

syty ADWOKACI

Magazyn Prawny

Nowelizacja Kodeksu pracy

Zbiór tegorocznych zmian w Kodeksie pracy, regulujących m.in. przepisy dotyczące pracy zdalnej

Zmiany ułatwiające możliwość waloryzacji wynagrodzenia wykonawcy

Sposoby i kryteria waloryzacji wynagrodzenia wykonawcy w zależności od daty oraz formy ich zawarcia

Zakaz konkurencji w umowach cywilnoprawnych oraz w umowie o pracę

Co jest przedmiotem postanowień o zakazie konkurencji, jak długo obowiązuje i w jaki sposób został uregulowany w Kodeksie pracy?

Spis treści

3 **Wstęp**
Marek Syty

Kadry

4 **Nowelizacja Kodeksu pracy**
Ewa Andrzejewska

Zamówienia publiczne

11 **Zmiany ułatwiające możliwość waloryzacji wynagrodzenia wykonawcy**
Adrian Zywert

Nieruchomości

17 **Nabywanie nieruchomości w drodze licytacji komorniczej**
Krzysztof Góra

Przedsiębiorcy

20 **Zakaz konkurencji w umowach cywilnoprawnych oraz w umowie o pracę**
Weronika Listowska

Wstęp

Szanowni Państwo,

rok 2023 rozpoczęliśmy od nowelizacji przepisów Kodeksu Pracy. W artykule numeru Ewa Andrzejewska szczegółowo wyjaśnia zmiany dotyczące regulacji pracy zdalnej, kontroli pracowników na obecność w ich organizmach alkoholu lub środków odurzających oraz wdrożenie do polskiego porządku prawnego postanowień dwóch dyrektyw Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej oraz odnośnie do równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów.

W kolejnym tekście Adrian Zywert przybliży zagadnienie waloryzacji wynagrodzenia wykonawcy. Autor wskazuje, kiedy i na jakich warunkach taka możliwość występuje, które przepisy powinny zostać zastosowane oraz kto podejmuje decyzję w sprawie waloryzacji.

Krzysztof Góra w swoim opracowaniu szczegółowo opisuje, w jaki sposób bezpiecznie możemy nabyć nieruchomości w drodze licytacji komorniczej. Przygotowany przez niego poradnik wskazuje, w jaki sposób wyszukiwać okazjne nieruchomości, jak wziąć udział w licytacji, od czego zależy cena wywoławcza oraz jakie są korzyści i zagrożenia związane z takim zakupem.

W ostatnim artykule Weronika Listowska przybliży coraz powszechniejszy w umowach cywilnoprawnych oraz w umowach o pracę temat zakazu konkurencji. Z przygotowanego przez nią omówienia dowiedzie się Państwo, jak długo może on trwać i w jaki sposób zamieścić go w umowie, by był skuteczny i zobowiązujący.

Życzę Państwu przyjemnej lektury,



Marek Syty

Adwokat

Założyciel kancelarii

Syty Adwokaci

m.syty@sytyadwokaci.pl

KADRY

Nowelizacja Kodeksu pracy

W dniu 21 lutego 2023 roku zaczęły obowiązywać przepisy, które umożliwiają pracodawcom – w uzasadnionych przypadkach – wprowadzenie prewencyjnej kontroli pracowników na obecność w ich organizmach alkoholu lub środków odurzających. Natomiast w dniu 7 kwietnia 2023 roku wejdą w życie wprowadzone do Kodeksu pracy regulacje dotyczące pracy zdalnej jako rozwiązania stałego, co stanowi konsekwencję rozpowszechnienia pracy w tym trybie oraz dostrzeżenia jej zalet przez obie strony stosunku pracy. Na tym nie kończą się zmiany Kodeksu pracy, bowiem Sejm w dniu 8 lutego 2023 roku uchwalił kolejną nowelizację, mającą na celu wdrożenie do polskiego porządku prawnego postanowień dwóch dyrektyw Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej oraz odnośnie do równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów. Prace nad tą ustawą w dalszym ciągu trwają.

W artykule tym zostaną omówione regulacje dotyczące prewencyjnej kontroli trzeźwości pracowników oraz pracy zdalnej.

1. Kontrola trzeźwości pracowników

W dotychczasowym stanie prawnym brak było podstawy prawnej do samodzielnego przeprowadzania przez pracodawcę kontroli pracowników na obecność w ich organizmach alkoholu lub środków odurzających. W przypadku uzasadnionego podejrzenia, że pracownik spożywał alkohol w czasie pracy lub stawił się do niej w stanie po użyciu alkoholu, badanie stanu trzeźwości pracownika mógł przeprowadzić funkcjonariusz policji, a w przypadku zabiegu pobrania krwi – osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje zawodowe. Pracodawca ze względu na przepisy dotyczące ochrony danych osobowych mógł przetwarzać informację o obecności w organizmie pracownika alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu, jedynie za zgodą wyrażoną z inicjatywą tego pracownika.



Pracodawca może wprowadzić kontrolę trzeźwości oraz kontrolę na obecność środków działających podobnie do alkoholu, jeśli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia.

Obowiązek zachowania trzeźwości w pracy należy do podstawowych obowiązków pracowniczych, dlatego wprowadzono do Kodeksu pracy regulacje prawne w zakresie kontroli trzeźwości pracowników.

1) Wprowadzenie prewencyjnej kontroli trzeźwości pracowników

Pracodawca może wprowadzić kontrolę trzeźwości oraz kontrolę na obecność środków działających podobnie do alko-

holu, jeśli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia. Wprowadzenie ww. kontroli, a także określenie grupy lub grup pracowników nią objętych i sposobu jej przeprowadzania, w tym rodzaju urządzenia wykorzystywanego do kontroli oraz czasu i częstotliwości jej przeprowadzania, następuje w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy. Ustalając zarówno grupę pracowników podlegających kontroli trzeźwości lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu, jak i sposób jej przeprowadzania, pracodawca nie ma w tym zakresie dowolności. Powinien mieć on przede wszystkim na uwadze konieczność spełnienia przesłanki niezbędności zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia.

O wprowadzeniu kontroli trzeźwości lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu pracodawca musi poinformować pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy nie później niż dwa tygodnie przed rozpoczęciem jej przeprowadzania. W przypadku nowozatrudnionych pracowników informacja taka winna zostać im przekazana w formie papierowej lub elektronicznej przed dopuszczeniem ich do pracy.

2) Prewencyjna kontrola trzeźwości pracowników

Pracodawca może przeprowadzać kontrolę trzeźwości pracowników oraz kontrolę na obecność środków działających podobnie do alkoholu przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego. Pracodawca nie może zatem samodzielnie zlecić przeprowadzenia badania krwi pracownika na obecność alkoholu ani badania krwi lub moczu, w celu zweryfikowania obecności środka działającego podobnie do alkoholu w organizmie pracownika. Przeprowadzając kontrolę trzeźwości, pracodawca musi posługiwać się urządzeniem posiadającym ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie.

Pracodawca będzie przetwarzał informacje o dacie, godzinie i minucie badania przeprowadzonego w ramach kontroli trzeźwości lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu oraz wyniku tego badania, wskazującym na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości lub stan po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu. Informacje te powinny być przechowywane w aktach osobowych pracownika:

- » przez okres nieprzekraczający roku od dnia ich zebrania;
- » w przypadku zastosowania kary upomnienia, kary nagany lub kary pieniężnej – do czasu uznania kary za niebyłą zgodnie z art. 113 Kodeksu pracy;

- » do czasu prawomocnego zakończenia postępowania prowadzonego na podstawie prawa, w którym informacje te mogą stanowić lub stanowią dowód, jeżeli pracodawca jest stroną tego postępowania lub powziął wiadomość o wytoczeniu powództwa lub wszczęciu postępowania.

Po upływie ww. okresów, informacje te podlegają usunięciu.

3) Niedopuszczenie pracownika do pracy

Obowiązek pracodawcy niedopuszczenia pracownika do pracy powstaje w przypadku:

- » przeprowadzenia prewencyjnej kontroli trzeźwości lub kontroli pracowników na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu i uzyskania wyniku wskazującego na znajdowanie się przez pracownika w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub w stanie po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu;
- » gdy wobec pracownika zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stanął się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub w stanie po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu lub spożywał alkohol lub zażywał środek działający podobnie do alkoholu w czasie pracy – w odniesieniu do pracowników nieobjętych kontrolą trzeźwości lub kontrolą na obecność środków działających podobnie do alkoholu.

Stosownie do art. 46 ust. 2 ustawy z dnia 26 października 1982 roku o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi stan po użyciu alkoholu zachodzi, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do stężenia we krwi od 0,2‰ do 0,5‰ alkoholu albo obecności w wydychanym powietrzu od 0,1 mg do 0,25 mg alkoholu w 1 dm³. Oznacza to zatem, iż za brak obecności alkoholu w organizmie pracownika uznaje się również przypadki, w których zawartość alkoholu nie osiąga lub nie prowadzi do osiągnięcia wartości właściwych dla stanu po użyciu alkoholu. Natomiast zgodnie z art. 46 ust. 3 ww. ustawy stan nietrzeźwości zachodzi, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do stężenia we krwi powyżej 0,5‰ alkoholu albo obecności w wydychanym powietrzu powyżej 0,25 mg alkoholu w 1 dm³.

W takim przypadku pracodawca jest zobowiązany do przekazania pracownikowi informacji dotyczącej podstawy niedopuszczenia go do pracy. Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego. Zasadą jest przeprowadzanie badania przy użyciu metod niewymagających

badania laboratoryjnego. Przeprowadzenie badania krwi jest dopuszczalne, gdy:

- a. nie ma możliwości przeprowadzenia badania metodą niewymagającą badania laboratoryjnego;
- b. pracownik niedopuszczony do pracy odmawia podania się badaniu metodą niewymagającą badania laboratoryjnego;
- c. pracownik niedopuszczony do pracy żąda przeprowadzenia badania krwi, pomimo przeprowadzenia badania metodą niewymagającą badania laboratoryjnego;
- d. stan pracownika niedopuszczonego do pracy uniemożliwia przeprowadzenie badania metodą niewymagającą badania laboratoryjnego;
- e. nie ma możliwości wskazania stężenia alkoholu z powodu przekroczenia zakresu pomiarowego urządzenia wykorzystywanego do pomiaru.

2. Praca zdalna

Zgodnie z definicją zawartą w Kodeksie pracy – pracą zdalną jest praca wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość. Powyższe oznacza, iż praca będzie mogła być wykonywana w pełnym wymiarze czasu pracy jako praca zdalna albo też tylko częściowo. Co do zasady miejscem wykonywania pracy zdalnej będzie miejsce zamieszkania pracownika lub inne wybrane przez niego miejsce, na które pracodawca wyraził zgodę. Praca zdalna będzie mogła być wykonywana z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość, co oznacza zarówno środki komunikacji elektronicznej, jak i np. telefon, fax, komunikatory internetowe.

Praca zdalna nie może obejmować prac:

- » szczególnie niebezpiecznych;
- » w wyniku których następuje przekroczenie dopuszczalnych norm czynników fizycznych określonych dla pomieszczeń mieszkalnych;
- » z czynnikami chemicznymi stwarzającymi zagrożenie, o których mowa w przepisach w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem czynników chemicznych w miejscu pracy;
- » związanych ze stosowaniem lub wydzielaniem się szkodliwych czynników biologicznych, substancji

radioaktywnych oraz innych substancji lub mieszanin wydzielających uciążliwe zapachy;

- » powodujących intensywne brudzenie.

1) Podstawa wykonywania pracy zdalnej

Wykonywanie pracy zdalnej wymaga co do zasady uzgodnienia między stronami umowy o pracę. Takie uzgodnienie może nastąpić:

- » przy zawieraniu umowy o pracę albo w trakcie zatrudnienia;
- » w formie papierowej lub elektronicznej;
- » z inicjatywy pracodawcy lub na wniosek pracownika.



Pracą zdalną jest praca wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość.

Wykonywanie pracy zdalnej będzie także możliwe na polecenie pracodawcy. Dopuszczalność wydania takiego polecenia zaistnieje jednak tylko w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu lub w okresie, w którym zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe z powodu działania siły wyższej. Polecenie wykonywania pracy zdalnej przez pracodawcę będzie mogło zostać wydane wyłącznie z przyczyn obiektywnych i niezależnych od pracodawcy oraz tylko na określony czas. Warunkiem wykonywania pracy zdalnej na polecenie pracodawcy, jest złożenie przez pracownika bezpośrednio przed wydaniem polecenia – oświadczenia w postaci papierowej lub elektronicznej, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania takiej pracy. Zatem to pracownik dokonuje oceny swoich warunków lokalowych i technicznych, co oznacza, iż pracodawca nie będzie mógł jej weryfikować ani podważać.

Pracodawca może w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej. Cofnięcie polecenia pracy zdalnej powoduje, iż pracownik musi powrócić do wykonywania pracy na dotychczasowych zasadach i w dotychczasowym miejscu. Pracodawca powinien uzgodnić z pracownikiem termin powrotu do pracy w formie tradycyjnej. Cofnięcie polecenia pracy zdalnej będzie mogło zostać dokonane przez pracodawcę z co najmniej dwudniowym uprzedzeniem. Również w przypadku zmiany warunków lokalowych i technicznych uniemożliwiającej dalsze wykonywanie pracy zdalnej, pracownik będzie zobowiązany poinformować o tym niezwłocznie pracodawcę, zaś pracodawca niezwłocznie cofnie polecenie wykonywania pracy zdalnej.

Wniosek pracownika dotyczący wykonywania pracy zdalnej nie będzie co do zasady dla pracodawcy wiążący, z wyjątkiem wniosków:

- 1) pracownic w ciąży;
- 2) pracowników wychowujących dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia;
- 3) pracowników sprawujących opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadających orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności;
- 4) pracowników wymienionych w art. 142¹ § 1 pkt 2 i 3 Kodeksu pracy, to jest:
 - » pracowników-rodziców dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem”, to jest zaświadczenie o ciężkim i nieodwracalnym upośledzeniu albo nieuleczalnej chorobie zagrażającej życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu;
 - » pracowników-rodziców dziecka legitymującego się orzeczeniem o niepełnosprawności albo orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności określonym w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych;
 - » pracowników-rodziców dziecka posiadającego odpowiednio opinię o potrzebie wczesnego wspomagania rozwoju dziecka, orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub orzeczenie o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych, o których mowa w przepisach ustawy z 14 grudnia 2016 roku – Prawo oświatowe.

Pracodawca może odmówić uwzględnienia wniosku ww. pracowników tylko wtedy, gdy nie będzie to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywa-

nej przez pracownika, zaś o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku jest zobligowany poinformować pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni roboczych od dnia złożenia wniosku przez pracownika.

Przed dopuszczeniem pracownika do wykonywania pracy zdalnej pracodawca sporządza:

- 1) ocenę ryzyka zawodowego, w której uwzględni w szczególności wpływ tej pracy na wzrok, układ mięśniowo-szkieletowy oraz uwarunkowania psychospołeczne;
- 2) informację na temat zasad bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej zawierającą:
 - » zasady i sposoby właściwej organizacji stanowiska pracy zdalnej, z uwzględnieniem wymagań ergonomii;
 - » zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej;
 - » czynności do wykonania po zakończeniu wykonywania pracy zdalnej;
 - » zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzkiego.

Pracodawca może sporządzić uniwersalną ocenę ryzyka zawodowego dla poszczególnych grup stanowisk pracy zdalnej.

Przed dopuszczeniem do wykonywania pracy zdalnej pracownik w oświadczeniu składanym w postaci papierowej lub elektronicznej:

- » potwierdza zapoznanie się z przygotowaną przez pracodawcę oceną ryzyka zawodowego i informacją zawierającą zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej oraz zobowiązuje się do ich przestrzegania;
- » potwierdza, że na stanowisku pracy zdalnej w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą są zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki tej pracy.

2) Zasady wykonywania pracy zdalnej

Zasady wykonywania pracy zdalnej powinny zostać określone w:

- » porozumieniu zawieranym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową (zakładowymi organizacjami zawodowymi – wszystkimi, a jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi – z reprezentatywnymi w rozumieniu ustawy o związkach zawodowych);

- » regulaminie – jeżeli nie dojdzie do zawarcia porozumienia z zakładową organizacją związkową (zakładowymi organizacjami zawodowymi) oraz w przypadku, gdy u pracodawcy nie działa żadna zakładowa organizacja związkowa (w tym przypadku – po konsultacji z przedstawicielami pracowników).

Wykonywanie pracy zdalnej będzie dopuszczalne także wtedy, gdy nie zostanie zawarte porozumienie albo nie zostanie wydany regulamin, o których mowa powyżej. Wówczas zasady wykonywania pracy zdalnej będzie określać polecenie pracodawcy lub porozumienie zawarte z pracownikiem.

Zasady wykonywania pracy zdalnej zawarte w porozumieniu z zakładową organizacją związkową (zakładowymi organizacjami związkowymi), regulaminie, porozumieniu z pracownikiem lub poleceniu pracy zdalnej powinny określać w szczególności:

- » grupę lub grupy pracowników, którzy mogą być objęci pracą zdalną (dotyczy to tylko porozumienia z zakładową organizacją związkową lub regulaminu);
- » zasady pokrywania przez pracodawcę kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej;
- » zasady ustalania ekwiwalentu pieniężnego lub ryczałtu;
- » zasady porozumiewania się pracodawcy i pracownika wykonującego pracę zdalną, w tym sposób potwierdzania obecności na stanowisku pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną;
- » zasady kontroli wykonywania pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną;
- » zasady kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- » zasady kontroli przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych;
- » zasady instalacji, inwentaryzacji, konserwacji, aktualizacji oprogramowania i serwisu powierzonych pracownikowi narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych.

3) Zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy

W przypadku, gdy do uzgodnienia pracy zdalnej dojdzie w trakcie zatrudnienia, wnioski o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy może złożyć zarówno pracownik, jak i pracodawca, w postaci papierowej lub elektronicznej,

w dowolnym momencie trwania pracy zdalnej. Strony ustalą termin, od którego nastąpi przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy, nie może on być jednak dłuższy niż 30 dni od dnia otrzymania wniosku. Jeśli zaś strony nie dojdą do porozumienia, przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy nastąpi po upływie 30 dni od dnia otrzymania wniosku.

Uprawnienie pracodawcy w tym zakresie nie dotyczy pracowników wykonujących pracę zdalną na swój – wiążący dla pracodawcy – wniosek (tj. pracowników, o których mowa w art. 67¹⁹ § 6 i 7 Kodeksu pracy), chyba że dalsze wykonywanie pracy zdalnej nie będzie możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

4) Obowiązki pracodawcy w przypadku pracy zdalnej

W przypadku wykonywania pracy zdalnej pracodawca jest zobowiązany do:

- » zapewnienia pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej;
- » zapewnienia instalacji, serwisu, konserwacji narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej lub pokrycia kosztów związanych z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, a także pokrycia kosztów energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej;
- » pokrycia innych kosztów niż koszty bezpośrednie związane z wykonywaniem pracy zdalnej, jeśli taki obowiązek zostanie określony w porozumieniu zawartym ze związkami zawodowymi lub wydanym regulaminie (bądź w przypadku braku zawartego porozumienia lub wydania regulaminu – w wydanym poleceniu lub porozumieniu zawartym z pracownikiem);
- » zapewnienia pracownikowi wykonującemu pracę zdalną szkolenia i pomocy technicznej niezbędnych do wykonywania tej pracy.

Co do zasady to pracodawca jest odpowiedzialny za zapewnienie pracownikowi materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej. Jednocześnie jest możliwe używanie przez pracownika prywatnych narzędzi pracy w przypadku, w którym obie strony stosunku pracy tak ustalą, pod warunkiem, że prywatne urządzenia techniczne i inne narzędzia pracy pra-

ownika wykorzystywane przez niego do pracy będą zapewniały jej bezpieczeństwo. W takim przypadku pracownikowi będzie przysługiwał ekwiwalent pieniężny w wysokości ustalonej z pracodawcą.

Dodatkowo – obowiązek pokrycia przez pracodawcę kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej oraz obowiązek wypłaty ekwiwalentu może zostać zastąpiony obowiązkiem wypłaty ryczałtu, którego wysokość będzie odpowiadać przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika w związku z pracą zdalną.

Pracodawca jest zobowiązany określić procedury ochrony danych osobowych przyjmowanych na potrzeby wykonywania pracy zdalnej oraz przeprowadzić – w miarę potrzeby – instruktaż i szkolenie, natomiast pracownik jest obowiązany potwierdzić w postaci papierowej lub elektronicznej zapoznanie się z tymi procedurami oraz jest obowiązany do ich przestrzegania.

Pracownik oraz pracodawca są zobowiązani do wzajemnego przekazania informacji niezbędnych do porozumiewania się w trakcie świadczenia pracy zdalnej.

5) Prawa pracownika wykonującego pracę zdalną

Pracownik wykonujący pracę zdalną nie może być traktowany mniej korzystnie w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych niż inni pracownicy zatrudnieni przy takiej samej lub podobnej pracy, z uwzględnieniem odrębności związanych z warunkami wykonywania pracy zdalnej. Pracownik nie może być w żaden sposób dyskryminowany z powodu wykonywania pracy zdalnej, jak również z powodu odmowy wykonywania takiej pracy.

Pracodawca jest zobowiązany umożliwić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną przebywanie na terenie zakładu pracy, kontaktowanie się z innymi pracownikami oraz korzystanie z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy, zakładowych obiektów socjalnych i prowadzonej działalności socjalnej – na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników.

W przypadku wykonywania pracy zdalnej wnioski pracownika, dla których przepisy kodeksu lub innych ustaw lub aktów wykonawczych, określających prawa i obowiązki z zakresu prawa pracy, wymagają formy pisemnej, mogą być złożone w postaci papierowej lub elektronicznej.

6) Kontrola w miejscu świadczenia pracy zdalnej

Pracodawcy zostało zapewnione prawo kontrolowania wykonywania pracy zdalnej przez pracownika, w zakresie bez-

pieczeństwa i higieny pracy lub przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych. Szczegółowa regulacja dotycząca takiej kontroli powinna zostać określona w porozumieniu zawartym ze związkami zawodowymi lub wydanym regulaminie (a w przypadku braku zawartego porozumienia lub wydania regulaminu – w wydanym poleceniu lub porozumieniu zawartym z pracownikiem). Taka kontrola będzie przeprowadzana w porozumieniu z pracownikiem, w miejscu wykonywania pracy zdalnej oraz w godzinach pracy pracownika.

Kontrola pracy zdalnej podlega tym samym zasadom co kontrola pracownika wykonującego pracę stacjonarnie. W przeciwieństwie jednak do kontroli przeprowadzanej u pracownika wykonującego pracę stacjonarnie, kontrola pracownika przeprowadzona w miejscu pracy zdalnej jest ograniczona prawem pracownika do prywatności. Taka kontrola będzie odbywać się co do zasady przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się (np. telefon, poczta elektroniczna, chat), ale także będzie ona mogła być prowadzona bezpośrednio w miejscu wykonywania takiej pracy, jednak w takim przypadku konieczne będzie uprzednie porozumienie się z pracownikiem. W przypadku kontroli pracodawca będzie zobowiązany dostosować sposób jej przeprowadzania do miejsca wykonywania pracy zdalnej i jej charakteru. Wykonywanie czynności kontrolnych nie może także naruszać prywatności pracownika wykonującego pracę zdalną i innych osób ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych w sposób zgodny z ich przeznaczeniem.

Jeżeli pracodawca w trakcie kontroli pracy zdalnej, uzgodnionej w trakcie zatrudnienia, stwierdzi uchybienia w przestrzeganiu zasad w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy określonych w informacji zawierającej zasady i sposoby właściwej organizacji stanowiska pracy lub w przestrzeganiu wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych, zobowiąże pracownika do usunięcia stwierdzonych uchybień we wskazanym terminie albo cofnie zgodę na wykonywanie pracy zdalnej przez tego pracownika. W przypadku wycofania zgody na wykonywanie pracy zdalnej pracownik rozpocznie pracę w dotychczasowym miejscu pracy w terminie określonym przez pracodawcę.



Pracownik nie może być w żaden sposób dyskryminowany z powodu wykonywania pracy zdalnej, jak również z powodu odmowy wykonywania takiej pracy.

7) Zakaz wypowiedzenia umowy o pracę

Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę z powodu:

- » odmowy wyrażenia przez pracownika zgody na zmianę warunków wykonywania pracy, to jest uzgodnienia między stronami umowy o pracę w trakcie zatrudnienia wykonywania przez pracownika pracy zdalnej,
- » wystąpienia z wnioskiem o wykonywanie pracy zdalnej przez pracownika, o którym mowa w art. 67¹⁹ § 6 i 7 Kodeksu pracy;
- » zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej na zasadach określonych w art. 67²² § 1 Kodeksu pracy.

3. Okazjonalna praca zdalna

W Kodeksie pracy zawarta została również regulacja dotycząca okazjonalnej pracy zdalnej. Jest to forma pracy zdalnej wykonywanej częściowo, która z uwagi na swój szczególnie charakter została unormowana w sposób odmienny.

Z inicjatywą wykonywania okazjonalnej pracy zdalnej będzie mógł wystąpić wyłącznie pracownik, zaś wymiar takiej pracy został ograniczony do 24 dni w roku kalendarzowym. Taka praca zdalna znajdzie zastosowanie w okolicznościach incydentalnych i szczególnych, uzasadnionych wyłącznie potrzebą pracownika.

W przypadku okazjonalnej pracy zdalnej wyłączone zostało zastosowanie przepisów art. 67¹⁹–67²⁴ Kodeksu pracy oraz art. 67³¹ § 3 Kodeksu pracy. Wyłączone przepisy dotyczą:

- » ustalenia zasad wykonywania takiej pracy zdalnej w porozumieniu zawartym ze związkami zawodowymi lub regulaminie;
- » przekazania przez pracodawcę dodatkowej informacji o warunkach zatrudnienia pracownika;
- » możliwości efektywnego wycofania się przez każdą ze stron z wykonywania pracy zdalnej;
- » obowiązku pracodawcy zapewnienia pracownikowi materiałów i narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, pokrycia kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej, a także zapewnienia pracownikowi wykonującemu pracę zdalną pomoc techniczną i niezbędne szkolenia w zakresie obsługi narzędzi pracy;
- » wyłączenia obowiązku przeprowadzania szkoleń okresowych pracowników zatrudnionych na stanowiskach administracyjno-biurowych, niezależnie od rodzaju przeważającej działalności pracodawcy.

”

Z inicjatywą wykonywania okazjonalnej pracy zdalnej będzie mógł wystąpić wyłącznie pracownik, zaś wymiar takiej pracy został ograniczony do 24 dni w roku kalendarzowym. Taka praca zdalna znajdzie zastosowanie w okolicznościach incydentalnych i szczególnych, uzasadnionych wyłącznie potrzebą pracownika.

Na pracodawcy nadal będzie spoczywał obowiązek zapewnienia pracownikowi w trakcie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, analogicznie do pozostałych przypadków pracy zdalnej.

Z uwagi na fakt, iż zasady wykonywania okazjonalnej pracy zdalnej nie będą określone w aktach wewnętrznych pracodawcy, kontrola wykonywania okazjonalnej pracy zdalnej, kontrola w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy lub przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych, będzie się odbywała na zasadach ustalonych z pracownikiem.



Ewa Andrzejewska
Adwokat

Adwokat w kancelarii Syty Adwokaci
e.andrzejewska@sytyadwokaci.pl

Specjalista w zakresie prawa pracy, prawa handlowego i ochrony danych osobowych. W tym zakresie zajmuje się kompleksowym doradztwem, w szczególności sporządzaniem opinii prawnych, projektów umów i innych dokumentów wewnątrzzakładowych oraz reprezentacją klientów przed sądami powszechnymi. Członek Wielkopolskiej Izby Adwokackiej.

ZAMÓWIENIA PUBLICZNE

Zmiany ułatwiające możliwość waloryzacji wynagrodzenia wykonawcy

Od dnia 10 listopada 2022 roku obowiązuje ustawa o zmianie przepisów w celu uproszczenia procedur administracyjnych dla obywateli i przedsiębiorców (Dz.U. z 2022 r. poz. 2185). Ten akt prawny wprowadził istotne zmiany.

Nadzwyczajna zmiana stosunków po zawarciu umowy

Fundamentalną zasadą prawa zobowiązań jest Pacta sunt servanda – umów należy dotrzymywać, zgodnie z którą osoba zawierająca umowę, powinna się z niej wywiązać. Wynika ona z art. 354 k.c. i gwarantuje swego rodzaju stabilność zawieranych umów. Dynamizacja stosunków społecznych oraz gospodarczych spowodowała powolne odchodzenie od sztywnych postanowień umowy, a przykładem takiej przeciwności jest klauzula rebus sic stantibus.

Art. 357¹ § 1 k.c. „Jeżeli z powodu nadzwyczajnej zmiany stosunków spełnienie świadczenia byłoby połączone z nadmiernymi trudnościami albo groziłoby jednej ze stron rażąco 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. Rozwiązując umowę, sąd może w miarę potrzeby orzec o rozliczeniach stron, kierując się zasadami określonymi w zdaniu poprzedzającym”.

Klauzula rebus sic stantibus jest edycją stosunku prawnego już w trakcie jego trwania. Do jej zastosowania konieczne jest wytoczenie powództwa o zmianę treści stosunku prawnego. W takim przypadku sąd może wskazać inny sposób wykonania zobowiązania, wysokość świadczenia lub nawet rozwiązać umowę. Co istotne – sąd jednak jest związany treścią przedmiotowego stosunku prawnego i nie powinien

tworzyć całkowicie nowego stosunku zobowiązaniowego¹. Pamiętać należy, że zasada rebus sic stantibus stanowi podstawę zmiany zobowiązania w przypadku zobowiązań niepieniężnych. Zobowiązania pieniężne rozpatrywane są na innych zasadach – dotyczących waloryzacji wynagrodzenia.

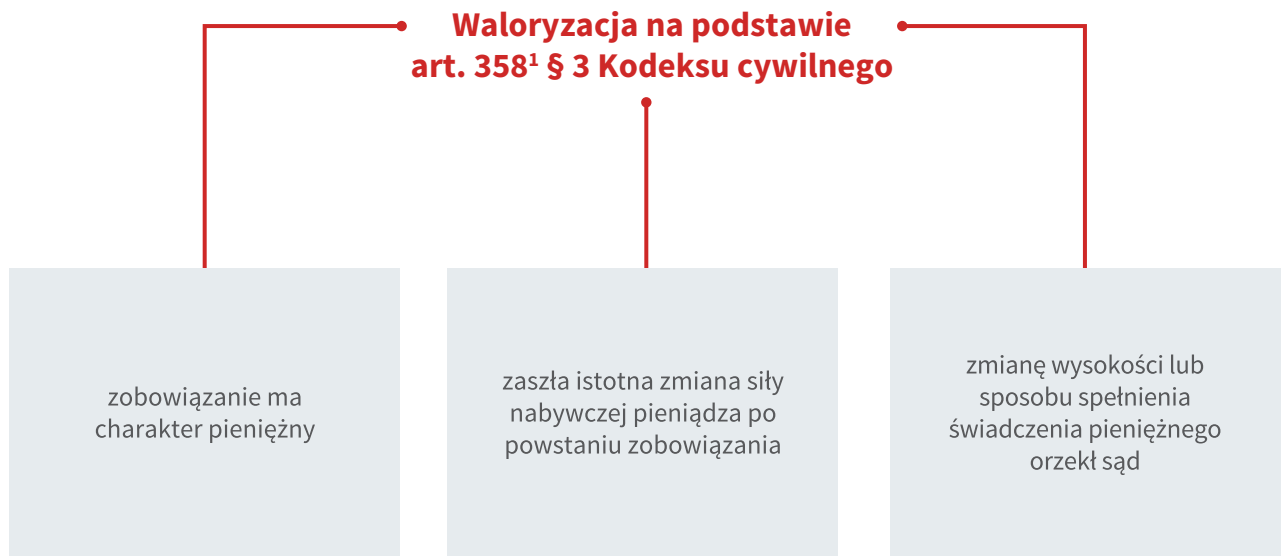
Nominalizm czy waloryzacja?

Dodatkowo trzeba wziąć pod uwagę, że w polskim systemie prawnym za zasadę prawa cywilnego uznaje się nominalizm, co w sposób dostatecznie jasny i precyzyjny wynika z art. 358¹ § 1 Kodeksu Cywilnego. Zgodnie z przywołanym przepisem „Jeżeli przedmiotem zobowiązania od chwili jego powstania jest suma pieniężna, spełnienie świadczenia następuje przez zapłatę sumy nominalnej, chyba że przepisy szczególne stanowią inaczej”.

Zasada nominalizmu oznacza, że zapłata ma nastąpić w sumie nominalnej, bez względu na to, czy między chwilą powstania a chwilą wykonania zobowiązania doszło do obniżenia lub podwyższenia siły nabywczej pieniądza, skutkującego zmianą wartości ekonomicznej świadczenia². Jednakże art. 358¹ § 3 wprowadza wyjątek od tej reguły, jednak wyłącznie po spełnieniu łącznie określonych w nim przesłanek tj.:

1 Lackoroński, „Klauzula rebus sic stantibus a odpowiedzialność ex contractu”, PiP 2012, nr 3, s. 65-74

2 Wyrok Sądu Okręgowego w Szczecinie z dnia 27 lutego 2015 roku, sygn. akt VIII Ga 30/15



Jednocześnie, w tym samym artykule w § 4 przeczytamy, że wyłączeniu spod waloryzacji sądowej podlegają podmioty prowadzące działalność gospodarczą. Profesjonalny podmiot obrotu gospodarczego, jakim jest przedsiębiorca, zobligowany jest do należytej dbałości o własne interesy. Waloryzacja sądowa natomiast skierowana jest dla podmiotu ekonomicznie słabszego³.

Ważne!

Jedynie w wyjątkowych okolicznościach sąd może podważyć wynagrodzenie w postaci ryczałtu, jeżeli na skutek zmiany stosunków, której nie można było przewidzieć, wykonanie dzieła groziłoby przyjmującemu zamówienie rażącą stratą (art. 632 § 2 KC). Przy czym, jak wyjaśnił SN w wyroku z dnia 18 września 1998 r., III CKN 621/97, chodzi tu nie o ogólną kondycję finansową wykonawcy, ale o rażącą stratę poniesioną w ramach konkretnego stosunku prawnego, wyznaczonego zawartą umową. Przedsiębiorstwo nie musi, więc wykazać straty w danym roku obrotowym, a jedynie dowieść, że ustalone w ramach ryczałtu wynagrodzenie nie jest w stanie pokryć znacznej części kosztów związanych z wykonaniem zobowiązania.

Osoby prowadzące działalność gospodarczą mają jednak pełną swobodę w możliwości zawarcia klauzuli waloryzacyjnych w umowie. Jest to możliwe na gruncie zasady swobody umów wyrażonej w art. 353¹ Kodeksu cywilnego. Zasada swobody zawierania umów, o ile nie jest ograniczona przez inne przepisy szczególne, wyznacza zakres dowolności w:

- a. kwestii decyzji o zawarciu lub niezawieraniu umowy;
- b. dowolności w wyborze kontrahenta;
- c. treści kreowanego przez umowę stosunku prawnego;
- d. formy zawartej umowy.

Art. 353¹ Kodeksu cywilnego „Strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego”.

Zadaniem klauzul waloryzacyjnych jest przede wszystkim uchronić stronę przed szkodą spowodowaną rynkowymi czynnikami zewnętrznymi. Jest to swego rodzaju urealnienie wynagrodzenia wykonawcy, ze względu na istotną zmianę ceny materiałów lub kosztów związanych ze spełnieniem świadczenia.

O ile jednak na gruncie Kodeksu cywilnego, strony stosunku cywilnoprawnego mogą relatywnie szeroko kształtować dane klauzule, o tyle przepisy ustawy Prawa zamówień publicznych wprowadzają bardziej restrykcyjny rygor.

Zmiana ceny a umowa zawarta w wyniku zamówienia publicznego

W przypadku umów zawartych w wyniku zamówienia publicznego strony mogą, a nawet powinny, zawrzeć postanowienia dotyczące waloryzacji wynagrodzenia. Zawarcie klauzul waloryzacyjnych chroni zarówno wykonawcę jak i zamawiającego przed rażącą stratą w wyniku zdarzenia niemającego się przewidzieć oraz przed nadmiernie skomplikowanym procesem zmiany wysokości wynagrodzenia w inny sposób. W tym celu w umowie MOŻNA określić:

- » Poziom zmiany cen materiałów lub kosztów oraz termin ustalenia zmiany wynagrodzenia.

³ Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 11 października 2012 roku, sygn. akt I ACa 574/12

- » Sposób ustalenia zmiany wysokości wynagrodzenia
- » Sposób określenia wpływu zmiany cen materiałów lub kosztów na koszt wykonania zamówienia oraz określenie okresów, w których może nastąpić zmiana wynagrodzenia wykonawcy;

Urząd Zamówień Publicznych wskazał, że aby móc zastosować klauzulę waloryzacyjną, nie wystarczy, że zmieni się cena materiałów lub kosztów. Niezbędne jest także ustalenie wpływu takiej zmiany użytych do realizacji zamówienia materiałów lub kosztów na ustalone w umowie wynagrodzenie za jego wykonanie (Komunikat UZP „Klauzula waloryzacyjna – narzędzie sprawnej realizacji zamówienia”)⁴.

Maksymalna wartość zmiany wynagrodzenia

Strony nie zawsze jednak zawierają klauzule waloryzacyjne.

⁴ <https://www.uzp.gov.pl/strona-glowna/slider-aktualnosci/klauzula-waloryzacyjna-narzedzie-sprawnej-realizacji-zamowienia/klauzula-waloryzacyjna-narzedzie-sprawnej-realizacji-zamowienia#>

W przypadku, gdy wykonanie świadczenia staje się dla strony nieopłacalne, należy przeprowadzić nowe postępowanie o udzielenie zamówienia publicznego.

Ustawa Prawo zamówień publicznych przewiduje jednak, na podstawie art. 455 ust. 1 pkt 4, możliwość zmiany wynagrodzenia wykonawcy, bez przeprowadzania nowego postępowania. Dotyczy to sytuacji, gdy gwałtownej zmiany cen zamawiający, działając z należytą starannością, nie mógł przewidzieć. Nie dotyczy to, więc zdarzenia nieprzewidzianego przez strony, ale takiego, które w zwykłych okolicznościach były mało prawdopodobne lub niemożliwe.

Zawarcie klauzul waloryzacyjnych co do zasady nie jest obowiązkowe, jednak praktyka dowodzi, że jest to rozwiązanie pewniejsze i bezpieczniejsze.

Należy jednak pamiętać, że możliwość waloryzacji wynagrodzenia nie ma na miejscu ochronić wykonawcy przed jakąkolwiek stratą tj. zamawiający nie ma de facto obowiązku wyrównania straty wykonawcy lub nieuzyskanych korzyści. „Chodzi bowiem o to, aby nie doszło do zdecydowanego zachwiania równowagi ekonomicznej stron na niekorzyść Wykonawcy, jak też, aby nadmierne podwyższenie wynagrodzenia nie doprowadziło do negatywnych konsekwencji dla Zamawiającego” (wyrok Krajowej Izby Odwoławczej z dnia 25 października 2022 roku, sygn. akt KIO 2532/22).

Postanowienia i konkursy o udzielenie zamówienia publicznego	Rozpoczęte i niezakończone przed dniem 10 listopada 2022 roku		Rozpoczęte i niezakończone przed dniem 10 listopada 2022 roku – zmiana cen lub kosztów, których strona nie mogła przewidzieć		Rozpoczęte po dniu 10 listopada 2022 roku	
	Zawarta na okres krótszy niż 12 miesięcy	Zawarta na okres dłuższy niż 12 miesięcy	Zawarta na okres krótszy niż 6 miesięcy	Zawarta na okres dłuższy niż 6 miesięcy	Zawarta na okres krótszy niż 6 miesięcy	Zawarta na okres dłuższy niż 6 miesięcy
Które przepisy ustawy Prawo Zamówień Publicznych stosować?	Prawo Zamówień Publicznych sprzed 10 listopada 2022 roku	Prawo Zamówień Publicznych sprzed 10 listopada 2022 roku	Prawo Zamówień Publicznych po 10 listopada 2022 roku	Prawo Zamówień Publicznych po 10 listopada 2022 roku	Prawo Zamówień Publicznych po 10 listopada 2022 roku	Prawo Zamówień Publicznych po 10 listopada 2022 roku
Obligatoryjne klauzule waloryzacyjne	BRAK	1. Przedmiotem umowy są roboty budowlane lub usługi; 2. Okres obowiązywania umowy przekracza 12 miesięcy .	BRAK	1. Przedmiotem umowy są roboty budowlane, do-stawy lub usługi; 2. Okres obowiązywania umowy przekracza 6 miesięcy .	BRAK	1. Przedmiotem umowy są roboty budowlane, do-stawy lub usługi; 2. Okres obowiązywania umowy przekracza 6 miesięcy .
Obowiązek zmiany wynagrodzenia podwykonawcy	NIE		TAK		TAK	

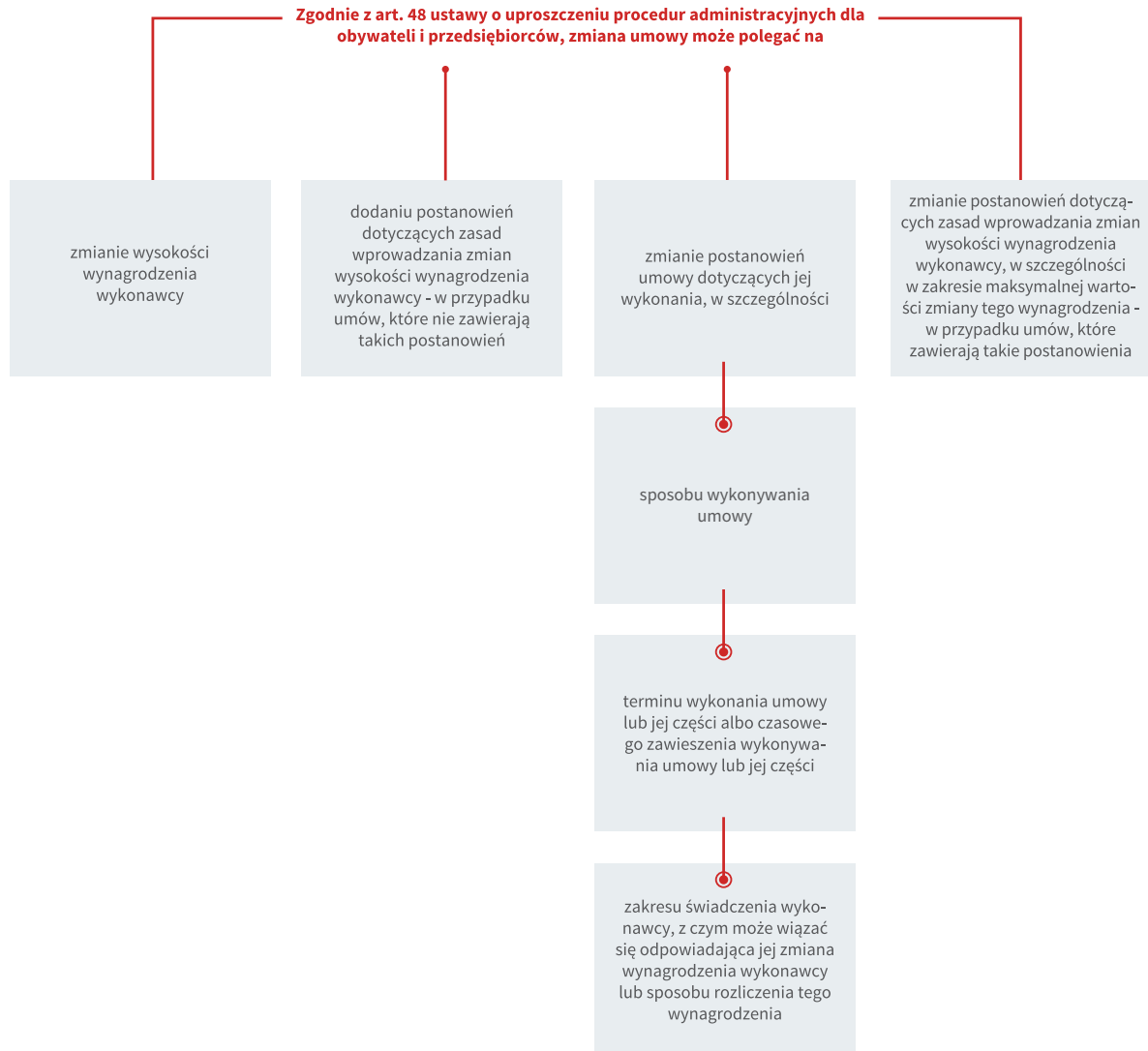
Istotny wzrost kosztów wobec braku klauzul waloryzacyjnych

Ustawa o uproszczeniu procedur administracyjnych dla obywateli i przedsiębiorców wprowadza jeszcze jeden wyjątek dotyczący zmiany wynagrodzenia – w przypadku istotnej zmiany cen materiałów lub kosztów związanych z realizacją zamówienia publicznego, których zamawiający, działając z należytą starannością, nie mógł przewidzieć. Dopuszczalna jest wówczas zmiana umowy w sprawie zamówienia publicznego zawartej przed dniem wejścia w życie ustawy i będącej w toku w tym dniu, bez przeprowadzania nowego postępowania o udzielenie zamówienia – czyli nie znajduje zastosowania art. 454 § 1 ustawy Prawo zamówień publicznych.

Kwestią otwartą pozostaje interpretacja zwrotu „istotna zmiana”, ponieważ pojęcie to jest o tyle nieostre, że w sytu-

acji stabilnej koniunktury może rodzić problemy związane z uznaniem „istotności” zmian. W tym celu zastosować należy analogię do przepisu art. 454 § 2 ustawy Prawo zamówień publicznych, zgodnie z którym istotna zmiana:

- a. wprowadza warunki, które gdyby zostały zastosowane w postępowaniu o udzielenie zamówienia, to wzięliby w nim udział lub mogliby wziąć udział inni wykonawcy lub przyjęte zostałyby oferty innej treści;
- b. narusza równowagę ekonomiczną stron umowy na korzyść wykonawcy, w sposób nieprzewidziany w pierwotnej umowie;
- c. w sposób znaczny rozszerza albo zmniejsza zakres świadczeń i zobowiązań wynikający z umowy;
- d. polega na zastąpieniu wykonawcy, któremu zamawiający udzielił zamówienia, nowym wykonawcą.



Strony ponoszą zwiększony koszt wykonania zamówienia publicznego w uzgodnionych częściach. Jednak wzrost wynagrodzenia wykonawcy spowodowany każdą kolejną zmianą nie może przekroczyć 50% wartości umowy.

2022 roku, tj. dniem wejścia w życie ustawy zmieniającej i będących w toku w dniu zmiany wynagrodzenia wykonawcy.

Obowiązek waloryzacji wynagrodzenia wykonawcy

Co istotne, wykonawca, który pomyślnie przeszedł procedurę waloryzacji, nawet zryczałtowanego wynagrodzenia jest zobligowany do odpowiedniej i proporcjonalnej zmiany wynagrodzenia przysługującego swojemu podwykonawcy. Przy waloryzacji wynagrodzeń podwykonawców należy wziąć pod uwagę zmianę cen materiałów i kosztów związanych bezpośrednio z inwestycją, co do której odnosi się dana umowa o podwykonawstwo. Powyższe dotyczy również umowy zawartej pomiędzy podwykonawcą a dalszym podwykonawcą.

Obowiązek ten znajduje zastosowanie w przypadku umów o podwykonawstwo, zawartych przed dniem 10 listopada

Przepisy przejściowe

Do postanowień lub konkursów o udzielenie zamówienia rozpoczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie ustawy zmieniającej stosuje się przepisy ustawy Prawo zamówień publicznych sprzed dnia 10 listopada 2022 roku.

Wyjątek od tej reguły został wprowadzony wraz z art. 48 ustawy zmieniającej. Dotyczy istotnej zmiany cen materiałów lub kosztów związanych z realizacją zamówienia publicznego, których zamawiający nie mógł przewidzieć.

Ważne!

Ustawa tymczasowo zwalnia z obowiązku stosowania znowelizowanych przepisów Prawa zamówień publicznych wymienione podmioty m.in. jednostki samorządu terytorialnego, spółki, spółdzielnie, przedsiębiorstwa w zakresie dostawy towarów ujętych w Nomenklaturze Scalonej pod pozycją 2701 i 2704. Są to:

	Klauzula rebus sic stantibus	Waloryzacja na podstawie przepisów Kodeksu Cywilnego	Waloryzacja na podstawie przepisów Prawa Zamówień Publicznych
Podstawa prawna	Art. 357 ¹ § 1 Kodeksu Cywilnego	Art. 358 ¹ § 3 Kodeksu Cywilnego	Art. 455 ust. 1 pkt 4 Prawo zamówień publicznych
Czego dotyczy	Zobowiązania niepieniężne	Zobowiązania pieniężne	Zobowiązania pieniężne
Sposób zastosowania	Konieczne jest wytoczenie powództwa o zmianę treści stosunku prawnego	Konieczne jest wytoczenie powództwa o waloryzację należytej sumy pieniężnej	Bez przeprowadzenia nowego postępowania o udzielenie zamówienia publicznego
Kiedy jest możliwe	<ul style="list-style-type: none"> » nadzwyczajna zmiana stosunków » spełnienie świadczenia połączone z nadmiernymi trudnościami » spełnienie świadczenia prowadzi do rażącej straty 	<ul style="list-style-type: none"> » zaszła istotna zmiana siły nabywczej pieniądza 	<ul style="list-style-type: none"> » okoliczności, których zamawiający, działając z należytą starannością, nie mógł przewidzieć » zmiana nie modyfikuje ogólnego charakteru umowy
Czym skutkuje	<p>Sąd</p> <ul style="list-style-type: none"> » wyznacza inny sposób wykonania zobowiązania » wyznacza inną wysokość świadczenia » orzeka o rozwiązaniu umowy 	<p>Sąd</p> <ul style="list-style-type: none"> » zmienia wysokość świadczenia » zmienia sposób spełnienia świadczenia 	<p>Strony</p> <ul style="list-style-type: none"> » zmieniają umowę np. w zakresie ceny » zmiana ceny nie może przekroczyć 50% wartości pierwotnej umowy przy każdej kolejnej zmianie

- » węgiel,
- » brykiety, brykietki i podobne paliwa stałe wytwarzane z węgla,
- » koks i półkoks, z węgla, węgla brunatnego (lignitu) lub torfu, nawet aglomerowany,
- » węgiel retortowy.

Regulacja ma charakter epizodyczny, w związku z czym zawieszenie stosowania ustawy Prawo zamówień publicznych będzie obowiązywało w okresie 6 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy. Co za tym idzie – znowelizowane przepisy będą dotyczyć ww. podmiotów dopiero od dnia 10 maja 2023 roku.

**Są to:**

- » węgiel,
 - » brykiety, brykietki i podobne paliwa stałe wytwarzane z węgla,
 - » koks i półkoks, z węgla, węgla brunatnego (lignitu) lub torfu, nawet aglomerowany,
 - » węgiel retortowy.
-



Adrian Zywert
Asystent prawny

Asystent w kancelarii Syty Adwokaci
a.zywert@sytyadwokaci.pl

Student prawa na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. W kręgu jego zainteresowań znajdują się zagadnienia z zakresu prawa cywilnego, handlowego oraz administracyjnego, w szczególności prawa budowlanego. Dotychczasowe doświadczenie zawodowe zdobywał w poznańskich kancelariach adwokackich oraz bydgoskiej kancelarii komorniczej.

NIERUCHOMOŚCI

Nabycie nieruchomości w drodze licytacji komorniczej

Licytacje komornicze stanowią jedną z możliwości nabycia nieruchomości po okazjonalnej cenie. Podjęcie świadomej decyzji o udziale w przetargu wymaga jednak pewnego przygotowania. W niniejszym artykule omówię zagadnienia kluczowe z punktu widzenia potencjalnego licytanta, zarówno dotyczące etapu wyszukiwania i selekcji obwieszczeń, jak i samego postępowania – wymogów do wzięcia udziału w licytacji, procedur sprzedaży nieruchomości przez komornika. Wskażę również niezwykle istotne skutki nabycia nieruchomości w tej drodze. W podsumowaniu wyszczególnię zaś potencjalne korzyści związane z tą formą nabycia nieruchomości.

W jaki sposób dowiedzieć się o licytacji?

Przepisy kodeksu postępowania cywilnego wskazują na możliwe drogi pozyskania informacji o planowanych licytacjach. Art. 955 k.p.c. stanowi, że obwieszczenie o licytacji powinno zostać ogłoszone co najmniej 2 tygodnie przed jej przeprowadzeniem:

- » na stronie internetowej oraz tablicy ogłoszeń sądu sprawującego nadzór nad egzekucją z nieruchomości;
- » w lokalu organu gminy właściwego ze względu na miejsce położenia nieruchomości;
- » na stronie internetowej Krajowej Rady Komorniczej.

Biorąc pod uwagę wygodę i funkcjonalność, najkorzystniejszym rozwiązaniem jest skorzystanie z serwisu Krajowej Rady Komorniczej – strony www.licytacje.komornik.pl. Intuicyjna wyszukiwarka pozwala w szybki sposób znaleźć interesującą nas nieruchomość, uwzględniając jej lokalizację, rodzaj, a także datę licytacji.

Co zawiera obwieszczenie?

Obwieszczenie o licytacji musi zawierać m.in. następujące informacje:

- » oznaczenie nieruchomości, która ma być sprzedana, ze wskazaniem miejsca jej położenia i przeznaczenia gospodarczego, imienia i nazwiska dłużnika wraz z podaniem księgi wieczystej i miejsca jej przechowania lub z oznaczeniem zbioru dokumentów i sądu, w którym zbiór ten jest prowadzony;
- » czas i miejsce licytacji;
- » sumę oszacowania (kwotę, na jaką nieruchomość wycenił biegły), a także cenę wywołania (kwotę, od której rozpocznie się licytacja);
- » wysokość rękopłaty, którą licytant przystępujący do przetargu powinien złożyć;
- » czas, w którym w ciągu dwóch tygodni przed licytacją wolno będzie oglądać nieruchomość oraz przeglądać w sądzie protokół opisu i oszacowania.

Jak wziąć udział w licytacji?

Aby mieć możliwość udziału w licytacji komorniczej należy przede wszystkim złożyć rękojmię w wysokości jednej dziesiątej sumy oszacowania. Rękojmia powinna być uiszczona na wskazany w obwieszczeniu rachunek bankowy komornika, złożona w gotówce albo w książeczce oszczędnościowej zaopatrzonej w upoważnienie właściciela książeczki do wypłaty całego wkładu stosownie do prawomocnego postanowienia sądu o utracie rękojmi. Uiszczenie rękojmi powinno nastąpić najpóźniej w dniu poprzedzającym przetarg – za dzień jej wniesienia uważa się dzień wpływu środków na rachunek bankowy komornika lub złożenia ich w wyżej wymienionych formach. W przypadku wygranej licytacji rękojmia zostaje zaliczona na poczet ceny nabywanej nieruchomości. Pozostałym osobom rękojmia jest zwracana.

Osoba fizyczna może wziąć udział w licytacji osobiście (potwierdzając tożsamość stosownym dokumentem publicznym) lub poprzez pełnomocnika. Co istotne, pełnomocnictwo powinno być stwierdzone dokumentem z podpisem urzędowo poświadczonym, to znaczy takim, którego własnoręczność została stwierdzona poprzez umieszczenie na dokumencie stosownej klauzuli przez notariusza, za wyjątkiem sytuacji, w której udzielane jest adwokatowi lub radcy prawnemu.

W sytuacji działania na licytacji w imieniu osoby prawnej, osoba upoważniona jest obowiązana przedstawić pełnomocnictwo zawierające dodatkowo dowód jego podpisania przez osoby uprawnione do reprezentacji mocodawcy. Jeśli istnieje konieczność uzyskania zgody na nabycie nieruchomości, np. w formie uchwały wspólników lub uchwały walnego zgromadzenia, wówczas oprócz przedstawienia dokumentów potwierdzających udzielenie zgody konieczne jest również przedłożenie umocowania osób uprawnionych do jej wyrażenia, a więc dokumentu, z którego wynika, że zgody na nabycie nieruchomości udzieliły osoby do tego upoważnione.

Od czego zależy cena nabycia nieruchomości?

Wartość szacunkową nieruchomości określa powołany przez komornika biegły. Cena wywołania, czyli najniższa suma, za którą nieruchomość można nabyć na pierwszej licytacji, wynosi trzy czwarte sumy oszacowania. Co do zasady jeżeli nieruchomość nie została zbyta podczas pierwszej licytacji, komornik na wniosek wierzyciela wyznacza drugą licytację, na której cena wywołania stanowi dwie trzecie sumy oszacowania. W sytuacji, gdy druga licytacja nie doprowadziła do sprzedaży nieruchomości, z prawa jej przejęcia po cenie nie niższej niż dwie trzecie sumy oszacowania może skorzystać wierzyciel.

W jaki sposób przebiega licytacja?

Licytacja odbywa się publicznie w obecności i pod nadzorem sędziego albo referendarza sądowego, a jej przebieg jest rejestrowany. Rozpoczyna się ona od wskazania przez komornika podstawowych informacji dotyczących nieruchomości, a także ceny wywołania, sumy rękojmi, terminu uiszczenia ceny nabycia. Komornik podaje również do wiadomości ciążące na nieruchomości zaległości w podatkach państwowych oraz innych daninach publicznych i wyjaśnia, które z nich obciążają nabywcę bez zaliczenia na cenę nabycia. Wskazuje także prawa obciążające nieruchomość, które będą utrzymane w mocy oraz wynikające z akt sprawy zmiany w stanie faktycznym i prawnym nieruchomości, które zaszyły po jej opisie i oszacowaniu.

W dalszej kolejności odbywa się przetarg ustny polegający na dokonywaniu postąpień przez uczestników licytacji, którzy poprawnie wnieśli rękojmię. Kolejne postąpienia nie mogą wynosić mniej niż jeden procent ceny wywołania, z zaokrągleniem wwyż do pełnych złotych. Po ustaniu postąpień komornik, uprzedzając obecnych, że po trzecim obwieszczeniu dalsze postąpienia nie będą przyjęte, obwieszcza trzykrotnie ostatnio zaoferowaną cenę, zamyka przetarg i wskazuje licytanta, który zaoferował najwyższą cenę.

Kiedy zwycięski licytant staje się właścicielem?

Po zakończeniu przetargu sędzia lub referendarz sądowy nadzorujący jego przebieg wydaje na posiedzeniu jawnym postanowienie co do przybicia na rzecz zwycięskiego licytanta. Po uprawomocnieniu się przybicia komornik wzywa licytanta do uiszczenia ceny nabycia nieruchomości w terminie 2 tygodni. Gdy zwycięski licytant wpłaci cenę nabycia w całości, sąd wydaje postanowienie o przysądzeniu własności. Z chwilą uprawomocnienia się postanowienia o przysądzeniu własności licytant, który zaoferował najwyższą cenę, nabywa własność nieruchomości będącej przedmiotem przetargu.

Jakie są skutki nabycia dla obciążeń nieruchomości?

Uprawomocnienie się postanowienia o przysądzeniu własności co do zasady powoduje wygaśnięcie wszelkich praw obciążających nieruchomość, a także skutków zabez-

pieczenia roszczeń osobistych na nieruchomości¹, w tym wszelkich hipotek na przedmiotowej nieruchomości.

Wyjątek od powyższej zasady stanowią m.in. prawa ciążące na nieruchomości z mocy ustawy (obecnie takim prawem jest jedynie hipoteka zabezpieczająca roszczenie przydzielone wierzycielowi przeciwko nabywcy nieruchomości²), służebność drogi koniecznej, służebność związana z przekroczeniem granicy przy wznoszeniu budowli lub innego urządzenia oraz służebność przesyłu – prawa te pozostają bowiem w mocy. Także prawo użytkowania, służebności i prawa dożywotnika mogą pozostać w mocy, jeśli są ujawnione w księdze wieczystej, poprzez złożenie dokumentu do zbioru (w przypadku nieruchomości, które nie mają założonych ksiąg wieczystych) albo zgłoszenie ich komornikowi najpóźniej na trzy dni przed terminem licytacji. Aby prawa te pozostały w mocy, oprócz ich ujawnienia, konieczne jest również spełnienie jednej z dodatkowych przesłanek: 1) przystępowanie ww. prawom pierwszeństwa przed wszystkimi hipotekami lub 2) brak obciążenia hipotecznego nieruchomości albo 3) pełne pokrycie wartości użytkowania, służebności i praw dożywotnika w cenie nabycia (w tym przypadku wartość tych praw będzie zaliczona na cenę nabycia).

Korzyści związane z nabyciem nieruchomości na licytacji komorniczej

W świetle wszelkich powyższych okoliczności należy wskazać na następujące korzyści nabycia nieruchomości w drodze przetargu komorniczego:

- a. Przystępny sposób pozyskania informacji o planowanych licytacjach na stronie www.licytacje.komornik.pl.
- b. Świadomość wartości rynkowej nieruchomości, która jest wskazana w operacie szacunkowym sporządzonym przez biegłego.
- c. Możliwość nabycia nieruchomości poniżej ceny rynkowej – minimalna cena wywoławcza podczas drugiego przetargu wynosi dwie trzecie sumy oszacowania.
- d. Zakup tą drogą wiąże się co do zasady z wygaśnięciem ograniczonych praw rzeczowych i pozwala na wykreślenie obciążających nieruchomości hipotek.

1 I. Heropolitańska, A. Tułodziecka, K. Hrycków-Mycka, Komentarz do przepisów KPC regulujących egzekucję z nieruchomości [w:] I. Heropolitańska, A. Tułodziecka, K. Hrycków-Mycka, P. Kuglarz, Ustawa o księgach wieczystych i hipotece oraz przepisy związane. Komentarz. Wyd. 5, Warszawa 2021.
2 T. Szancito (red.), Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Komentarz. Art. 506–1217. Tom II, Warszawa 2019.



Uprawnienie się postanowienia o przysądzeniu własności co do zasady powoduje wygaśnięcie wszelkich praw obciążających nieruchomość, a także skutków zabezpieczenia roszczeń osobistych na nieruchomości, w tym wszelkich hipotek na przedmiotowej nieruchomości.

- e. Mimo stopniowej popularyzacji licytacji komorniczej nadal uchodzą za potencjalnie atrakcyjny sposób nabycia nieruchomości.



Krzysztof Góra
Asystent prawny

Asystent w kancelarii Syty Adwokaci
k.gora@sytyadwokaci.pl

Student IV roku prawa na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Jego zainteresowania skupiają się wokół prawa i postępowania cywilnego, a w szczególności egzekucji sądowej. Swoje dotychczasowe doświadczenie zawodowe zdobywał w jednej z krakowskich kancelarii komorniczych.

PRZEDSIĘBIORCY

Zakaz konkurencji w umowach cywilnoprawnych oraz w umowie o pracę

Coraz częściej w umowach cywilnoprawnych, takich jak np. umowa zlecenia bądź umowa o dzieło pojawiają się postanowienia dotyczące zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej. Mimo iż postanowienia te są coraz bardziej powszechne, nie mają one wyraźnego uregulowania w przepisach prawa. Jedynie w zakresie umów o pracę, niebędących umowami cywilnoprawnymi, ustawodawca zamieścił regulacje dotyczące zakazu konkurencji w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy (dalej: „Kodeks pracy”). Dynamika rozwoju gospodarczego oraz zwiększająca się świadomość przedsiębiorców w zakresie znaczenia ich know-how, stosowanych u nich procedur oraz technologii coraz częściej skłania przedsiębiorców do refleksji nad potrzebą uregulowania zakazu konkurencji w umowie.

1. Przedmiot zakazu konkurencji w umowach cywilnoprawnych

Przedmiotem postanowienia obejmującego zakaz konkurencji jest zobowiązanie osoby świadczącej jakieś usługi bądź wykonującej określone zamówienie do niepodejmowania działalności konkurencyjnej względem jej zleceniodawcy lub zamawiającego.

Za działalność konkurencyjną można uznać aktywność przejawiającą się w tym samym lub takim samym zakresie przedmiotowym i skierowaną do tego samego kręgu odbiorców, pokrywającą się – chociażby częściowo – z zakresem działalności podstawowej lub ubocznej zleceniodawcy bądź zamawiającego. Zajmowanie się interesami konkurencyjnymi jest więc równoznaczne z działaniem podejmowanym w celach zarobkowych lub udziałem w przedsięwzięciach lub transakcjach handlowych, których skutki odnoszą się (lub potencjalnie mogą się odnieść), chociażby częściowo, do tego samego kręgu odbiorców. Strony mogą

w zawartej umowie wyraźnie uregulować zakres zakazu konkurencji.

Przykładowe postanowienie w ww. zakresie może mieć następujące brzmienie: „Za działalność konkurencyjną będzie uważana każda działalność w Rzeczypospolitej Polskiej, jak i za granicą, polegająca chociaż częściowo na zarządzaniu projektami dla branży hotelarskiej, a w szczególności:

- a. podejmowanie zatrudnienia na podstawie umowy o pracę lub innego stosunku prawnego w podmiotach konkurencyjnych dla zleceniodawcy;
- b. obejmowanie stanowisk i funkcji w organach podmiotów konkurencyjnych dla zleceniodawcy;
- c. uczestniczenie w przedsięwzięciach lub podmiotach konkurencyjnych dla zleceniodawcy, w szczególności przez pełnienie funkcji członka organu osoby prawnej, wnoszenie wkładów, nabywanie lub obejmowanie udziałów lub akcji, z wyjątkiem akcji spółek publicznych oferowanych w publicznym obrocie papierami wartościowymi;

- d. wykonywanie doradztwa na rzecz podmiotu konkurencyjnego dla zleceniodawcy;
- e. występowanie w charakterze agenta, pełnomocnika lub prokurenta podmiotu konkurencyjnego dla zleceniodawcy”.

Ww. postanowienie jednoznacznie precyzuje, w jakich przypadkach będziemy mieć do czynienia z naruszeniem zakazu konkurencji, a zatem z postanowienia tego wynika jakiej aktywności zleceniobiorca bądź wykonawca nie może podejmować, aby nie narazić się na zarzut jego naruszenia.

”

Za działalność konkurencyjną można uznać aktywność przejawiającą się w tym samym lub takim samym zakresie przedmiotowym i skierowaną do tego samego kręgu odbiorców, pokrywającą się – chociażby częściowo – z zakresem działalności podstawowej lub ubocznej zleceniodawcy bądź zamawiającego.

2. Okres obowiązywania zakazu konkurencji

Zakaz konkurencji może odnosić się nie tylko do czasu obowiązywania umowy, ale również okresu po jej rozwiązaniu. Powyższe zależy od woli stron. W orzecznictwie prezentowane jest niejednolite stanowisko w kwestii stwierdzenia, czy przesłanką ważności umowy o zakazie podejmowania działalności konkurencyjnej jest nadanie jej przez strony odpłatnego charakteru. W treści wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 5 lutego 2013 roku, sygn. akt: I ACa 741/12 wskazano: „Zamieszczenie w umowie klauzuli konkurencyjnej zabraniającej przyjmującemu zlecenie podejmowania działalności konkurencyjnej przez określony okres czasu po ustaniu umowy, bez jakiegokolwiek ekwiwalentu na rzecz przyjmującego zlecenie, było nieważne jako naruszające zasady współżycia społecznego”. Odmiennie stanowisko wyrażono w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2013 roku, sygn. akt: V CSK 30/13, w którym wskazano: „Wprowadzenie w umowie o świadczenie usług (art. 750 KC) klauzuli konkurencyjnej

bez ekwiwalentu, z zastrzeżeniem kary umownej za jej naruszenie, mimo braku symetrii, mieści się w granicach swobody kontraktowej i nie narusza właściwości tego stosunku prawnego (art. 353¹ KC)”. Podobne stanowisko wyrażono w treści wyroku Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 13 września 2017 roku, sygn. akt: I ACa 219/17, w którym wskazano: „Zasada swobody umów zezwala na faktyczną nierówność stron umowy, zaś nieekwiwalentność sytuacji prawnej stron umowy nie wymaga – co do zasady – istnienia okoliczności, które by ją usprawiedliwiały, skoro stanowi ona wyraz woli stron.”, jak również „Wprowadzenie w umowie o świadczenie usług (art. 750 KC) klauzuli konkurencyjnej bez ekwiwalentu nie wymaga co do zasady przywoływania usprawiedliwiających ją okoliczności, zaś zastrzeżenie kary umownej za jej naruszenie, mimo braku symetrii, mieści się w granicach swobody kontraktowej i nie narusza właściwości tego stosunku prawnego”.

3. Zakaz konkurencji w Kodeksie pracy

Chcąc uregulować zakaz konkurencji z pracownikiem zatrudnionym na podstawie umowy o pracę, wskazanym jest sięgnięcie do przepisów Kodeksu pracy. W przypadku umów o pracę swoboda kontraktowa stron jest ograniczona, a pracodawca musi przestrzegać pewnych rygorów, które przesądzają o tym, czy umowa o zakazie konkurencji zostanie zawarta w sposób ważny i skuteczny. Zgodnie z przepisem art. 101¹ § 1 Kodeksu pracy, „W zakresie określonym w odrębnej umowie, pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji)”.

§ 2 ww. przepisu stanowi zaś, iż: „Pracodawca, który poniół szkodę wskutek naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji przewidzianego w umowie, może dochodzić od pracownika wyrównania tej szkody na zasadach określonych w przepisach rozdziału I w dziale piątym”.

Kodeks pracy, mimo, iż posługuje się pojęciem „działalność konkurencyjna”, nie zawiera jego definicji. Ustawodawca pozostawił zatem stronom umowy prawo określenia zakresu przedmiotowego, podmiotowego, czasowego oraz terytorialnego tego zakazu, przy czym możliwość ta nie oznacza całkowitej swobody stron w kształtowaniu umowy. W świetle orzecznictwa nie są dopuszczalne takie postanowienia umowy o zakazie konkurencji, które obejmowałyby nim działalność pracownika niepokrywającą się z przedmiotem działalności pracodawcy¹. Działalność konkurencyjna wobec

1 tak w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 maja 2002 roku, sygn. akt: I PKN 221/01.

pracodawcy może polegać zarówno na prowadzeniu przez pracownika samodzielnie, we własnym imieniu i na własny rachunek działalności, której przedmiot choćby częściowo pokrywa się z zakresem działalności podstawowej lub ubocznej przedsiębiorstwa pracodawcy, jak i na świadczeniu pracy, w ramach stosunku pracy lub innego stosunku prawnego, na rzecz innego podmiotu prowadzącego taką działalność, jeżeli rodzaj czynności wykonywanych przez pracownika możemy uznać za stwarzający ryzyko naruszenia lub naruszający interes gospodarczy podmiotu zatrudniającego. Warto mieć na względzie, iż objęty regulacją art. 101¹ Kodeksu pracy zakaz konkurencji w czasie trwania stosunku pracy nie został przez ustawodawcę połączony z obowiązkiem pracodawcy wypłaty pracownikowi odszkodowania, jak to ma miejsce w przypadku zakazu konkurencji obowiązującego pracownika po ustaniu stosunku pracy.

Zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy został uregulowany w przepisie art. 101² Kodeksu pracy. Zgodnie z treścią ww. przepisu: „Przepis art. 101¹ § 1 stosuje się odpowiednio, gdy pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, zawierają umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W umowie określa się także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy, z zastrzeżeniem przepisów § 2 i 3”.

§ 2 ww. przepisu stanowi, iż zakaz konkurencji, o którym mowa w § 1 art. 101², przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa przewidziana w tym przepisie, w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania².

§ 3 przepisu art. 101² Kodeksu pracy określa zaś wysokość odszkodowania należnego pracownikowi z tytułu obowiązywania go zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, stanowiąc, iż nie może być ono niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. Odszkodowanie może być wypłacane pracownikowi w miesięcznych ratach.

Umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (nazywanej w skrócie klauzulą konkurencyjną) pracodawca może zawrzeć z pracownikiem mającym dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Zgodnie z przyjętą w orzecznictwie Sądu Najwyższego wykładnią art. 101² § 1

Kodeksu pracy, warunki określające podmiot klauzuli konkurencyjnej nie podlegają ocenie na podstawie kryteriów obiektywnych, lecz zależą od subiektywnego przekonania pracodawcy, ważącego własny interes przy formułowaniu klauzuli konkurencyjnej³.

Warto również pamiętać, iż umowy wprowadzające zakaz konkurencji wymagają zachowania formy pisemnej pod rygorem nieważności (art. 101³ Kodeksu pracy).

4. Podsumowanie

Ocena postanowień umowy o zakazie konkurencji będzie każdorazowo zależeć od tego, z jakiej perspektywy przyjdzie nam ją podpisać. Jeśli to my będziemy zleceniodawcą lub pracodawcą, to z pewnością będzie nam zależeć na możliwie restrykcyjnym uregulowaniu zakazu konkurencji, tak aby jak najpełniej chronić szeroko rozumianą tajemnicę naszego przedsiębiorstwa. Pamiętajmy jednak, aby zakaz konkurencji nie wykraczał poza przedmiot prowadzonej przez nas działalności, albowiem powyższe może być oceniane jako działanie ograniczające wolność pracy pracownika bądź zleceniobiorcy. Jeśli natomiast będziemy podpisywać umowę o zakazie konkurencji z perspektywy pracownika bądź zleceniobiorcy zwróćmy uwagę, aby postanowienia dotyczące zakresu zakazu konkurencji były precyzyjne, jednoznaczne i możliwie szczegółowo uregulowane. Powyższe zapobiegnie sytuacji, w której nasz pracodawca lub zleceniodawca będzie dopatrywał się naruszenia zakazu konkurencji w podejmowaniu każdej dodatkowej aktywności, nawet takiej, która konkurencyjna nie jest i nie może zagrażać jego interesom.

zawartej umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy może oznaczać "niewywiązanie się" z obowiązku wypłaty odszkodowania w rozumieniu art. 101² § 2 Kodeksu pracy, powodujące ustanie zakazu konkurencji (tak w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27 maja 2009 roku, sygn. akt: II PK 300/08).

3 tak m.in. w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2006 roku, sygn. akt: II PK 110/05.



Weronika Listowska

Prawnik

Prawnik w kancelarii Syty Adwokaci
w.listowska@sytyadwokaci.pl

Absolwentka Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Wcześniejse doświadczenie zawodowe zdobywała pracując w kancelarii komorniczej oraz kancelarii prawnej. W kancelarii zajmuje się głównie zagadnieniami z zakresu prawa cywilnego oraz prawa administracyjnego.

2 Co ciekawe, w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się jednolicie, że ustanie przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji nie powoduje rozwiązania umowy o zakazie konkurencji, a pociąga za sobą jedynie ten skutek, że pracownik zostaje zwolniony z zakazu. Wystąpienie okoliczności uzasadniających wygaśnięcie zakazu konkurencji (art. 101² § 2 Kodeksu pracy) nie może zatem stanowić podstawy prawnej do zwolnienia się pracodawcy z obowiązku wypłaty byłemu pracownikowi odszkodowania. Opóźnienie wypłaty odszkodowania należnego pracownikowi z tytułu

syty_{ADWOKACI}