

syty ADWOKACI

Magazyn Prawny

Fundacja rodzinna

Szczegółowe omówienie nowego podmiotu prawnego wraz z procedurą i kryteriami jego założenia

Świadectwo charakterystyki energetycznej – czym jest, kiedy je potrzebujemy i jak je uzyskać?

Kiedy wymagane jest uzyskanie świadectwa? Jakie informacje zawiera? Jaki jest jego okres jego ważności?

Nowelizacja Kodeksu pracy – kolejne zmiany

Przedstawienie zmian, które weszły w życie wraz z nowelizacją Kodeksu pracy w dniu 26 kwietnia 2023 roku



Spis treści

3 **Wstęp**
Marek Syty

Przedsiębiorcy

4 **Fundacja rodzinna**
Krzysztof Góra

8 **Umowa wspólników –
Shareholders' agreement (SHA)**
Joanna Lubecka

Nieruchomości

11 **Świadectwo charakterystyki
energetycznej – czym jest, kiedy je
potrzebujemy i jak je uzyskać?**
Aleksandra Frańska

14 **Dopuszczalność uzależnienia
zapłaty wynagrodzenia należnego
wykonawcy od spełnienia
dodatkowych warunków**
Weronika Listowska

18 **Przekształcenie użytkowania
wieczystego we własność w
przypadku realizacji inwestycji
budowlanej na cele mieszkaniowe**
Aleksandra Frańska

Kadry

21 **Nowelizacja Kodeksu pracy –
kolejne zmiany**
Ewa Andrzejewska

Wstęp

Szanowni Państwo,

oddaję w Państwa ręce kolejny numer Magazynu Prawnego, w którym w szczególności skupiliśmy się na zagadnieniach dotyczących biznesu.

Przez Krzysztofa Górę omówiony został nowy podmiot prawny tj. fundacja rodzinna, natomiast artykuł Joanny Lubeckiej skupia się wokół elementów, które warto zawrzeć w umowie wspólników. Szeroko podjęliśmy również temat nieruchomości, poświęcając uwagę kwestiom takim jak:

- » Świadczenie charakterystyki energetycznej;
- » Dopuszczalność uzależnienia zapłaty wynagrodzenia należnego wykonawcy od spełnienia dodatkowych warunków;
- » Przekształcenie użytkowania wieczystego we własność w przypadku realizacji inwestycji budowlanej na cele mieszkaniowe.

Kontynuujemy również zagadnienia zmian, jakie w tym roku wprowadzane są w Kodeksie Pracy. W tym numerze opisaaliśmy regulacje dotyczące umów o pracę na okres próbny i na czas określony, nowego urlopu opiekuńczego, prawa do zwolnienia od pracy z powodu siły wyższej, dłuższych przerw w pracy, obowiązku zapewnienia przejrzystych warunków pracy, ochrony pracowników przed zwolnieniem z powodu korzystania z uprawnień pracowniczych oraz uprawnień związanych z rodzicielstwem

Korzystam z okazji i życzę Państwu chwili relaksu w nadchodzące wakacje, byśmy wrócili po nich wszyscy wypoczęci i gotowi do podejmowania wyzwań w drugiej połowie roku.

Zapraszam do lektury,



Marek Syty

Adwokat

Założyciel kancelarii

Syty Adwokaci

m.syty@sytyadwokaci.pl

PRZEDSIĘBIORCY

Fundacja rodzinna

W dniu 22 maja 2023 roku weszła w życie ustawa z dnia 26 stycznia 2023 roku o fundacji rodzinnej. Nowe przepisy wprowadzają do polskiego systemu prawnego nowy podmiot – fundację rodzinną. Fundacja rodzinna jest osobą prawną, której głównym zadaniem jest **gromadzenie i zarządzanie mieniem przekazanym przez fundatora i inne osoby w interesie beneficjentów, a także spełnianie świadczeń na rzecz beneficjentów**. W niniejszym artykule omówię wymagania do założenia fundacji rodzinnej, przedstawię procedurę jej założenia oraz wskażę najistotniejsze kwestie w zakresie mienia fundacji, jej opodatkowania i wpływu na dziedziczenie majątku.

Celem wprowadzenia fundacji rodzinnej do polskiego porządku prawnego było stworzenie instytucji służącej do gromadzenia rodzinnego majątku. Fundacja rodzinna ma minimalizować ryzyko nieudanej sukcesji i gwarantować kontynuację działalności biznesowej fundatora. Przekazanie majątku, w tym przedsiębiorstwa rodzinnego, fundacji rodzinnej ma chronić go przed podziałem, umożliwić jego pomnażanie i czerpanie z niego korzyści, które będzie można przeznaczyć na pokrycie kosztów utrzymania osób wskazanych przez fundatora.

Do ustawy o fundacji rodzinnej są procedowane zmiany w Sejmie w ramach rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy o obligacjach, ustawy o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi i ustawy o Bankowym Funduszu Gwarancyjnym, systemie gwarantowania depozytów oraz przymusowej restrukturyzacji oraz niektórych innych ustaw. Trzeba więc liczyć się ze zmianami w obecnej wersji ustawy.

Fundator i Beneficjenci

Fundatorem fundacji rodzinnej może być wyłącznie osoba fizyczna posiadająca pełną zdolność do czynności prawnych, która złożyła oświadczenie o ustanowieniu fundacji rodzinnej w akcie założycielskim albo w testamencie. Fundacja rodzinna może być ustanowiona przez więcej niż jednego fundatora, za wyjątkiem fundacji ustanowionej w testamencie. Fundator określa w statucie szczegółowy cel fundacji rodzinnej.



Celem wprowadzenia fundacji rodzinnej do polskiego porządku prawnego było stworzenie instytucji służącej do gromadzenia rodzinnego majątku. Fundacja rodzinna ma minimalizować ryzyko nieudanej sukcesji i gwarantować kontynuację działalności biznesowej fundatora.

Fundacja rodzinna w szczególności gromadzi mienie, zarządza nim w interesie beneficjentów oraz spełnia świadczenia na ich rzecz. Przez świadczenie rozumie się składniki majątkowe, w tym środki pieniężne, rzeczy lub prawa, przeniesione na beneficjenta albo oddane beneficjentowi do korzystania przez fundację rodzinną albo fundację rodzinną w organizacji, zgodnie ze statutem i listą beneficjentów. Beneficjentem może być:

- » osoba fizyczna,
- » organizacja pozarządowa, o której mowa w art. 3 ust. 2 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego

i o wolontariacie, prowadząca działalność pożytku publicznego w rozumieniu art. 3 ust. 1 tej ustawy - która zgodnie ze statutem może otrzymać świadczenie od fundacji rodzinnej lub mienie w związku z rozwiązaniem fundacji rodzinnej,

- » fundator.

Fundacja rodzinna w przypadku beneficjenta będącego:

- » osobą fizyczną – może w szczególności pokrywać koszty jego utrzymania lub kształcenia,
- » organizacją pozarządową, o której mowa w art. 3 ust. 2 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz.U. z 2022 r. poz. 1327, 1265 i 1812), prowadzącą działalność pożytku publicznego – może wspierać działalność pożytku publicznego w rozumieniu art. 3 ust. 1 tej ustawy.

Działalność gospodarcza

Fundacja rodzinna może wykonywać działalność gospodarczą tylko w zakresie:

1. zbywania mienia, o ile mienie to nie zostało nabyte wyłącznie w celu dalszego zbycia;
2. najmu, dzierżawy lub udostępniania mienia do korzystania na innej podstawie;
3. przystępowania do spółek handlowych, funduszy inwestycyjnych, spółdzielni oraz podmiotów o podobnym charakterze, mających swoją siedzibę w kraju albo za granicą, a także uczestnictwa w tych spółkach, funduszach, spółdzielniach oraz podmiotach;
4. nabywania i zbywania papierów wartościowych, instrumentów pochodnych i praw o podobnym charakterze;
5. udzielania pożyczek;
6. spółkom kapitałowym, w których fundacja rodzinna posiada udziały albo akcje,
7. spółkom osobowym, w których fundacja rodzinna uczestniczy jako wspólnik,
8. beneficjentem;
9. obrotu zagranicznymi środkami płatniczymi należącymi do fundacji rodzinnej w celu dokonywania płatności związanych ze swoją działalnością;
10. produkcji przetworzonych w sposób inny niż przemysłowy produktów roślinnych i zwierzęcych, z wyjątkiem przetworzonych produktów roślinnych

i zwierzęcych uzyskanych w ramach prowadzonych działań specjalnych produkcji rolnej oraz produktów opodatkowanych podatkiem akcyzowym, o ile ilość produktów roślinnych lub zwierzęcych pochodzących z własnej uprawy, hodowli lub chowu, użytych do produkcji danego produktu stanowi co najmniej 50% tego produktu;

11. gospodarki leśnej.

Działalność, o której mowa w pkt 7 i 8 powyżej, fundacja rodzinna może wykonywać wyłącznie w związku z prowadzonym gospodarstwem rolnym.

Założenie fundacji rodzinnej

Do powstania fundacji rodzinnej jest wymagane:

- » **Złożenie przez fundatora/fundatorów oświadczenia o ustanowieniu fundacji rodzinnej** w akcie założycielskim albo w testamencie. Konieczne jest zachowanie formy aktu notarialnego.
- » **Sporządzenie statutu** zawierającego reguły działania fundacji rodzinnej. Statut powinien mieć formę aktu notarialnego.
- » **Sporządzenie spisu mienia fundacji**, w którym należy zamieścić prawa majątkowe wniesione przez fundatora albo osoby inne niż fundator do fundacji rodzinnej, ze wskazaniem osoby wnoszącej mienie oraz z określeniem rodzaju i wartości każdego z wniesionych składników mienia, w wysokości określonej według stanu i cen z chwil ich wniesienia oraz ich wartości podatkowej. Spis mienia jest na bieżąco aktualizowany przez zarząd fundacji rodzinnej.
- » **Przekazanie majątku na fundusz założycielski** (co najmniej 100 000 złotych). Należy to uczynić przed wpisaniem do rejestru fundacji rodzinnych w sytuacji ustanowienia fundacji rodzinnej w akcie założycielskim. W przypadku ustanowienia fundacji rodzinnej w testamencie wniesienie funduszu założycielskiego musi nastąpić w terminie dwóch lat od dnia wpisania fundacji rodzinnej do rejestru fundacji rodzinnych.
- » **Ustanowienie organów fundacji** rodzinnej. Obowiązkowymi organami fundacji rodzinnej są zarząd oraz zgromadzenie beneficjentów. Rada nadzorcza jest organem fakultatywnym, chyba że liczba beneficjentów przekracza 25 osób – wówczas powstaje obowiązek jej ustanowienia.
- » **Wpisanie fundacji rodzinnej do prowadzonego przez Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim**

rejstru fundacji rodzinnych. Zgłoszenie do rejestru podlega opłacie stałej w kwocie 500 zł. Z chwilą dokonania wpisu fundacja rodzinna uzyskuje osobowość prawną.

Mienie fundacji rodzinnej

Fundacja rodzinna musi zostać wyposażona w majątek, czyli tzw. fundusz założycielski. Fundacja rodzinna co do zasady nie będzie uprawniona do zwrotu fundatorowi mienia wniesionego na pokrycie funduszu założycielskiego w całości ani w części. W ramach swojego działania fundacja rodzinna może również nabywać środki i kolejne aktywa. Mienie do fundacji można wnieść w szczególności w drodze darowizny albo spadku. Dokonać tego może nie tylko fundator, ale również jego małżonka, zstępni, wstępni lub rodzeństwo (mienie wniesione przez te osoby uważa się za wniesione przez fundatora). Mienie do fundacji mogą wnieść także inne osoby – w takiej sytuacji majątek jest uznawany za wniesiony przez fundację rodzinną.

Zgodnie z istotą fundacji rodzinnej, majątek rodziny, który został wniesiony do fundacji, nie należy do poszczególnych jej członków. Jego właścicielem jest sama fundacja, natomiast zarówno fundator, jak i beneficjenci fundacji, nie są uprawnieni do poszczególnych części (udziałów) w tym majątku, a jedynie do otrzymywania wypłat z fundacji, określonych w jej statucie.

Możliwe są dwie sytuacje, w których wniesiony do fundacji majątek wraca do fundatora albo jego spadkobierców. Pierwsza z nich ma miejsce, gdy dana osoba jest beneficjentem i statut umożliwi jej otrzymanie świadczenia w postaci konkretnego składnika majątku. Kolejną sytuacją jest okoliczność rozwiązania fundacji, do którego konieczne jest zaistnienie co najmniej jednej przestanki z art. 87 ustawy o fundacjach rodzinnych:

- » zaistnienie okoliczności wskazanych w statucie, w szczególności upływ okresu, na jaki fundacja rodzinna została powołana, zrealizowanie celu fundacji rodzinnej lub problemy z realizacją celu fundacji;
- » zarządzanie fundacją w sposób oczywiście sprzeczny z jej celem lub interesami beneficjentów;
- » niecelowość kontynuowania działalności fundacji z innych ważnych powodów;
- » zakończenie postępowania upadłościowego fundacji rodzinnej prowadzącej działalność gospodarczą;
- » zaistnienie przestanki do rozwiązania fundacji przez sąd rejestrowy bez przeprowadzenia postępowania likwidacyjnego.



Fundacja rodzinna musi zostać wyposażona w majątek, czyli tzw. fundusz założycielski. Fundacja rodzinna co do zasady nie będzie uprawniona do zwrotu fundatorowi mienia wniesionego na pokrycie funduszu założycielskiego w całości ani w części.

W sytuacji rozwiązania fundacji rodzinnej za życia fundatora, jest on wyłącznie uprawnionym do otrzymania mienia w związku z rozwiązaniem fundacji rodzinnej, chyba że statut stanowi inaczej. Jeśli zaś fundacja ulega rozwiązaniu po jego śmierci, wówczas mienie przypada spadkobiercom fundatora.

Fundacja rodzinna może również zbywać mienie w ramach prowadzonej działalności gospodarczej, o ile mienie to nie zostało nabyte wyłącznie w celu dalszego zbycia.

Opodatkowanie

Zgodnie z przewidzianymi w ustawie o fundacji rodzinnej zasadami opodatkowania:

- » wniesienie majątku do fundacji rodzinnej jest wolne od podatku dochodowego, podatku od spadków i darowizn oraz podatku od czynności cywilnoprawnych;
- » przychody z działalności gospodarczej prowadzonej przez fundację rodzinną w zakresie określonym w katalogu ustawowym będą korzystać ze zwolnienia podmiotowego z podatku CIT,
- » dochód uzyskany z prowadzenia działalności innej niż dozwolona będzie opodatkowany 25% CIT,
- » podatek CIT w wysokości 15% będzie pobierany dopiero przy wypłacie świadczeń beneficjentom. Świadczenia te, jako przychody z innych źródeł, niezwiązane z pracą, nie podlegają składkom na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne;
- » beneficjent będący fundatorem oraz beneficjenci będący w stosunku do fundatora osobami z tzw. zerowej grupy podatkowej (małżonka, wstępni, zstępni, rodzeństwo, pasierb, ojczym lub macocha) zostali zwolnieni z PIT od otrzymanego od fundacji rodzinnej świadczenia. Beneficjenci z pozostałych grup będą opodatkowani według stawki 15% PIT;

- » fundacja rodzinna nie będzie opodatkowywać dywidend i innych zysków kapitałowych otrzymywanych od spółek, których będzie właścicielem lub udziałowcem.

Likwidacja fundacji rodzinnej pociągnie za sobą skutki podatkowe zarówno na gruncie CIT jak i PIT. Przekazanie mienia w związku z rozwiązaniem fundacji rodzinnej będzie opodatkowane według stawki 15% CIT. Podstawą wymiaru podatku będzie przy tym wartość mienia rozwiązywanej fundacji rodzinnej, ale pomniejszona o wartość podatkową mienia wniesionego do fundacji rodzinnej.

W zakresie opodatkowania likwidacji fundacji rodzinnej na gruncie PIT, wprowadzono rozwiązanie tożsame jak dla otrzymywania świadczeń od fundacji rodzinnej. Przychody z tytułu otrzymania mienia w związku z rozwiązaniem fundacji rodzinnej, będą więc co do zasady opodatkowane według stawki 15% PIT. Jednocześnie jednak przewidziano tożsame zwolnienie z PIT dla fundatora lub osób z zerowej grupy podatkowej w stosunku dla fundatora, uprawnionych do otrzymania mienia w związku z rozwiązaniem fundacji rodzinnej.

Dziedziczenie

Zasadniczo przepisy ustawy o fundacjach rodzinnych nie zmieniają zasad dziedziczenia ani rozliczenia z tytułu zachowku uregulowanych w Kodeksie cywilnym. Aktualizacji uległ katalog podmiotów mogących być spadkobiercami – fundacja lub fundacja rodzinna, ustanowiona w testamencie przez spadkodawcę może być spadkobiercą, jeżeli zostanie wpisana do rejestru w ciągu dwóch lat od ogłoszenia testamentu. Wprowadzone zostają również szczegółowe rozwiązania dotyczące sytuacji osób uprawnionych do zachowku oraz sposobu jego obliczania w przypadku wniesienia mienia przez spadkodawcę do fundacji rodzinnej. W tym kontekście należy wskazać m.in. na następujące regulacje:

- » zgodnie z ustawą **przy obliczaniu zachowku dolicza się do spadku fundusz założycielski** fundacji rodzinnej wniesiony przez spadkodawcę, w przypadku gdy fundacja nie została ustanowiona w testamencie;
- » **uprawniony do zachowku ma roszczenie do fundacji rodzinnej o zapłatę sumy pieniężnej potrzebnej do pokrycia lub uzupełnienia zachowku;**
- » fundacja rodzinna i osoba, która otrzymała mienie w związku z rozwiązaniem fundacji rodzinnej, jeśli nie jest spadkobiercą ani zapisobiercą windykacyjnym, odpowiada za zachówek w takiej samej kolejności jak

obdarowany przez spadkodawcę (odpowiedzialność ta jest ograniczona do wzbogacenia);

- » świadczenie od fundacji rodzinnej i mienie w związku z rozwiązaniem fundacji rodzinnej przekazane na rzecz uprawnionego do zachowku zalicza się na należy mu zachówek;
- » **fundusz założycielski podlega roszczeniom zachowkowym jedynie przez 10 lat od chwili jego wniesienia.** Po tym okresie spadkobiercy nie będą mogli dochodzić roszczeń z zachowku względem tego mienia;
- » ustawa wprowadza możliwość żądania odroczenia terminu płatności, rozłożenia na raty, a w wyjątkowych przypadkach obniżenia zachowku, przy uwzględnieniu sytuacji osobistej i majątkowej uprawnionego do zachowku oraz obowiązane do zaspokojenia roszczenia z tytułu zachowku.

Na mocy ustawy nie zostały wprowadzone jakiegokolwiek przepisy modyfikujące kwestię dziedziczenia przez małoletnich.



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

Umowa wspólników – Shareholders' agreement (SHA)

Umowa wspólników, tzw. SHA (z ang. shareholders' agreement) coraz częściej występuje w obrocie, a w wielu obszarach jej podpisywanie staje się pewnego rodzaju standardem. Ten dodatkowy dokument pozwala wspólnikom na uregulowanie szeregu kwestii, których z różnych przyczyn nie chcą obejmować treścią zawartej pomiędzy nimi umowy spółki.

SHA – co to jest?

Umowa wspólników (SHA) to porozumienie, na podstawie którego wspólnicy (przyszli lub aktualni) uzgadniają pomiędzy sobą szereg kwestii związanych ze wspólnym prowadzeniem określonego typu spółki. Jej zawarcie **nie jest w żaden sposób obligatoryjne**. Nie trzeba zatem tego robić, a sam brak jej podpisania przez wspólników nie rodzi żadnych, prawnych konsekwencji.

Umowa wspólników (SHA) jest czymś innym, niż **UMOWA SPÓŁKI**, której zawarcie jest warunkiem powołania do życia nowego i odrębnego od wspólników podmiotu prawnego. Treść umowy spółki jest uregulowana przepisami prawa, które w pewnych przypadkach pozwalają na sformułowanie określonych kwestii odmiennie, niż jest to zapisane w ustawie.

Kiedy podpisać SHA?

Zawarcie umowy wspólników (SHA) jest zatem w pełni dobrowolne. Tego rodzaju umowę można zawrzeć zarówno PRZED zawarciem umowy spółki, PO jej zawarciu, jak i WRAZ z jej zawarciem (np. tego samego dnia).

To kiedy najlepiej ją podpisać?

Wtedy, kiedy wspólnicy chcą i uzgodnią istotne dla nich kwestie, jakie chcieliby w tej umowie uregulować. Dobrze, gdy

dzieje się to na wczesnym etapie współpracy, a nie w momencie, gdy konieczne jest już rozwiązywanie problemu, jaki się pojawił.



Zawarcie umowy wspólników (SHA) jest zatem w pełni dobrowolne.

Forma umowy wspólników, zgłoszenie do KRS

Umowa wspólników (SHA) nie musi być składana w rejestrze przedsiębiorców KRS (nie jest to dokument jawny). Może ona być zawarta w dowolnej formie, o ile określone postanowienie czy zamierzenie wspólników nie wymaga formy szczególnej (warto się w tym zakresie skonsultować z profesjonalistą).

Pięć punktów, które warto uwzględnić w umowie wspólników spółki z o.o.

Umowa wspólników (SHA) to dokument, zawierający najczęściej postanowienia, które z różnych przyczyn nie zostały za-

warte w umowie spółki, a dotyczą istotnych dla wspólników kwestii, jakie chcieliby pomiędzy sobą uregulować.

Jakie postanowienia warto zawrzeć w umowie wspólników (SHA)?

1. ZAKAZ KONKURENCJI

W umowie wspólników można zawrzeć postanowienia dotyczące obowiązku powstrzymania się od podejmowania działań konkurencyjnych względem spółki. Postanowienia te mogą okazać się szczególnie istotne w przypadku, gdy wspólnicy pełnią jednocześnie funkcję członków zarządu w spółce z o.o., obowiązanych ustawowo do powstrzymania się od podejmowania działalności konkurencyjnej.

2. ZASADY ZWIĄZANE Z WYJŚCIEM WSPÓLNIKÓW ZE SPÓŁKI

W umowie wspólników można uregulować w sposób szczegółowy zasady zakończenia działalności wspólników w ramach spółki. Postanowienia umowne, jakie wielokrotnie występują w tego rodzaju umowach to: prawo pierwszeństwa nabycia udziałów, prawo pierwokupu, tag along, drag along czy klauzula lock-up. Istotna w tym zakresie będzie również treść zawartej umowy spółki.

3. SPOSÓB PODEJMOWANIA DECYZJI PRZEZ WSPÓLNIKÓW

Umowa wspólników wielokrotnie zawiera opis celu biznesowego, sposobu dążenia do jego realizacji, zaangażowania czasowego i organizacyjnego wspólników, wewnętrznego podziału obowiązków, a także sposobu podejmowania decyzji, w tym głosowania na Zgromadzeniach Wspólników. Postanowienia te mają w założeniu usprawnić sposób funkcjonowania spółki w obrocie i efektywnego realizowania uzgodnionych założeń biznesowych.

4. SPOSÓB POSTĘPOWANIA W PRZYPADKU KONFLIKTU WEWNĘTRZNEGO W SPÓŁCE

Zawarcie umowy spółki, a także umowy wspólników wielokrotnie towarzyszą dobre relacje pomiędzy wspólnikami. Wraz z upływem czasu oraz różnymi zdarzeniami, do których może dojść w trakcie rozwoju działalności spółki, relacje te mogą się jednak zmienić.

Kontrolowane prowadzenie konfliktu wewnętrznego w spółce może prowadzić do jego sprawnego zakończenia. Temu celowi służą postanowienia umowy wspólników regulujące sposób postępowania wspólników w przypadku, gdy dojdzie pomiędzy nimi do sporu.



Umowa wspólników (SHA) to dokument, zawierający najczęściej postanowienia, które z różnych przyczyn nie zostały zawarte w umowie spółki, a dotyczą istotnych dla wspólników kwestii, jakie chcieliby pomiędzy sobą uregulować.

Umowa wspólników (SHA) może zawierać także szereg innego rodzaju postanowień uwzględniających specyfikę prowadzonego wspólnie biznesu i ustalenia stron.

Trzy najważniejsze korzyści, jakie wiążą się z podpisaniem umowy wspólników (SHA)

Mimo że umowa wspólników (SHA) nie jest dokumentem, który bezwzględnie trzeba podpisać, jej zawarcie może łączyć się z szeregiem korzyści dla wspólników. Korzyści te będą dotyczyły różnych obszarów, zarówno organizacyjnych, finansowych, związanych z dalszym rozwojem spółki, jak i sposobem postępowania w przypadku chęci zakończenia wspólnej działalności.

Spójrzmy na 3, najważniejsze korzyści, jakie mogą wiązać się z zawarciem umowy wspólników.

1. ZABEZPIECZENIE PRAW I INTERESÓW WSPÓLNIKÓW

Umowa wspólników może zawierać szereg postanowień, które z różnych przyczyn nie zostały uregulowane w umowie spółki. Jej zawarcie może stanowić podstawę zabezpieczenia uzgodnionych pomiędzy wspólnikami uprawnień i obowiązków każdego z nich. Nie zawsze to, co wspólnicy uzgodnili i omówili, jest w praktyce przez nich respektowane, warto zatem tego rodzaju ustalenia zabezpieczyć i nadać im formę umowy.

Oczywiście, jeśli umowa wspólników nie zawiera określonego rodzaju sankcji za naruszenie jej postanowień, ich późniejsze egzekwowanie może być znacząco utrudnione. Zawsze jednak pełni ona co najmniej funkcję interpretacyjną, co w przypadku konfliktu wewnętrznego w spółce może mieć istotne znaczenie.

2. KONTROLOWANY SPOSÓB PROWADZENIA SYTUACJI SPORNYCH

Umowa wspólników może zawierać postanowienia określające sposób postępowania wspólników w przypadku, kiedy dojdzie pomiędzy nimi do sporu. Postanowienia te mogą stanowić podstawę dla jego prowadzenia w sposób kontrolowany, a zatem sprawny i uwzględniający interesy wszystkich stron.

3. WIZERUNEK PROFESJONALISTY

Zawarcie umowy wspólników jest wielokrotnie traktowane w obrocie jako działanie profesjonalne, potwierdzające, że wspólnicy danej spółki poważnie podchodzą do prowadzonych wspólnie interesów. Może to być istotne w przypadku pozyskiwania przez spółkę zewnętrznego finansowania. Jednym z pytań zadawanych wielokrotnie przez inwestora jest ustalenie, czy pomiędzy wspólnikami doszło do zawarcia umowy wspólników (SHA).

Podsumowanie

Korzyści związane z zawarciem umowy wspólników można mnożyć, a w konkretnym przypadku będą one zależne od zakresu dokonanych pomiędzy wspólnikami ustaleń. Choć zatem brak podpisania umowy wspólników (SHA) nie powoduje wprost żadnych konsekwencji, umowę tę wielokrotnie WARTO PODPISAC.



Joanna Lubecka
Adwokat

Założycielka kancelarii Lubecka.law
j.lubecka@sytyadwokaci.pl

Założycielka kancelarii Lubecka.law, ekspert ściśle współpracujący z kancelarią Syty Adwokaci. Specjalizuje się w obsłudze prawnej przedsiębiorców i spółek prawa handlowego. Pracuje z podmiotami prowadzącymi działalność gospodarczą w Polsce, jak i za granicą. Od 2014 roku prowadzi bloga prawnego transgraniczne.pl poświęconego kontaktom handlowym i sporom o charakterze międzynarodowym. Prelegent na licznych szkoleniach i konferencjach z zakresu prawa spółek i prawa transgranicznego. Autorka publikacji ukazujących się w Biuletynie Euro Info, Enterprise Europe Network przy Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości. Członek Wielkopolskiej Izby Adwokackiej.

NIERUCHOMOŚCI

Świadectwo charakterystyki energetycznej – czym jest, kiedy je potrzebujemy i jak je uzyskać?

Świadectwo charakterystyki energetycznej jest dokumentem określającym wielkość zapotrzebowania na energię konieczną do zaspokojenia potrzeb energetycznych związanych z użytkowaniem budynku lub jego części tj. energię niezbędną do ogrzewania i wentylacji, przygotowania ciepłej wody użytkowej czy chłodzenia. Informacje zawarte w świadectwie charakterystyki energetycznej pozwalają określić orientacyjne roczne zapotrzebowanie na energię, a tym samym koszt utrzymania związany z jej zużyciem. Niniejszy artykuł ma na celu odpowiedzieć na pytania: kiedy wymagane jest uzyskanie świadectwa? Jakie informacje zawiera świadectwo? Jaki jest jego okres jego ważności?

Kiedy wymagane jest świadectwo charakterystyki energetycznej?

Ustawa z dnia 29 sierpnia 2014 r. o charakterystyce energetycznej budynków (Dz. U. z 2014 r. poz. 1200 tj. Dz. U. z 2021 r. poz. 497) określa zasady sporządzania i przekazywania świadectw charakterystyki energetycznej budynków.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że świadectwo energetyczne wymagane jest tylko, gdy właściciel zamierza nieruchomość sprzedać lub wynajmować. Właściciel zobowiązany jest do sporządzenia świadectwa charakterystyki energetycznej dla budynku lub części budynku zbywanego na podstawie umowy sprzedaży albo umowy sprzedaży spółdzielczego własnościowego prawa do lokalu oraz wynajmowanego.

Obowiązek sporządzenia świadectwa charakterystyki energetycznej dotyczy również:

- » zarządcy budynku lub jego części;

- » osoby, której przysługuje spółdzielcze własnościowe prawo do lokalu;
- » osoby, której przysługuje spółdzielcze lokatorskie prawo do lokalu mieszkalnego.



Świadectwo energetyczne wymagane jest tylko, gdy właściciel zamierza nieruchomość sprzedać lub wynajmować. Właściciel zobowiązany jest do sporządzenia świadectwa charakterystyki energetycznej dla budynku lub części budynku zbywanego na podstawie umowy sprzedaży albo umowy sprzedaży spółdzielczego własnościowego prawa do lokalu oraz wynajmowanego.

Jeżeli właściciel korzysta z budynku na własny użytek, nie musi on dysponować świadectwem energetycznym.

Nadto, obowiązek zapewnienia świadectwa energetycznego nie dotyczy budynku:

- » podlegającego ochronie na podstawie przepisów o ochronie zabytków i opiece nad zabytkami;
- » używanego jako miejsce kultu i do działalności religijnej;
- » przemysłowego oraz gospodarczego niewyposażonych w instalacje zużywające energię, z wyłączeniem instalacji oświetlenia wbudowanego;
- » mieszkalnego, przeznaczonego do użytkowania nie dłużej niż 4 miesiące w roku;
- » wolnostojącego o powierzchni użytkowej poniżej 50 m²;
- » gospodarstw rolnych o wskaźniku EP określającym roczne obliczeniowe zapotrzebowanie na nieodnawialną energię pierwotną nie wyższym niż 50 kWh/(m² · rok).

Kto sporządza świadectwo charakterystyki energetycznej?

Świadectwo charakterystyki energetycznej sporządza osoba wpisana do wykazu osób uprawnionych do sporządzania świadectw charakterystyki energetycznej, który wchodzi w skład centralnego rejestru charakterystyki energetycznej prowadzonego przez Ministra Rozwoju i Technologii.

Świadectwo charakterystyki energetycznej może zostać sporządzone w postaci papierowej (opatrzone numerem nadanym w centralnym rejestrze charakterystyki energetycznej budynków oraz podpisem osobistym osoby sporządzającej) lub elektronicznej (opatrzone numerem nadanym w centralnym rejestrze charakterystyki energetycznej budynków oraz kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem zaufanym lub podpisem osobistym osoby sporządzającej).

Jakie informacje zawiera świadectwo charakterystyki energetycznej?

Świadectwo charakterystyki energetycznej zawiera:

- a. dane identyfikacyjne budynku lub części budynku;

- b. charakterystykę energetyczną budynku lub części budynku;
- c. zalecenia określające zakres i rodzaj robót budowlano-instalacyjnych, które poprawią charakterystykę energetyczną budynku lub części budynku;
- d. oświadczenie osoby, która sporządziła świadectwo charakterystyki energetycznej, że dokument został wygenerowany z centralnego rejestru charakterystyki energetycznej budynków.



Jeżeli właściciel korzysta z budynku na własny użytek, nie musi on dysponować świadectwem energetycznym.

Świadectwo takie sporządza się na podstawie metodologii wyznaczania charakterystyki energetycznej budynku lub części budynku, zgodnie z przepisami rozporządzenia Ministra Infrastruktury i Rozwoju z dnia 27 lutego 2015 roku w sprawie metodologii wyznaczania charakterystyki energetycznej budynku lub części budynku oraz świadectw charakterystyki energetycznej (Dz. U. z 2015 r. poz. 376). Świadectwo charakterystyki energetycznej uwzględnia parametry techniczne konstrukcji i instalacji budynku oraz parametry techniczne źródła ciepła zasilającego budynek lub część budynku. Osoba uprawniona sporządza świadectwo z wykorzystaniem systemu teleinformatycznego, w którym prowadzony jest centralny rejestr charakterystyki energetycznej budynków.

Jeżeli dla budynku lub jego części został sporządzony projekt techniczny, świadectwo może zostać opracowane w oparciu o ten projekt i zawartą w nim charakterystykę energetyczną.

Podobnie jest w przypadku konieczności sporządzenia świadectwa charakterystyki energetycznej budynku należącego do grupy budynków o jednakowych rozwiązaniach konstrukcyjno-materiałowych i instalacyjnych, o takim samym przeznaczeniu, stopniu zużycia, sposobie użytkowania oraz sposobie zaopatrzenia w energię. Świadectwo może zostać opracowane w oparciu o wykonaną dla jednego z budynków charakterystykę energetyczną w projekcie technicznym lub na podstawie sporządzonego świadectwa charakterystyki energetycznej dla jednego z budynków.

W przypadku lokali położonych w jednej bryle, o takiej samej powierzchni i będących lokalami o jednakowych rozwiązaniach konstrukcyjno-materiałowych i instalacyjnych, o takim samym przeznaczeniu, stopniu zużycia, sposobie użytkowania oraz sposobie zaopatrzenia w energię, możli-

we jest sporządzenie świadectwa dla grupy lokali, w liczbie egzemplarzy odpowiadającej liczbie lokali.

Kiedy należy przekazać świadectwo charakterystyki energetycznej?

Od dnia wejścia w życie nowelizacji ustawy z dnia 29 sierpnia 2014 r. o charakterystyce energetycznej budynków tj. od dnia 28 kwietnia 2023 roku, w przypadku zbycia prawa własności albo spółdzielczego własnościowego prawa do lokalu, świadectwo charakterystyki energetycznej przekazuje się przy sporządzeniu aktu notarialnego. Przekazanie świadectwa zostaje odnotowane przez notariusza w akcie notarialnym. W przypadku oddania budynku w najem, osoba legitymująca się tytułem prawnym do nieruchomości, przekazuje kopię świadectwa w postaci papierowej, albo wydruk świadectwa postaci elektronicznej przy zawarciu umowy najmu. Co ważne, nabywca albo najemca, nie mogą zrzec się prawa do otrzymania świadectwa lub odpowiednio jego kopii albo wydruku. W przypadku zbycia prawa własności części budynku albo spółdzielczego własnościowego prawa do lokalu albo umowy najmu części budynku, przekazuje się świadectwo charakterystyki energetycznej budynku dotyczące tylko części będących przedmiotem sprzedaży lub najmu.

Przekazanie oryginału świadectwa lub jego kopii stanowi obowiązek wynikający z ustawy, od którego zbywca lub wynajmujący nie może się uchylić. W przypadku nieprzekazania nabywcy świadectwa charakterystyki energetycznej, notariusz poucza zbywcę o karze grzywny za uchylenie się od obowiązku. Nieprzekazanie świadectwa charakterystyki energetycznej nabywcy stanowi wykroczenie, zagrożone karą grzywny do 5.000 zł. Nałożenie na zbywcę kary grzywny następuje na podstawie przepisów Kodeksu postępowania w sprawach wykroczeń.

Na jaki okres wydawane jest świadectwo energetyczne?

Świadectwo energetyczne jest ważne przez okres 10 lat od dnia jego sporządzenia. Świadectwo może stracić ważność przed upływem ww. terminu, w przypadku przeprowadzenia robót budowlano-instalacyjnych na nieruchomości, których konsekwencją jest zmiana charakterystyki energetycznej budynku lub jego części.

”

W przypadku zbycia prawa własności albo spółdzielczego własnościowego prawa do lokalu, świadectwo charakterystyki energetycznej przekazuje się przy sporządzeniu aktu notarialnego. **Przekazanie świadectwa zostaje odnotowane przez notariusza w akcie notarialnym.** W przypadku oddania budynku w najem, osoba legitymująca się tytułem prawnym do nieruchomości, **przekazuje kopię świadectwa w postaci papierowej, albo wydruk świadectwa postaci elektronicznej przy zawarciu umowy najmu**

Podsumowanie

Jak zostało przedstawione w niniejszym artykule, obowiązek uzyskania świadectwa charakterystyki energetycznej budynku nie obarcza każdorazowego właściciela budynku, a tylko takiego, który ma zamiar swoją nieruchomość sprzedać lub wynająć. Świadectwo charakterystyki energetycznej pozostaje ważnym dokumentem dla potencjalnego nabywcy lub wynajmującego, albowiem informacje w nim zawarte pozwalają na określenie kosztów utrzymania budynku lub jego części związanych z zużyciem energii.



Aleksandra Frańska

Asystent prawny
w kancelarii Syty Adwokaci

Studentka prawa na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. W kręgu jej zainteresowań znajdują się zagadnienia z zakresu prawa cywilnego, w szczególności prawa spadkowego i prawa zobowiązań. Interesuje się również szeroko pojętym postępowaniem karnym.

NIERUCHOMOŚCI

Dopuszczalność uzależnienia zapłaty wynagrodzenia należnego wykonawcy od spełnienia dodatkowych warunków

Przedmiotem niniejszego artykułu będzie kwestia dopuszczalności uzależnienia zapłaty wynagrodzenia należnego wykonawcy z tytułu wykonania robót budowlanych od spełnienia dodatkowych warunków. Kwestia ta z pozoru może wydawać się oczywista – nie raz przecież widzieliśmy umowy o roboty budowlane, w których zapłata wynagrodzenia należnego wykonawcy została uzależniona np. od sporządzenia protokołu odbioru robót. Zagadnienie to jest jednak bardziej skomplikowane, niż mogłoby się nam to wydawać – o czym mowa w dalszej części niniejszego artykułu.

1. Dopuszczalność uzależnienia zapłaty wynagrodzenia za roboty budowlane od spełnienia takich warunków jak: podpisanie protokołu odbioru robót albo zapłata faktur podwykonawcom

Wstęp tego artykułu mógł wzbudzić wątpliwości czy zapłatę wynagrodzenia za roboty budowlane można uzależnić od sporządzenia protokołu odbioru robót budowlanych albo zapłaty faktur podwykonawcom. Rozstrzygniemy to zatem.

1) Uzależnienie zapłaty wynagrodzenia za roboty budowlane od sporządzenia protokołu odbioru robót

W praktyce w umowach najmennie pojawiają się postanowienia, w których zapłata wynagrodzenia jest uzależniana

od sporządzenia protokołu odbioru robót, takie jak np.: „Zapłata wynagrodzenia należnego wykonawcy nastąpi w terminie 7 dni od dnia sporządzenia protokołu odbioru robót z udziałem stron”. Tego rodzaju zastrzeżenia umowne bywają wielokrotnie jeszcze bardziej restrykcyjne, wskazując, iż zapłata wynagrodzenia uzależniona jest od sporządzenia **bezusterkowego** protokołu odbioru robót z udziałem stron. W tym miejscu należałoby się odnieść do ugruntowanego w orzecznictwie poglądu, zgodnie z którym zachowanie zamawiającego polegające na uchybieniu przez niego obowiązku odbioru robót z przyczyn leżących po jego stronie, pozostaje bez wpływu na roszczenie wykonawcy, który jest uprawniony do żądania wynagrodzenia za zrealizowane roboty budowlane, a jego roszczenie staje się wymagalne z chwilą, w której po spełnieniu obowiązków przez wykonawcę, odbiór winien nastąpić.

Tożsame stanowisko wyrażono w wyroku Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 17 lutego 2000 roku, sygn. akt: I ACA 1027/99, w którym wskazano, iż: „Odbiór robót jest elementem przełomowym w stosunkach pomiędzy stronami umowy o roboty budowlane, gdyż z jednej strony potwierdza wykonanie zobowiązania i otwiera wykonawcy prawo do żądania wynagrodzenia, bądź wskazuje na jego niewykonanie lub nienależyte wykonanie w całości lub w części wobec

istnienia wad i rodzi odpowiedzialność za wady ujawnione przy odbiorze, a z drugiej strony wyznacza początek biegu terminów rękojmi za wady. Gdy zamawiający z przyczyn leżących po jego stronie uchybia obowiązkowi odbioru robót, następują skutki zwłoki po jego stronie i takie zachowanie pozostaje bez wpływu na roszczenie wykonawcy, który uprawniony jest do żądania wynagrodzenia, a roszczenie jego staje się wymagalne z chwilą, w której po spełnieniu obowiązków przez wykonawcę, odbiór winien nastąpić”.

Warto w tym miejscu wskazać na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1998 roku, sygn. akt: II CKN 673/97, w treści którego wskazano, iż: „Jeśli wykonawca zgłosił wykonanie robót to obowiązek dokonania ich odbioru jest niezależny nawet od kwestionowania ich jakości. Odmowa jego spełnienia nie może być – jak ujęto w kasacji – elementem szantażu ze strony inwestora. Ponadto, zasada powiązania momentu powstania zapłaty wynagrodzenia z przyjmowaniem wykonanych robót (nawet przed odbiorem obiektu) wynika także wprost z art. 654 k.c.”.

W świetle powyższego, należy uznać, iż nawet jeśli w umowie o roboty budowlane zamieścimy postanowienie, na mocy którego uzależnimy prawo wykonawcy do żądania wynagrodzenia od protokolarnego odbioru robót budowlanych przez zamawiającego, to postanowienie to nie będzie mogło stanowić podstawy odmowy zapłaty wynagrodzenia należnego wykonawcy przez zamawiającego, w przypadku gdy roboty budowlane zostały wykonane, a zamawiający mimo powyższego odmówił odbioru robót.

2) Uzależnienie zapłaty wynagrodzenia za roboty budowlane od zapłaty faktur podwykonawcom

Co ciekawe w najnowszym orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że dopuszczalne jest uzależnienie wymagalności roszczenia o zapłatę wynagrodzenia od zachowań, które są uzależnione wyłącznie od wykonawcy lub osób, którymi się posługuje. Brak będzie zatem przeszkód do umownego uzależnienia wymagalności roszczenia o zapłatę wynagrodzenia za wykonane roboty budowlane od dokonania zapłaty przez generalnego wykonawcę na rzecz podwykonawców, która to czynność jest uzależniona w przeważającej mierze od generalnego wykonawcy.

Warto nadmienić, iż ww. rozwiązanie funkcjonuje na gruncie ustawy z dnia 11 września 2019 roku – Prawo zamówień publicznych. Zgodnie bowiem z treścią przepisu art. 447 ust. 1 pkt 1 ww. ustawy,

„W przypadku zamówień na roboty budowlane, których termin wykonywania jest dłuższy niż 12 miesięcy, jeżeli umowa przewiduje zapłatę:

1) wynagrodzenia należnego wykonawcy w częściach, warunkiem zapłaty, przez zamawiającego, drugiej i na-

stępnych części należnego wynagrodzenia za odebrane roboty budowlane jest przedstawienie dowodów zapłaty wymagalnego wynagrodzenia podwykonawcom i dalszym podwykonawcom, o których mowa w art. 464 ust. 1, biorącym udział w realizacji odebranych robót budowlanych”.



Należy uznać, iż nawet jeśli w umowie o roboty budowlane zamieścimy postanowienie, na mocy którego uzależnimy prawo wykonawcy do żądania wynagrodzenia od protokolarnego odbioru robót budowlanych przez zamawiającego, to **postanowienie to nie będzie mogło stanowić podstawy odmowy zapłaty wynagrodzenia należnego wykonawcy przez zamawiającego, w przypadku gdy roboty budowlane zostały wykonane, a zamawiający mimo powyższego odmówił odbioru robót.**

2. Przykłady innych warunków pojawiających się w umowach o roboty budowlane

Zarówno podpisanie protokołu odbioru robót, jak i zapłata przez generalnego wykonawcę należności przysługujących podwykonawcom, stanowią swego rodzaju warunki, od których często w umowach o roboty budowlane uzależnia się powstanie roszczenia wykonawcy o zapłatę należnego mu wynagrodzenia. W umowach o roboty budowlane pojawiają się również inne zastrzeżenia umowne, takie jak:

- » uzależnienie zapłaty wynagrodzenia za roboty budowlane od przedstawienia dokumentacji powykonawczej;
- » uzależnienie zapłaty wynagrodzenia za roboty budowlane od przedstawienia przez wykonawcę faktur wystawionych przez podwykonawców;

- » uzależnienie zapłaty wynagrodzenia od dokonania przez wykonawcę określonych aktów staranności (np. złożenia rozliczenia co do wykonanych robót, kosztorysu, czy też faktury).

Oceniając dopuszczalność uzależnienia zapłaty wynagrodzenia za roboty budowlane od spełnienia określonych warunków, musimy odróżnić warunek w rozumieniu przepisów prawa oraz warunek w rozumieniu potocznym. Warunkiem w rozumieniu przepisu art. 89 Kodeksu cywilnego jest zdarzenie przyszłe i niepewne. Z definicji warunku zawartej w Słowniku Języka Polskiego wynika zaś, iż warunkiem jest czynnik, od którego uzależnione jest istnienie lub zjawienie czegoś, jak również zastrzeżenie w umowie, od którego spełnienia zależy zrealizowanie czegoś¹. W orzecznictwie Sądu Najwyższego jednoznacznie stwierdza się, iż z uwagi na fakt, że zapłata wynagrodzenia należy do elementów przedmiotowo istotnych umowy o roboty budowlane, nie może ona zostać uzależniona od warunku w rozumieniu art. 89 k.c. Uzasadniając powyższe, Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, że rozwiązanie uzależniające powstanie roszczenia o zapłatę wynagrodzenia od warunku zakłócałoby równowagę kontraktową stron i godziłoby w naturę stosunku prawnego umowy o roboty budowlane (art. 353¹ k.c. w zw. z art. 647 k.c.), skoro zawarta umowa byłaby warunkowo wzajemna i odpłatna. Wyobraźmy sobie bowiem sytuację, w której jako wykonawca zawieramy umowę o roboty budowlane, w treści której wskazano, iż nasze roszczenie o zapłatę wynagrodzenia powstaje dopiero w chwili przedstawienia przez nas faktur wystawionych przez podwykonawców. W tej sytuacji istnieje bardzo duże ryzyko, że z różnych przyczyn faktur tych nie otrzymamy, a w konsekwencji nie będziemy mogli ich przedstawić, a w dalszej kolejności uzyskać należnego nam wynagrodzenia. W istocie mielibyśmy tutaj do czynienia z uzależnieniem zapłaty wynagrodzenia należnego wykonawcy od zachowania osoby trzeciej (podwykonawcy), a więc zdarzenia z perspektywy stron umowy o roboty budowlane – przyszłego i niepewnego. Takie postanowienie jest nieważne jako sprzeczne z naturą stosunku prawnego wykreowanego przez umowę o roboty budowlane (art. 353¹ k.c. w zw. z art. 89 k.c.).

Warto wskazać, iż kwestia dopuszczalności uzależnienia zapłaty wynagrodzenia przez zamawiającego od zachowania osoby trzeciej już wielokrotnie pojawiała się w orzecznictwie. Za dominującą można uznać linię orzeczniczą przyjmującą, iż powyższe jest sprzeczne z zawartym w art. 353¹ k.c. ograniczeniem zasady swobody umów w postaci zasad współzycia społecznego (zasadą uczciwości i lojalności kupieckiej oraz zasadą sprawiedliwości)². Warto przywołać w tym miejscu fragment wyroku Sądu



W orzecznictwie Sądu Najwyższego jednoznacznie stwierdza się, iż z uwagi na fakt, że zapłata wynagrodzenia należy do elementów przedmiotowo istotnych umowy o roboty budowlane, nie może ona zostać uzależniona od warunku w rozumieniu art. 89 k.c.

Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 5 listopada 2015 roku, sygn. akt: I ACa 511/15, w treści którego podkreślono, iż: „Strony mogą dowolnie w umowie kształtować termin płatności i uzależniać wymagalność od rozmaitych zdarzeń mających mieć miejsce w przyszłości, ale musi to być zdarzenie przyszłe i pewne. Nie można natomiast uznać, aby ważne (art. 58 § 3 k.c.) było zastrzeżenie uzależniające spełnienie świadczenia pieniężnego za wykonane zobowiązanie od zachowania osoby trzeciej, gdyż w takiej sytuacji można mówić jedynie o zdarzeniu przyszłym i niepewnym, co naruszałoby zasadę ekwiwalentności świadczeń w umowie wzajemnej”³. Powyższe potwierdzają przedstawiciele doktryny, wskazując, iż: „Nieekwiwalentność sytuacji prawnej stron umowy nie wymaga co do zasady istnienia okoliczności ją uzasadniających, jeżeli stanowi ona wyraz woli stron. Obiektywnie niekorzystna dla jednej strony treść umowy zasługuje będzie na negatywną ocenę moralną, a w konsekwencji doprowadzi do uznania umowy za sprzeczną z zasadami współzycia społecznego w sytuacji, gdy do takiego jej ukształtowania, które jest w sposób widoczny dla niej krzywdzące, doszło pod presją faktycznej przewagi kontrahenta, wówczas bowiem umowa nie daje wyrazu w pełni swobodnej i rozważnej decyzji (zob. wyr. SN z 15.9.2016 r., I CSK 611/15, Legalis). Nie ma przeszkód, aby strony określiły zasady i terminy płatności świadczenia pieniężnego, ustalając np., że wymagalność świadczenia nastąpi po wystawieniu i doręczeniu faktury, a także aby wymagalność uzależnić od innego zdarzenia przyszłego. Strony mogą zatem dowolnie w umowie kształtować termin płatności i uzależniać wymagalność od rozmaitych zdarzeń mających mieć miejsce w przyszłości, ale musi to być zdarzenie przyszłe i pewne. Nie można natomiast uznać, aby ważne (art. 58 § 3 k.c.) było zastrzeżenie uzależniające spełnienie świadczenia pieniężnego za wykonane zobowiązanie od zachowania osoby trzeciej, gdyż w takiej sytuacji można mówić jedynie o zdarzeniu przyszłym i niepewnym, co na-

1 <https://sjp.pwn.pl/szukaj/warunek.html>

2 wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 22 października 2014 roku, sygn. akt: I ACa 580/14.

3 wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku dnia 5 listopada 2015 roku, sygn. akt: I ACa 511//15.

ruszałoby zasadę ekwiwalentności świadczeń w umowie wzajemnej⁴.

W świetle powyższego za dopuszczalne należy uznać:

- » uzależnienie zapłaty wynagrodzenia za roboty budowlane od przedstawienia przez wykonawcę dokumentacji powykonawczej;
- » uzależnienie zapłaty wynagrodzenia od dokonania przez wykonawcę określonych aktów staranności (np. złożenia rozliczenia co do wykonanych robót, kosztorysu, czy też faktury).

Niedopuszczalne będzie natomiast uzależnienie zapłaty wynagrodzenia za roboty budowlane od przedstawienia przez wykonawcę faktur wystawionych przez podwykonawców, jako zdarzenia przyszłego i niepewnego.

”

Nie ma przeszkód, aby strony określiły zasady i terminy płatności świadczenia pieniężnego, ustalając np., że wymagalność świadczenia nastąpi po wystawieniu i doręczeniu faktury, a także aby wymagalność uzależnić od innego zdarzenia przyszłego. **Strony mogą zatem dowolnie w umowie kształtować termin płatności i uzależniać wymagalność od rozmaitych zdarzeń mających mieć miejsce w przyszłości, ale musi to być zdarzenie przyszłe i pewne.**

3. Wnioski

Sporządzając umowę o roboty budowlane, zastanówmy się nad jej postanowieniami, które z jednej strony będą należycie zabezpieczać interesy obydwu stron tej umowy, a z drugiej strony będą ważne i skuteczne. Zapłata wynagrodzenia należnego wykonawcy z tytułu wykonanych robót budowlanych należy do elementów przedmiotowo istotnych tej umowy, a zatem nie możemy uzależnić jej od zdarzeń przyszłych i niepewnych, w tym m.in. zachowań podmiotów trzecich. Nie ma natomiast

przeszkód, aby uzależnić wymagalność roszczenia o zapłatę wynagrodzenia należnego wykonawcy od spełnienia przez niego dodatkowych świadczeń ubocznych, których realizacja leży w przeważającej mierze po jego stronie.



Weronika Listowska

Prawnik

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

Aplikantka adwokacka III roku. Absolwentka studiów podyplomowych Prawa Własności Intelektualnej na Uniwersytecie Jagiellońskim oraz studiów podyplomowych Prawa Gospodarki Nieruchomościami na Uniwersytecie Wrocławskim. Jej zainteresowania prawne skupiają się na prawie autorskim oraz tematyce szeroko rozumianego wywłaszczenia nieruchomości. Doświadczenie zawodowe zdobywała w pracy w kancelariach adwokackich w Poznaniu oraz w kancelarii komorniczej.

4 M. Załucki (red.), Kodeks cywilny. Komentarz. Wyd. 3, Warszawa 2023.

NIERUCHOMOŚCI

Przekształcenie użytkowania wieczystego we własność w przypadku realizacji inwestycji budowlanej na cele mieszkaniowe

Na przestrzeni lat wielokrotnie postulowano o konieczności całkowitego wyeliminowania konstrukcji użytkowania wieczystego z polskiego porządku prawnego. Udało się to częściowo zrealizować jedynie w odniesieniu do prawa użytkowania wieczystego gruntów zabudowanych na cele mieszkaniowe. Niniejszy artykuł ma na celu przybliżenie czytelnikowi procesu przekształcenia użytkowania wieczystego w prawo własności w przypadku realizacji inwestycji budowlanej na cele mieszkaniowe, z uwzględnieniem wynikających z niego obowiązków użytkownika wieczystego.

Czym jest użytkowanie wieczyste?

Użytkowanie wieczyste funkcjonuje w polskim prawie od wejścia w życie ustawy z dnia 14 lipca 1961 roku o gospodarce terenami w miastach i osiedlach. W momencie wprowadzenia tej konstrukcji prawnej miało ono stanowić przede wszystkim instrument prawny dla realizacji polityki urbanizacyjnej i służyć celom budownictwa. Dzisiaj, użytkowanie wieczyste pełni rolę instrumentu gospodarowania nieruchomościami państwowymi i samorządowymi. Użytkowanie wieczyste to specyficzna konstrukcja prawa cywilnego będąca czymś pomiędzy prawem własności a ograniczonym prawem rzeczowym. Pozwala ona podmiotom publicznym np. gminom na udostępnienie swych gruntów zainteresowanym podmiotom pod inwestycje, bez utraty prawa własności. Z drugiej strony, użytkownik posiada pozycję zbliżoną do właściciela.

Użytkowanie wieczyste jest uregulowane w dwóch podstawowych aktach normatywnych: Kodeksie cywilnym oraz ustawie z dnia 21 sierpnia 1997 roku o gospodarce nieruchomościami. W gruncie rzeczy prawo użytkowania wieczystego to forma korzystania przez osoby fizyczne i osoby prawne

z nieruchomości będących własnością jednostki samorządu terytorialnego lub gminy. Użytkowanie wieczyste może być ustanowione na wszelkich gruntach stanowiących własność Skarbu Państwa, jednostek samorządu terytorialnego lub ich związków. Oddane w użytkowanie wieczyste mogą być grunty zabudowane i niezabudowane.

Użytkowanie wieczyste jest prawem celowym, terminowym i odpłatnym. Użytkownik wieczysty może korzystać z gruntu, a także może rozporządzać swoim prawem, poprzez ustanowienie hipoteki, użytkowania lub służebności. Zgodnie z przepisami ustawy, okres oddania gruntu w użytkowanie wieczyste wynosi co do zasady dziewięćdziesiąt dziewięć lat, ale w wypadkach wyjątkowych, podyktowanych celem gospodarczym, który nie wymaga oddania gruntu na tak długi czas, dopuszczalne jest oddanie gruntu na okres krótszy wynoszący co najmniej czterdzieści lat. Nadto, użytkownik wieczysty jest obowiązany do uiszczania przez czas trwania prawa opłaty rocznej. Opłata z tytułu użytkowania wieczystego ustalana jest według stawki procentowej liczonej od ceny nieruchomości gruntowej. Pierwsza opłata za oddanie nieruchomości w użytkowanie wieczyste jest najwyższa i wynosi od 15% do 25% ceny nieruchomości gruntowej. Wysokość dalszych opłat rocznych jest uzależniona od określonego w umowie celu, na jaki nieruchomość grun-

towa została oddana i wynosi od 0,3% do 3% ceny gruntu. W okresie trwania użytkowania wieczystego wysokość opłaty rocznej podlega aktualizacji nie częściej niż raz na 3 lata, jeżeli wartość nieruchomości oddanej w użytkowanie wieczyste ulegnie zmianie. Wysokość aktualizowanej opłaty rocznej ustala się przy zastosowaniu dotychczasowej stawki procentowej liczonej od wartości gruntu na dzień aktualizacji opłaty.

Status budynków i innych urządzeń na gruncie oddanym w użytkowanie wieczyste

Budynki i inne urządzenia wzniesione na gruncie Skarbu Państwa lub gruncie należącym do jednostek samorządu terytorialnego przez użytkownika wieczystego stanowią jego własność. Użytkownik wieczysty może wznosić budynki i inne urządzenia na gruncie oddanym, ale przysługujące mu prawo własności tych budynków i innych urządzeń jest prawem związanym z użytkowaniem wieczystym. Oznacza to, że użytkownik wieczysty nie może tym budynkiem samodzielnie rozporządzać, a prawo własności przysługujące użytkownikowi gaśnie wraz z wygaśnięciem użytkowania wieczystego. Wraz z ze sprzedażą prawa użytkowania wieczystego przenoszona jest własność budynków. Jednocześnie nie można przenieść własności budynku bez przeniesienia praw użytkowania wieczystego.

”

Z dniem oddania budynku do użytkowania, dotychczasowe prawo użytkowania wieczystego przysługujące inwestorowi przekształca się na skutek wydania ostatecznej decyzji o pozwoleniu na użytkowanie w prawo własności.

Zmiany w zakresie przekształcenia prawa użytkowania wieczystego obowiązujące od 2019 roku

Jak wspomiano przy opisywaniu konstrukcji użytkowania wieczystego, użytkownik wieczysty jedynie korzysta z gruntu jak właściciel, jednocześnie tym właścicielem nie będąc np. poprzez wznoszenie budynków czy innych urządzeń i rzeczy związanych z gruntem. Z tego powodu, na przestrzeni lat wskazywano na konieczność całkowitego zniesienia użytkowania wieczystego lub przekształcenia go w prawo własności. Postulaty te udało się częściowo zrealizować

w odniesieniu do prawa użytkowania wieczystego gruntów zabudowanych na cele mieszkaniowe. Na mocy ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku o przekształceniu prawa użytkowania wieczystego gruntów zabudowanych na cele mieszkaniowe w prawo własności (dalej: ustawa przekształceniowa) z dniem 1 stycznia 2019 roku użytkowanie wieczyste z mocy samego prawa przekształciło się w prawo własności na rzecz użytkowników wieczystych.

Oczywiście przekształcenie z mocy prawa dotyczyło tylko gruntów, które w dniu 1 stycznia 2019 roku były zabudowane budynkami na cele mieszkaniowe, a inwestycje budowlane w całości zakończone. Wobec powyższego, inwestycja przeznaczona na cele mieszkaniowe i zrealizowana po ww. dacie, nie przeszła z mocy prawa na własność użytkownika wieczystego. Ustawodawca w takiej sytuacji faktycznej wskazał inny moment przekształcenia, o czym w dalszej części artykułu.

Kiedy użytkowanie wieczyste przekształca się w prawo własności?

Zgodnie z art. 13 ust. 1 ustawy przekształceniowej, dniem przekształcenia będzie dzień oddania budynku mieszkalnego do użytkowania. Z dniem oddania budynku do użytkowania, dotychczasowe prawo użytkowania wieczystego przysługujące inwestorowi przekształca się na skutek wydania ostatecznej decyzji o pozwoleniu na użytkowanie w prawo własności. Oznacza to, że z tym dniem prawo własności gruntu, na którym została zrealizowana inwestycja budowlana na cele mieszkaniowe, przechodzi w sposób samoistny na inwestora i staje się on właścicielem gruntu, na którym posadowiony został budynek. Oddanie budynku do użytkowania może nastąpić jedynie po uzyskaniu przez inwestora decyzji administracyjnej o pozwoleniu na użytkowanie. Brak uzyskania decyzji o pozwoleniu na użytkowanie wywołuje nie tylko konsekwencje faktyczne w postaci niemożności korzystania z budowli zgodnie z jej przeznaczeniem, ale również konsekwencje prawne. Z kolei w sytuacji, gdy dla inwestycji nie jest wymagane uzyskanie decyzji o pozwoleniu na użytkowanie, dla przekształcenia użytkowania wieczystego we własność, wystarczające jest zgłoszenie zakończenia robót budowlanych.

Czy przekształcenie na mocy decyzji o pozwoleniu na użytkowanie dotyczy każdej inwestycji?

Jak wynika z art. 13 ust. 1 ustawy przekształceniowej, użytkowanie wieczyste przekształca się samoistnie w prawo

własności po oddaniu budowli do użytkowania tylko w przypadku inwestycji będącej budową budynku mieszkalnego realizowanej zgodnie z miejscowym planem zagospodarowania przestrzennego lub decyzją o warunkach zabudowy i zagospodarowania terenu.

Co powinien zrobić inwestor po uzyskaniu decyzji o pozwoleniu na użytkowanie?

Zgodnie z przepisami ustawy z dnia 6 lipca 1982 roku o księgach wieczystych i hipotece, właściciel nieruchomości jest zobowiązany niezwłocznie ujawnić swoje prawo w księdze wieczystej. Zatem po przekształceniu się użytkownika wieczystego w prawo własności na skutek stwierdzenia ostateczności decyzji o pozwoleniu na użytkowanie, inwestor musi podjąć działania celem ujawnienia prawa w księdze wieczystej przypisanej gruntowi oddanemu w użytkowanie wieczyste.

Podstawę ujawnienia prawa własności gruntu w księdze wieczystej stanowi zaświadczenie potwierdzające, że do takiego przekształcenia doszło. Zaświadczenie jest wydawane przez organy, które dotychczas reprezentowały właściciela gruntu oddanego w użytkowanie wieczyste i które pobierały opłaty roczne z tytułu ustanowionego prawa. Zazwyczaj będzie to odpowiednio wójt, burmistrz lub prezydent miasta, zarząd powiatu albo zarząd województwa w przypadku gruntów stanowiących własność jednostek samorządu terytorialnego, z kolei w przypadku gruntów stanowiących własność Skarbu Państwa będzie to starosta.

Zaświadczenie wydawane jest na wniosek nowego właściciela. Właściwy organ wydaje zaświadczenie w terminie 4 miesięcy od dnia otrzymania wniosku. W przypadku gdy istnieje potrzeba dokonania czynności prawnej mającej za przedmiot lokal lub konieczność ustanowienia odrębnej własności lokalu, organ wydaje zaświadczenie w terminie 30 dni.

Czy przekształcenie wiąże się z dodatkowymi opłatami?

Z tytułu przekształcenia, nowy właściciel gruntu jest obowiązany uiścić na rzecz dotychczasowego właściciela opłatę przekształceniową w wysokości równej wysokości opłaty rocznej z tytułu użytkowania wieczystego obowiązującej w roku, w którym nastąpiło przekształcenie. Obowiązek ten nie powstaje jednak z dniem oddania budynku do użytkowania, a z dniem 1 stycznia roku następującego po roku, w którym nastąpiło przekształcenie.

Nadto w roku, w którym następuje przekształcenie, opłata roczna z tytułu użytkowania wieczystego jest wymagalna w pełnej wysokości. Jest to pewne odstępstwo, albowiem co do zasady w razie wygaśnięcia użytkowania wieczystego opłata roczna z tytułu użytkowania wieczystego za rok, w którym prawo wygaśnię, podlega zmniejszeniu proporcjonalnie do czasu trwania prawa w danym roku.

”

Z tytułu przekształcenia, nowy właściciel gruntu jest obowiązany uiścić na rzecz dotychczasowego właściciela opłatę przekształceniową w wysokości równej wysokości opłaty rocznej z tytułu użytkowania wieczystego obowiązującej w roku, w którym nastąpiło przekształcenie.



Aleksandra Frańska

Asystent prawny
w kancelarii Syty Adwokaci

Studentka prawa na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. W kręgu jej zainteresowań znajdują się zagadnienia z zakresu prawa cywilnego, w szczególności prawa spadkowego i prawa zobowiązań. Interesu je się również szeroko pojętym postępowaniem karnym.

KADRY

Nowelizacja Kodeksu pracy – kolejne zmiany

W dniu 26 kwietnia 2023 roku weszła w życie nowelizacja Kodeksu pracy, mająca 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 w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów. Wprowadzone do Kodeksu pracy regulacje dotyczą w szczególności umów o pracę na okres próbny i na czas określony, nowego urlopu opiekuńczego, prawa do zwolnienia od pracy z powodu siły wyższej, dłuższych przerw w pracy, obowiązku zapewnienia przejrzystych warunków pracy, ochrony pracowników przed zwolnieniem z powodu korzystania z uprawnień pracowniczych oraz uprawnień związanych z rodzicielstwem.

Poniżej przedstawiam najważniejsze zmiany Kodeksu pracy wprowadzone na mocy ww. nowelizacji.

1) Ochrona przed niekorzystnym traktowaniem w zatrudnieniu z powodu korzystania z uprawnień pracowniczych

Zgodnie ze znowelizowanym art. 18^{3e} § 1 Kodeksu pracy, skrzyżowanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować żadnych negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę. Powyższa zasada ma odpowiednie zastosowanie do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Pracownik, którego prawa zostaną naruszone przez pra-

codawcę, będzie miał prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

2) Zmiana w zakresie umów o pracę na okres próbny

Zgodnie ze znowelizowanym art. 25 § 2² Kodeksu pracy umowę o pracę na okres próbny zawiera się na czas nieprzekraczający:

- » 1 miesiąca – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy;
- » 2 miesięcy – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy.

W umowie o pracę na okres próbny przekraczający 1 miesiąc a nieprzekraczający 2 miesięcy należy podać okres, na który

strony będą miały zamiar zawrzeć umowę o pracę na czas określony.

Strony umowy o pracę na okres próbny mogą:

- » uzgodnić, że umowa ta ulegnie przedłużeniu o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności;
- » wydłużyć w umowie miesięczny lub dwumiesięczny okres jej obowiązywania, nie więcej jednak niż o 1 miesiąc, jeżeli będzie to uzasadnione rodzajem pracy.

Dopuszczalne jest ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy.

Jeżeli pracownik uważa, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę na okres próbny za wypowiedzeniem albo zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę było:

- » jednoczesne pozostawanie w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesne pozostawanie w stosunku prawnym innym niż stosunek pracy;
- » dochodzenie udzielenia informacji o warunkach zatrudnienia lub ich zmianie, do przekazania których jest zobowiązany pracodawca;
- » skorzystanie z prawa zwrotu kosztów szkolenia oraz wliczenia czasu szkolenia do czasu pracy

może, w terminie 7 dni od dnia złożenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny za wypowiedzeniem albo zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę, złożyć do pracodawcy wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o wskazanie przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie umowy o pracę albo zastosowanie ww. działania. Pracodawca jest zobowiązany do udzielenia pracownikowi odpowiedzi na ww. wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni od dnia jego złożenia.

3) Jednoczesne pozostawanie w stosunku pracy z innym pracodawcą

Zgodnie z art. 26¹ § 1 Kodeksu pracy – pracodawca nie może zakazać pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania

w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy. Przepis ten nie znajduje zastosowania w przypadku zawarcia umowy o zakazie konkurencji, a także jeżeli odrębne przepisy stanowią inaczej.

Dodatkowo, zgodnie z art. 29⁴ § 1 pkt. 2 Kodeksu pracy – jednoczesne pozostawanie w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesne pozostawanie w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy, nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę, przygotowanie do takiego wypowiedzenia lub rozwiązania albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę, chyba że została zawarta umowa o zakazie konkurencji lub ograniczenia w tym zakresie wynikają z odrębnych przepisów. To pracodawca będzie zobowiązany udowodnić, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę lub zastosowaniu działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę kierował się innymi powodami.

4) Rozszerzenie zakresu informowania o stosunku pracy

W wyniku nowelizacji art. 29 § 3 Kodeksu pracy, pracodawca jest zobowiązany do poinformowania pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej,

1) nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia go do pracy, co najmniej o:

- a. obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy,
- b. obowiązującym pracownika dobowym i tygodniowym wymiarze czasu pracy,
- c. przysługujących pracownikowi przerw w pracy,
- d. przysługującym pracownikowi dobowym i tygodniowym odpoczynku,
- e. zasadach dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych i rekompensaty za nią,
- f. w przypadku pracy zmianowej – zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę,
- g. w przypadku kilku miejsc wykonywania pracy – zasadach dotyczących przemieszczania się między miejscami wykonywania pracy,
- h. innych niż uzgodnione w umowie o pracę przysługujących pracownikowi składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych,
- i. wymiarze przysługującego pracownikowi płatnego urlopu, w szczególności urlopu wypoczynkowego lub,

jeżeli nie jest możliwe jego określenie w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, o zasadach jego ustalania i przyznawania,

- j.** obowiązujących zasadach rozwiązania stosunku pracy, w tym o wymogach formalnych, długości okresów wypowiedzenia oraz terminie odwołania się do sądu pracy lub, jeżeli nie jest możliwe określenie długości okresów wypowiedzenia w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, sposobie ustalania takich okresów wypowiedzenia,
- k.** prawie pracownika do szkoleń, jeżeli pracodawca je zapewnia, w szczególności o ogólnych zasadach polityki szkoleniowej pracodawcy,
- l.** układzie zbiorowym pracy lub innym porozumieniu zbiorowym, którym pracownik jest objęty, a w przypadku zawarcia porozumienia zbiorowego poza zakładem pracy przez wspólne organy lub instytucje – nazwie takich organów lub instytucji,
- m.** w przypadku gdy pracodawca nie ustalił regulaminu pracy – terminie, miejscu, czasie i częstotliwości wypłacania wynagrodzenia za pracę, porze nocnej oraz przyjętym u danego pracodawcy sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy;

2) nie później niż w terminie 30 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, o nazwie instytucji zabezpieczenia społecznego, do których wpływają składki na ubezpieczenia społeczne związane ze stosunkiem pracy oraz informacje na temat ochrony związanej z zabezpieczeniem społecznym, zapewnianej przez pracodawcę; nie dotyczy to przypadku, w którym pracownik dokonuje wyboru instytucji zabezpieczenia społecznego.

Poinformowanie pracownika o warunkach zatrudnienia, które zostały wymienione w art. 29 § 3 pkt. 1 lit. a–f, h–k i pkt. 2, może nastąpić przez wskazanie w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiednich przepisów prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych.

Dodatkowo, zgodnie z art. 29⁴ § 1 pkt. 3 Kodeksu pracy – dochodzenie przez pracownika udzielenia ww. informacji nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę, przygotowanie do takiego wypowiedzenia lub rozwiązania albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę. To pracodawca będzie zobowiązany udowodnić, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę lub zastosowaniu działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę kierował się innymi powodami.

Do Kodeksu pracy wprowadzono także sankcje za nieinformowanie pracownika o warunkach jego zatrudnienia (dodano pkt 2a w art. 281 § 1 Kodeksu pracy).

5) Wniosek o zmianę rodzaju umowy o pracę

Pracownik zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy może raz w roku kalendarzowym wystąpić do pracodawcy z wnioskiem, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, o zmianę rodzaju umowy na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy, w tym polegające na zmianie rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy. Nie dotyczy to pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na okres próbny. Do okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy wlicza się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23¹ Kodeksu pracy, tj. w wyniku przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika.

Pracodawca:

- » powinien, w miarę możliwości, uwzględnić ww. wniosek pracownika;
- » udziela pracownikowi w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiedzi na ww. wniosek, biorąc pod uwagę potrzeby pracodawcy i pracownika, nie później niż w terminie 1 miesiąca od dnia otrzymania wniosku.

Do Kodeksu pracy wprowadzono sankcje za nieudzielenie pracownikowi odpowiedzi na ww. wniosek (dodano pkt. 2b w art. 281 § 1 Kodeksu pracy).

Dodatkowo, zgodnie z art. 29⁴ § 1 pkt. 1 Kodeksu pracy – wystąpienie przez pracownika z wnioskiem o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę, przygotowanie do takiego wypowiedzenia lub rozwiązania albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę. To pracodawca będzie zobowiązany udowodnić, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę lub zastosowaniu działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę kierował się innymi powodami.

6) Zmiany w zakresie umów o pracę na czas określony

Nowelizacja z dnia 26 kwietnia 2023 roku wprowadziła również następujące zmiany, które mają na celu usunięcie nierówności

w Kodeksie pracy między umowami o pracę na czas określony i umowami o pracę na czas nieokreślony:

- » w art. 30 § 4 Kodeksu pracy wskazano, że również w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca to wypowiedzenie,
- » w art. 38 § 1 Kodeksu pracy wskazano, że również o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas określony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy,
- » w art. 45 § 1 Kodeksu pracy wskazano, że również w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – będzie orzekał o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu,
- » w art. 45 § 2 Kodeksu pracy dodano zdanie drugie, zgodnie z którym, jeżeli przed wydaniem orzeczenia upłynął termin, do którego umowa o pracę zawarta na czas określony miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. W art. 47¹ Kodeksu pracy określono, że w takim przypadku odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres 3 miesięcy.

7) Obowiązek pracodawcy informowania o wolnych stanowiskach pracy i procedurach awansu

Nadano nowe brzmienie art. 94² Kodeksu pracy – do obecnej regulacji dodano dla pracodawcy obowiązek informowania wszystkich pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy także o możliwości awansu oraz wolnych stanowiskach pracy.

8) Szkolenia

Do Kodeksu pracy dodano nowy przepis – art. 94¹³, zgodnie z którym – jeżeli obowiązek pracodawcy przeprowadzenia

szkoleń pracowników niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy lub pracy na określonym stanowisku wynika z postanowień układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia zbiorowego, lub z regulaminu, lub przepisów prawa, lub umowy o pracę oraz w przypadku szkoleń odbywanych przez pracownika na podstawie polecenia przełożonego, szkolenia takie odbywają się na koszt pracodawcy oraz, w miarę możliwości, w godzinach pracy pracownika. Czas szkolenia odbywanego poza normalnymi godzinami pracy pracownika wlicza się do czasu pracy.

9) Dodatkowe przerwy w pracy

Zmianie uległ art. 134 Kodeksu pracy, poprzez wprowadzenie dodatkowych przerw wliczanych do czasu pracy, tj.:

- » drugiej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut, wliczanej do czasu pracy, jeżeli dobowy wymiar pracy pracownika jest dłuższy niż 9 godzin pracy,
- » trzeciej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut, wliczanej do czasu pracy, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika jest dłuższy niż 16 godzin.

10) Przyznanie prawa do zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej

Do Kodeksu pracy dodano art. 148¹, zgodnie z którym pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika, w wymiarze 2 dni lub 16 godzin, z zachowaniem prawa do połowy wynagrodzenia. Rozumienie „siły wyższej” jest wyjaśniane w orzecznictwie. Zgodnie z nim za siłę wyższą uznaje się zdarzenie, które jest zewnętrzne, niemożliwe do przewidzenia i któremu nie można było zapobiec.

Pracodawca jest obowiązany udzielić tego zwolnienia na wniosek pracownika zgłoszony najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia. Tak jak w przypadku urlopu na żądanie pracownik może złożyć wniosek w każdej dostępnej formie. Wymiar zwolnienia od pracy udzielanego w wymiarze godzinowym dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy będzie ustalany proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika; niepełna godzina zwolnienia od pracy będzie zaokrąglana w górę do pełnej godziny. Ze zwolnienia od pracy udzielanego w wymiarze godzinowym może skorzystać także pracownik, dla którego dobową normą czasu pracy, wynikająca z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin.

Za czas zwolnienia od pracy, o którym wyżej mowa, pracownik zachowa prawo do 50% wynagrodzenia obliczanego co do zasady jak wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego. Wynika to z § 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. z 2017 r. poz. 927), zgodnie z którym przy ustalaniu wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy oraz za czas niewykonywania pracy, gdy przepisy przewidują zachowanie przez pracownika prawa do wynagrodzenia, stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop, z tym że składniki wynagrodzenia ustalone w wysokości przeciętnej oblicza się z miesiąca, w którym przypadło zwolnienie od pracy lub okres niewykonywania pracy.

11) Przyznanie prawa do urlopu opiekuńczego

Do Kodeksu pracy dodano również regulację dotyczącą urlopu opiekuńczego. Zgodnie z nowym przepisem pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego urlop opiekuńczy w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych, w wymiarze 5 dni. Urlop ten może być wykorzystany jednorazowo albo w częściach. Za członka rodziny uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka.

Urlop jest udzielany:

- » w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;
- » na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu.

W we wniosku pracownik wskazuje:

- » imię i nazwisko osoby, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych,
- » przyczynę konieczności zapewnienia przez pracownika osobistej opieki lub wsparcia,
- » w przypadku członka rodziny – stopień pokrewieństwa z pracownikiem lub w przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny – adres zamieszkania tej osoby.

Za czas urlopu opiekuńczego pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia. Okres korzystania z urlopu opiekuńczego wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Do pracownika uprawnionego do urlopu opiekuńczego mają odpowiednie zastosowanie przepisy Kodeksu pracy dotyczące ochrony stosunku pracy (art. 177 § 1, 1¹, 4 i 4¹), powrotu do pracy po urlopowach związanych z rodzicielstwem (art. 186⁴) oraz przepisy o elastycznej organizacji pracy (art. 188¹).

12) Zmiany w przepisach dotyczących ochrony stosunku pracy pracowników korzystających z urlopow związanych z rodzicielstwem

Nadano nowe brzmienie § 1 w art. 177 Kodeksu pracy, zgodnie z którym w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, a także od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części – do dnia zakończenia tego urlopu, pracodawca nie może:

- » prowadzić przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy z tą pracownicą lub tym pracownikiem;
- » wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z tą pracownicą lub tym pracownikiem, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z ich winy i reprezentująca pracownicę lub pracownika zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.

Natomiast zgodnie z nowym § 1¹ w art. 177 Kodeksu pracy w przypadku złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części wcześniej niż w terminach określonych w art. 180 § 9, art. 182^{1d} § 1, art. 182³ § 2 zakaz, o którym mowa w art. 177 § 1 Kodeksu pracy, zaczyna obowiązywać na:

- » 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu macierzyńskiego oraz części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego;
- » 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu rodzicielskiego albo jego części;

- » 7 dni przed rozpoczęciem urlopu ojcowskiego albo jego części.

Zmianie uległ również § 4 w art. 177 Kodeksu pracy, zgodnie z którym rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, a także od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części – do dnia zakończenia tego urlopu może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Pracodawca jest obowiązany uzgodnić z reprezentującą pracownicę lub pracownika zakładową organizacją związkową termin rozwiązania umowy o pracę. W razie niemożności zapewnienia w tym okresie innego zatrudnienia, pracownicy lub pracownikowi przysługują świadczenia określone w odrębnych przepisach. Okres pobierania tych świadczeń wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

13) Zmiana przepisów związanych z rodzicielstwem

Do Kodeksu pracy wprowadzono również następujące zmiany:

- » wydłużono okres, w którym pracownik wychowujący dziecko do 4. roku życia może wyrazić zgodę m.in. na pracę nadliczbową (zmiana art. 178 § 2 Kodeksu pracy);
- » uchylono przepisy dotyczące składania tzw. długiego wniosku o urlop rodzicielski (uchylenie art. 179¹ Kodeksu pracy);
- » zmieniono posta
- » wniosku o udzielenie części urlopu macierzyńskiego (zmiany w art. 180 § 8–9 i 16 Kodeksu pracy);
- » wydłużono wymiar urlopu rodzicielskiego i przyznano nieprzenoszalne jego części dla każdego z pracujących rodziców (zmiana art. 182^{1a} Kodeksu pracy);
- » zmieniono zasady wykorzystywania urlopu rodzicielskiego (zmiana art. 182^{1c} Kodeksu pracy);
- » zmieniono postać wniosku o udzielenie urlopu rodzicielskiego (zmiana art. 182^{1d} Kodeksu pracy);
- » zmieniono przepisy dotyczące wnioskowania o łączenie urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy (zmiana art. 182^{1e} § 2 Kodeksu pracy);
- » zmieniono przepisy dotyczące korzystania z łączenia urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy (zmiana art. 182^{1f} § 1 i 3 oraz dodanie § 1¹ Kodeksu pracy);
- » skrócono okres na skorzystanie z urlopu ojcowskiego (zmiany w art. 182³ Kodeksu pracy);

- » uchylono przepis dotyczący składania tzw. długiego wniosku o udzielenie urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego (art. 182⁴ Kodeksu pracy);
- » ustalono nowe wymiary urlopu rodzicielskiego dla pracowników, którzy przyjęli dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej lub występujących o adopcję dziecka (zmiana art. 183² Kodeksu pracy);
- » zmieniono przepisy dotyczące dopuszczenia pracownika do pracy po urlopach związanych z rodzicielstwem (uchylono art. 183² Kodeksu pracy);
- » zmieniono posta
- » wnioskowania o urlop wychowawczy albo jego część (zmiana w art. 186 § 7 Kodeksu pracy);
- » zmieniono przepisy dotyczące dopuszczenia pracownika do pracy po urlopie wychowawczym (zmiana w art. 186⁴ Kodeksu pracy);
- » doprecyzowano przepisy dotyczące korzystania z urlopu wychowawczego i obniżonego wymiaru czasu pracy (zmiana w § 1 i dodanie § 3 i § 4 w art. 186⁷ Kodeksu pracy);
- » zmieniono przepisy dotyczące korzystania z tzw. opieki nad dzieckiem (zmiana w § 2 i dodanie § 4 w art. 188 Kodeksu pracy);
- » wprowadzono nowe przepisy dotyczące elastycznej organizacji pracy (dodano art. 188¹ Kodeksu pracy);
- » wprowadzono także sankcje za naruszenie przepisów o elastycznej organizacji pracy, o której mowa w art. 188¹ Kodeksu pracy, naruszenie przepisów o urlopie opiekuńczym, o którym mowa w art. 173¹–173³ Kodeksu pracy, naruszenie przepisów dotyczących uwzględnienia wniosków, o których mowa w art. 142¹ Kodeksu pracy (o indywidualny rozkład czasu pracy) i art. 67¹⁹ § 6 i 7 Kodeksu pracy (o wykonywanie pracy zdalnej), naruszenie przepisów dotyczących pokrywania przez pracodawcę kosztów szkoleń, o których mowa w art. 94¹³ Kodeksu pracy (dodano pkt 5a–5d w art. 281 § 1 Kodeksu pracy).



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.

syty_{ADWOKACI}