

W TYM WYDANIU:

1. **PROKURA – ZAKRES I ZASTOSOWANIE**
2. **KONTROLA DZIAŁAŃ ZARZĄDU SPÓŁKI**
3. **CZY MOŻNA ZWOLNIĆ PRACOWNIKA, KTÓRY CZĘSTO CHORUJE?**
4. **TRANSGRANICZNY STOSUNEK PRACY**
5. **REGULACJE DOTYCZĄCE PRACY ZDALNEJ**

## 1. Prokura – zakres i zastosowanie



Prokura najczęściej kojarzona jest ze spółkami, mimo że jest uregulowana przez kodeks cywilny, nie kodeks spółek handlowych.

Prokury może udzielić zarówno spółka wpisana do rejestru KRS, jak i przedsiębiorca zarejestrowany w CEIDG. Prokurentem może być osoba fizyczna, która ma pełną zdolność do czynności prawnych. Może ona, ale nie musi, być połączona z przedsiębiorcą stosunkiem pracy lub umową zlecenia.

Na podstawie udzielonej prokury przedsiębiorca może być reprezentowany przy sprawach sądowych i pozasądowych, w kwestiach dotyczących prawa prywatnego jak i publicznego – jeśli tylko są one związane z prowadzeniem firmy. Prokurent może dokonywać zarówno czynności prawnych, takich jak zawarcie umowy, jak również czynności faktycznych związanych np. z realizacją zadań gospodarczych.

Wśród działań, których prokurent nie może przeprowadzić są:

- zbycie przedsiębiorstwa
- oddanie go do czasowego korzystania
- zbywanie oraz obciążanie nieruchomości

Tutaj niezbędne jest udzielenie pełnomocnictwa do poszczególnych czynności. Przedsiębiorca musi udzielić prokury na piśmie pod rygorem nieważności.

Dodatkowo może on wybrać rodzaj prokury:

- łączną, czyli udzielaną łącznie dla kilku osób.
- samoistną, która umożliwi samodzielne działanie powołanego prokurenta, lub
- mieszaną, gdzie działania są realizowane wspólnie z członkiem organu zarządzającego (np. członkiem zarządu spółki z o.o.) lub wspólnikiem uprawnionym do reprezentowania handlowej spółki osobowej.

Prokura nie może zostać przeniesiona, ale prokurent może ustanowić pełnomocnika do poszczególnych czynności lub do pewnego rodzaju czynności.

Mimo szerokich uprawnień, prokurent może być w każdej chwili odwołany.

Odwołanie prokury należy do zakresu prowadzenia spraw firmy, zatem w imieniu przedsiębiorcy działają osoby lub organy wskazane w adekwatnych przepisach. Przykładowo, w spółce jawnej, partnerskiej lub komandytowej prokurę może odwołać każdy wspólnik mający prawo prowadzenia spraw spółki, a w spółce kapitałowej – każdy członek zarządu.

Prokura wygasa w momencie wykreślenia przedsiębiorcy z CEIDG lub KRS, a także na okoliczność ogłoszenia upadłości, otwarcia likwidacji, przekształcenia przedsiębiorcy, śmierci prokurenta lub ustanowienia kuratora.

Utrata przez przedsiębiorcę zdolności do czynności prawnych nie powoduje wygaśnięcia prokury.

Każde udzielenie i wygaśnięcie prokury musi zostać zgłoszone do CEIDG lub KRS.

## 2. | KONTROLA DZIAŁAŃ ZARZĄDU SPÓŁKI

Nie wszyscy członkowie zarządu mają świadomość istnienia przepisów, które chronią kontrahentów oraz majątek spółki przed nadmiernymi inwestycjami oraz ryzykownymi działaniami. Osoby pełniące te funkcje powinny pamiętać, że dla pewnych czynności muszą uzyskać od zgromadzenia wspólników odpowiednie uchwały. Niedopilnowanie tego obowiązku może rodzić bardzo poważne konsekwencje.

### Ochrona spółki przed nadmiernymi inwestycjami zarządu

Uchwała zgromadzenia wspólników powinna być podjęta szczególnie, kiedy ma miejsce:

- zbycie i wydzierżawienie przedsiębiorstwa lub jego zorganizowanej części,
- ustanowienie na przedsiębiorstwie ograniczonego prawa rzeczowego,
- nabycie lub zbycia nieruchomości, użytkowania wieczystego lub udziału w nieruchomości.

Są to uwarunkowania kodeksowe, natomiast umowa spółki może inaczej kształtować te wymogi, a nawet całkowicie wyłączyć konieczność uzyskania takiej uchwały przez zarząd. Jeżeli jednak zdecydowano się na ustawowe rozwiązanie, to czynność prawna bez przyjęcia takich uchwał będzie nieważna.

Kodeks Spółek Handlowych (KSH) zawiera także regulacje służące ochronie nowopowstałej spółki. Art. 229 stanowi, że umowa o nabycie dla spółki nieruchomości,

udziału w nieruchomości lub środków trwałych za cenę przewyższającą jedną czwartą kapitału zakładowego, nie niższą jednak od 50 000 złotych, zawarta przed upływem dwóch lat od dnia zarejestrowania podmiotu gospodarczego, wymaga uchwały wspólników. Brak formalnego stanowiska w tego typu sytuacji unieważni czynność. Niemniej tu również zasady mogą być ustalone indywidualnie w umowie spółki.

**Rozporządzenia prawem i zobowiązania w spółkach z ograniczoną odpowiedzialnością o wartości dwukrotnie przewyższającej wysokość kapitału zakładowego.**

Art. 230 KSH, stanowi że rozporządzenie prawem lub zaciągnięcie zobowiązania do świadczenia o wartości dwukrotnie przewyższającej wysokość kapitału zakładowego wymaga uchwały wspólników, chyba że umowa spółki stanowi inaczej.

Oznacza to, że w przypadku posiadania przez przedsiębiorstwo minimalnego kapitału zakładowego w wysokości 5.000 zł, decyzja zgromadzenia wspólników będzie niezbędna już przy rozporządzeniu lub zaciągnięciu zobowiązania o wartości ponad 10.000 zł.

Rozporządzenie prawem dotyczy ograniczenia, zniesienia, obciążenia, zbycia czy przeniesienia tego prawa czyli np. zbycia rzeczy czy zastaw. Z kolei zaciągnięcie zobowiązania oznacza czynność powodującą zobowiązanie wobec drugiego podmiotu, przykładowo wzięcie przez spółkę kredytu lub zawarcie umowy o świadczenie usług.

W przypadkach świadczeń o charakterze okresowym czyli np. najem czy dzierżawa, wartość tę ustala się dystrybucyjnie tj. w oparciu o wysokość czynszu w okresie rozliczeniowym, a nie kolektywnie tj. w odniesieniu do sumy czynszów za cały czas trwania umowy.

Brak stosownej uchwały naraża Zarząd na odpowiedzialność odszkodowawczą wobec spółki, oraz organizacyjną tj. odwołanie go z pełnionej funkcji. Warto podkreślić, że naruszenie tego przepisu nie powoduje nieważności czynności prawnej – co z kolei chroni kontrahentów spółki przed negatywnymi konsekwencjami.

Treść art. 230 KSH ma zapewniać wzmocnienie kontroli działań członków zarządu przy jednoczesnym zachowaniu bezpieczeństwa i pewności obrotu gospodarczego.

### 3. | **CZY MOŻNA ZWOLNIĆ PRACOWNIKA, KTÓRY CZĘSTO CHORUJE?**

Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie jego innej usprawiedliwionej nieobecności, jeżeli nie upłynął okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 41 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy).

Usprawiedliwioną nieobecnością jest m.in. zwolnienie lekarskie, zatem absencja spowodowana niezdolnością do pracy z tytułu choroby wyklucza możliwość wręczenia pracownikowi wypowiedzenia.

**Pracodawcy stale pytają o osoby, które często przebywają na tzw. L4. Czy powtarzające się nieobecności w pracy mogą stanowić uzasadnioną przyczynę do zwolnienia?**

Orzecznictwo Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 6 listopada 2001 r., I PKN 449/00) wskazuje, że w tym kontekście wypowiedzenie umowy o pracę pracownika może być zasadne tylko wówczas, gdy pracodawca wykaże związek jego nieobecności z naruszeniem swoich istotnych interesów.

Częstym argumentem jest, że absencja powoduje w przedsiębiorstwie dezorganizację pracy, zmuszając do przekazania realizowanych zadań innym pracownikom, bądź pozostawienie ich bez wykonania (wyrok Sądu Najwyższego z 3 listopada 1997 r., I PKN 327/97; wyrok Sądu Najwyższego z 11 lipca 2006 r., I PK 305/05).

Skutkiem organizacyjnym jest konieczność zmiany grafików, zapewnienie zastępstwa lub powierzenie dodatkowych obowiązków innym pracownikom. To z kolei pociąga za sobą konsekwencje finansowe, takie jak wypłata wynagrodzenia z tytułu nadgodzin lub dodatkowej pensji osobie zatrudnionej na zastępstwo.

Absencja pracownika musi wykazywać pewną specyfikę i jednorazowa sytuacja nie może zostać zakwalifikowana jako przyczyna zakończenia współpracy. Jedynie nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się nieobecności, wymagające podejmowania przez pracodawcę działań natury organizacyjnej, są uzasadnionym powodem wypowiedzenia umowy, nawet jeśli są niezawinione przez pracownika i formalnie usprawiedliwione (wyrok SN z 4 grudnia 1997r., I PKN 422/97).

**Pracodawca musi udowodnić, że ich charakter zagraża jego interesom. Jeśli tego nie zrobi, wówczas wypowiedzenie najpewniej zostanie uznane za bezpodstawne. Konsekwencją będzie przywrócenie pracownika do pracy lub zapłata odszkodowania.**

Nie jest możliwe wskazanie konkretnej liczby dni urlopu chorobowego, która będzie uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy – powinny to być jednak nieobecności liczone w miesiącach (w okresie półrocznym lub rocznym).

Mamy też sytuacje szczególne, kiedy długotrwałe nieobecności pracownika spowodowane złym stanem zdrowia mogą

jakkolwiek uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, to takie wypowiedzenie może być uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, gdy dotyczy długoletniego pracownika nienagannie wykonującego dotąd swoje obowiązki (wyrok SN z 21 stycznia 2001 r., I PK 96/02).

Decyzja o zwolnieniu pracownika z uwagi na usprawiedliwioną nieobecność powinna być poprzedzona szczegółową analizą, która w przypadku sporu sądowego pozwoli pracodawcy przedstawić dowody potwierdzające zasadność swojego postępowania.

#### **4. | TRANSGRANICZNY STOSUNEK PRACY**

Rynek pracy dostosowuje się do zmiennej rzeczywistości, ludzi oraz ich potrzeb. Coraz częściej można spotkać się z sytuacją, kiedy pracownik wykonuje pracę w innym państwie, niż znajduje się siedziba jego pracodawcy. Takie rozwiązanie pozwala na dużą elastyczność w zatrudnieniu, ale jednocześnie stawia wyzwanie przed obydwoma stronami w zakresie ukształtowania i uregulowania stosunku pracy.

Każdy kraj członkowski Unii Europejskiej ma swoje wewnątrz przepisy prawa pracy, które różnią się od regulacji przyjętych w innych państwach. Pojawia się wówczas pytanie, które przepisy należy zastosować? Czy spod jurysdykcji, w której siedzibę ma firma, czy tej, gdzie rezyduje zatrudniony? Decyzja ma istotne znaczenie pod kątem podstawowych praw i obowiązków obu

stron. Różnice mogą dotyczyć np. dobowego wymiaru czasu pracy lub rocznego urlopu.

Istnieje możliwość dokonania wyboru, któremu prawu będzie podlegał stosunek pracy. Tą możliwość zapewnia Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego Rady (WE) Nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych tzw. „Rzym I”. Zgodnie z art. 8 w zw. z art. 3 powyższego przepisu, obie strony mogą swobodnie wybrać prawo właściwe dla umowy o pracę.

Co istotne, rozporządzenie zastrzega jedynie, że wybór ten nie może prowadzić do pozbawienia pracownika ochrony przyznanej mu na podstawie przepisów, których nie można zmienić umową lub na mocy prawa, które by mu przysługiwało, gdyby nie wybór właściwego prawa w umowie o pracę. Wskazane jest, aby pracodawca i pracownik zapoznali się z najważniejszymi prawami i obowiązkami jakie wynikają z przepisów prawa w danym Państwie Członkowskim.

W Polsce nadrzędnym zbiorem adekwatnych regulacji jest Kodeks pracy. W związku z czym, jeżeli w umowie o pracę zostanie określone, że relacja prawna będzie podlegała polskiemu ustawodawstwu, wówczas stosowane są przepisy prawa pracy w Polsce. Tytułem przykładu, okres wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony będzie wynikać bezpośrednio z art. 36 Kodeksu pracy, pomimo tego, że w kraju siedziby pracodawcy zasady są zupełnie inne.

Poza powyższym, pracodawca powinien również mieć na uwadze przepisy dot. ubezpieczeń społecznych oraz podatków, gdyż są one trwale związane ze stosunkiem pracy.

## 5. REGULACJE DOTYCZĄCE PRACY ZDALNEJ

Pandemia koronawirusa wyrządziła wiele szkód, również w kontekście regulacji prawnych. W tym czasie wprowadzono liczne innowacyjne rozwiązania, które teraz należy umieścić w aktach normatywnych.

Dzięki możliwości pracy zdalnej wiele firm nie musiało przerywać swojej działalności podczas kolejnych lockdown'ów. Obecnie trwają zaawansowane przygotowania, które mają na stałe wprowadzić do Kodeksu pracy odpowiednie regulacje dotyczące tzw. „home office”. Projekt ma zostać przyjęty w trzecim kwartale 2021 roku.

Przepisy dotyczące pracy zdalnej znalazły się w tzw. tarczy antykryzysowej 4.0. Opublikowany 23 lipca br. projekt zmian Kodeksu pracy wprowadza jednak pewne modyfikacje i konkretne ustalenia.

Według zaproponowanych rozwiązań, wykonywanie obowiązków zawodowych może odbywać się całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika, z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość. Oznacza to, że za każdym razem pracodawca musi wiedzieć pod jakim adresem znajduje się dana osoba i wyrazić na to zgodę. Nie ma

jednocześnie możliwości, aby zatrudniony, bez przyzwolenia, wykonywał swoje zadania z różnych miejsc.

Praca będzie świadczona na odległość na polecenie pracodawcy, np. w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii. Takie polecenie będzie wydawane dopiero, gdy pracownik złoży oświadczenie, że posiada odpowiednie warunki lokalowe i techniczne.

Pracownik będzie mógł zakończyć pracę zdalną i wrócić do trybu stacjonarnego, o ile wcześniej w nim funkcjonował, składając odpowiedni wniosek. Obie strony będą zobowiązane do ustalenia terminu, od którego nastąpi przywrócenie poprzednich warunków wykonywania zadań. Projekt nie

określa jednak konkretnych zasad rozliczenia kosztów związanych z „home office” oraz ewentualnych wypadków w takim systemie pracy.

Wśród innych istotnych zmian warto nadmienić m.in. zobowiązanie przedsiębiorcy do zatwierdzenia pracy zdalnej w przypadku pracownika, który sprawuje opiekę nad członkiem rodziny. Określono też aspekty ryzyka zawodowego, ochrony danych osobowych oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.

Ponadto w projekcie pozostawiono możliwość korzystania z „home office” okazjonalnie (tj. między innymi bez konieczności zawierania porozumienia lub ustalania regulaminu). Ma to być możliwe przez 24 dni w roku.

## OSOBY ODPOWIEDZIALNE

MICHAŁ MIESZKOWSKI  
radca prawny  
michal.mieszkowski@ecovis.pl

WERONIKA KUCHARCZYK  
młodszy prawnik  
veronika.kucharczyk@ecovis.pl

MICHAŁ SOBOLEWSKI  
aplikant radcowski  
michal.sobolewski@ecovis.pl

MACIEJ SZUMOWSKI  
młodszy prawnik  
maciej.szumowski@ecovis.pl


AGNIESZKA SŁOWIKOWSKA  
aplikant radcowski  
agnieszka.slowikowska@ecovis.pl

**Chętnie odpowiemy na Państwa pytania**




## ECOVIS LEGAL POLAND


### Multań, Pruś i Wspólnicy Kancelaria Prawna i Podatkowa sp.j.


 ul. Belwederska 9A / 5  
00-761 Warszawa

 [www.ecovis.com/poland/pl/](http://www.ecovis.com/poland/pl/)

 + 48 22 400 45 85

 [www.facebook.com/ECOVISLegalPoland/](https://www.facebook.com/ECOVISLegalPoland/)

 warsaw-law@ecovis.pl

 [www.linkedin.com/company/ecovis-legal-poland/](https://www.linkedin.com/company/ecovis-legal-poland/)

## Czym jest ECOVIS?

- **18. co do wielkości sieć doradcza na świecie według wartości obrotu**
- **271 biur w 79 krajach na całym świecie**
- **ponad 8,400 pracowników**
- **417,2 milionów USD – łączna wartość obrotu firm tworzących sieć**

ECOVIS International to prawnicy, doradcy podatkowi, księgowi i audytorzy działający w:

Algierii, Arabii Saudyjskiej, Argentynie, Australii, Austrii, Belgii, Bośni i Hercegowinie, Brazylii, Bułgarii, Chile, Chinach, Kolumbii, Chorwacji, na Cyprze, Czechach, Danii, Ekwadorze, Egipcie, Estonii, na Filipinach, Finlandii, Francji, Gruzji, Grecji, Gwatemali, Hiszpanii, Holandii, Hong Kongu, Indiach, Indonezji, Irlandii, Izraelu, Japonii, Kambodży, Kanadzie, Katarze, Kolumbii, Korei Południowej, Kostaryce, Libanie, na Litwie, Lichtensteinie, Luksemburgu, na Łotwie, Macedonii Północnej, na Malcie, Malezji, Maroko, Meksyku, Myanmarze, Niemczech, Nepalu, Norwegii, Nowej Zelandii, Pakistanie, Paragwaju, Peru, Polsce, Portugalii, Republice Południowej Afryki, Rumunii, Rosji, Serbii, Singapurze, na Słowacji, Słowenii, Szwecji, Szwajcarii, na Tajwanie, Tajlandii, Tunezji, Turcji, na Ukrainie, Urugwaju, USA (stowarzyszeni wspólnicy), na Węgrzech, Wielkiej Brytanii, Wietnamie, Włoszech i Zjednoczonych Emiratach Arabskich.

Copyright by

ECOVIS LEGAL POLAND Multań, Pruś i Wspólnicy Kancelaria Prawna i Podatkowa sp.j.