa odbioru stanowi według polskiego prawa przeszkodę w przewozie.

Inaczej niż w polskim prawie przewozowym Konwencja CMR traktuje osobno niemożliwość wykonania przewozu i niemożność wydania towaru odbiorcy określone w liście przewozowym. Ten ostatni przypadek uregulowany jest odrębnie w art. 15 Konwencji.

W myśl tego przepisu, jeśli po przybyciu towaru do miejsca przeznaczenia pojawią się przeszkody w jego wydaniu, przewoźnik powinien zażądać instrukcji od nadawcy.

Dodatkowo wskazano, iż jeśli odbiorca odmawia przyjęcia towaru, nadawca ma prawo rozporządzać nim bez obowiązku przedstawienia pierwszego egzemplarza listu przewozowego.

Art. 15 ust. 2 Konwencji przyznaje odbiorcy prawo do zmiany swojego stanowiska w zakresie odbioru towaru – dopóki przewoźnik nie otrzyma przeciwnych instrukcji od nadawcy, odbiorca może domagać się wydania towaru, nawet jeśli wcześniej odmówił jego przyjęcia.

Zgodnie z art. 16 ust. 2 Konwencji w przypadku niemożliwości wykonania umowy przewozu na pierwotnie ustalonych warunkach lub przeszkody w jego wydaniu po przybyciu towaru do miejsca przeznaczenia przewoźnik może bezzwłocznie wyładować towar na rachunek osoby uprawnionej. W takim wypadku przewóz uważa się za zakończony. Dość powszechnie przyjmuje się, iż co do zasady jeśli szczególne okoliczności nie przemawiają za odmiennym postępowaniem, wyładunek towaru może nastąpić dopiero przy braku instrukcji ze strony osoby uprawnionej i braku możliwości zapewnienia alternatywnego sposobu przewozu.

Po wyładunku przewoźnik zobowiązany jest do dozoru towaru, może jednak powierzyć go innej osobie i w takim zakresie odpowiada za winę w wyborze. Koszty przechowywania towaru powinny być pokryte przez osobę uprawnioną i doliczane są do ciężarów obciążających przesyłkę.

W myśl art. 16 ust. 3 Konwencji przewoźnik uprawniony jest do sprzedaży towaru. Tu również należy poczynić wcześniejsze zastrzeżenie, iż taka opcja może być co do zasady rozważana wyłącznie w przypadku, gdy przewoźnik nie ma możliwości zapewnienia alternatywnego sposobu dostarczenia towaru.

Specustawa

Większość z Państwa zapewne wie z doniesień medialnych o wprowadzeniu szczególnych przepisów związanych z epidemią koronawirusa. Niżej wyjaśniamy jakie kwestie uregulowano w tzw. specustawie.

Uprawnienia władz w stosunku do przedsiębiorców

Ceny sztywne: na część produktów leczniczych, wyrobów medycznych i środków spożywczych specjalnego przeznaczenia żywieniowego Minister Zdrowia rozporządzeniem ustali ceny sztywne.

Możliwości wydawania poleceń przedsiębiorcom

Prezes Rady Ministrów, na wniosek wojewody, może, w związku z przeciwdziałaniem *COVID-19*, wydawać polecenia obowiązujące przedsiębiorców oraz inne osoby prawne i jednostki organizacyjne. Polecenia będą wydawane w drodze decyzji administracyjnej i będą podlegać natychmiastowemu wykonaniu z chwilą ich doręczenia lub ogłoszenia oraz nie wymagają uzasadnienia. Polecenia mogą być wydawane także ustnie, telefonicznie oraz za pomocą środków komunikacji elektronicznej. Ustawa nie określa katalogu spraw, w których polecenia mogą być wydawane, wykluczone jest tylko stosowanie procedury do rozstrzygnięcia co do istoty sprawy załatwianej w drodze decyzji administracyjnej, a także do czynności operacyjno-rozpoznawczych, dochodzeniowo-śledczych oraz czynności z zakresu ścigania wykroczeń. Należy przyjąć, że działania objęte poleceniami muszą dotyczyć działań związanych z przeciwdziałaniem *COVID-19*.

Z przedsiębiorcą zawierana jest przez wojewodę umowa a wykonanie zadań jest finansowane z budżetu państwa, poza pracami przygotowawczymi o charakterze planistycznymi, które finansuje przedsiębiorstwa. Odmowa zawarcia umowy przez przedsiębiorcę skutkuje tym, że ma on obowiązek wykonywania zadań na podstawie decyzji.

Możliwość wydawania przez Głównego Inspektora Sanitarnego i wojewódzkich inspektorów sanitarnych decyzji w trybie nadzwyczajnym skierowanych do przedsiębiorców w okresie obowiązywania min. stanu zagrożenia epidemiologicznego: wymienione organy mogą wydawać decyzje nakładające wielorakie obowiązki związane ze zwalczaniem epidemii (min. nakaz podjęcia działań zapobiegawczych lub kontrolnych, dystrybucji produktów leczniczych, środków ochrony indywidualnej, nakaz współdziałania z organami, zalecenia i wytyczne). Takie decyzje są natychmiast wykonalne z chwilą doręczenia lub ogłoszenia, nie wymagają uzasadnienia, w nagłych przypadkach mogą być wydawane ustnie (i potwierdzone na piśmie), odwołanie od nich można wnieść w terminie 2 dni roboczych od dnia doręczenia (lub pisemnego potwierdzenia decyzji ustnej).

Możliwość wprowadzania ograniczeń przez Radę Ministrów: W przypadku wystąpienia stanu zagrożenia epidemiologicznego, Rada Ministrów może w drodze rozporządzenia wprowadzić min.:

- czasowe ograniczenie określonego sposobu przemieszczania się;
- czasowe ograniczenie lub zakaz obrotu i używania określonych przedmiotów lub produktów spożywczych;
- czasowe ograniczenie funkcjonowania określonych instytucji lub zakładów pracy;
- obowiązek wykonania określonych zabiegów sanitarnych, jeżeli wykonanie ich wiąże się z funkcjonowaniem określonych obiektów produkcyjnych, usługowych, handlowych lub innych obiektów;
- nakaz udostępnienia nieruchomości, lokali, terenów i dostarczenia środków transportu do działań przeciwepidemicznych przewidzianych planami przeciwepidemicznymi;
- czasowe ograniczenie określonych zakresów działalności przedsiębiorców;
- czasową reglamentację zaopatrzenia w określonego rodzaju artykuły;
- czasowe ograniczenie korzystania z lokali lub terenów oraz obowiązek ich zabezpieczenia;
- nakaz ewakuacji w ustalonym czasie z określonych miejsc, terenów i obiektów;
- nakaz lub zakaz przebywania w określonych miejscach i obiektach oraz na określonych obszarach;
- zakaz opuszczania strefy zero przez osoby chore i podejrzane o zachorowanie;
- nakaz określonego sposobu przemieszczania się.

Zmiany zasad działania przedsiębiorców.

Możliwość pracy zdalnej: ustawa przewiduje możliwość zlecenia pracownikom na czas oznaczony pracy zdalnej.

Dodatkowy zasiłek opiekuńczy: w przypadku zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły do których uczęszcza dziecko, z powodu COVID-19, ubezpieczonemu zwolnionemu od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem do

ukończenia 8 roku życia przysługuje dodatkowy zasiłek opiekuńczy za okres nie dłuższy niż 14 dni. Zasiłek przyznawany jest w trybie i na zasadach określonych w ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby lub macierzyństwa. Okresu pobierania tego zasiłku nie wlicza się do maksymalnego dopuszczalnego okresu pobierania zasiłku opiekuńczego nad zdrowym dzieckiem do ukończenia 8 roku życia lub chorym do ukończenia 14 roku życia.

Ułatwienia na gruncie zamówień publicznych: Do zamówień, których przedmiotem są towary lub usługi niezbędne do przeciwdziałania *COVID-19*, nie stosuje się przepisów ustawy zamówienia Prawo zamówień publicznych, jeżeli zachodzi wysokie prawdopodobieństwo szybkiego i niekontrolowanego rozprzestrzeniania się choroby lub jeżeli wymaga tego ochrona zdrowia publicznego.

Budowa i przebudowa obiektów w związku z przeciwdziałaniem *COVID-19*: do takich inwestycji nie będzie się stosować ustaw: Prawo budowlane, o planowaniu i zagospodarowaniu przestrzennym, o ochronie zabytków i opiece nad zabytkami a w określonych przypadkach także przepisów wydanych na podstawie art. 22 ust. 3, 4 i 4a ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej.

Przedsiębiorcy turystyczni: W przypadku gdy w bezpośrednim związku z epidemią *COVID-19* podróżny odstąpi od umowy lub organizator turystyki ją rozwiąże zgodnie z art. 47 ust. 4 lub 5 ustawy o imprezach turystycznych i powiązanych usługach turystycznych, przedsiębiorcy turystycznemu przysługuje zwrot wpłat przekazanych na Turystyczny Fundusz Gwarancyjny oraz Ubezpieczeniowy Fundusz Gwarancyjny.

Obiekty hotelarskie i inne obiekty, w których świadczone są usługi hotelarskie: w przypadku, gdy w obiekcie świadczone są usługi bez uprzedniego zgłoszenia do właściwej ewidencji prowadzonej przez marszałka województwa lub odpowiednio wójta, burmistrza lub prezydenta miasta, uznaje się, że obiekt nie spełnia wymagań sanitarnych.

Kwestie odpowiedzialności przedsiębiorców w przypadku braku możliwości wykonania zobowiązań z powodu zaistniałej sytuacji.

Co do zasady ustawa nie reguluje tego typu kwestii. Jedyny tego typu zapis odnosi się do zarządzających lotniskiem, zarządzających dworcem kolejowym, przewoźników lotniczych, kolejowych lub drogowych. Te podmioty nie ponoszą odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną w związku z uzasadnionymi działaniami władz publicznych mającymi na celu przeciwdziałanie *COVID-19*, w szczególności za brak możliwości przewozu. Z punktu widzenia przewoźników, dopóki transport nie zostanie wstrzymany lub pracownicy nie zostaną objęci kwarantanną,

powołanie się na tego typu zapisy będzie utrudnione. Samo wyhamowanie gospodarki, czy zaburzenia łańcucha dostaw nie będą spełniać warunku skorzystania z regulacji.

Odpowiedzialność Skarbu Państwa za szkody

Ani specustawa, ani żaden z obowiązujących przepisów nie przewiduje odpowiedzialności Skarbu Państwa za szkody powstałe po stronie przedsiębiorców wskutek działań podejmowanych przez Państwo w celu zwalczania stanu zagrożenia epidemiologicznego.

Raport opracował zespół prawników JUDEK. RADCY PRAWNI SP.J. w składzie: radca prawny Paweł Judek, radca prawny Marta Karolczak-Judek, radca prawny Izabela Górska – Machyńska, radca prawny Damian Duczmał, adwokat Paulina Robaszkiewicz, radca prawny Katarzyna Binek, aplikant radcowski Arkadiusz Bilicki.

Raport został opracowany według stanu prawnego na dzień 16 marca 2020 r.

Zapoznanie się z niniejszym raportem może mieć charakter poglądowy, jednakże nie może zastąpić porady prawnej w indywidualnej sprawie.

W okresie epidemii zespół Kancelarii jest dla Państwa dostępny w pełnym składzie, dotychczasowych godzinach pracy, w formule pracy zdalnej.

Połączenia z telefonem stacjonarnym + 48 61 855 2279 przekierowywane są na telefon komórkowy.

JUDEK
RADCY PRAWNI

JUDEK. Radcy prawni. Sp.j
ul. Czartoria 1/16
61-102 Poznań

tel. + 48 61 8552279
sekretariat@judek.com.pl