

N° 2.2020

Lex alert
Domański Zakrzewski Palinka

Italian Desk - Lex alert 2.2020

Edizione speciale per la crisi del coronavirus

Prima di tutto, speriamo che sia Voi che i Vostri cari stiate bene, tenendo conto dell'attuale situazione di pandemia globale che stiamo affrontando in questo momento.

In Polonia, come nel resto d'Europa, ci stiamo adattando a questa nuova situazione, implementando il telelavoro grazie alle nuove tecnologie. Di fatto, DZP conduce la sua normale attività, sebbene la stragrande maggioranza degli avvocati lavori da casa.

Dal momento che non potrebbe essere diversamente, considerate le domande piu' ricorrenti che stiamo ricevendo, dedichiamo questa speciale newsletter esclusivamente alle questioni legali che questa crisi comporta. Abbiamo selezionato degli articoli sulle misure economiche adottate del governo per combattere il coronavirus, sullo stato attuale di allerta epidemiologica e le sue conseguenze, sugli aspetti rilevanti nel diritto del lavoro, sul concetto di forza maggiore nei contratti, nonché alcune nuove regole che incidono nelle gare d'appalto pubbliche. Presenteremo, inoltre, il nostro nuovo servizio clienti speciale creato a seguito di questa pandemia, con cui il nostro desk italiano collabora strettamente.

Una questione molto importante: poiché la situazione legale cambia da un giorno all'altro a seconda delle mutevoli esigenze imposte dall'attuale crisi, Vi chiediamo, prima di prendere qualsiasi decisione sulla base delle informazioni contenute nei nostri articoli, di consultarci. Cio' dal momento che è possibile che il loro contenuto sia non piu' attuale o che a breve vengano adottate nuove misure giuridiche, politiche o economiche che devono essere prese in considerazione. Pertanto, Vi invitiamo a visitare periodicamente il nostro sito Web in italiano, dove informeremo delle notizie legali aggiornate. Potete anche contattarci via e-mail o per telefono, come sempre.

AugurandoVi anzitutto di stare bene e sperando che troverete interessante questa edizione della nostra Newsletter, porgiamo i migliori saluti.

Il pacchetto di mezzi messo in atto della Polonia nella lotta contro gli effetti del coronavirus

Come altri paesi europei, la Polonia ha appena annunciato misure per combattere gli effetti della crisi del coronavirus e mantenere il percorso di crescita che ha caratterizzato l'economia polacca negli ultimi decenni. In precedenza, la Polonia aveva già emanato una legge speciale del 2 marzo 2020 sulle misure giuridiche contro questa crisi, legge che è entrata in vigore l'8 marzo scorso e alla quale faremo alcuni riferimenti parziali in altri articoli di questa newsletter.

Il piano economico proposto dal governo, che dovrebbe diventare presto una legge, mira a utilizzare fondi per un totale di 212 miliardi di PLN (circa 50 miliardi di euro) e copre 5 settori chiave, di cui parleremo brevemente di seguito.

Misure di aiuto all'occupazione

La prima area comprende fondi per un valore di 30 miliardi di PLN destinati alla protezione del mercato del lavoro. Tra le altre misure, di cui si calcola che il 20% dei lavoratori in tutto il paese sarà in grado di beneficiare, vale la pena sottolineare:

1. Assegni di disoccupazione, a condizione che la società non licenzi i propri dipendenti:
 - a. se la società ha subito una riduzione del reddito del 25% nell'ultimo mese (o del 15% in due mesi), può limitare la giornata del lavoratore fino all'80% rispetto a una giornata intera. Parte del suo stipendio (il 40% dell'attuale salario, ma non più del 40% dello stipendio medio) sarà coperto dal Fondo di Garanzia Salariale (in totale, lo Stato potrà coprire fino a 1.900 PLN),
 - b. se la società sospende la sua attività, il dipendente avrà diritto a una remunerazione durante la sospensione e riceverà il 50% del suo stipendio (non inferiore al salario minimo), di cui lo Stato pagherà il 130% del sussidio di disoccupazione e coprirà i contributi che devono essere versati della società (in totale lo Stato coprirà 1.300 PLN);
2. introduzione di un pagamento mensile unico garantito per i lavoratori autonomi e quelli con contratto di diritto civile (2.000 PLN al mese), se si dimostra una riduzione significativa del reddito;
3. proroga automatica dei permessi di lavoro per gli stranieri,
4. proroga del sussidio per l'assistenza all'infanzia per ulteriori 14 giorni,
5. assegno familiare per i genitori di bambini disabili di età inferiore a 25 anni (14 giorni) e sostegno domiciliare ai disabili,
6. proroga del termine per la presentazione delle dichiarazioni dei redditi delle persone fisiche fino alla fine di giugno.

Aiuti alle imprese

In questo ambito, si stima che l'importo dell'aiuto supererà i 73 miliardi di PLN, alcune delle misure proposte sono le seguenti:

1. estensione dell'aiuto de minimis sotto forma di garanzie (sistema di agevolazione dell'accesso al credito per le PMI) dall'attuale 60% all'80% dell'importo del prestito (massimo 3,5 milioni di PLN). Il fondo di garanzia dei prestiti della Banca Economica Nazionale (BGK) sarà aumentato considerevolmente,

2. creazione di un fondo di ristrutturazione presso la BGK (Banca Economica Nazionale),
3. Puntando alle più grandi società, il Fondo di sviluppo polacco investirà 6 miliardi di PLN per aumentare il capitale delle società,
4. l'agenzia per lo sviluppo industriale riceverà 1,7 miliardi di PLN per cofinanziare i pagamenti di leasing da parte delle società di trasporto come leasing operativi,
5. su richiesta del contribuente, possibilità di differimento dei contributi di previdenza sociale senza la necessità di pagare l'ammenda per il ritardo,
6. le perdite totali relative al presente esercizio possono essere imputate al successivo,
7. aiuti speciali alle imprese del settore dei trasporti e del turismo.

Settore sanitario

I costi stimati in questo settore ammontano a 7.500 milioni di PLN. Le attività riguarderanno principalmente il finanziamento di attività connesse alla lotta contro l'epidemia (6 miliardi di PLN), compreso l'acquisto di attrezzature, la messa a disposizione di un numero telefonico per i pazienti, il finanziamento di infrastrutture sanitarie, il finanziamento finalizzato alla digitalizzazione del sistema sanitario, compresa la telemedicina (circa 420 milioni di zloty).

Rafforzamento della liquidità del sistema bancario

Quest'area comprende una serie di attività annunciate dall'organo amministrativo della Banca nazionale di Polonia (NBP), dal Consiglio di politica monetaria, dal Comitato di stabilità finanziaria (KSF (M)) e dall'autorità polacca di vigilanza finanziaria (KNF).

L'aiuto di 70 miliardi di PLN è suddiviso in 40 miliardi di PLN per la riduzione della riserva obbligatoria delle banche (dal 3,5% allo 0,5%) e in circa 30 miliardi proposti dal NBP nell'ambito di alcune operazioni già in corso (acquisto di obbligazioni, riduzione dei tassi di interesse, ecc.). Allo stesso tempo, saranno implementate misure di flessibilità normativa in materia di requisiti patrimoniali e di liquidità.

Programma di investimenti pubblici

Il governo ha annunciato anche un'azione finalizzata a stimolare "fiscalmente" l'economia una volta terminata l'epidemia. A tale scopo saranno destinati circa 30 miliardi di PLN. Le risorse saranno utilizzate per coprire le spese in infrastrutture (strade locali), scuole, ospedali, la trasformazione energetica, la digitalizzazione, la protezione ambientale, la biotecnologia e farmacia.

Parallelamente a quanto sopra, sono state prese in considerazione ulteriori misure: tra le altre la flessibilità del divieto di apertura degli esercizi commerciali di domenica, volte a rendere possibile la possibilità di scaricare la merce (senza consentire ai clienti di entrare), come anche l'estensione dei termini delle scadenze giudiziarie o il supporto per autori e artisti.

Valutazione del pacchetto di misure proposto

È senza dubbio una buona notizia che il governo polacco abbia annunciato un pacchetto di misure di questo calibro e speriamo che serviranno a mitigare gli effetti della crisi che sta colpendo l'intero pianeta, nonché a trarre quanto meglio possibile da questa situazione. Tuttavia, sia le associazioni imprenditoriali che i sindacati hanno già dichiarato che dovranno essere prese alcune misure più rigorose a tale riguardo.

Per maggiori informazioni, potete contattare Alfio Mancani: alfio.mancani@dzp.pl

Diritto del lavoro

La pandemia da coronavirus comporta, per i datori di lavoro, la necessità di applicare all'organizzazione del lavoro, delle condizioni, con le quali nessuno ha mai avuto a che fare. Abbiamo predisposto questa informativa relativamente alle questioni più frequenti nell'ambito del personale, con i quali i datori di lavoro devono confrontarsi in virtù dell'attuale situazione, fornendo delle proposte di risoluzione delle stesse. Poiché, durante la predisposizione di questa informativa, il legislatore sta varando nuovi strumenti, sarà nostra cura aggiornarVi dei successivi sviluppi.

La non controllabile diminuzione del numero dei dipendenti attivi causata da:

- quarantena dei dipendenti domiciliare a causa di sospetto di contagio oppure quarantena di 14 giorni a causa di rientro in Polonia (sono inclusi i dipendenti stranieri, per es. ucraini);
- difficoltà di rientro da viaggi dall'estero;
- aumento dei permessi di malattia o di ospedalizzazione dei dipendenti;
- utilizzo, da parte dei dipendenti, della possibilità di usufruire di 14 giorni di congedo per prendersi cura del minore fino a 8 anni di età, possibilità introdotta dalla legislazione speciale

Cosa potrebbe/dovrebbe fare il datore di lavoro?

- utilizzare le modalità di lavoro a distanza, se il tipo di lavoro lo permette;
- introdurre un regolamento riguardante il lavoro a distanza nella sua organizzazione (oppure attualizzare quello già vigente);
- determinare regole temporaneamente applicabili per la gestione delle turnazioni, mantenendo nel contempo le regole sull'orario di lavoro (es. divisione dei dipendenti in gruppi per la turnazione in intervalli specifici, i quali non hanno possibilità di contatto tra di loro, cosicché in caso di sospetto contagio da coronavirus di uno dei dipendenti appartenenti ad un gruppo, l'altro gruppo non sarà esentato dal lavoro).

Difficoltà relative all'operatività del sito di lavoro causate da:

- chiusura del sito per motivi sanitari;
- Impossibilità materiale di mantenere il normale corso dell'attività (es. a causa di mancanza di forniture).

Cosa potrebbe/dovrebbe fare il datore di lavoro?

- affidare al dipendente l'esecuzione di un lavoro diverso da quello specificato nel contratto di lavoro, corrispondente alle qualifiche dello stesso mantenendo al contempo la retribuzione esistente, ad es. sviluppo da casa di un progetto specifico, lavoro di archivio;
- annunciare la sospensione dell'attività per cause organizzative o economiche;
- suggerire ai dipendenti di organizzare le ore di straordinario;
- concordare con il dipendente la fruizione delle ferie annuali (solo con il consenso del dipendente).

- Il consenso non è richiesto solamente nel caso di periodo di preavviso precedente al recesso);
- concludere un accordo con l'organizzazione sindacale/rappresentanza dei dipendenti relativamente all'applicazione di condizioni di lavoro meno favorevoli rispetto a quelle stabilite nel contratto di lavoro (ad es. riduzione dei premi, riduzione temporanea del tempo pieno);
- riconsiderare la valutazione del rischio professionale per alcune posizioni di lavoro.

Obbligo di organizzazione del lavoro a distanza ad hoc derivante dalla necessità:

- di adottare la decisione se lavorare a distanza in tutto o in parte;
- di predisposizione delle infrastrutture tecnologiche per l'organizzazione del lavoro a distanza;
- di predisposizione di nuove modalità tra l'altro nell'ambito della suddivisione del lavoro, del controllo e dei risultati.

Cosa potrebbe/dovrebbe fare il datore di lavoro?

- introdurre un complesso regolamento relativo al lavoro a distanza adeguato alla nuova situazione contenente, in primo luogo, la disciplina delle questioni: sicurezza e igiene sul lavoro (comprendente la responsabilità per incidenti sul lavoro), tempo di lavoro (inizio e fine), regole per contattare superiori e colleghi, obbligo di mantenere le informazioni riservate che costituiscono segreto aziendale nonché i dati personali nel contesto domestico, condizioni di utilizzo dei dispositivi e computazione dei costi di elettricità, internet ecc.
- attenzione: la disciplina vigente della modalità di lavoro "home office" è, nell'attuale situazione, non sufficienti per l'utilizzo massivo di questa modalità di lavoro: il concetto giuridico di telelavoro è una soluzione troppo poco elastica.

Cancellazione delle trasferte per lavoro:

- a causa della maggiore esposizione all'infezione da coronavirus nei mezzi di trasporto/ durante il trasporto;
- ai sensi dell'art. 210 par. 1 codice del lavoro (possibilità di astenersi dall'esecuzione del lavoro, nel caso in cui le condizioni non rispettano le norme di sicurezza e igiene sul lavoro e rappresentino una minaccia diretta alla salute o alla vita del dipendente, o qualora l'esecuzione del lavoro costituisca una minaccia per altre persone).

Cosa potrebbe/dovrebbe fare il datore di lavoro?

- affidare al dipendente mansioni diverse da quelle previste dal contratto di lavoro, corrispondenti alle qualifiche del dipendente e che non richiedano spostamenti (particolarmente importanti nel caso di dipendenti che spesso sono fuori sede, es. rappresentanti commerciali);
- permettere l'esecuzione del lavoro con mezzi di comunicazione a distanza;
- attenzione: il dipendente deve immediatamente comunicare al superiore di astenersi dall'esecuzione delle mansioni di lavoro per i sopra indicati motivi.

Aumento del rischio di violazione delle regolamentazioni sulla protezione dei dati personali in relazione a:

- ottenimento di una maggiore quantità di dati personali dei dipendenti (ad es. informazioni relative a viaggi privati, stato di salute)
-

Cosa potrebbe/dovrebbe fare il datore di lavoro?

- Limitare la mole dei dati raccolti, riducendoli al minimo indispensabile, ad es. chiedendo se il dipendente si trovava in aree a rischio coronavirus oppure se ha avuto contatti con persone che si trovavano in tali aree (solamente al fine di stabilire la necessità della modalità di lavoro a distanza ai sensi della legge speciale) e non relativamente a tutte le permanenze e i viaggi effettuati.

Restiamo a Vostra disposizione per ogni eventualità.

Per maggiori informazioni, potete contattare:

Bogusław Kapton, E: boguslaw.kaplon@dzp.pl

Agata Mierzwa, E: agata.mierzwa.dzp.pl

Aspetti processuali – forza maggiore

Il verificarsi in Polonia dell'epidemia del coronavirus COVID-19 comporta una serie di difficoltà per l'esecuzione dei contratti da parte degli imprenditori. Nell'esercizio dell'attività imprenditoriale, risulta fondamentale analizzare l'impatto dell'epidemia nella prospettiva della responsabilità per inadempimento e, nello specifico, la possibile qualificazione dell'epidemia come forza maggiore.

Epidemia come forza maggiore

Il concetto di forza maggiore non è definito dalle disposizioni di legge. Si considera forza maggiore un evento esterno, di natura accidentale o naturale che non è possibile, o è difficile, da prevedere e di cui l'uomo non ha controllo. Le epidemie sono considerate come casi di forza maggiore.

Clausole contrattuali di forza maggiore

Alcuni contratti contengono le c.d. clausole di forza maggiore. Tali clausole sono previste al fine di escludere la responsabilità di una parte nel caso di inadempimento o di esecuzione inesatta del contratto, a causa di forza maggiore, l'altra parte, pertanto, non potrà richiedere i danni.

In ogni specifico caso, è essenziale il testo del contratto. In alcuni di essi le parti definiscono, all'interno del determinato rapporto, il concetto di forza maggiore a seconda delle esigenze contrattuali. Tuttavia, alcuni contratti (in particolare i contratti di costruzione redatti sui modelli FIDIC) richiedono che la parte colpita da forza maggiore intraprenda azioni specifiche (ad es. la notifica di una comunicazione) al fine di assicurarsi la tutela legale.

Forza maggiore e condizioni legali per la responsabilità

Se il contratto non contiene le clausole di forza maggiore, la responsabilità della parte per l'inadempimento contrattuale, di regola è stabilita sulla base della colpevolezza.

Pertanto, se a seguito e a causa dell'epidemia, una parte non può eseguire il contratto comprese ad es. le restrizioni introdotte, non sarà possibile attribuire la colpa alla parte inadempiente (e quindi non sarà, pertanto, responsabile). In tal caso, la portata dell'epidemia ha un impatto rilevante sull'esecuzione di un determinato contratto.

Per alcuni contratti, la responsabilità si basa sul principio del rischio (l'evento dannoso non deve essere illecito, può non essere determinato dalla condotta della parte). Tale responsabilità si applica ai contratti relativi all'uso di dispositivi pericolosi, allo sfruttamento di forze naturali o all'utilizzo di soggetti terzi. È generalmente riconosciuto che la responsabilità oggettiva possa essere esclusa anche in caso di forza maggiore. Si pensa che i casi di forza maggiore (cioè i casi nei quali, anche con l'adeguata diligenza, la parte non ha modo di tutelarsi) non siano oggetto del rischio, il quale comunque deve essere evitato con l'adeguata diligenza.

Conclusioni

La responsabilità derivante dal danno, nel caso di inadempimento contrattuale a causa di epidemia o delle sue conseguenze, può essere esclusa indipendentemente dal fatto che un contratto contenga la clausola di forza maggiore e indipendentemente dal regime di responsabilità (responsabilità per colpa od oggettiva).

Ciò premesso da un punto di vista teorico, nella pratica, le parti possono non concordare sul fatto che l'inadempimento del contratto è dovuto a forza maggiore (epidemia). A tal proposito, va sottolineato che in caso di controversia relativa al risarcimento (o alla penale contrattuale), la parte che non ha eseguito il contratto avrà l'onere di dimostrare che l'inadempimento è stato causato da forza maggiore (epidemia).

Nel contesto di cui sopra, va chiarito che l'insorgenza di una causa di forza maggiore (epidemia) generalmente non modifica o risolve il contratto (a meno che le parti nella clausola di forza maggiore introdotta nel contratto non abbiano concordato diversamente). Tuttavia, una parte può prendere in considerazione di utilizzare la clausola, prevista nel codice civile, in caso di modificazioni straordinarie del rapporto. Essa prevede la possibilità di presentare al tribunale una richiesta di modifica delle modalità di esecuzione dell'obbligazione, dell'importo della prestazione o persino di risoluzione del contratto (è necessario dimostrare che a causa del mutamento straordinario del rapporto, l'esecuzione risulterebbe troppo onerosa o arrecherebbe ad una delle parti una perdita, che le parti non avevano previsto durante la conclusione del contratto).

Infine, si rileva che la parte che, in caso di forza maggiore (epidemia), non esegue il contratto, deve informare immediatamente l'altra parte. Ciò in forza del principio di cooperazione delle parti nell'esecuzione del rapporto. In tal caso, l'altra parte avrà la possibilità di adottare misure che possano ridurre l'entità del danno che subirebbe dall'inadempimento. D'altra parte, la mancanza di tale comunicazione può di per sé far sì che la parte inadempiente sia responsabile per i danni derivanti dalla mancata comunicazione (impedendo all'altra parte di ridurre l'entità del danno).

Sintetizzando:

- a) bisogna verificare le condizioni contrattuali di responsabilità per inadempimento (colpa, rischio ecc.);
- b) nell'ipotesi di impossibilità o difficoltà nell'esecuzione dell'obbligazione, bisogna informare immediatamente l'altro contraente;
- c) è opportuno raccogliere tutte le prove a sostegno dell'impossibilità o della difficoltà di esecuzione degli obblighi contrattuali (la raccolta probatoria in un secondo momento potrebbe risultare difficoltosa);
- d) bisogna verificare la competenza del tribunale per la risoluzione della controversia, è possibile, congiuntamente, derogare alla stessa, ad es. con la scelta di un arbitro, organo più idoneo alla risoluzione delle controversie commerciali.

Per maggiori informazioni, potete contattare:

Józef Palinka, E: jozef.palinka@dzp.pl

Paweł Lewandowski, E: pawel.lewandowski@dzp.pl

Maciej Orkusz, E: maciej.orkusz@dzp.pl

Le modifiche negli appalti pubblici previ alla pandemia del coronavirus

Non c'è dubbio che il virus SARS-CoV-2 (il cosiddetto COVID-19 o "coronavirus") influenzerà tutte le attività della nostra vita. Allo stesso modo, è evidente che, a causa di questa situazione, gli enti pubblici dovranno disporre di misure eccezionali, tra l'altro nel settore degli appalti pubblici. Tali strumenti sono previsti dalla cosiddetta legge speciale del 2 marzo 2020. È importante notare che si riferiscono solo all'aggiudicazione di contratti e la legge non affronta la questione dell'esecuzione di tali contratti.

In primo luogo, l'articolo 6 della nominata legge speciale, esclude l'applicazione delle disposizioni della legge sugli appalti pubblici per i contratti di fornitura di beni e servizi necessari per contrastare il COVID-19. È vero che è stato aggiunto che si tratta di situazioni in cui esiste un'alta probabilità di una diffusione rapida e incontrollata della malattia o in cui la protezione della salute lo richiede, ma si può ritenere che queste condizioni siano purtroppo automaticamente soddisfatte nella situazione attuale.

Pertanto, questa disposizione non riguarda i lavori di costruzione, sebbene questi possano essere necessari anche in una situazione in cui il coronavirus viene combattuto, in particolare per i lavori di adattamento. In tal caso, a causa della rigorosa necessità di eseguirli, si può ricorrere all'aggiudicazione diretta.

La legge speciale prevede anche la modifica di altre disposizioni. Nel contesto degli appalti pubblici, l'articolo 46c, introdotto nella legge del 5 dicembre 2008 sulla prevenzione e la lotta contro le infezioni e le malattie contagiose nell'uomo, riveste un'importanza significativa in quanto esclude l'applicazione del Legge sugli appalti pubblici per gli appalti di forniture, servizi e lavori aggiudicati in relazione alla prevenzione o alla lotta contro un'epidemia in un'area in cui è stato dichiarato uno stato di minaccia epidemiologica o uno stato di epidemia che può essere introdotto dal Voivodato, quando fa riferimento al territorio dello stesso o dal Ministro della salute se interessano un'area più ampia.

Inoltre, nella situazione attuale, il Primo Ministro può avere il potere di emettere ordini mediante una decisione amministrativa che impone alle società di svolgere determinati compiti in relazione alla lotta contro COVID-19. Questi ordini non hanno l'obbligo di motivazione e, sebbene debbano essere accompagnati da contratti, se essi non vengono conclusi, le condizioni di esecuzione di tali compiti, compresa la remunerazione, sono stabilite nella decisione, che deve essere eseguita immediatamente.

Queste sono, senza dubbio, soluzioni non standardizzate la cui applicazione richiederà il rispetto e la comprensione reciproci della situazione attuale. Presumibilmente, queste misure potrebbero subire ulteriori modifiche, di cui vi terremo informati.

Per maggiori informazioni, potete contattare:

Katarzyna Kuźma, E: katarzyna.kuzma@dzp.pl

Wojciech Hartung, E: wojciech.hartung@dzp.pl

Supporto aziendale 24/7 durante la pandemia di coronavirus

Ogni giorno rispondiamo a decine di domande dei nostri Clienti su come andare avanti nella loro attività nell'era della pandemia di coronavirus. Rispondere a queste domande richiede un'analisi in molti settori, tra cui **diritto del lavoro** (esame dello stato di salute dei dipendenti, degli ospiti e delle controparti, lavoro a distanza, assenza dal lavoro), **protezione dei dati personali** (procedure, questionari e moduli, "cosa è permesso e cosa è necessario sapere"), **diritto dei contratti** (questioni di forza maggiore, interruzioni di fornitura), **diritto tributario**.

A causa dell'entità, della portata dei problemi e dell'unicità della situazione, abbiamo predisposto linee telefoniche e un indirizzo e-mail dedicate alla situazione. Vi preghiamo di contattarci per qualsiasi domanda, problema legale o commerciale relativo che possa sorgere.

Siamo in costante contatto con esperti di organizzazioni legali globali, fornendo così riferimenti alle azioni e alle pratiche di autorità e aziende di altri paesi.

Siamo a Vostra disposizione 24/7

E: koronawirus@dzp.pl

T: + 48 514 858 839 | + 48 660 440 320

Per informazioni in italiano, potete chiamare Alfio Mancani al numero +48 504 230 461.

Contacto



Alfio Mancani

Avvocato – Adwokat | Responsabile dell'Italian-desk

E: alfio.mancani@dzp.pl
