



BIULETYN nr 4(12)/2019



[www.fundacja.togatus.pl](http://www.fundacja.togatus.pl)

## INWENTARZ NA POTRZEBY SUKCESJI

Po rozpoczęciu pełnienia funkcji zarządcy sukcesyjny przejmuje zarząd nad prowadzoną wcześniej przez zmarłego przedsiębiorcę działalnością gospodarczą. Od chwili ustanowienia zarządcy sukcesyjnego zarządca sukcesyjny wykonuje prawa i obowiązki zmarłego przedsiębiorcy. Są to uprawnienia i powinności wynikające z wykonywanej przez niego działalności gospodarczej, a także prawa i obowiązki wynikające z prowadzenia przedsiębiorstwa w spadku. Zgodnie z art. 28 ustawy z 5 lipca 2018 r. o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej (Dz.U. z 2018 r., poz. 1629 z późn. zm.), w związku z prowadzeniem przedsiębiorstwa w spadku, ustanowiony zarządca sukcesyjny niezwłocznie sporządza i składa przed notariuszem wykaz inwentarza przedsiębiorstwa w spadku.

Wykaz inwentarza, poza elementami formalnymi, takimi jak dane zmarłego przedsiębiorcy, powinien obejmować wszystkie składniki majątkowe firmy związane z jego biznesem. Poza tym jego składniki materialne i niematerialne służące do wykonywania działalności gospodarczej. Są to między innymi nieruchomości, wyposażenie biur, narzędzia, maszyny, materiały, zapasy, prawa majątkowe czy patenty. Trzeba przy tym podać ich wartość według stanu i cen aktualnych w chwili śmierci przedsiębiorcy. Bez względu na rodzaj „ustroju majątkowego” łączącego zmarłego z jego małżonkiem, w skład spadku wchodzi całe przedsiębiorstwo, a nie tylko udział w nim przysługujący zmarłemu.

W przypadku gdy zmarły przedsiębiorca był współwłaścicielem z innymi osobami, sytuacja kształtuje się inaczej. Wówczas do spadku wchodzi jedynie prawa przysługujące zmarłemu w przedsiębiorstwie. Zarządca w wykazie inwentarza wskazuje wartość składników materialnych i niematerialnych według stanu i cen z chwili otwarcia spadku, a także długi spadkowe i ich wysokość.

Przy wykonywaniu tego obowiązku trzeba odpowiednio stosować przepisy kodeksu cywilnego o wykazie inwentarza w spadku.

Zarządca powinien dochować należytej staranności przy ujawnianiu przedmiotów w treści wykazu. Przepisy ustawy o zarządzie sukcesyjnym nie przewidują wprost sankcji za niesporządzenie bądź nieterminowe sporządzenie wykazu inwentarza. Ewentualna odpowiedzialność zarządcy sukcesyjnego może jednak powstać w związku z wyrządzoną przez

niego, na skutek nieprawidłowego zrealizowania obowiązków, szkody w przedsiębiorstwie w spadku.

Radca prawny Bogdan Muzyczuk

## OBYWATELSKA INICJATYWA UCHWAŁODAWCZA

Ustawą z dnia 11 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w celu zwiększenia udziału obywateli w procesie wybierania, funkcjonowania i kontrolowania niektórych organów publicznych (Dz. U. 2018, poz. 130) ustawodawca wyposażył członków wspólnot samorządowych w nowy instrument partycypacji społecznej, tj. obywatelską inicjatywę uchwałodawczą. Instrument ten w niemal identycznym kształcie normatywnym wprowadzony został na każdym szczeblu samorządu terytorialnego. Zmianie uległa nie tylko ustawa o samorządzie gminnym (art. 41a), ale również ustawa o samorządzie powiatowym (art. 42a) i ustawa o samorządzie województwa (art. 89a). Choć ustawa weszła w życie w terminie 14 dni po jej ogłoszeniu, tj. 31 stycznia 2018 r., to przepisy regulujące obywatelską inicjatywę uchwałodawczą stosuje się do kadencji organów samorządu terytorialnego wyłonionych w wyborach przeprowadzonych w dniu 21 października 2018 r.

Potrzeba uwzględniania pomysłów normatywnych obywateli od dawna domagała się regulacji ustawowej. Poszczególne samorządy potrzebnie tej sprzyjały, co napotykało na sprzeciw sądów administracyjnych, które przez dłuższy czas uznawały, że brak podstaw prawnych do wprowadzania w statutach poszczególnych jednostek przepisów odnoszących się do inicjatywy w stanowieniu prawa miejscowego, bowiem ustawodawca opowiedział się za ustrojem przedstawicielskim z ograniczonym – do wyborów i referendum – udziałem mieszkańców w bezpośredni sprawowaniu władzy. Sprzeciw ten zelżał dopiero wskutek wyroku NSA z 21 listopada 2013 r. sygn. akt II OSK 1887/13, w którym sąd wskazał, iż „przyznanie grupom mieszkańców inicjatywy uchwałodawczej, przy braku przepisów regulujących tę kwestię oraz w świetle wykładni systemowej ustawy o samorządzie gminnym i wspólnotowego charakteru jednostek samorządu terytorialnego, mieści się w granicach obowiązującego prawa, a tym samym prawa tego nie narusza”. Konsekwencją tego wyroku była próba wprowadzenia omawianego instrumentu do samorządowych systemów prawnych przez poszczególne jednostki, wykazujące się w tym względzie ogromną kreatywnością i

wielością rozwiązań. Założyć należy, że zamiarem autorów projektu ustawy było m. in. ujednoczenie funkcjonujących w samorządach rozwiązań. Ustawa w omawianym zakresie praktycznie pozbawiona jest uzasadnienia. Sprowadza się ono do powtórzenia treści wprowadzanych norm. Inne cele ustawy mogą być zatem odkodowane chociażby z jej tytułu. Podstawowym jest przecież zwiększenie udziału obywateli w funkcjonowaniu niektórych organów publicznych.

Przyznanie członkom wspólnot samorządowych prawa do korzystania z inicjatywy uchwałodawczej wiąże się z nałożeniem na organy samorządowe określonych obowiązków. Najważniejszym z nich jest powinność określenia w drodze uchwały szczegółowych zasad wnoszenia inicjatyw obywatelskich, zasad tworzenia komitetów inicjatyw uchwałodawczych, zasad promocji obywatelskich inicjatyw uchwałodawczych oraz formalnych wymogów, jakim muszą odpowiadać składane projekty. Prawidłowe sprostanie temu obowiązkowi nie jest zadaniem łatwym, co wynika z pobieżnej tylko analizy dostępnych rozstrzygnięć nadzorczych. Słusznie podnosi się w nich, że wnoszenie projektów uchwał przez wskazaną w ustawie grupę mieszkańców powinno być realne i nieskomplikowane, a organy stanowiące powinny dążyć do maksymalnego odformalizowania czynności związanych z podejmowaniem inicjatyw obywatelskich.

Nie jestem zwolennikiem ujednoczania „na siłę” funkcjonujących w samorządach rozwiązań. Mają się one różnić. Mają mieć własne, charakterystyczne, swoiste cechy. Tylko wówczas będą one rzeczywiście samodzielne, a obywatele będą mogli realnie tworzyć swoje małe ojczyzny. Jakkolwiek wprowadzenie w omawianym kształcie obywatelskiej inicjatywy uchwałodawczej zmierza w przeciwnym kierunku, to jednak interwencję ustawodawcy oceniam w tym zakresie pozytywnie. W poprzednim stanie prawnym nie wszystkie samorządy zdecydowały się na udzielenie mieszkańcom prawa do składania projektów uchwał, co powodowało ograniczenia w partycypacji społecznej. Obecnie jest to obowiązek, a jego wykonanie będzie wspierać i motywować jednostki w działaniach zbiorowych. Działaniach, których efektem może być m. in. postulowana różnorodność.

Dr hab. Joanna Juchniewicz

## OBOWIĄZKI PRACODAWCY ZWIĄZANE Z ROZPOCZĘCIEM ZATRUDNIENIA

Obowiązki pracodawcy zostały wskazane w art. 94 Kodeksu pracy (Tekst jedn. Dz. U. 2019, poz. 1040, (k.p.)). Ujęty we wskazanym artykule katalog nie jest katalogiem zamkniętym i obowiązki pracodawcy zostały zawarte również w innych częściach Kodeksu pracy, mogą one również wynikać z innych aktów, np. porozumień zbiorowych czy nawet z umowy o pracę<sup>1</sup>

Obowiązki pracodawcy związane z rozpoczęciem zatrudnienia pracownika obejmują: obowiązek zaznajomienia pracownika podejmującego pracę z zakresem obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonym stanowisku oraz podstawowymi uprawnieniami przysługującymi pracownikowi. Zaznajomienie pracownika z zakresem obowiązków może mieć formę ustną lub pisemną, może być dokonane bezpośrednio przez pracodawcę lub osobę przez pracodawcę wskazaną. Bardzo często następuje to poprzez przedstawienie pracownikowi zakresu obowiązków (czynności)<sup>2</sup>, który może być elementem umowy o pracę.

Do obowiązków pracodawcy należy organizowanie pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy oraz osiąganie przez pracownika, przy wykorzystaniu jego uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy. Można w tym wypadku mówić o postulatach/zaleceniach kierowanych przez ustawodawcę pod adresem pracodawców, bo organizowali pracę w taki sposób, by swój czas pracy pracownik wykorzystywał efektywnie. Pracodawca winien przy tym uwzględniać również indywidualne cechy pracownika i posiadane przez niego kwalifikacje. Pracodawca ma również obowiązek organizować pracę w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie. Wymaga to w szczególności wprowadzania przerw w pracy (obowiązek ten wynika wprost z art. 145 k.p.).

<sup>1</sup> S. Dricziński, *Komentarz do art. 94*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, (red.) K. Baran, Lex online, 2018; D. Dziensiuł, J. Skoczyński, *Komentarz do art. 94*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, (red.) L. Florek, Lex online 2017.

<sup>2</sup> S. Dricziński, *Komentarz do art. 94*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, (red.) K. Baran, Lex online, 2018.

## OBOWIĄZKI PRACODAWCY W ZAKRESIE BHP

Prawo pracowników do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jest jednym z praw socjalnych, ujętych w art. 66 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Sposób realizacji tego prawa i obowiązki pracodawcy w tym zakresie określa ustawa Kodeks pracy. Zgodnie z art. 94 pracodawca zobowiązany został do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, ma również obowiązek prowadzenia systematycznych szkoleń pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Rozwinięcie powyższego obowiązku nastąpiło w rozdziale dziesiątym Kodeksu pracy, w art. 207 – 209<sup>3</sup>. Odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy spoczywa na pracodawcy. Przy czym zakładem pracy jest przestrzeń wraz z obiektami budowlanymi, będąca w dyspozycji pracodawcy, w której pracodawca organizuje miejsca pracy, miejsca przez pracodawcę wyznaczone, do których pracownik ma dostęp w związku z wykonywaną pracą (Zob. § 2 pkt 7b rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. 2003, nr 169, poz. 1650)). Pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Działania te w szczególności powinny polegać na: organizowaniu pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy, zapewnieniu przestrzegania w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawaniu poleceń usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolowaniu ich wykonania, reagowaniu na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywaniu środków podejmowanych w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy. Do obowiązków pracodawców należy również zapewnianie rozwoju spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym uwzględniającej zagadnienia techniczne, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy, uwzględnianie ochrony zdrowia młodocianych, pracownic w ciąży lub karmiących dziecko piersią oraz pracowników niepełnosprawnych w ramach podejmowanych działań profilaktycznych, zapewnianie wykonanie nakazów,

wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy oraz zapewnianie wykonania zaleceń społecznego inspektora pracy.

W związku z koniecznością zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy pracodawca jest obowiązany przekazywać pracownikom informacje o:

- zagrożeniach dla zdrowia i życia występujących w zakładzie pracy, na poszczególnych stanowiskach pracy i przy wykonywanych pracach, w tym o zasadach postępowania w przypadku awarii i innych sytuacji zagrażających zdrowiu i życiu pracowników;
- działaniach ochronnych i zapobiegawczych podjętych w celu wyeliminowania lub ograniczenia zagrożeń, o których mowa wyżej;
- pracownikach wyznaczonych do udzielania pierwszej pomocy, wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników.

Ustawodawca nałożył na pracodawcę obowiązki w zakresie udzielania pierwszej pomocy czyli zapewnienia środków niezbędnych do udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników. Pracodawca musi wyznaczyć osoby będące pracownikami do udzielania pierwszej pomocy, wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników oraz zapewniania łączności ze służbami zewnętrznymi wyspecjalizowanymi w szczególności w zakresie udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, ratownictwa medycznego oraz ochrony przeciwpożarowej.

W sytuacji wystąpienia zagrożenia dla życia i zdrowia lub możliwości wystąpienia takiego zagrożenia pracodawca jest obowiązany poinformować niezwłocznie pracowników o zagrożeniach oraz podjąć działania w celu zapewnienia pracownikom odpowiedniej ochrony, niezwłocznie dostarczyć pracownikom instrukcje umożliwiające, w przypadku wystąpienia bezpośredniego zagrożenia, przerwanie pracy i oddalenie się z miejsca zagrożenia w miejsce bezpieczne.

W razie wystąpienia bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia lub życia pracodawca jest obowiązany wstrzymać pracę i wydać pracownikom polecenie oddalenia się w miejsce bezpieczne, a do czasu usunięcia zagrożenia nie wydawać polecenia wznowienia pracy.

(miejsowość), (data)

*Sąd Rejonowy* w  
.....  
*I Wydział Cywilny*  
*ul.*  
.....  
.....  
.....

**POWÓD:** .....  
ul. ....  
.....  
(PESEL: .....)

**POZWANY:** .....  
ul. ....  
.....  
(PESEL: .....)

Wartość przedmiotu sporu: ..... zł  
(słownie: .....  
00/100)

### POZEW O ZAPŁATĘ ZACHOWKU

Działając w imieniu własnym, na podstawie art. 991 § 1 i § 2 k.c., wnoszę o:

- 1) zasądzenie od Pozwanego na rzecz Powoda kwoty ..... zł (słownie: .....  
.....) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia ..... r. do dnia zapłaty, tytułem zachowku należnego Powodowi po matce (imię i nazwisko), zmarłej w dniu .....r.;
- 2) zasądzenie od Pozwanego na rzecz Powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych;

Ponadto wnoszę o:

- 3) przeprowadzenie rozprawy pod nieobecność Powoda;
- 4) ewentualnie, na wypadek, gdyby Pozwany zakwestionował wartość nabytego majątku spadkowego oraz wysokość należnego Powodowi zachowku, wnoszę o dopuszczenie, a następnie przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego z zakresu szacowania (nieruchomości/ruchomości wedle okoliczności sprawy) na okoliczność wartości majątku spadkowego i wysokości należnego Powodowi zachowku;
- 5) dopuszczenie, a następnie przeprowadzenie dowodu z dokumentów przywołanych w uzasadnieniu i załączonych do pozwu na okoliczności wskazane w uzasadnieniu;
- 6) dopuszczenie, a następnie przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków:
  - a) .....
  - b) .....na okoliczności wskazane w uzasadnieniu pozwu;
- 7) dopuszczenie, a następnie przeprowadzenie dowodu z przesłuchania stron na okoliczności wskazane w uzasadnieniu pozwu.

Odnosząc się do treści art. 187 § 1 pkt 3 k.p.c. wskazuję, iż Powód podejmował próby innego niż mediacja pozasądowego sposobu rozwiązania sporu i wzywał Pozwanego do dobrowolnej zapłaty należnego zachowku, jednakże przedmiotowe próby okazały się bezskuteczne.

### Uzasadnienie

Matka stron postępowania – (imię i nazwisko) zmarła w dniu .....  
r. Spadkodawczyni mocą testamentu z dnia ..... r., sporządzonego przed notariuszem (oznaczenie notariusza), do całości spadku powołała swojego syna – Pozwanego.

**DOWÓD:** Testament z dnia ..... r.

Sąd Rejonowy w ..... postanowieniem z dnia .....  
.....r., w sprawie o sygn. akt I Ns .....  
stwierdził, że spadek po zmarłej, na podstawie przedmiotowego testamentu notarialnego nabył w całości Pozwany.

**DOWÓD:** Postanowienie Sądu Rejonowego w ..... z dnia .....

Spadkodawczyni w dacie śmierci posiadała, oprócz Pozwanego, także drugiego syna, który należy do kręgu spadkobierców ustawowych – Powoda (imię i nazwisko), którego pominęła, wyrażając ostatnią wolę w testamencie.

**DOWÓD:** Odpis skrócony aktu urodzenia Powoda.

W skład majątku spadkowego, który Pozwany nabył po Spadkodawczyni wchodzi (wymienić i opisać składniki majątku).

W ocenie Powoda łączna wartość majątku spadkowego obliczona według stanu z chwili otwarcia spadku i według cen z chwili ustalania zachowku wynosi ..... zł (słownie: .....

Należy wskazać, iż w sytuacji dziedziczenia według porządku ustawowego, spadek po zmarłej matce nabyliby Powód oraz Pozwany, każdy z nich po 1/2 części. Zgodnie z art. 991 § 1 k.c., zstępnemu, który byłby powołany do spadku z ustawy należy się połowa wartości udziału spadkowego, który by mu przypadła przy dziedziczeniu ustawowym.

Powód nie otrzymał należnego mu zachowku w postaci uczynionej przez Spadkodawczynię darowizny, bądź w postaci powołania do spadku, bądź w postaci zapisu. Wobec tego Powodowi przysługuje wobec Pozwanego, jako jednemu spadkobiercy testamentowemu, roszczenie o zapłatę kwoty ..... zł (słownie: .....), która stanowi równowartość połowy wartości udziału, który przypadłby Powodowi przy dziedziczeniu ustawowym.

**DOWÓD:** Zeznania świadków, przesłuchanie stron.

Wskazać trzeba, iż Powód podjął próbę polubownego załatwienia sprawy i pismem z dnia ..... r. wezwał Pozwanego do zapłaty należnej kwoty zachowku, wyznaczając siedmiodniowy termin na uiszczenie należności, liczony od dnia doręczenia pisma. Pozwany odebrał przedmiotowe pismo w dniu ..... r., a zatem termin na dokonanie zapłaty upłynął w dniu ..... r. Wobec powyższego Powodowi należą się więc odsetki ustawowe za opóźnienie, liczone od dnia (dzień następujący po terminie zapłaty).

**DOWÓD:** pismo z dnia ..... r. wraz z potwierdzeniem odbioru.

Właściwość miejscową Sądu uzasadnia przepis art. 39 k.p.c., jako właściwość wyłączną wyznaczoną przez ostatnie miejsce zwykłego pobytu Spadkodawczyni, którym była miejscowość .....

W świetle powyższego powództwo zasługuje na uwzględnienie w całości, dlatego też wnoszę jak na wstępie.

(własnoręczny podpis)

Załączniki:

- 1) odpis pozwu i wszystkich załączników;
- 2) dowód uiszczenia opłaty sądowej (5 % wartości przedmiotu sporu zaokrąglone w górę do pełnego złotego)
- 3) dokumenty wymienione w treści pozwu.

**Zachowek.** Według przepisu art. 991 § 1 KC zstępnym, małżonkowi oraz rodzicom spadkodawcy, którzy byliby powołani do spadku z ustawy, należą się, jeżeli uprawniony jest trwale niezdolny do pracy albo jeżeli zstępny uprawniony jest małoletni dwie trzecie wartości udziału spadkowego, który by mu przypadł przy dziedziczeniu ustawowym, w innych zaś wypadkach połowa wartości tego udziału (zachowek).

Jeżeli uprawniony nie otrzymał należnego mu zachowku albo w postaci uczynionej przez spadkodawcę darowizny, albo w postaci powołania do spadku, albo w postaci zapisu, przysługuje mu przeciwko spadkobiercy roszczenie o zapłatę sumy pieniężnej potrzebnej do pokrycia zachowku albo do jego uzupełnienia ( art. 991 § 2 KC).

Przez udział spadkowy uprawnionego do zachowku należy rozumieć ułamek określający część majątku, która przypadłaby mu w udziale, gdyby doszedł do dziedziczenia ustawowego.

Wielkość udziału uprawnionego w spadku oblicza się na zasadach przewidzianych w art. 931 i n. KC oraz przy uwzględnieniu szczególnych przepisów art. 992-997 KC.

**Właściwość sądu.** Właściwość rzeczowa sądu zależy od wartości przedmiotu sporu ( art. 16 w zw. z art. 17 pkt 4 KPC). W sprawach o prawa majątkowe, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa siedemdziesiąt pięć tysięcy złotych właściwy rzeczowo jest sąd okręgowy.

Sądem miejscowo właściwym jest wyłącznie sąd ostatniego miejsca zamieszkania spadkodawcy, a jeżeli jego miejsca zamieszkania w Polsce nie da się ustalić, sąd miejsca, w którym znajduje się majątek spadkowy lub jego część ( art. 39 KPC).

**Przedawnienie.** Roszczenia uprawnionego do zachowku przedawniają się z upływem pięciu lat od ogłoszenia testamentu ( art. 1007 § 1 KC).

**Oplata.** Od powództwa pobiera się opłatę stosunkową, która wynosi 5% wartości przedmiotu sporu, jednak nie mniej niż 30 zł i nie więcej niż 100 000 zł ( art. 13 KSCU).

Adresy punktów, w których świadczona jest nieodpłatna pomoc prawna  
znajdą Państwo na stronie Fundacji TOGATUS PRO BONO [www.fundacja.togatus.pl](http://www.fundacja.togatus.pl)  
Zadanie „Prowadzenie punktu nieodpłatnej pomocy prawnej” finansowane jest ze środków  
Powiatu.