

PORADNIK

COVID-19

SKUTKI PRAWNE DLA PRZEDSIĘBIORCÓW I PRACOWNIKÓW UPRAWNIENIA KONSUMENTÓW

Poniżej przedstawiamy wyjaśnienie najważniejszych zagadnień prawnych związanych z aktualną sytuacją, wywołaną pandemią COVID-19. Obejmują one kwestie szczególnie istotne dla pracodawców i pracowników, przedsiębiorców oraz konsumentów. W razie ewentualnych pytań zachęcamy do kontaktu z Kancelarią, chętnie udzielimy odpowiedzi na pytania.

Marzec 2020 r.

SPIS TREŚCI

SPRAWY PRACOWNICZE2

Co może zrobić pracodawca w celu zapewnienia bezpieczeństwa pracowników wobec stanu zagrożenia epidemicznego? 2

Czy pracodawca może skierować pracownika na urlop? 2

Czy pracodawca jest zobowiązany do udzielenia pracownikowi urlopu z uwagi na COVID-19? 3

Pracownik na kwarantannie – jakie otrzyma wynagrodzenie i czy może wykonywać pracę? 3

Czy pracownik może nie stawić się do pracy lub opuścić miejsce pracy z obawy przed zarażeniem? 3

Zamknięcie zakładu pracy lub ograniczenie jego działalności – czy pracownik otrzyma wynagrodzenie? 4

Konieczność opieki nad dzieckiem – jakie możliwości ma pracownik? 5

Zakaz zgromadzeń powyżej 50 osób. Czy obejmuje również przedsiębiorców? 7

PRZEDSIĘBIORCY8

Jaki wpływ na wykonywanie zobowiązań umownych może mieć stan zagrożenia epidemicznego? 8

Paraliż działalności – z jakich środków może skorzystać przedsiębiorca? 9

Galerie handlowe – jakie placówki mogą być czynne? 9

Kogo nie dotyczy obowiązkowa kwarantanna po powrocie do Polski? 10

KONSUMENTY11

Odwołanie wycieczki zorganizowanej przez biuro podróży lub rezygnacja z wycieczki – czy biuro będzie zobowiązane do zwrotu wpłaconych środków? 11

Odwołanie lotu, zakwaterowania i innych rezerwacji – czy mogą liczyć na zwrot kosztów lub wpłaconych zaliczek/zadatków 12

SPRAWY PRACOWNICZE

Co może zrobić pracodawca w celu zapewnienia bezpieczeństwa pracowników wobec stanu zagrożenia epidemicznego?

Przepisy kodeksu pracy nakładają na pracodawcę **obowiązek dbania o zachowanie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy**. Zaniedbanie pracodawcy w tym zakresie może zostać potraktowane jako **wykroczenie zagrożone karą grzywny od 1000 zł do 30 000 zł**. Przepisy kodeksu pracy nie regulują wprost, jakie środki pracodawca może lub powinien podjąć wobec stanu zagrożenia epidemicznego, ale zasadniczo wyróżnić można następujące przykłady:

- 1) **praca zdalna** – jeżeli pozwala na to charakter pracy, pracodawca może skierować pracownika do wykonywania pracy w formie zdalnej. Do pracy zdalnej w szczególności powinni być kierowani pracownicy, którzy wracają z rejonów wysokiego zagrożenia zarażeniem. Przypominamy, że specustawa o koronawirusie umożliwia pracodawcy skierowanie pracownika do pracy zdalnej bez jego zgody. Skierowanie ma charakter polecenia służbowego, nie wymaga szczególnej formy, a dla swojej ważności powinno zawierać wskazanie okresu oraz miejsca wykonywania pracy. Warto, aby zawierało również opis sposobu potwierdzania obecności w pracy, rejestrowania czasu pracy, przekazywania wyników pracy oraz zobowiązanie do zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa lub zawodowej. Istotne są tu również zagadnienia bhp w miejscu wykonywania pracy, czego jednakże specustawa nie reguluje, wobec czego rekomendowane jest stosowanie zasad analogicznych do telepracy.
- 2) **działania profilaktyczne na terenie zakładu pracy** – pracodawca powinien wprowadzić procedury zwiększające utrzymanie higienicznych warunków w zakładzie pracy, na przykład poprzez udostępnianie pracownikom lub osobom wchodzącym na teren zakładu pracy środków do dezynfekcji lub masek przeciwwirusowych, przeprowadzenie kampanii informacyjnej w zakresie higieny oraz skutecznego zwalczania zagrożenia.
- 3) **badania pracownika w zakresie zdolności do wykonywania pracy** – przepisy nie zezwalają na takie rozwiązanie wprost, jednakże w naszej ocenie jest ono rekomendowane jako rozsądne i życiowe w przypadku powzięcia przez pracodawcę wiadomości o tym, że pracownik wykazuje objawy choroby. W takim przypadku pracodawca powinien odmówić dopuszczenia pracownika do wykonywania pracy i skierować go na badania okresowe pod kątem zdolności do pracy.
- 4) **ograniczenie liczby pracowników znajdujących się na terenie zakładu pracy jednocześnie** – rekomendowane jest działanie pracodawcy, polegające na ograniczeniu liczby pracowników, którzy jednocześnie znajdowaliby się w zakładzie pracy. Działanie to powinno być odpowiednie do wielkości zakładu, warunków technicznych i sanitarnych, a może polegać na przykład na wprowadzeniu pracy zmianowej.

Zachęcamy do śledzenia zaleceń wydawanych przez władze w powyższym zakresie i do zapoznania się z wytycznymi PIP dla pracodawców w zakresie epidemii koronawirusa.

Wytyczne w zakresie szczególnych środków ostrożności w zakładach pracy znajdują się również na stronie Ministerstwa Rozwoju.

Czy pracodawca może skierować pracownika na urlop?

Kodeks pracy **nie przewiduje możliwości przymusowego kierowania pracowników na urlop**, niezależnie czy jest to urlop płatny czy też bezpłatny. Wyjątkiem jest sytuacja, kiedy pracodawca decyduje się na rozwiązanie umowy o pracę zawartej z pracownikiem i kieruje go na urlop w okresie wypowiedzenia.

Uważamy natomiast, że w obecnej sytuacji pracodawca może samodzielnie zdecydować o terminie skorzystania przez pracownika z urlopu zaległego, który powinien być wykorzystany do końca września roku następującego po roku, za który urlop przysługiwał. Możliwe jest jednakże skuteczne zakwestionowanie jednostronnego wyznaczenia przez pracodawcę terminu wykorzystania urlopu zaległego, w szczególności gdy jego termin zostałby wyznaczony na kilka miesięcy przed terminem ustawowym.

Czy pracodawca jest zobowiązany do udzielenia pracownikowi urlopu z uwagi na COVID-19?

Pracodawca **nie ma obowiązku zaakceptowania wniosku urlopowego pracownika**. Wyjątkiem jest urlop na żądanie, którego wymiar wynosi 4 dni i jest udzielany w ramach rocznej puli urlopu przysługującego pracownikowi. Pracownik powinien zgłosić chęć skorzystania z urlopu na żądanie jeszcze przed rozpoczęciem pracy danego dnia. Pracodawca ma jednak prawo odmówić udzielenia urlopu na żądanie w przypadku wcześniej nieprzewidzianej, ważnej sytuacji lub gdy zagrożone jest dobro bądź mienie zakładu pracy. Dlatego też jeśli pracodawca nie wyrazi wyraźnej zgody na skorzystanie z urlopu na żądanie, pracownik powinien się stawić do pracy.

Pracownik na kwarantannie – jakie otrzyma wynagrodzenie i czy może wykonywać pracę?

W okresie kwarantanny, o ile jest to technicznie możliwe i nie sprzeciwia się temu stan zdrowia pracownika, pracownik może wykonywać pracę z miejsca, gdzie przebywa. W takim przypadku pracownikowi przysługuje normalne wynagrodzenie. Jeśli pracownik nie może wykonywać pracy podczas odosobnienia w czasie **kwarantanny ustawowej** otrzyma on takie samo wynagrodzenie jak w przypadku choroby (**80 % wynagrodzenia za pracę**), nawet jeśli podczas jej trwania choroba się nie ujawni. Nieobecność taka jest traktowana jako okres niezdolności do pracy. Przez pierwsze 33 dni odosobnienia lub 14 dni w przypadku pracownika, który ukończył 50. rok życia, wynagrodzenie wypłaca pracodawca, natomiast odpowiednio 34 i 15 dnia zwolnienia, o ile pracownik jest nadal niezdolny do pracy, obowiązek wypłaty przechodzi na Zakład Ubezpieczeń Społecznych. ZUS wypłaci zasiłek również zleceniobiorcy lub prowadzącemu działalność gospodarczą, o ile podlegają ubezpieczeniu chorobowemu.

W przypadku, gdy na kwarantannę pracownika skieruje pracodawca (np. w przypadku podejrzenia choroby), zobowiązując pracownika do świadczenia pracy w formie zdalnej lub zwalniając go z obowiązku świadczenia pracy, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie w pełnej wysokości.

Warto przy tym wskazać, że za naruszenie kwarantanny ustawowej może zostać nałożona grzywna w wysokości nawet do 5.000 zł, a w niektórych przypadkach zachowanie pracownika, które przyczynia się do szerzenia choroby może być traktowane jako przestępstwo z art. 161, a nawet 165 kodeksu karnego.

Czy pracownik może nie stawić się do pracy lub opuścić miejsce pracy z obawy przed zarażeniem?

Niestawiennictwo w pracy, w przypadku gdy nie istnieje okoliczność usprawiedliwiająca, może stanowić ciężkie naruszenie obowiązków pracownika, które może uprawniać pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, w trybie dyscyplinarnym. Sama okoliczność obawy przed zarażeniem, jeśli pracodawca wdrożył odpowiednie środki ochrony pracowników, a pracownik nie znajduje się w grupie ryzyka, **nie stanowi okoliczności usprawiedliwiającej nieobecność w pracy**.

Co do zasady pracownik nie może także, bez zgody lub wyraźnego polecenia pracodawcy, opuścić stanowiska pracy.

Pracownik ma jednak prawo powstrzymać się od wykonywania pracy w razie gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego. Jeżeli powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa zagrożenia pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego. Zagrożenie takie musi być jednak realne, a w przypadku wdrożenia przez pracodawcę odpowiednich środków ochrony wydaje się raczej małe.

W przypadku opuszczenia pracy bez usprawiedliwienia pracodawca jest uprawniony do zastosowania wobec pracownika kary porządkowej, w tym kary pieniężnej. W niektórych przypadkach takie zachowanie może stanowić również ciężkie naruszenie obowiązków pracownika, a w konsekwencji pracodawca będzie uprawniony do rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym.

Biorąc pod uwagę powyższe, sama okoliczność występowania pandemii nie jest w przeważającej większości przypadków okolicznością usprawiedliwiającą nieobecność w pracy czy opuszczenie miejsca pracy w jej trakcie.

Zamknięcie zakładu pracy lub ograniczenie jego działalności – czy pracownik otrzyma wynagrodzenie?

W przypadku gdy wykonywanie pracy jest niemożliwe z przyczyn dotyczących pracodawcy (w tym z powodu aktualnych wydarzeń związanych z zamknięciem niektórych zakładów pracy), pracownikowi należy się **wynagrodzenie przestojowe** w wysokości wynikającej z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną tj. wynagrodzenie zasadnicze określone w umowie i ewentualnie dodatek funkcyjny. Jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania, pracownikowi należy się 60% wynagrodzenia. Wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

Pracodawca może na czas przestoju powierzyć pracownikowi inną odpowiednią pracę, za której wykonanie przysługuje wynagrodzenie przewidziane za tę pracę, nie niższe jednak od wynagrodzenia przestojowego. W przypadku zatrudnienia na podstawie umowy zlecenia lub w ramach działalności gospodarczej, o tym, czy pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas przestoju decydują postanowienia umowy.

W skrajnych przypadkach może okazać się, że jedynym rozwiązaniem będzie obniżenie wynagrodzenia lub redukcja etatów. W celu obniżenia wynagrodzenia lub zmiany wymiaru pracy pracownika, pracodawca powinien zastosować wypowiedzenie zmieniające, ewentualnie wprowadzić stosowne zmiany na mocy porozumienia z pracownikiem. Jeśli pracodawca decyduje się na likwidację stanowiska pracy, powinien rozwiązać umowę o pracę w drodze wypowiedzenia lub porozumienia. Należy jednak pamiętać, że gdy pracodawca zatrudnia powyżej 20 pracowników, a przyczyną rozwiązania umowy jest wyłącznie okoliczność niezależna od pracownika, stosowana jest ustawa o zwolnieniach grupowych, a pracownikowi będzie przysługiwała odprawa. Przypominamy także o ograniczeniach

dotyczących wypowiedziania umów o pracę kobietom w ciąży czy pracownikom w trakcie urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego, a także osobom w wieku przedemerytalnym. Nie przestają one obowiązywać z uwagi na istnienie siły wyższej.

Konieczność opieki nad dzieckiem – jakie możliwości ma pracownik?

W przypadku konieczności sprawowania opieki nad dzieckiem z powodu jego choroby lub zamknięcia placówki opiekuńczej czy edukacyjnej, rodzicowi przysługuje prawo do zwolnienia z pracy. W zależności od ustaleń z pracodawcą, **może on w tym czasie wykonywać pracę w sposób zdalny i otrzymywać pełne wynagrodzenie** (co jest rozwiązaniem preferowanym i rozsądniejszym biorąc pod uwagę aktualne potrzeby rynku i wyważenie interesów pracodawców i pracowników), lub **nie wykonywać pracy i ubiegać się o zasiłek opiekuńczy w wysokości 80% wynagrodzenia**. Poniżej przedstawiamy szczegółowe informacje na temat zasad wypłacania i przyznawania zasiłku opiekuńczego.

„Standardowy” zasiłek opiekuńczy:

Zgodnie z przepisem art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2019 r. poz. 645 i 1590) **zasiłek opiekuńczy** przysługuje pracownikowi, który jest zwolniony od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad:

- 1) **dzieckiem w wieku do ukończenia 8 lat w przypadku:**
 - a) **nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły**, a także w przypadku choroby niani, z którą rodzice mają zawartą umowę uaktywniającą, lub dziennego opiekuna sprawujących opiekę nad dzieckiem,
 - b) porodu lub choroby małżonka pracownik lub rodzica dziecka, stale opiekujących się dzieckiem,
 - c) pobytu małżonka pracownika lub rodzica dziecka, stale opiekujących się dzieckiem, w szpitalu albo innym zakładzie leczniczym;
- zasiłek w tym przypadku przysługuje w wymiarze 60 dni;
- 2) **chorym dzieckiem w wieku do ukończenia 14 lat - zasiłek w tym przypadku przysługuje w wymiarze 60 dni;**
- 3) **chorym dzieckiem legitymującym się orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności albo orzeczeniem o niepełnosprawności łącznie ze wskazaniami określonymi w ustawie - zasiłek w tym przypadku przysługuje w wymiarze 30 dni;**
- 4) **dzieckiem legitymującym się orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności albo orzeczeniem o niepełnosprawności łącznie ze wskazaniami określonymi w ustawie w przypadku:**
 - a) porodu lub choroby małżonka ubezpieczonego lub rodzica dziecka, stale opiekujących się dzieckiem,
 - b) pobytu małżonka ubezpieczonego lub rodzica dziecka, stale opiekujących się dzieckiem, w szpitalu albo innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego;
- zasiłek w tym przypadku przysługuje w wymiarze 30 dni;
- 5) **innym chorym członkiem rodziny (z członków rodziny uważa się małżonka, rodziców, rodzica dziecka, ojczyma, macochę, teściów, dziadków, wnuki, rodzeństwo oraz dzieci w wieku powyżej 14 lat - jeżeli pozostają we wspólnym gospodarstwie domowym z**

pracownikiem w okresie sprawowania opieki) - **zasilek w tym przypadku przysługuje w wymiarze 14 dni;**

Zasilek opiekuńczy przysługuje łącznie na opiekę nad dziećmi i innymi członkami rodziny za okres nie dłuższy niż 60 dni w roku kalendarzowym. W przypadku gdy opieka jest sprawowana wyłącznie nad osobami, o których mowa w pkt 3), 4) i 5) powyżej, zasilek opiekuńczy przysługuje łącznie za okres nie dłuższy niż 30 dni w roku kalendarzowym.

Wyżej wskazane **limity** co do okresu pobierania zasiłku stosuje się **niezależnie od liczby osób uprawnionych do zasiłku opiekuńczego oraz bez względu na liczbę dzieci i innych członków rodziny wymagających opieki.**

Ze świadczenia może korzystać **tylko jeden rodzic w tym samym momencie**. Jeśli oboje rodzice dziecka pracują, to o zasilek opiekuńczy może wystąpić jedno z rodziców. Rodzice mogą też podzielić się opieką nad dzieckiem w ramach limitu

Zasilek opiekuńczy przysługuje, **gdy nie ma innych członków rodziny**, którzy mogą zapewnić opiekę. **Nie dotyczy to opieki nad chorym dzieckiem w wieku do lat 2.**

Zasilek opiekuńczy **nie przysługuje** za okres:

- 1) w którym pracownik ma prawo do wynagrodzenia na podstawie przepisów szczególnych,
- 2) w którym pracownik korzysta z urlopu bezpłatnego lub urlopu wychowawczego,
- 3) w którym pracownik jest tymczasowo aresztowany lub odbywa karę pozbawienia wolności,
- 4) przebywania na zwolnieniu lekarskim, w czasie którego pracownik pracował lub wykorzystywał to zwolnienie niezgodnie z jego celem, co zostało stwierdzone w czasie kontroli.

W celu usprawiedliwienia nieobecności z ww. powodów i uzyskania zasiłku, pracownik przedkłada pracodawcy następujące oświadczenia:

- 1) W przypadku nieobecności z powodu opieki nad dzieckiem - [Link](#)
- 2) W przypadku nieobecności z powodu opieki nad innym członkiem rodziny – [Link](#)

Dodatkowy zasilek w przypadku zamknięcia szkoły z powodu COVID-19

W przypadku zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły do których uczęszcza dziecko, z powodu COVID-19, pracownikowi zwolnionemu od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem **do lat 8** przysługuje dodatkowy **zasilek opiekuńczy za okres nie dłuższy niż 14 dni.**

Aby uzyskać zasilek opiekuńczy i usprawiedliwić nieobecność w pracy, **należy wypełnić przygotowane przez ZUS oświadczenie** (dostępne pod tym [linkiem](#)) i **dostarczyć je do pracodawcy.**

Zasilek opiekuńczy jest wypłacany **za każdy dzień sprawowania opieki.**

Ze świadczenia może korzystać **tylko jeden rodzic w tym samym momencie**. Jeśli oboje rodzice dziecka pracują, to o dodatkowy zasilek opiekuńczy może wystąpić jedno z rodziców. Rodzice mogą też podzielić się opieką nad dzieckiem w ramach limitu 14 dni.

Okresu wypłaty tego dodatkowego zasiłku opiekuńczego **nie wlicza się do ogólnego limitu 60 dni**, które przysługują na opiekę nad chorym dzieckiem do lat 14.

Zakaz zgromadzeń powyżej 50 osób. Czy obejmuje również przedsiębiorców?

Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Zdrowia w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu zagrożenia epidemicznego od dnia 14 marca 2020 r. zakazuje się organizowania zgromadzeń w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. – Prawo o zgromadzeniach **powyżej 50 osób**, wliczając organizatora i osoby działające w jego imieniu. Zgodnie z przywołanym wyżej przepisem *zgromadzeniem jest zgrupowanie 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*. Interpretacja przepisu według stanu na dzień opublikowania niniejszego opracowania jest taka, że zakaz **nie dotyczy przedsiębiorców zatrudniających powyżej 50 pracowników**.

Niemniej jednak pracodawca powinien w miarę możliwości wprowadzić środki zapewniające bezpieczeństwo pracowników, a jednym z takich środków jest ograniczenie liczby pracowników przebywających w zakładzie w tym samym czasie (m.in. poprzez wprowadzenie pracy zmianowej czy skierowanie pracowników do wykonywania pracy w sposób zdalny).

PRZEDSIĘBIORCY

Jaki wpływ na wykonywanie zobowiązań umownych może mieć stan zagrożenia epidemicznego?

W ostatnim czasie otrzymaliśmy wiele pytań dotyczących konsekwencji niewykonania lub nieterminowego wykonania umów przez przedsiębiorców z powodu stanu zagrożenia epidemicznego.

Odpowiedź na to pytanie nie jest uniwersalna i zależy przede wszystkim od postanowień danej umowy, w szczególności od uregulowanych w jej treści zasad odpowiedzialności stron oraz prawa właściwego, które ma do danego stosunku prawnego zastosowanie.

Pierwszym zagadnieniem, które należy wskazać, to **popularne ostatnio pojęcie siły wyższej**. W polskim porządku prawnym pojęcie to funkcjonuje, ale nie zostało zdefiniowane, więc co do zasady opiera się na regulacji umownej. Nie jest to jednakże mechanizm łatwy do stosowania, ponieważ musi być odpowiednio uregulowany w umowie. Przykładami siły wyższej są zjawiska katastrofalne wywoływane siłami natury, takie jak epidemie, okoliczności społeczne lub polityczne, do których zaliczyć można powszechną, państwową kwarantannę, oraz nadzwyczajne ograniczenia wprowadzane przez akty stanowienia lub stosowania prawa (przykładowo: decyzje lub rozporządzenia dotyczące zamknięcia granic państwowych, ograniczenie transportu, ograniczenia w handlu).

Zapisy dot. siły wyższej mają ten cel, że **w razie ziszczenia się przypadku siły wyższej pozwalają stronom umowy wyłączyć swoją odpowiedzialność**. Nie jest to jednakże działanie automatyczne, ponieważ konieczne jest każdorazowe odpowiednie wykazanie wpływu siły wyższej na zobowiązania stron.

Jeżeli umowa nie zawiera postanowień w tym zakresie, a prawem właściwym jest prawo polskie, do omawianego przypadku zastosowanie znajdzie art. 471 Kodeksu cywilnego, zgodnie z którym **dłużnik obowiązany jest do naprawienia szkody, chyba że niewykonanie umowy jest następstwem okoliczności, za które nie ponosi odpowiedzialności**. Jeśli w umowie nie postanowiono inaczej, nie można obciążyć karami umownymi lub obowiązkiem naprawienia szkody strony, która obowiązku nie wykonuje (lub opóźnia się z jego wykonaniem) z przyczyn od niej niezależnych (np. wstrzymania dostaw komponentów lub materiałów z uwagi na kwarantannę skutkującą zamknięciem przedsiębiorstwa dostawcy, zamknięciem granic). Od przedsiębiorców przepisy wymagają ponadto, aby omawiane przypadki przewidywali z należytą starannością, przy uwzględnieniu zawodowego charakteru ich działalności.

Co jednak w przypadku, jeśli jedno ze świadczeń z umowy zostało już wykonane? W tym zakresie zastosowanie znajdzie art. 495 Kodeksu cywilnego, zgodnie z którym 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 wypadku, gdy je już otrzymała, obowiązana jest do zwrotu według przepisów o bezpodstawnym wzbogaceniu. Jednocześnie jeżeli 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.

Powyższe oznacza, że w przypadku, **gdy jedna ze stron otrzymała już część wynagrodzenia, ale wykonanie usługi nie jest możliwe, strona ta powinna zwrócić wpłaconą część wynagrodzenia**. Natomiast w przypadku wykonania części lub całości usługi, strony powinny rozliczyć to, co zostało wykonane. **Nie ma więc co do zasady możliwości odmowy zapłaty, w przypadku wykonania zobowiązania umownego przez drugą stronę, z uwagi na brak płynności spowodowany epidemią.**

W konsekwencji zaistniałej siły wyższej może dojść do istotnej zmiany stosunków, o której mowa w przepisie art. 357¹ kodeksu cywilnego (tzw. klauzula rebus sic stantibus). Zgodnie z tym przepisem, *jeżeli z powodu nadzwyczajnej zmiany stosunków spełnienie świadczenia byłoby połączone z nadmiernymi trudnościami albo groziłoby jednej ze stron rażąca strata, czego strony nie przewidywały przy zawarciu umowy, sąd może po rozważeniu interesów stron, zgodnie z zasadami współżycia społecznego, oznaczyć sposób wykonania zobowiązania, wysokość świadczenia lub nawet orzec o rozwiązaniu umowy*. Nie wystarczy jednakże powołanie się na sam fakt epidemii, ale konieczne będzie wykazanie nadmiernych trudności w każdym przypadku odrębnie.

W przypadku stwierdzenia okoliczności omawianych w niniejszym punkcie, rekomendowane jest podjęcie już teraz odpowiednich działań. Z jednej strony może to być komunikowanie kontrahentowi wpływu okoliczności na wykonywanie umowy i podjęcie próby konsensualnego rozwiązania problemu np. w formie aneksu do umowy, a z drugiej – w razie braku porozumienia – gromadzenie na wszelki wypadek odpowiednich dowodów, które pozwolą podjąć działania po ustaniu opisywanych przeszkód (zarówno w zakresie dochodzenia roszczeń, jak i obroną przed nimi).

Paraliż działalności – z jakich środków może skorzystać przedsiębiorca?

Przedsiębiorca, którego płynności jest zagrożona w związku z epidemią koronawirusa, może skorzystać z następujących środków administracyjnoprawnych:

- 1) **zawieszenie działalności gospodarczej** - zawieszenie działalności może nastąpić na czas nieokreślony lub określony, lecz okres ten nie może być krótszy niż 30 dni i co do zasady powoduje wygaśnięcie obowiązku opłacania składek na ubezpieczenie społeczne oraz zaliczek na podatek dochodowy;
- 2) **ulgi w spłacie** (rozłożenie na raty) lub **umorzenie należności** z tytułu składek ZUS;
- 3) **zasiłki chorobowe i opiekuńcze** (jeśli przedsiębiorca posiada ubezpieczenie chorobowe).

Należy jednak wskazać, że obecnie prowadzone są prace nad projektem **specustawy o wsparciu dla firm**, która zakłada ulgi w zakresie podatków, ZUS i spłaty kredytów. Planuje się wprowadzić m.in. ułatwienia w zakresie rozliczania VAT i jego wcześniejszy zwrot, zniesienie opłaty prolongacyjnej, możliwość wstecznego odliczenia tegorocznej straty, a także zmianę terminu wejścia w życie nowego JPK VAT dla podatników dużych czy też tzw. „podatku cukrowego”.

Galerie handlowe – jakie placówki mogą być czynne?

Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Zdrowia w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu zagrożenia epidemicznego od dnia 14 marca 2020 r. do odwołania w obiektach handlowych o powierzchni sprzedaży powyżej 2000 m² ustanawia się czasowe ograniczenie:

- 1) handlu detalicznego najemcom powierzchni handlowej, których przeważająca działalność polega na handlu:

- a) wyrobami tekstylnymi,
- b) wyrobami odzieżowymi,
- c) obuwem i wyrobami skórzanymi,
- d) meblami i sprzętem oświetleniowym,
- e) sprzętem radiowo-telewizyjnym lub sprzętem gospodarstwa domowego,
- f) artykułami piśmiennymi i księgarskimi;

2) prowadzenia działalności gastronomicznej i rozrywkowej.

To oznacza, że **punkty usługowe** (pralnie, zakłady fryzjerskie i kosmetyczne), a także sklepy spożywcze, pralnie i drogerie mogą być wciąż czynne.

Kogo nie dotyczy obowiązkowa kwarantanna po powrocie do Polski?

Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Zdrowia w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu zagrożenia epidemicznego od dnia 15 marca 2020 r. do odwołania każda osoba przekraczająca granicę państwową, w celu udania się do swojego miejsca zamieszkania lub pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, jest obowiązana poddać się 14 dniowej kwarantannie domowej i przekazać funkcjonariuszowi Straży Granicznej swój numer telefonu oraz informacje o adresie, pod którym będzie on przebywał podczas kwarantanny. Obowiązków tych **nie stosuje się** jednak w przypadku przekraczania granicy Rzeczypospolitej Polskiej **w ramach wykonywania czynności zawodowych w państwie sąsiadującym** przez osobę wykonującą czynności zawodowe w tym państwie, w tym przez osobę będącą kierowcą obsługującym pojazd samochodowy w transporcie drogowym. Zgodnie jednak z komunikatem Ministerstwa Infrastruktury, przepis ten dotyczy **wyłącznie kierowców prowadzących pojazdy samochodowe służące do przewozu towarów**, przy czym wykonywany przejazd musi wiązać się bezpośrednio z faktycznym przewozem towaru lub też dojazdem w celu załadunku towaru. Zwolnienie z obowiązku poddania się kwarantannie dotyczy również kierowcy niebędącego obywatelem państwa Unii Europejskiej, ale tylko w przypadku, gdy jest zatrudniony przez przedsiębiorcę mającego siedzibę w Polsce oraz legitymuje się świadectwem kierowcy. Należy przy tym zaznaczyć, że w ocenie organu kierowcy zawodowi przekraczający granice samochodem osobowym, m.in. w celu odebrania w kraju odpoczynku tygodniowego, nie zostaną zwolnieni z obowiązku odbycia kwarantanny.

KONSUMENCI

Odwołanie wycieczki zorganizowanej przez biuro podróży lub rezygnacja z wycieczki – czy biuro będzie zobowiązane do zwrotu wpłaconych środków?

Zgodnie z art. 47 ust. 4 ustawy o imprezach turystycznych i powiązanych usługach turystycznych **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** (NNO) występujących w miejscu docelowym lub jego najbliższym sąsiedztwie, które mają znaczący wpływ na realizację imprezy turystycznej lub przewóz podróżnych do miejsca docelowego. Podróżny może jednakże żądać wyłącznie zwrotu wpłat dokonanych z tytułu imprezy turystycznej, bez odszkodowania lub zadośćuczynienia w tym zakresie.

Istnieją jednak wątpliwości, czy w każdym przypadku, wobec aktualnej sytuacji związanej z koronawirusem, takie odstąpienie zostanie uznane za zasadne. Jak bowiem wskazuje w swoim stanowisku Polska Izba Turystyki jedynie ogłoszony przez właściwe władze stan epidemii COVID-19 na określonym terenie pozwala uznać, że mamy do czynienia z NNO stanowiącymi podstawę rezygnacji przez podróżnego z imprezy na podstawie art. 47 ust. 4 ustawy. Zdaniem PIT powyższy przepis dotyczy faktycznego, bezpośredniego zagrożenia, takiego, a jako przykłady takich zagrożeń wskazuje objęcie miejsca docelowego kwarantanną. Również odległy termin imprezy, w ocenie PIT, wyklucza uzasadnienie rezygnacji na podstawie art. 47. Stanowisko to wydaje się jednak w dużej mierze nieaktualnie wobec dynamicznego rozwoju sytuacji i ograniczania ruchu przez określone Państwa, dlatego też możliwość rezygnacji należy analizować dla każdego przypadku odrębnie.

Należy pamiętać, że w przypadku zawarcia umowy w przedmiocie uczestnictwa w imprezie turystycznej **poza lokalem przedsiębiorstwa**, uczestnik ma co do zasady prawo do odstąpienia od tej umowy w ciągu 14 dni bezkosztowo, bez podania przyczyny.

W przypadku, gdy **to organizator odwoła imprezę turystyczną** z powodu nieuniknionych i nadzwyczajnych okoliczności, uczestnikowi przysługuje zwrot kosztów wycieczki.

W przypadku nieokreślenia w umowie o udział w imprezie turystycznej opłat za odstąpienie od umowy o udział w imprezie turystycznej wysokość tej opłaty odpowiada cenie imprezy turystycznej pomniejszonej o zaoszczędzone koszty lub wpływy z tytułu alternatywnego wykorzystania danych usług turystycznych.

Należy jednocześnie wskazać, że zgodnie z art. 46 ustawy **uczestnik uprawniony jest do odstąpienia od umowy za zwrotem wniesionych opłat także jeśli biuro podróży przed rozpoczęciem imprezy turystycznej zmienia główne właściwości usług turystycznych** tj. te o których mówi art. 40 ust. 1 pkt 1 ustawy (trasa, miejsce pobytu, środek transportu).

Niezależnie od powyższego uczestnik może zrezygnować z wycieczki przed jej rozpoczęciem, jednakże musi liczyć się z obowiązkiem poniesienia części lub całości jej kosztów, w wysokości określonej w umowie (najczęściej ich wysokość uzależniona jest od terminu rezygnacji). W przypadku nieokreślenia w umowie o udział w imprezie turystycznej opłat za odstąpienie od umowy wysokość tej opłaty odpowiada cenie imprezy turystycznej pomniejszonej o zaoszczędzone koszty lub wpływy z tytułu alternatywnego wykorzystania danych usług turystycznych.

Odwołanie lotu, zakwaterowania i innych rezerwacji – czy mogę liczyć na zwrot kosztów lub wpłaconych zaliczek/zadatków

Kwestia zwrotu należności w przypadku odwołania lub zmiany terminu lotu lub rezerwacji przez korzystającego z usługi **zależy od treści umowy lub regulaminów** stosowanych przez przewoźnika lub innego przedsiębiorcę branży hotelarskiej i pokrewnych.

Na stronach większości linii lotniczych zamieszczono informacje o postępowaniu w przypadku odwołania, rezygnacji lub zmiany terminu lotu.

W przypadku odwołania lotu czy zakwaterowania z przyczyn niezależnych od żadnej ze stron, np. gdy jest to wymuszone ograniczeniami wprowadzonymi przez władze danego państwa lub regionu, co do zasady żadna ze stron **nie może domagać się odszkodowania** z tego tytułu, a strona, która miała świadczenie spełnić, nie może żądać świadczenia wzajemnego, a w wypadku, gdy je już otrzymała, obowiązana jest do zwrotu według przepisów o bezpodstawnym wzbogaceniu. Zagadnienie to wymaga jednakże każdorazowo analizy.

Kwestia zadatków

Jak już wcześniej wspomniano, z uwagi na aktualną sytuację i wprowadzone przez władze państwowe restrykcje, wiele umów nie może zostać wykonanych. Problem dotyczy przede wszystkim branży usługowej związanej z organizacją imprez (branża weselna, foto-video czy gastronomiczna). **Pozostaje pytanie, co w takim przypadku z wpłaconym zadatkiem?**

Zgodnie z obowiązującym prawem, w braku odmiennego zastrzeżenia umownego albo zwyczaju, zadek dany przy zawarciu umowy ma to znaczenie, że w razie niewykonania umowy przez jedną ze stron druga strona może bez wyznaczenia terminu dodatkowego od umowy odstąpić i otrzymany zadek zachować, a jeżeli sama go dała, może żądać sumy dwukrotnie wyższej.

Jednakże zgodnie z art. 394 § 3 Kodeksu cywilnego **w razie rozwiązania umowy zadek powinien być zwrócony**, a obowiązek zapłaty sumy dwukrotnie wyższej odpada. To samo dotyczy wypadku, gdy **niewykonanie umowy nastąpiło wskutek okoliczności, za które żadna ze stron nie ponosi odpowiedzialności** albo za które ponoszą odpowiedzialność obie strony. Oznacza to, że zadek zostanie zwrócony tylko w przypadku, gdy:

- a) **do rozwiązania umowy dojdzie w drodze zgodnych oświadczeń woli stron albo drogą orzeczenia sądowego,**
- b) **do rozwiązania umowy dojdzie w skutek okoliczności, za które żadna ze stron nie ponosi odpowiedzialności albo za które ponoszą odpowiedzialność obie strony.**

Co do przypadku opisanego w lit. b) powyżej aktualne pozostają rozważania powyższe, dotyczące oceny, czy stan zagrożenia epidemicznego stanowi okoliczność uzasadniającą rozwiązanie umowy. Nie ma jednak wątpliwości co do tego, że stan zagrożenia epidemicznego jest okolicznością za które żadna ze stron nie ponosi odpowiedzialności. Dlatego też, jeśli wykonanie usługi jest obiektywnie niemożliwe, zadek podlega zwrotowi. W pozostałych przypadkach, gdy umowa może teoretycznie być wykonana, ale jej wykonanie może wiązać się z zagrożeniem, konieczności zwrotu zadatku należy analizować biorąc pod uwagę wszystkie okoliczności danej sprawy.

Autorzy



Apl. radc. Daria Świderska



R.pr. Maciej Skrzypek

Dane kontaktowe

Jagodziński Skrzypek Radcowie Prawni

ul. Sudecka 74 lok. 14, 53-129 Wrocław

+48 71 367 05 26

sekretariat@jsplegal.pl

899-259-91-50

www.jsplegal.pl

www.linkedin.com/company/jsplegal