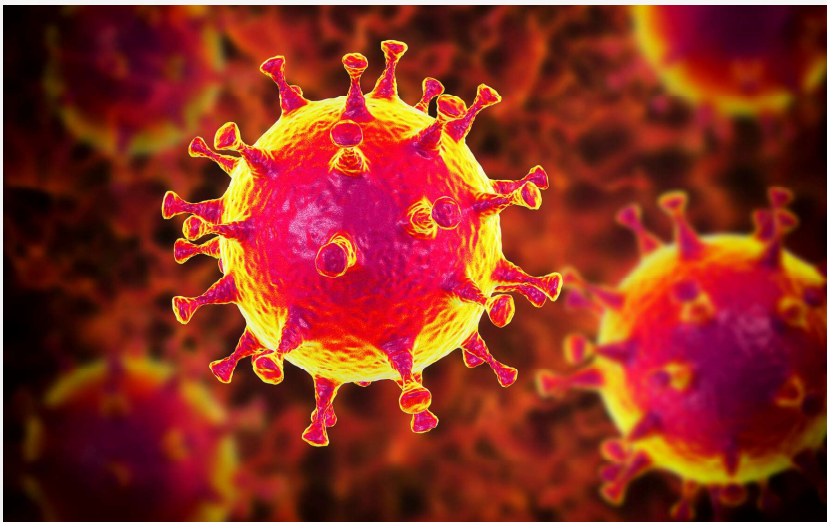


**JAK RADZIĆ SOBIE W
DOBIE KORONAWIRUSA?**

NAJCZĘSTSZE DYLEMATY PRZEDSIĘBIORCÓW

**Przewodnik w formie pytań i
odpowiedzi z uwzględnieniem
przepisów "Tarczy Antykryzysowej"**



**SKONTAKTUJ SIĘ Z NAMI:
DR REMIGIUSZ STANEK,
RADCA PRAWNY
EKSPERT BCC
TEL: +48 604264450**

STANEK Legal Kancelaria Prawnicza s.c.
Zepter Business Centre
ul. Domaniewska 37 lok 35 a/b
02-672 Warszawa

STANEK
L E G A L

Kancelaria
Prawnicza

PYTANIA I ODPOWIEDZI

CZY MÓJ KONTRAHENT MOŻE ODSTĄPIĆ OD UMOWY Z UWAGI NA ZJAWISKO PANDEMII CHOROBY COVID-19?

Wiele zależy od umowy zawartej pomiędzy kontrahentami. Strony mogły w umowie przewidzieć różne rozwiązania na wypadek wystąpienia siły wyższej. Istotne jest bez wątpienia charakter umowy oraz interes kontrahenta. Zauważyć trzeba, iż przyjmuje się, że zjawisko chorobowe COVID -19 w obecnej skali natężenia ma charakter tymczasowy. Z kolei aby móc powoływać się na niemożność następczą świadczenia oraz na skutki niezawinionych okoliczności w świadczeniu (wynikających z pandemii COVID - 19) przeszkoda w niemożności świadczenia musi mieć charakter trwały. W praktyce oznacza to, że jeśli istnieje możliwość świadczenia/wykonania zobowiązania w terminie późniejszym przez nas wskazanym, zaś umowa nie przewiduje na tą okoliczność innych postanowień, tymczasowy charakter zjawiska pandemii nie będzie podstawą skutecznego odstąpienia od umowy. Jednak jeśli wykonanie zobowiązania możliwe będzie jedynie w okresie pandemii, wówczas kontrahent może posiadać uprawnienie skutecznego odstąpienia od zawartej z nami umowy.

PYTANIA I ODPOWIEDZI

CZY W CZASIE PANDEMII MOGĘ POWIERZYĆ PRACOWNIKOWI INNY RODZAJ PRACY?

Powierzenie „innej odpowiedniej pracy” powinno być pracą odpowiadającą kwalifikacjom pracownika lub zbliżoną do jego kwalifikacji.

Przed „erą koronawirusa” powiedzielibyśmy, że nie można powierzyć wysoko kwalifikowanemu pracownikowi pracy prostej, niewspółmiernej do jego kwalifikacji. Wydaje się, że zasada doznaje ograniczeń w dobie koronawirusa. Zaistniała sytuacja jest nadzwyczajna i nie powstaje z woli ale z przyczyn niezależnych od pracodawcy. Otrzymując zgodę pracownika, należałoby przyjąć, iż dążąc do zachowania miejsca pracy, można powierzać pracownikom taką pracę, jaka jest aktualnie potrzebna z punktu widzenia pracodawcy.

Powierzenie pracy jest wówczas możliwe na okres przekraczający 3 miesiące, do momentu zaniku nadzwyczajnych okoliczności uzasadniających powierzenie.

BLIŻSZYCH INFORMACJI UDZIELĄ
PRAWNICY STANEK LEGAL POD ADRESEM
BIURO@STANEK-LEGAL.PL LUB NUMEREM
TELEFONU 48 22 428 13 91

PYTANIA I ODPOWIEDZI

CZY W CZASIE PANDEMII MOGĘ OGŁOSIĆ PRZESTÓJ I WYPŁACAĆ WYNAGRODZENIE PRZESTOJOWE?

Tak, w tym zakresie należy zwrócić uwagę na nowelizację obowiązujących przepisów w związku ze zjawiskiem COVID-19.

Wynagrodzenie za przestój, w przypadku przedsiębiorców, u których przychód spadł nie mniej niż o 15 % w dwóch kolejnych następujących po sobie miesiącach przypadających po dniu 1 stycznia 2020 r. w porównaniu do łącznych obrotów z odpowiadających im miesięcy z roku poprzedniego lub nie mniej niż o 25 % po dniu 1 stycznia 2020 r. w dowolnie wybranym miesiącu w porównaniu z odpowiadającym mu miesiącem z roku poprzedniego, nie może wynosić mniej niż 50 % dotychczasowego wynagrodzenia (oraz nie mniej niż minimalne wynagrodzenie) z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy. Wynagrodzenie zostanie częściowo pokryte z funduszy FGŚP (dofinansowanie będzie stanowiło 50 % minimalnego wynagrodzenia za pracę, nie dotyczy natomiast wynagrodzeń w wysokości przekraczającej 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ogłaszanego przez GUS).

PYTANIA I ODPOWIEDZI

CZY W CZASIE PANDEMII MOGĘ "WYPŁACIĆ" NADGODZINY W DRODZE UDZIELENIA PRACOWNIKOWI URLOPU?

Tak. uprawnienie do „wypłaty” nadgodzin w naturze przysługuje pracodawcy do końca okresu rozliczeniowego, więc pod uwagę należałoby wziąć nadgodziny z aktualnego okresu rozliczeniowego. Zgoda pracownika nie jest wymagana.

BLIŻSZYCH INFORMACJI UDZIELĄ
PRAWNICY STANEK LEGAL POD ADRESEM
BIURO@STANEK-LEGAL.PL LUB NUMEREM
TELEFONU 48 22 428 13 91.

PYTANIA I ODPOWIEDZI

CZY W CZASIE PANDEMII Z UWAGI NA BRAK PRACY W POCZĄTKOWYM OKRESIE MÓJ PRACOWNIK BĘDZIE MIAŁ OBOWIĄZEK "ODPRACOWAĆ" NIE PRZEPRACOWANE GODZINY PRACUJĄC W ZWIĘKSZONYM WYMIARZE CZASU PRACY?

W świetle nowych rozwiązań prawnych związanych ze zjawiskiem COVID-19 wprowadzono możliwość zawarcia porozumienia z pracownikami tzw. systemu zrównoważonego czasu pracy. Na mocy takiego porozumienia możliwe będzie przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 12 godzin rekompensowane/równoważone następczo krótszymi dniami pracy lub dniami wolnymi. Jakkolwiek sytuacja ta nie została przewidziana wprost wydaje się logiczne, iż również w przypadku przestoju zakładu w początkowym okresie, krótsze dni pracy lub dni wolne mogą być równoważone/rekompensowane zwiększonym wymiarem czasu pracy w późniejszym czasie. Wniosek taki należy wywieść stosując wykładnię celowościową zapisów ustawowych, a jest nią uelastycznienie czasu pracy.

PYTANIA I ODPOWIEDZI

CZY W CZASIE PANDEMII MOGĘ ZASTRZEĆ W UMOWIE ZJAWISKO COVID-19 JAKO "SIŁĘ WYŻSZĄ"?

Nie. Siła wyższa to co prawda zjawisko o powszechnym i przemożnym charakterze, do którego zaliczyć można epidemię, niemniej na chwilę obecną jest to zjawisko już znane i istniejące, natomiast stosowanie "siły wyższej" oraz jej skutków dla zobowiązań z umów musi być dla stron trudne do przewidzenia. Z tego względu doradzamy odwoływanie się do zjawiska COVID-19 w sposób bezpośredni, niezależnie od konstruowania postanowień dotyczących "siły wyższej".

BLIŻSZYCH INFORMACJI UDZIELĄ
PRAWNICY STANEK LEGAL POD ADRESEM
BIURO@STANEK-LEGAL.PL LUB NUMEREM
TELEFONU 48 22 428 13 91

Dr Remigiusz Stanek
Radca Prawny, Partner Zarządzający
e:mail: remigiusz.stanek@stanek-legal.pl
tel. 48 604264450

STANEK Legal Kancelaria Prawnicza s.c.
Zepter Business Centre
ul. Domaniewska 37 lok 35 a/b
02-672 Warszawa