



W numerze:

1. Nieuczciwy najemca będzie musiał wynieść się z lokalu - Uchylono przepisy uniemożliwiające wykonywanie tytułów wykonawczych nakazujących opróżnienie lokalu mieszkalnego.
2. Umowa kredytowa w CHF - znaczenie ma chwila zawarcia umowy - Orzeczenie Sądu Okręgowego w Białymstoku.
3. Zmiany w przepisach dotyczących pracowników.

*Z kraju i ze świata ...*

---

## NIEUCZCIWY NAJEMCA BĘDZIE MUSIAŁ WYNEŚĆ SIĘ Z LOKALU - UCHYLONO PRZEPISY UNIEMOŻLIWIAJĄCE WYKONYWANIE TYTUŁÓW WYKONAWCZYCH NAKAZUJĄCYCH OPRÓŻNIENIE LOKALU MIESZKALNEGO.

W związku ze stanem epidemii ogłoszonym w 2020 roku z powodu COVID - 19 wprowadzono szereg zmian w przepisach oraz dodano nowe stanowiące szczególne rozwiązania związane z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych.

1. Między innymi od 31.03.2020 r. do 24.02.br w związku z ww. przepisami nie można było wykonywać tytułów wykonawczych nakazujących opróżnienie lokalu mieszkalnego. Tym samym właściciele lokali mieszkalnych wielokrotnie mieli problemy z pozbyciem się nieuczciwego najemcy, który np. nie płacąc czynszu zajmował lokal mieszkalny, a komornik, pomimo uzyskania tytułu wykonawczego przez właściciela, nie mógł takiego lokatora wyrzucić z lokalu. Co istotne, powyższe dotyczyło także sytuacji, gdy została zawarta umowa najmu okazjonalnego, która ma za zadanie w przypadku zawarcia takiej umowy chronić właścicieli lokali mieszkalnych. Brak możliwości egzekucji naraził wielu właścicieli na straty finansowe, wypaczał istotę prawa własności gwarantowanego Konstytucją. Pomimo, że przepis Wprowadzał zakaz wykonywania tytułów wykonawczych w okresie stanu epidemii albo stanu zagrożenia epidemicznego, choć dzisiaj nadal obowiązuje stan zagrożenia epidemicznego, po wielu wnioskach, w tym Rzecznika Praw Obywatelskich do Ministra Sprawiedliwości, ustawą z dnia 8 kwietnia 2022 roku – ustawa o zmianie ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa oraz niektórych innych ustaw, **uchylono analizowany powyżej przepis uniemożliwiający prowadzenie egzekucji nakazujących opróżnienie lokali mieszkalnych.**



Co do zasady ustawa ta, weszła w życie z dniem następującym po dniu ogłoszenia, z mocą od dnia 24 lutego 2022 roku.

2. Tą samą ustawą uchylono § 5 w art. 952 (1) Kodeksu postępowania cywilnego zakazujący licytacji nieruchomości mieszkalnych – lokali mieszkalnych i nieruchomości gruntowych zabudowanych budynkiem mieszkalnym, służących zaspokajaniu potrzeb mieszkaniowych dłużnika, w okresie stanu epidemii, 90 dni po jego zakończeniu albo w okresie stanu zagrożenia epidemicznego. Przepis ten obowiązywał od 30.05.2020 r. i wprowadzony został tzw. Tarczą 3.0. Dzisiaj można już prowadzić licytacje takich nieruchomości niezależnie od tego czy służą zaspokajaniu potrzeb mieszkaniowych dłużnika.

---

## UMOWA KREDYTOWA W CHF - ZNACZENIE MA CHWILA ZAWARCIA UMOWY - ORZECZENIE SĄDU OKRĘGOWEGO W BIAŁYMSTOKU.

Sąd Okręgowy w Białymstoku w wyroku z dnia 17 marca 2022 r., I C 1043/20, oddalił powództwo kredytobiorców o stwierdzenie nieważności umowy kredytu, jak i ewentualne powództwo o zapłatę z tytułu nadpłaty kredytu uznając je za niezasadne. SO uznał wprawdzie klauzule wskazane w pozwie za niedozwolone, ale nie powodujące w stosunku powodów – konsumentów ani naruszenia ich interesów w rozumieniu polskiego Kc, a już na pewno nie w stopniu rażącym, ani powodującym szkodę w rozumieniu Dyrektywy w sprawie nieuczciwych warunków w umowach konsumenckich. Znaczenie, jak podkreślił Sąd ma tutaj ocena na chwilę zawarcia umowy. Jak podkreślił Sąd kredyt w CHF w czasie zawierania umowy, był wyraźnie, jednoznacznie, finansowo znacznie korzystniejszy od kredytu złotowego, równie dostępnego kredytobiorcom.

Jak wskazał w uzasadnieniu do wyroku SO powodowie – konsumenci, zaakceptowali umowę, w której zawarto klauzulę wprowadzającą jednostronne uprawnienie banku do ustalania tabel kursowych i do stosowania przy ich wyliczaniu wysokości raty, pobieranego z rachunku powodów prowadzonego w złotych, korzystniejszego dla banku kursu (sprzedaży), bo mimo tego – oceniane na moment zawierania umowy – raty ich kredytu były wyraźnie niższe niż kredytu złotowego. Dla orzekającego w przedmiotowej sprawie Sądu, oczywiste było, iż choć klauzula naruszała dobre obyczaje, to nie naruszała interesów ekonomicznych konsumentów. Idąc dalej, SO zauważył, iż umowa stała się dla powodów niekorzystna dlatego, że wzrósł kurs franka szwajcarskiego i to znacząco. Sąd podkreślił, iż przez długi okres czasu kredytobiorcy płacili znacznie mniej niż kredytobiorcy którzy zaciągnęli kredyt w PLN. SO wskazał, iż kursy walut rosną i maleją, a „zakładanie, że ten kurs będzie spadał, czy utrzyma się na takim samym poziomie przez kolejne 30 lat było myśleniem życzeniowym, a wręcz naiwnością”. SO stwierdził ponadto, iż żądanie powodów stanowi nadużycie sprzeczne ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem umowy kredytu.



## ZMIANY W PRZEPISACH DOTYCZĄCYCH PRACOWNIKÓW

Do 1 sierpnia 2022 r. do polskiego porządku prawnego zostaną wdrożone dwie dyrektywy unijne dotyczące pracowników: dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej oraz dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE.

Poniżej kluczowe zmiany przewidziane w projekcie ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw:

1. Planowane jest wydłużenie wymiaru urlopu rodzicielskiego do 41 tygodni (w przypadku urodzenia jednego dziecka) albo 43 tygodni (w przypadku porodu mnogiego) (obecnie jest to 32/34 tygodnie). Jednocześnie planuje się wprowadzenie nieprzenoszalnego prawa każdego z rodziców do części tego urlopu w wymiarze do 9 tygodni (oznacza to, że jedno z rodziców może wykorzystać maksymalnie do 32/34 tygodni).
2. Projekt zakłada, że pracownik – ojciec powinien zgłosić wniosek o urlop ojcowski (który mu niezmiennie przysługuje w wymiarze do 2 tygodni) do ukończenia przez dziecko 12. miesiąca życia, a nie tak jak dotychczas – 24. miesiąca życia.
3. Nadto planowane jest wprowadzenie nowego urlopu opiekuńczego w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny (synem, córką, matką, ojcem lub małżonkiem) lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych. Pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia za czas tego urlopu.
4. Pracownikowi ma ponadto przysługiwać zwolnienie od pracy, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym, z powodu działania siły wyższej, w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika. W okresie tego zwolnienia od pracy pracownik ma zachowywać prawo do połowy wynagrodzenia.
5. Projekt zakłada także, że pracownik opiekujący się dzieckiem, do ukończenia przez nie 8. roku życia, może złożyć wniosek o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy, która ma polegać na dostosowaniu organizacji pracy pracownika do jego indywidualnych potrzeb m.in. poprzez telepracę, przerywany czas pracy, system skróconego tygodnia pracy, system pracy weekendowej, ruchomy czas pracy czy indywidualny rozkład czasu pracy, a także obniżenie wymiaru czasu pracy.
6. Projekt zakłada także zmiany w czasie trwania umów zawieranych na okres próbny. I tak: okres próbny powinien trwać 1 miesiąc – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy, 2 miesiące – w przypadku



- zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy. Dodatkowo przewidziano możliwość przedłużenia okresu próbnego o jeden miesiąc w przypadku, gdy jest to uzasadnione rodzajem pracy.
7. Kolejną planowaną zmianą jest brak możliwości zawarcia ponownej umowy na okres próbny z pracownikiem po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy.
  8. Projektowana nowa treść art. 29 i art. 29[1] Kodeksu pracy nakłada na pracodawców nowe obowiązki informacyjne poprzez znaczne rozszerzenie zakresu informacji o warunkach zatrudnienia pracownika.
  9. Pracownik będzie miał zapewnione prawo do jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą.
  10. Nowelizacja wprowadzi także brak możliwości zatrudnienia w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy oraz delegowania poza stałe miejsce pracy pracownika opiekującego się dzieckiem do 8. roku życia (obecnie do 4. roku życia) – bez jego zgody.
  11. Planowane jest także wprowadzenie obowiązku uzasadniania przez pracodawców wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony oraz przeprowadzania konsultacji związkowej (tak jak obecnie w przypadku umów na czas nieokreślony), a także możliwości ubiegania się przez pracownika o przywrócenie do pracy – w przypadku nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę na czas określony lub naruszającego przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę (obecnie jedynie odszkodowanie).

Po więcej szczegółów zapraszamy do lektury [tutaj](#)

---

*Ze świata – Real Madryt po raz 14. zdobył Puchar Ligi Mistrzów, wygrywając 1:0 z Liverpool F.C.*

*Z kraju – polski film „Io” w reżyserii Jerzego Skolimowskiego otrzymał Nagrodę Jury podczas 75. Festiwalu Filmowego w Cannes. Głównym bohaterem filmu jest osiołek.*

---

*Newsletter przygotowany jest przez zespół Kancelarii Grabowski i Wspólnicy Kancelaria Radców Prawnych sp.k. z siedzibą w Warszawie, ul. Bagno 2 lok. 71, 00-112 Warszawa. Firma wpisana jest do rejestru przedsiębiorców KRS przez Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawie, XII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem 0000467341, REGON: 146768660, NIP: 5252558402 i nie stanowi oferty w rozumieniu kodeksu cywilnego, informacji handlowej ani doradztwa prawnego. Jeżeli nie chcesz otrzymywać Newslettera [możesz się wypisać](#).*

*Redaktor prowadząca: Radca Prawny Luiza Kwaśnicka, Redaktor graficzna: Ewelina Sobolewska.*