

Doradca Radzi

Zbiór artykułów

Zeszyt nr 1

Poradnik przygotowany w ramach zadania publicznego realizowanego w formie powierzenia zadania przez Zarząd Powiatu Lubelskiego pt.

***Prowadzenie 3 punktów nieodpłatnej pomocy prawnej
na terenie powiatu lubelskiego w 2018 r.***

Marzec 2018

Wydawca:

Polska Fundacja Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarczego „OIC Poland”
z siedzibą w Lublinie,
ul. Gospodarcza 26
20-213 Lublin
e-mail: sekretariat@oic.lublin.pl
www.oic.lublin.pl

Publikacja bezpłatna

Realizator Zadania Publicznego:

**Polska Fundacja Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarczego „OIC Poland” z siedzibą w
Lublinie**

ul. Gospodarcza 26, 20-213 Lublin
www.oic.lublin.pl



Polska Fundacja Ośrodków
Wspomagania Rozwoju Gospodarczego
„OIC Poland” w Lublinie

Praca zbiorowa

Autorzy:

Magdalena Piech – Radca Prawny
Mateusz Sieńko – Radca Prawny
Przemysław Morawa – Radca Prawny
dr Magdalena Piwowarska – Radca Prawny
Dorota Ulikowska – Prawnik
Anna Rentflejš – Radca Prawny

Lublin 2018

Spis treści

1. NIEODPŁATNA POMOC PRAWNA I EDUKACJA PRAWNA	4
2. Rozdzielność majątkowa w trakcie małżeństwa	6
3. Nowe zasady zatrudniania cudzoziemców do prac sezonowych	8
4. Zmiany w regulacjach dotyczących ochrony danych osobowych - RODO	10
5. Rozwiązanie umowy o pracę z powodu choroby pracownika.....	13
6. Ustanowienie drogi koniecznej – krok po kroku	18
7. Przedmiotowe ograniczenia egzekucji i kwoty wolne od potrąceń, czyli czego nie może zabrać komornik sądowy	22

1. NIEODPŁATNA POMOC PRAWNA I EDUKACJA PRAWNA

Na terenie Powiatu Lubelskiego działa sieć punktów nieodpłatnej pomocy prawnej, w których profesjonaliści świadczą nieodpłatną pomoc prawną.

Na jaką pomoc możemy liczyć?

Bezpłatna pomoc prawna obejmuje:

- 1) poinformowanie osoby uprawnionej o obowiązującym stanie prawnym, przysługujących jej uprawnieniach lub spoczywających na niej obowiązkach,
- 2) wskazanie osobie uprawnionej sposobu rozwiązania jej problemu prawnego,
- 3) udzielenie pomocy w sporządzeniu projektu pisma w sprawach, o których mowa w pkt 1 i 2, z wyłączeniem pism procesowych w toczącym się postępowaniu przygotowawczym lub sądowym i pism w toczącym się postępowaniu sądowo-administracyjnym,
- a) sporządzenie projektu pisma o zwolnienie od kosztów sądowych lub ustanowienie pełnomocnika z urzędu w postępowaniu sądowym lub ustanowienie adwokata, radcy prawnego, doradcy podatkowego lub rzecznika patentowego w postępowaniu sądowo-administracyjnym.

Nieodpłatna pomoc prawna nie obejmuje spraw:

- 1) podatkowych związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej;
- 2) z zakresu prawa celnego, dewizowego i handlowego;
- 3) związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej, z wyjątkiem przygotowania do rozpoczęcia tej działalności

Kto może skorzystać z nieodpłatnej pomocy prawnej?

Lp.	Nieodpłatna pomoc prawna przysługuje osobie fizycznej, zwanej dalej "osobą uprawnioną":	Sposób udokumentowania uprawnienia
1	której w okresie 12 miesięcy poprzedzających zwrócenie się o udzielenie nieodpłatnej pomocy prawnej zostało przyznane świadczenie z pomocy społecznej na podstawie ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. z 2017 r. poz. 1769) i wobec której w tym okresie nie wydano decyzji o zwrocie nienależnie pobranego świadczenia	przedłożenie oryginału albo odpisu decyzji o przyznaniu świadczenia z pomocy społecznej lub zaświadczenia o udzieleniu świadczenia, o którym mowa w art. 106 ust. 2 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej
2	która posiada ważną Kartę Dużej Rodziny, o której mowa w ustawie z dnia 5 grudnia 2014 r. o Karcie Dużej Rodziny (Dz. U. 2017 poz. 1832)	przedłożenie ważnej Karty Dużej Rodziny, o której mowa w ustawie z dnia 5 grudnia 2014 r. o Karcie Dużej Rodziny
3	która uzyskała zaświadczenie, o którym mowa w ustawie z dnia 24 stycznia 1991 r. o kombatantach oraz niektórych osobach będących ofiarami represji wojennych i okresu powojennego (Dz. U. z 2016 r. poz. 1255 oraz z 2017 r. poz. 456 i 1386)	przedłożenie zaświadczenia, o którym mowa w ustawie z dnia 24 stycznia 1991 r. o kombatantach oraz niektórych osobach będących ofiarami represji wojennych i okresu powojennego
4	która posiada ważną legitymację weterana albo legitymację weterana poszkodowanego, o których mowa w ustawie z dnia 19 sierpnia 2011 r. o weteranach działań poza granicami państwa (Dz. U. Nr 1203, oraz z 2017r. poz. 60)	przedłożenie ważnej legitymacji weterana albo legitymacji weterana poszkodowanego, o których mowa w ustawie z dnia 19 sierpnia 2011 r. o weteranach działań poza granicami państwa
5	która nie ukończyła 26 lat	przedłożenie dokumentu stwierdzającego tożsamość
6	która ukończyła 65 lat	przedłożenie dokumentu stwierdzającego tożsamość
7	która w wyniku wystąpienia klęski żywiołowej, katastrofy naturalnej lub awarii technicznej znalazła się w sytuacji zagrożenia lub poniosła straty	złożenie oświadczenia, że zachodzi co najmniej jedna z okoliczności wymienionych
8	która jest w ciąży	przedłożenie dokumentu potwierdzającego ciążę

2. Rozdzielność majątkowa w trakcie małżeństwa

Z chwilą zawarcia małżeństwa między małżonkami powstaje ustrój wspólności majątkowej małżeńskiej. Oznacza to, że wszystko co zostaje nabyte w trakcie trwania małżeństwa (np. wynagrodzenie za pracę) wchodzi w skład majątku wspólnego (w prawie polskim występują jednak wyjątki od tej reguły). Ustanowienie rozdzielności majątkowej powoduje, że każdy z małżonków ma swoje własne fundusze. Małżonkowie w takiej sytuacji nie są zobowiązani do dzielenia się swoimi dochodami czy też informowania się o swoich zarobkach czy też zobowiązaniach.

Powodem ustanowienia rozdzielności majątkowej może być obawa przed ewentualną egzekucją długów współmałżonka a także możliwość zabezpieczenia tego, co nabyliśmy po ślubie. Rozdzielność majątkowa jest dobrym rozwiązaniem w sytuacji, gdy jeden z małżonków prowadzi działalność gospodarczą, która obarczona jest pewnego rodzaju ryzykiem finansowym, np mogą wystąpić jakieś zadłużenia wobec kontrahentów lub mogą powstać zaległości podatkowe.

Kolejną przyczyną ustanowienia rozdzielności majątkowej może być sytuacja, w której tylko jeden ze współmałżonków przyczynia się do powstawania majątku wspólnego oraz należycie dba o rodzinę, a drugi małżonek swoją postawą i zachowaniem nawet nie stara się o zwiększanie wspólnego majątku czy też traci wspólne środki majątkowe. Przykładem może być sytuacja, w której jeden z małżonków traci wspólne pieniądze przeznaczając je na hazard.

Może się również zdarzyć, że poprzez ustanowienie rozdzielności majątkowej małżonkowie pragną utrzymać niezależność majątkową albo chcą uniknąć postępowania o podział majątku po ich ewentualnym rozwodzie.

Omawiając szczegółowo sytuację, w której jeden z małżonków pragnie uniknąć odpowiedzialności za długi cywilne małżonka należy wyjaśnić, iż w przypadku gdy małżonek nie spłaca swoich długów, a jego wierzyciel wszczyna sprawę sądową i wygrywa takie postępowanie, to ten małżonek jest zobowiązany wyrokiem do spłaty zadłużenia. Wtedy też wierzyciel kieruje się z wyrokiem do komornika, a ten wszczyna egzekucję. Komornik w takiej sytuacji może zająć tylko majątek osobisty małżonka ale ma również uprawnienia do zajęcia wynagrodzenia za pracę tegoż małżonka (a taka sytuacja bezsprzecznie wpłynie na sytuację finansową rodziny). Gdy wierzyciel posiada klauzulę wykonalności to komornik zajmie wspólne konto bankowe małżonków, ruchomości (samochód, sprzęty AGD) i może zająć wspólne mieszkanie.

Należy wyjaśnić, iż rozdzielność majątkową można ustanowić u notariusza jeżeli występuje obopólna zgoda małżonków lub w drodze postępowania sądowego.

Właściwą umowę podpisuje się zawsze w formie aktu notarialnego. Rozwiązanie to jest możliwe jedynie wtedy, gdy oboje małżonkowie są zgodni co do tego, że taką umowę

o ustanowienie rozdzielności majątkowej trzeba podpisać i zgadzają się co do treści samej umowy majątkowej małżeńskiej. Umowa taka jest bowiem zgodnym oświadczeniem woli dwóch stron. Podpisanie jej wiąże się z koniecznością wizyty u notariusza i kosztem zgodnym ze stawkami taryfy notarialnej.

Druga sytuacja, a więc ustanowienie rozdzielności majątkowej w drodze postępowania sądowego, stosowana jest najczęściej w przypadku niewłaściwego postępowania współmałżonka lub braku zgody małżonków co do warunków umowy. Ta forma ustanowienia rozdzielności majątkowej jest również stosowana, gdy małżonkowie chcąc uniknąć problemów po rozwodzie, robią podział majątku przed rozwodem.

Powyższe zostało uregulowane w przepisie art. 52 k.r.o., w myśl którego z ważnych powodów każdy z małżonków może żądać ustanowienia przez sąd rozdzielności majątkowej. Pozew o ustanowienie rozdzielności należy złożyć do sądu rejonowego, wydział cywilny, właściwego ze względu na miejsce zamieszkania pozwanego. Od takiego pozwu należy uiścić wpis sądowy. Należy pamiętać, że pozew trzeba należycie uzasadnić. Muszą zostać wskazane fakty mające znaczenie dla sprawy np. trwonienie majątku wspólnego, nieprzyczynianie się do jego powstawania itp., jak i dowody na ich poparcie.

Jeśli sąd pozytywnie rozpatrzy pozew, rozdzielność majątkowa powstanie z chwilą wskazaną w wyroku. Co do zasady, nie może być wcześniejsza niż dzień złożenia pozwu w sądzie. Jednak w wyjątkowych przypadkach sąd może wskazać w orzeczeniu jako początek obowiązywania rozdzielności termin wcześniejszy niż dzień wytoczenia powództwa. Taką wyjątkową okolicznością jest przede wszystkim fakt życia małżonków w separacji faktycznej.

Najistotniejszym skutkiem wprowadzenia rozdzielności majątkowej jest to, że przestaje istnieć wspólność majątkowa małżonków oraz majątek wspólny. Z chwilą ustanowienia rozdzielności majątkowej każdy z małżonków posiada udział w składnikach majątku, które kiedyś były objęte wspólnością. Udział ten stanowi osobisty majątek każdego z małżonków. Od tej chwili każdy z małżonków zarządza i decyduje samodzielnie o swoim majątkiem, a wszystko co nabędzie w przyszłości (wynagrodzenie za pracę, dochody ze swojej działalności gospodarczej) należą tylko jego indywidualnego majątku.

Od ustanowienia rozdzielności majątkowej małżonkowie przestają odpowiadać za długi drugiego małżonka. Oznacza to, że majątek, który został indywidualnie wypracowany jest bezpieczny i wolny od zajęcia przez komornika. Wyjątkiem będzie sytuacja, w której jeden małżonek udziela drugiemu poręczenia.

Podkreślenia wymaga fakt, iż ustanowienie rozdzielności majątkowej nie wpływa w żaden sposób na inne wzajemne prawa i obowiązki wynikające z faktu pozostawania w związku małżeńskim. Małżonkowie w dalszym ciągu muszą wzajemnie się wspierać, pomagać sobie i łączyć na utrzymanie rodziny, którą razem założyli.

Autor: Magdalena Piech – Radca Prawny

3. Nowe zasady zatrudniania cudzoziemców do prac sezonowych

W dniu 1 stycznia 2018 roku weszła w życie ustawa z 20 lipca 2017 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2017 r., poz. 1543). Jej głównym celem było wdrożenie Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE z 26 lutego 2014 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego. Ponadto ustawa ta zmienia zasady wykonywania pracy krótkoterminowej przez obywateli Republiki Armenii, Republiki Białorusi, Republiki Gruzji, Republiki Mołdawii, Federacji Rosyjskiej oraz Ukrainy.

Powyższe założenia znalazły swoje odzwierciedlenie w przyjętych przepisach, które przewidują dwa rodzaje zatrudnienia cudzoziemców: w ramach pracy sezonowej oraz w oparciu o pracę krótkoterminową (taka możliwość dotyczy wyłącznie obywateli wskazanych powyżej państw).

Nowe przepisy wprowadziły możliwość uzyskania przez cudzoziemca zezwolenia na pracę sezonową wykonywaną w sektorze rolnictwa, ogrodnictwa oraz turystyki. Tylko praca wykonywana w tych sektorach, jest traktowana jako praca sezonowa, na wykonywanie której cudzoziemiec może ubiegać się o wydanie zezwolenia. Zezwolenie na pracę sezonową jest wydawane przez właściwego starostę na okres do 9 kolejnych, następujących po sobie miesięcy w roku kalendarzowym. Okres ten liczony jest od dnia pierwszego wjazdu cudzoziemca na terytorium państwa należącego do strefy Schengen (nie tylko na terytorium Polski).

W celu uzyskania zezwolenia na pracę sezonową, pracodawca powinien wystąpić z wnioskiem do starosty. Wniosek taki jest składany we właściwym ze względu na miejsce zamieszkania lub siedzibę pracodawcy Powiatowym Urzędzie Pracy. Do wniosku należy dołączyć oświadczenie zawierające informacje o warunkach pracy i płacy zatrudnianego cudzoziemca oraz jego zakwaterowaniu. Przesłanką wydania zezwolenia na pracę sezonową jest ustalenie wysokości wynagrodzenia w kwocie nie niższej, niż wynagrodzenie pracowników wykonujących taką samą lub porównywalną pracę na takim samym lub porównywalnym stanowisku. Ponadto przepisy wprowadzają wymóg podania miejsca zakwaterowania cudzoziemca i ewentualnego zawarcia z nim umowy najmu lub użyczenia lokalu mieszkalnego. Umowa najmu lub użyczenia miejsca zakwaterowania z tłumaczeniem zrozumiałym dla cudzoziemca jest wymagana tylko w przypadku, gdy pracodawca powierzający wykonywanie pracy zapewnia cudzoziemcowi zakwaterowanie.

Należy wskazać, że w sytuacji zapewnienia przez pracodawcę zakwaterowania dla pracownika zagranicznego, niezawarcie umowy użyczenia lub najmu oraz brak tłumaczenia, stanowią wykroczenie, za które pracodawca może zostać ukarany grzywną w wysokości od 200 do 2000 zł.

Wniosek o wydanie zezwolenia na pracę sezonową podlega opłacie w wysokości 30 zł, która jest uiszczana w momencie składania wniosku. Opłata musi być uiszczona odrębnie za

każdy składany wniosek.

Starosta może odmówić wydania zezwolenia na pracę, jeżeli z okoliczności sprawy wskazują, że wniosek o wydanie zezwolenia na pracę został złożony bez związku z rzeczywistym zamiarem powierzenia pracy cudzoziemcowi lub że zezwolenie będzie wykorzystane przez cudzoziemca w celu innym niż wykonywanie pracy dla danego podmiotu.

Nowe przepisy przewidują również możliwość zatrudnienia cudzoziemców do pracy krótkoterminowej, na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi. Powierzenie pracy w takim trybie jest możliwe w odniesieniu do prac, do wykonywania których nie jest wymagane zezwolenie na pracę sezonową. Możliwość podjęcia pracy krótkoterminowej dotyczy co do zasady wyłącznie obywateli wskazanych 6 państw. Minister właściwy do spraw pracy ma możliwość rozszerzenia katalogu państw, których obywatele mogą być zatrudniani na podstawie oświadczeń o pracy krótkoterminowej, ze względu na potrzeby rynku pracy. Obecnie katalog ten nie został jednak rozszerzony o inne państwa.

Oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisywane do ewidencji oświadczeń. Praca na podstawie oświadczenia wpisywanego do ewidencji oświadczeń może być wykonywana przez okres 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy. Oświadczenie takie składa się we właściwym ze względu na miejsce zamieszkania lub siedzibę pracodawcy Powiatowym Urzędzie Pracy.

Urząd może odmówić wpisania oświadczenia o powierzeniu pracy krótkoterminowej, jeżeli uzna że zostało ono złożona dla pozor lub będzie wykorzystane przez cudzoziemca w celu innym niż wykonywanie pracy dla danego pracodawcy. Urząd odmówi również rejestracji oświadczenia, jeżeli pracodawca powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi nie dopełnia obowiązków związanych z prowadzeniem działalności lub powierzaniem pracy innym osobom, lub też nie wywiązuje się z obowiązków informacyjnych nałożonych na niego ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Odmowa wpisania oświadczenia do ewidencji oświadczeń następuje w formie decyzji administracyjnej, na którą przysługuje wniesienie odwołania w terminie 14 dni do ministra właściwego do spraw pracy.

Do końca 2018 r. praca cudzoziemca będzie mogła być wykonywana na podstawie oświadczeń zarejestrowanych przez PUP w 2017 r.

Autor: Mateusz Sierko – Radca Prawny

4. Zmiany w regulacjach dotyczących ochrony danych osobowych - RODO

Szybki postęp technologiczny, nowoczesne środki komunikacji oraz postępująca w szybkim tempie globalizacja przy jednoczesnym udostępnianiu danych osobowych na masową skalę sprawiły, że dotychczasowe rozwiązania prawne w zakresie ochrony danych osobowych stały się niewystarczające. Z uwagi na powyższe w dniu 27 kwietnia 2016 r. Parlament Europejski przyjął Rozporządzenie w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/we (RODO). Powyższy akt zacznie obowiązywać od 25 maja 2018 roku. Z uwagi na skalę przeprowadzanej reformy, niniejszy artykuł stanowić będzie jedynie zarys wprowadzonych regulacji.

Podstawową kwestią są w zasadzie przesłanki przetwarzania danych osobowych. Kiedy można dane przetwarzać?

Nowe regulacje, bazujące na poprzednich rozwiązaniach prawnych, wprowadzają w tym zakresie katalog zamknięty, zaś przetwarzanie danych osobowych może nastąpić wyłącznie, gdy:

1. osoba, której dane dotyczą wyraziła zgodę na przetwarzanie danych osobowych – RODO nakłada na administratora danych obowiązek posiadania dowodu udzielenia zgody,
2. przetwarzanie danych jest niezbędne do realizacji umowy, której stroną jest osoba, której dane dotyczą – zgodnie z RODO przetwarzanie możliwe jest jedynie w zakresie niezbędnym do wykonania umowy,
3. istnienie obowiązku prawnego, do którego zobowiązany jest administrator – RODO wprowadza wymóg, aby przetwarzane dane były niezbędne do celów wynikających z prawnie uzasadnionych interesów realizowanych przez administratora, przy czym interes ten musi przeważać nad interesem osoby, której dane są przetwarzane,
4. przetwarzanie niezbędne jest do ochrony żywotnych interesów osoby, której te dane dotyczą lub innej osoby fizycznej – zgodnie z RODO takie przetwarzanie możliwe będzie jedynie do momentu możliwości uzyskania zgody przez osobę, której te dane dotyczą,
5. przetwarzanie jest konieczne w celu wykonania zadania realizowanego w interesie publicznym lub w ramach sprawowania władzy publicznej powierzonej administratorowi – przetwarzanie następuje w sytuacji, gdy brak jest podstawy prawnej, jednakże przetwarzanie jest niezbędne w celu wykonywania zadań publicznych,
6. przetwarzanie jest niezbędne w celu zrealizowania prawnie uzasadnionego interesu administratora bądź strony trzeciej – zgodnie z RODO z tej przesłanki korzystać nie będą mogły organy publiczne, bowiem ich upoważnienie winny wynikać jedynie z przepisów

prawa.

Przechodząc do pojęcia administratora danych, wskazać należy, że zgodnie z RODO administratorem danych osobowych jest osoba fizyczna lub prawna, organ publiczny, jednostka lub inny podmiot, który samodzielnie lub wspólnie ustala cele lub sposoby przetwarzania danych osobowych. Podkreślić w tym miejscu należy, że nowe regulacje nie będą miały zastosowania do przetwarzania danych osobowych przez osobę fizyczną w ramach jej działalności osobistej, czyli pozostającej bez związku z działalnością gospodarczą. Nowe przepisy znoszą także część sformalizowanych obowiązków, co do stosowania konkretnych procedur przy administrowaniu danymi, wprowadzona zostaje natomiast zasada szacowania ryzyka. To na podstawie tej zasady administrator dokonuje oceny ryzyka, jakie może powstać w związku z przetwarzanymi danymi oraz wdraża odpowiednie środki pozwalające na eliminację potencjalnego ryzyka. Istotny w tym miejscu jest fakt, iż regulacje RODO będą obowiązywały nie tylko wszystkie podmioty mające siedzibę na terenie Unii Europejskiej, ale także podmioty nie mające siedziby na terenie UE ale przetwarzające dane osobowe podmiotów znajdujących się w UE w związku ze świadczoną działalnością usługową lub handlową.

Innym zagadnieniem wymagającą krótkiego omówienia, jest rozszerzenie zasad przetwarzania danych osobowych. Dotychczas na podstawie Dyrektywy 95/46/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 24 października 1995 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w zakresie przetwarzania danych osobowych i swobodnego przepływu tych danych oraz Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 roku o ochronie danych osobowych (t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 922 z późn zm.) obowiązywały przy przetwarzaniu danych osobowych następujące zasady: legalności, celowości, adekwatności, merytorycznej poprawności, ograniczenia przechowywania danych oraz integralności i poufności danych. RODO w tym zakresie wprowadza istotną zmianę, poprzez poszerzenie dotychczas obowiązujących zasad przetwarzania danych osobowych o dwie nowe zasady: zasadę rozliczalności oraz zasadę przejrzystości. Czym one się charakteryzują?

Zasada rozliczalności oznacza, że administrator danych musi posiadać dowody potwierdzające właściwe przetwarzanie danych osobowych. W praktyce oznacza, to że administrator zobowiązany jest do wdrożenia i przestrzegania RODO oraz posiada wszelkie dokumenty, szkolenia, certyfikaty, oświadczenia i zgody pozwalające na przetwarzanie danych.

Przechodząc do drugiej z nowych zasad, a więc zasady przejrzystości, wskazać należy, że jej celem jest administrowanie danymi osobowymi w taki sposób, aby wszelkie dane dotyczące konkretnej osoby były łatwo dostępne, formułowane prostym językiem i zrozumiałe. Na administratora danych nałożono również obowiązek udzielenia odpowiedzi dotyczących danych osobowych w terminie miesiąca od dnia wpływu wniosku, zaś w przypadku

skomplikowanego wniosku w terminie 2 miesięcy. Udostępnienie danych na wnioski osoby uprawnionej jest nieodpłatne, chyba że żądanie udostępnienia jest nadmierne lub nieuzasadnione – w takim przypadku administrator może pobrać opłatę urzeczywistniającą poniesione przez niego koszty w przygotowaniu danych.

Nowym obowiązkiem administratora danych, będzie również prowadzenie rejestru czynności przetwarzania danych osobowych, przy czym zgodnie z art. 30 ust. 3 RODO rejestr ten winien mieć formę pisemną w tym elektroniczną. Obowiązek ten nie będzie dotyczył sytuacji, gdy administrator danych zatrudnia mniej niż 250 osób, chyba że przetwarzanie danych:

1. Może powodować ryzyko naruszenia praw lub wolności osób, których te dane dotyczą,
2. Nie ma charakteru sporadycznego,
3. Obejmuje szczególne kategorie danych osobowych lub
4. Obejmuje dane osobowe dotyczące wyroków skazujących i naruszeń prawa.

Nowe regulacje wprowadzają także obowiązek do przedstawienia prowadzonego rejestru danych osobowych na każde żądanie organu nadzorującego – GIODO oraz zawiadomienia organu nadzorującego o każdym przypadku naruszenia bezpieczeństwa danych osobowych.

Administrator danych nowymi regulacjami został zobowiązany również do zachowania zdolności do ciągłego zapewnienia poufności, integralności dostępności i odporności systemów i usług przetwarzania, a także do zapewnienia zdolności szybkiego przywrócenia danych osobowych w razie incydentu technicznego lub fizycznego. Administratorzy, z uwagi na odejście od dotychczas obowiązujących sformalizowanych procedur, przetwarzając dane osobowe zobowiązani również będą do samodzielnej oceny ryzyka przetwarzania, a co za tym idzie w wypadkach wskazanych w RODO, włączenia procedur oceny skutków dla ochrony danych. Podkreślenia wymaga fakt, że nieprzestrzeganie poszczególnych obowiązków wynikających z RODO zostało zagrożone karami pieniężnymi w wysokości do 10 000 000 euro, a w przypadku przedsiębiorstwa – w wysokości do 2 % jego całkowitego rocznego światowego obrotu z poprzedniego roku obrotowego.

Podsumowując, wskazać należy, że przepisy RODO obowiązujące od 25 maja 2018 roku w sposób znaczący modyfikują dotychczasowe regulacje i nakładają na administratorów danych szereg nowych obowiązków. Jednocześnie autor zaznacza, że niniejszy artykuł stanowi jedynie omówienie przykładowych zmian, zaś obowiązki wynikające z nowych regulacji mogą być szersze lub węższe w zależności od zakresu przetwarzanych danych osobowych.

Autor: Przemysław Morawa – Radca Prawny

5. Rozwiązanie umowy o pracę z powodu choroby pracownika.

Powszechną instytucją w prawie pracy stosowaną zarówno przez pracodawców, jak i pracowników jest rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Wypowiedzenie stosunku pracy może być dokonywane z różnych przyczyn, zarówno istniejących po stronie pracownika, jak i po stronie pracodawcy. Co ważne z punktu widzenia prezentowanego zagadnienia, wypowiedzenie umowy o pracę może być dokonane przez pracodawcę z powodu długotrwałej choroby pracownika. Taka przyczyna wypowiedzenia nie wynika bezpośrednio z przepisów prawnych, ale taką tezę jednoznacznie przyjmuje orzecznictwo. W kontekście choroby jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę Kodeks Pracy przewiduje również możliwość rozwiązania takiej umowy bez wypowiedzenia. Rzecz jasna oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia może złożyć przede wszystkim pracodawca, ale Kodeks Pracy również przewiduje taką możliwość w odniesieniu do pracownika. O ile nie budzi wątpliwości okoliczność, że rozwiązanie umowy o pracę może być naturalną konsekwencją zawnionego określonego w przepisach Kodeksu Pracy działania pracownika czy pracodawcy, o tyle brak tej winy może budzić pewne kontrowersje w kontekście rozwiązania umowy o pracę. W kontekście jednak choroby jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę, Kodeks Pracy przewiduje możliwość rozwiązania umowy poprzez złożenie odpowiedniego w swej treści i formie oświadczenia woli pracodawcy pracownikowi. Z pewnością jednak, zagadnienie rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem z powodu choroby pracownika oraz bez wypowiedzenia bez winy pracownika z powodu choroby wymaga od pracodawcy przede wszystkim poszanowania zasad poprawnej wykładni przepisów prawnych regulujących tę kwestię oraz znajomości aktualnego orzecznictwa w tym zakresie.

Co do przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę ustawodawca daje stronom stosunku pracy dużą swobodę. Zgodnie z art. 30 § 4 Kodeksu Pracy „w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy”. Jednakże orzecznictwo dopełnia wymogi prawodawcy określając, że „przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista” (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 04 grudnia 1997 r. sygn. akt I PKN 419/97). Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego „brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę”. Każda więc okoliczność, która wypełniałaby przesłanki konkretnej i rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, może taką przyczynę stanowić i nie powinna być zakwestionowana przez sąd w ewentualnym dochodzeniu przez pracownika z tego tytułu roszczeń w postępowaniu sądowym. Wydaje się więc, że choroba pracownika, która powoduje negatywne skutki dla pracodawcy, może stanowić przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę. Zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2006 r. sygn. akt I

PK 305/05 „długotrwała (porównywalna z okresem wskazanym w art. 53 k.p.) choroba pracownika samodzielnie stanowi usprawiedliwioną przyczynę wypowiedzenia, gdyż zawsze powoduje niekorzystne skutki dla pracodawcy” oraz „dezorganizacja pracy, spowodowana długotrwałą nieobecnością pracownika, może stanowić przyczynę wypowiedzenia umowy”. Orzeczenie to jest potwierdzeniem linii orzeczniczej w zakresie poruszonego w artykule zagadnienia. Już wcześniej Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 listopada 1997 r. (sygn. akt I PKN 327/97) wyjaśnił, że „w nowych warunkach ustrojowych i społeczno-gospodarczych jest w pełni aktualne uznanie, że długotrwała choroba pracownika może stanowić przyczynę wypowiedzenia mu umowy o pracę”. Zatem choroba jako przesłanka wypowiedzenia umowy o pracę może stanowić nawet samodzielną przyczynę wypowiedzenia pod takim warunkiem, że ma ona charakter choroby długotrwałej. Zgodnie z przywołanymi orzeczeniami Sądu Najwyższego długotrwała choroba pracownika może stanowić przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, „a wniosek taki można wyprowadzić między innymi z unormowań dotyczących rozwiązywania umowy o pracę z powodu długotrwałej choroby, przewidzianych w art. 53 Kodeksu Pracy. Zawarta jest w nich bowiem generalna myśl, iż pracodawca powinien mieć możliwość rozwiązania umowy o pracę w razie przedłużającej się (długotrwałej) choroby pracownika; rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 53 k.p. może nastąpić bez wypowiedzenia, natomiast nie oznacza to, iż z powodu długotrwałej choroby pracownika stosunek pracy nie może zostać rozwiązany w drodze wypowiedzenia”. Zatem z powodu choroby pracownika pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę.

Powyższa teza jest kwestią utrwalonej linii orzeczniczej, a zatem nie jest kwestią uregulowaną bezpośrednio przepisami prawnymi. Fakt ten nie oznacza jednak, że jakkolwiek stan faktyczny obejmujący rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z powodu choroby, a dotyczący wątpliwości pod względem zasadności wypowiedzenia umowy o pracę, będzie oceniany przez sąd automatycznie poprzez pryzmat czasu trwania choroby. Nie oznacza to, inaczej mówiąc, że każdy przypadek wypowiedzenia umowy o pracę z powodu długotrwałej choroby będzie zgodny z prawem. Nie pozbawia to więc pracownika prawa do wystąpienia z określonym przepisami prawnymi roszczeniem spowodowanym niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę. Ocena prawna przesłanek wypowiedzenia pod względem ich konkretnego i rzeczywistego charakteru jest kwestią kwalifikacji danego stanu faktycznego, a zatem kwestią oceny takich okoliczności jak charakter tej choroby i czas jej trwania oczywiście w kontekście tego, czy dana choroba wypełnia przesłanki długotrwałości przy danych okoliczności faktycznych. Ponadto z pewnością badaniu przez sąd będzie podlegał nie tylko okres trwania choroby, ale również okoliczność wystąpienia negatywnych skutków, które z powodu choroby pracownika dotyczą pracodawcę. Zgodnie z orzecznictwem „wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na nieobecności pracownika spowodowane chorobą może być uznane za uzasadnione tylko wówczas, gdy pracodawca wykaże ich związek z naruszeniem jego istotnych interesów” (Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2001 r., sygn. akt I PKN 449/00). W orzeczeniu tym Sąd Najwyższy podkreśla różnicę między pracodawcą będącym przedsiębiorcą, a pracodawcą będącym

urzędem administracji publicznej. Wydaje się, że przedsiębiorca musi liczyć się z podejmowanym ryzykiem również co do nieobecności pracowników. Wynika to z tego, że sam ponosi ryzyko związane z prowadzoną działalnością gospodarczą i zdaniem Sądu Najwyższego „powinien organizować swą działalność gospodarczą, biorąc pod uwagę nieuchronność nieobecności pracowników, spowodowanych chorobami, urlopami i innymi usprawiedliwionymi przyczynami”. Z tej przyczyny wypowiedzenie z powodu choroby musi być uzasadnione naruszeniem interesów takiego pracodawcy. Inaczej Sąd Najwyższy odnosi się pracodawców - urzędów państwowych. Zdaniem Sądu taki urząd nie prowadząc działalności gospodarczej na własne ryzyko, działa na rzecz państwa i „należy uwzględnić, że jego sprawne funkcjonowanie leży w interesie Państwa i obywateli”. Wydaje się jednak, że nawet w przypadku, kiedy pracodawcą dokonującym wypowiedzenia umowy o pracę z powodu choroby pracownika jest urząd, przesłanka naruszenia interesu pracodawcy powinna być przedmiotem oceny w postępowaniu sądowym, a z pewnością powinna być czynnikiem decydującym w ogóle o dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę.

Niezależnie od powyższych uwag, choroba jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę funkcjonuje w Kodeksie Pracy w ramach odrębnej instytucji przewidzianej w art. 53 Kodeksu Pracy, tj. rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika. Zgodnie z art. 53 § 1 Kodeksu Pracy „pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa:

- a) dłużej niż 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy,
- b) dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową”.

Zatem pracodawca nie ma obowiązku oczekiwania na wyczerpanie się okresu zasiłkowego, a więc okresu pobierania zasiłku chorobowego, a tym bardziej oczekiwania na decyzję w sprawie przyznania świadczenia rehabilitacyjnego, gdy pracownik był zatrudniony u tego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy. Przy czym, jak zaznaczono powyżej, pracodawca ma możliwość wypowiedzenia umowy o pracę z powodu długotrwałej nieobecności spowodowanej chorobą. Art. 53 Kodeksu Pracy dotyczy jedynie możliwości rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Nic nie stoi na przeszkodzie, żeby pracodawca wypowiedział umowę o pracę z powodu choroby zachowując terminy wypowiedzenia, które przewiduje Kodeks Pracy. Jeżeli natomiast pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy dłużej niż 6 miesięcy, wówczas możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu choroby jest opatrzona przez pracodawcę większymi wymogami, tj. dłuższym okresem, który musi minąć, zanim pracodawca złoży oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę.

Okres pobierania zasiłku chorobowego to łącznie okres 182 dni z wyłączeniem oczywiście sytuacji wyliczonych ustawowo, co do których stosuje się okres 270 dni. Co istotne, zgodnie

z tezami orzecznictwa „okres 182 dni nie zawsze musi być okresem faktycznego pobierania zasiłku” ”(Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 2010 r. sygn. akt III PK 46/09). Okres ten może być rozumiany jako maksymalny okres, w czasie którego pracodawca nie może rozwiązać umowy bez wypowiedzenia. Zdaniem Sądu Najwyższego "okres pobierania wynagrodzenia i zasiłku ma na celu wyznaczenia maksymalnego czasu, w którym pracodawca nie może rozwiązać umowy z powodu długotrwałej nieobecności w pracy spowodowanej chorobą.”

Co do zakresu zastosowania normy prawnej zawartej w art. 53 § 1 pkt. 1 lit. b) Kodeksu Pracy, istotnym zagadnieniem budzącym wątpliwości zarówno po stronie pracodawców, jak i pracowników, jest kwestia uzyskania przez pracownika decyzji o przyznaniu świadczenia rehabilitacyjnego, a raczej kwestia upływu czasu pomiędzy wyczerpaniem okresu pobierania zasiłku chorobowego tj. 182 dni, a uzyskaniem decyzji o przyznaniu świadczenia rehabilitacyjnego. To co budzi wątpliwości, to okoliczność czy w czasie, gdy pracownik zakończył już 182 dni pobierania zasiłku oraz wystąpił o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego nadal korzysta z ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia. Inaczej mówiąc powstaje pytanie, czy pracodawca ma prawo rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika przed uzyskaniem informacji, czy pracownik ten został objęty świadczeniem rehabilitacyjnym, a więc czy korzysta z ochrony prawnej przez pierwsze trzy miesiące pobierania tego świadczenia czy też nie zgodnie z dyspozycją art. 53 § 1 pkt. 1 lit. b) Kodeksu Pracy. Istotnym z tego punktu widzenia jest orzeczenie z dnia 06 kwietnia 2007 r. sygn. akt II PK 263/06 - Wyrok Sądu Najwyższego zgodnie z którym „ochrona stosunku pracy pracownika niezdolnego do pracy wskutek choroby obejmuje okres pierwszych trzech miesięcy pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, choćby pracownik nie mógł wobec pracodawcy wykazać korzystania z tego świadczenia bezpośrednio po okresie pobierania zasiłku chorobowego (art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p.)”. Zgodnie ze stanowiskiem orzecznictwa pracodawca powinien zatem przed rozwiązaniem stosunku pracy poczekać z decyzją w tym przedmiocie do momentu uzyskania przez pracownika decyzji o przyznaniu świadczenia rehabilitacyjnego. Zdaniem Sądu Najwyższego pracodawca, który rozwiązał umowę o pracę wcześniej, a zatem przed upływem 3 miesięcy pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, choćby nie miał wiedzy czy dany pracownik takie świadczenie pobiera, narusza dyspozycję normy prawnej z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b), a więc narusza prawo. Zdaniem Sądu pracodawca nie może nawet żądać od pracownika udokumentowania prawa do świadczenia rehabilitacyjnego bezpośrednio po zakończeniu okresu zasiłkowego. Zatem ochrona pracownika przed rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia z powodu choroby trwa przez 3 miesiące pomimo nieudokumentowania prawa do świadczenia rehabilitacyjnego. Na taką argumentację powołują się sądy rejonowe.

Przy okazji analizowania zagadnienia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu choroby pracownika niezwykle istotnym jest forma oświadczenia woli pracodawcy o takim sposobie zakończenia stosunku pracy. Forma oświadczenia woli pracodawcy

o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia jest szczególnie istotna, iż nie ma w tym przypadku wypowiedzenia umowy o pracę, a pracownik musi mieć pewność, że do rozwiązania stosunku pracy w danym przypadku doszło. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest zawsze oświadczeniem woli pracodawcy, pomijając sytuacje, w których to pracownik składa takie oświadczenie woli. Kwestia formy takiego oświadczenia woli jest bardzo często zupełnie pomijana przez pracodawców. Oznacza to, że formy oświadczeń woli bywają bardzo różnorodne i nie zawsze tymi oświadczeniami woli są, na co trzeba zwracać szczególną uwagę. Przykładowo, bardzo często pracodawcy stosują jako formę rozwiązania stosunku pracy wysłanie świadectwa pracy zwolnionemu pracownikowi. Zatem wysłanie świadectwa pracy pracodawcy traktują jako tożsame ze złożeniem oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę. Jest to błędne postępowanie, na co niewątpliwie wskazuje orzecznictwo.

Rzecz jasna pracownik zawsze powinien otrzymać dokument stanowiący oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę. Zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 2012 r., sygn. akt II PK 238/11, „otrzymanie przez pracownika świadectwa pracy, nie jest jednoznaczne z oświadczeniem woli pracodawcy w tym zakresie”. Zgodnie z innym orzeczeniem Sądu Najwyższego „wydanie świadectwa pracy jest skutkiem rozwiązania stosunku pracy i nie zastępuje odpowiednich oświadczeń pracodawcy w tym zakresie.” (por. sygn. akt II PK 186/15, Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lipca 2016 r.). Co do konsekwencji niezachowania formy oświadczenia woli pamiętać należy, że jeżeli pracodawca poza świadectwem pracy nie doręczył pracownikowi żadnego innego dokumentu dotyczącego rozwiązania umowy o pracę, to należy przyjąć, że do rozwiązania umowy o pracę nigdy nie doszło, gdyż brak jest ze strony pracodawcy oświadczenia woli w tym przedmiocie. Jeżeli pracodawca ma zamiar skorzystać z dyspozycji art. 53 § 1 pkt 1 a) Kodeksu Pracy, to zamiar ten powinien być wyrażony pismem w tym zakresie. Wynika to bezpośrednio z przepisów Kodeksu Pracy. Zgodnie bowiem z art. 30 § 3 Kodeks Pracy „oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie.” Jeżeli ten warunek nie zostanie dotrzymany, można przyjąć, że do rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem nie dochodzi, nawet pomimo wysłania świadectwa pracy, które oczywiście nie stanowi oświadczenia woli pracodawcy. Ostatecznie pracodawca chcąc rozwiązać umowę o pracę powinien złożyć oświadczenie woli przynajmniej w takiej formie, która ujawniałaby wolę rozwiązania umowy o pracę w sposób dostateczny, a więc także w sposób dorozumiany. Świadectwo pracy nie jest nawet oświadczeniem woli dorozumianym. Najlepszym rozwiązaniem dla pracodawcy jest więc złożenie oświadczenia woli właśnie pisemnie, gdyż w ten sposób pracodawca postępuje zgodnie z dyspozycją normy prawnej z art. 30 § 3 Kodeksu Pracy i w ten sposób nie naraża się na odpowiedzialność za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

Autor: dr Magdalena Piwowska – Radca Prawny

6. Ustanowienie drogi koniecznej – krok po kroku

Jeżeli działka nie ma połączenia z drogą, konieczny będzie przejazd przez działkę sąsiednią. Jeśli nie ma zgody właściciela sąsiedniej nieruchomości konieczny będzie wniosek o ustanowienie drogi koniecznej.

UWAGA: instytucja drogi koniecznej, w orzecznictwie Sądu Najwyższego rozciąga się też na instalację elektryczną, telefoniczną i wodociągową tj. udostępnienie terenu celem podciągnięcia ww. instalacji.

Wymagane dokumenty: projekt wytyczenia drogi przez działkę sąsiadującą sporządzony przez geodetę.

Krok 1: ustanawiamy służebność w umowie sprzedaży nieruchomości.

Oglądając nieruchomość, którą zamierzamy kupić, warto zwrócić uwagę na to czy działka ma dostęp do drogi publicznej. Jeśli nie, a w planach mamy zamiar tam się tam osiedlić, zwróćmy uwagę czy okoliczna działka /działki, nie należy do osoby sprzedającej nam nieruchomość (np. nasza działka powstała w wyniku wydzielenia z większej działki). Jeśli tak, możemy uzależnić kupienie działki od ustanowienia służebności drogi koniecznej na okolicznych działkach. Umieszczenie drogi koniecznej w tym samym akcie notarialnym co sprzedaż nieruchomości pozwoli na zmniejszenie kosztów.

Krok 2: Mediacja z sąsiadami

Drogę konieczną można ustanowić polubownie z sąsiadami. Do tego celu konieczne będzie sporządzenie aktu notarialnego w którym właściciele nieruchomości, w zamian za ustanowienie drogi otrzymają wynagrodzenie, lub okresowe świadczenia. Trzeba liczyć się z kosztami: aktu notarialnego i np. utwardzenia i wytyczenia drogi. Sąsiedzi mogą również po prostu nie zgodzić się ustanowienie służebności: obciążą ona ich nieruchomość, zostanie wpisana do księgi wieczystej, może wpłynąć na wartość nieruchomości. Służebność jest generalnie zdecydowanie bardziej w naszym interesie.

Krok 3: Kierujemy sprawę do sądu

Jeżeli powyższe sposoby nie okażą się skuteczne, lub będą niemożliwe koniecznością może być skierowanie sprawy do Wydziału Cywilnego Sądu Rejonowego w okręgu którego znajduje się nasza nieruchomość. Jest to zazwyczaj sąd znajdujący się w miejscowości położenia nieruchomości, lub najbliższej niej - właściwy wydział ustalimy telefonicznie.

Krok 4: Piszemy wniosek

Sąd: Sąd Rejonowy właściwy miejscowo dla nieruchomości

Uczestnicy: wszyscy właściciele nieruchomości przez które ma przechodzić droga

Tytuł: Wniosek o ustanowienie drogi koniecznej

Żądania wniosku: Wnosimy o obciążenie służebnością drogi koniecznej działki (działek) o nr działki, arkusz mapy, zlokalizowanej w o numerze KW, na rzecz nieruchomości o nr działki, arkusza mapy, zlokalizowanej w o numerze KW zgodnie z załączonym planem.

Uzasadnienie: Następnie pokrótce opisujemy stan faktyczny: przedstawiamy sytuację, opisujemy, iż np. nie udało się rozwiązać sprawy w sposób polubowny, a brak drogi koniecznej uniemożliwia korzystanie z działki, czy np. uzyskanie decyzji o warunkach zabudowy.

Możemy również wskazać wysokość, lub formę wynagrodzenia za korzystanie z gruntu sąsiedniego. Jeśli uczestnik/ uczestnicy nie zgodzą się, wynagrodzenie wyznaczy sąd, opierając się o charakter wzajemnych stosunków, oraz możliwości ekonomiczne wnoszącego o służebność. Czasem można domagać się ustanowienia drogi koniecznej, nawet jeśli istnieje połączenie z drogą publiczną, jest jednak w oczywisty sposób nadmiernie uciążliwe

Do wniosku musimy załączyć:

- opłatę sądową w wysokości 200 zł
 - plan wytyczenia drogi sporządzony na fragmencie mapy sytuacyjnej przez geodetę (projekt musi być jak najmniej uciążliwy dla działek obciążanych służebnością)
 - udowodnienie tytułu prawnego do działki: np. akt notarialny, wyrok sądu, czy odpis z księgi wieczystej
-

Krok 5: W sądzie

W trakcie postępowania Sąd wezwie poza nami, również właścicieli działek, przez które przebiegać będzie droga (jeśli się nie stawia, zrobią to na własne ryzyko). Aby uzasadnić nasz wniosek, możemy wnieść o dokonanie oględzin działek przez Sędziego rozpatrującego naszą

sprawę. W trakcie postępowania będziemy musieli bronić naszej racji i co do zasady udowodnić, iż nie ma innej drogi dojazdowej do działki, lub istniejąca nie nadaje się do efektywnego korzystania z nieruchomości, a wskazana przez nas trasa jest najmniej uciążliwą z możliwych do wytyczenia.

Krok 6: Księga wieczysta.

Posiadając prawomocne postanowienie o ustanowieniu drogi koniecznej przez określoną działkę, możemy dokonać wpisu służebności do księgi wieczystej nieruchomości obciążonej, bez udziału właściciela nieruchomości.

Uwagi:

- służebność drogi koniecznej może służyć nie tylko przeprowadzeniu „drogi” ale także m.in. mediów;
 - służebność drogi koniecznej można znieść – sądowo i umownie (w formie aktu notarialnego) jeżeli miną przesłanki jej utworzenia;
 - służebność można również zmienić: rozszerzyć i zwęzić jej zakres- w przypadku zmiany potrzeb.
-

WZÓR - Wniosek o ustanowienie służebności drogi koniecznej

....., dnia

Sąd Rejonowy w

Wydział Cywilny

Adres.....

Wnioskodawcaimię i nazwisko

.....adres

Uczestnik:imię i nazwisko

.....adres

Wniosek o ustanowienie służebności drogi koniecznej

Wnoszę o:

1. Ustanowienie na nieruchomości stanowiącej własność Pani/Pana położonej w przy ul., oznaczonej jako działka nr objętej księgą wieczystą Kw nr, na rzecz każdego z właścicieli nieruchomości, będącą własnością wnioskodawcy, służebności drogi koniecznej – według oznaczeń, które znajdują się na mapie sporządzonej przez powołanego przez Sad Rejonowy biegłego geodetę.
2. Zasądzenie od wnioskodawcy na rzecz uczestnika jednorazowej kwoty zł (słownie:) tytułem wynagrodzenia za ustanowienie wyżej opisanej służebności.
3. Zasądzenie od uczestnika na rzecz wnioskodawcy kosztów postępowania według norm przepisanych.

Uzasadnienie

Wnioskodawca oraz uczestnik zakupili opisane wyżej nieruchomości, utworzone przez podział jednej nieruchomości.

Dowód: odpisy z ksiąg wieczystych

Na skutek utworzenia dwóch nieruchomości wnioskodawca nie posiada w ogóle dostępu do drogi publicznej. Najmniej uciążliwym miejscem przebiegu drogi koniecznej jest część nieruchomości uczestnika leżącą wzdłuż jej południowej granicy w pasie 3 metrów od niej umożliwiającą swobodny przejazd

Dowód: opinia biegłego geodety, wizja lokalna
przesłuchanie uczestników postępowania o przeprowadzenie czego wnosi się

W tym stanie rzeczy wniosek niniejszy jest konieczny i uzasadniony.

Podpis

Załączniki:

1. dwa odpisy ksiąg wieczystych
2. odpis wniosku i załączników

Autor: Dorota Ulikowska – Prawnik

7. Przedmiotowe ograniczenia egzekucji i kwoty wolne od potrąceń, czyli czego nie może zabrać komornik sądowy

Komornik sądowy prowadzi postępowanie egzekucyjne na podstawie wniosku wierzyciela o wszczęcie egzekucji, do którego należy dołączyć tytuł wykonawczy, czyli tytuł egzekucyjny (np. wyrok, nakaz zapłaty), któremu sąd nadał klauzulę wykonalności – art. 797 § 1 kodeksu postępowania cywilnego. Tytuł egzekucyjny określa zakres zobowiązania dłużnika, natomiast klauzula wykonalności mówi o tym, że tytuł egzekucyjny może być dochodzony w drodze przymusu państwowego oraz spełnia wszystkie przewidziane przez prawo wymogi formalne. Postępowanie egzekucyjne ma na celu jak najszybsze odzyskanie długu, podlega jednak pewnym ograniczeniom.

Zgodnie z art. 829 kodeksu postępowania cywilnego nie podlegają egzekucji:

1. przedmioty urządzenia domowego, pościel, bielizna i ubranie codzienne, niezbędne dla dłużnika i będących na jego utrzymaniu członków jego rodziny, a także ubranie niezbędne do pełnienia służby lub wykonywania zawodu,
2. zapasy żywności i opału niezbędne dla dłużnika i będących na jego utrzymaniu członków jego rodziny na okres jednego miesiąca,
3. jedna krowa lub dwie kozy albo trzy owce potrzebne do wyżywienia dłużnika i będących na jego utrzymaniu członków jego rodziny wraz z zapasem paszy i ściółki do najbliższych zbiorów,
4. narzędzia i inne przedmioty niezbędne do osobistej pracy zarobkowej dłużnika oraz surowce niezbędne dla niego do produkcji na okres jednego tygodnia, z wyłączeniem jednak pojazdów mechanicznych,
5. u dłużnika pobierającego okresową stałą płacę - pieniądze w kwocie, która odpowiada niepodlegającej egzekucji części płacy za czas do najbliższego terminu wypłaty, a u dłużnika nieotrzymującego stałej płacy - pieniądze niezbędne dla niego i jego rodziny na utrzymanie przez dwa tygodnie,
6. przedmioty niezbędne do nauki, papiery osobiste, odznaczenia i przedmioty służące do wykonywania praktyk religijnych oraz przedmioty codziennego użytku, które mogą być sprzedane tylko znacznie poniżej ich wartości, a dla dłużnika mają znaczną wartość użytkową,
7. produkty lecznicze w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 6 września 2001 r. - Prawo farmaceutyczne (Dz.U. z 2017 r. poz. 2211) niezbędne do funkcjonowania podmiotu leczniczego w rozumieniu przepisów o działalności leczniczej przez okres trzech miesięcy oraz niezbędne do jego funkcjonowania wyroby medyczne w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 maja 2010 r. o wyrobach medycznych (Dz.U. z 2017 r. poz. 211);

8. przedmioty niezbędne ze względu na niepełnosprawność dłużnika lub członków jego rodziny.

Komornik sądowy może przeprowadzić egzekucję z: nieruchomości, ruchomości, wynagrodzenia za pracę, emerytury, renty, rachunków bankowych, wierzytelności oraz z innych praw majątkowych. Jednakże komornik sądowy prowadząc egzekucję z wynagrodzenia za pracę, emerytury, renty czy rachunku bankowego zobowiązany jest pozostawić do dyspozycji dłużnikowi tzw. kwotę wolną od potrąceń. Na wysokość tej kwoty nie ma wpływu ani ilość postępowań egzekucyjnych prowadzonych wobec dłużnika ani wysokość zadłużenia danej osoby.

Jaką maksymalną część środków pieniężnych na podstawie tytułu wykonawczego może zająć komornik sądowy w 2018 r., a ile powinien zostawić dłużnikowi na tzw. „przeżycie”?

1. Postępowanie egzekucyjne prowadzone z wynagrodzenia za pracę.

Od dnia 1 stycznia 2018 r. wraz ze wzrostem wynagrodzenia minimalnego (wzrost z kwoty 2.000,00 zł do kwoty 2.100,00 zł) wzrosła kwota wolna od potrąceń. Zgodnie z art. 87 § 3 kodeksu pracy potrącenia mogą być dokonywane w następujących granicach:

- a. w razie egzekucji świadczeń alimentacyjnych - do wysokości trzech piątych wynagrodzenia,
- b. w razie egzekucji innych należności lub potrącenia zaliczek pieniężnych - do wysokości połowy wynagrodzenia.

Wolna od potrąceń jest kwota wynagrodzenia za pracę w wysokości:

- minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, przysługującego pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych - przy potrącaniu sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne – art. 87¹ § 1 pkt 1 kodeksu pracy,
- 75 % minimalnego wynagrodzenia - przy potrącaniu zaliczek pieniężnych, które są udzielane pracownikowi – art. 87¹ § 1 pkt 2 kodeksu pracy,
- 90 % minimalnego wynagrodzenia - przy potrącaniu kar pieniężnych, które zostały nałożone przez pracodawcę – art. 87¹ § 1 pkt 3 kodeksu pracy.

W przypadku potrąceń dobrowolnych (dokonywanych za zgodą pracownika - na piśmie), komornika sądowego obowiązuje pozostawienie kwoty wolnej od potrąceń w wysokości:

- ✓ minimalnego wynagrodzenia za pracę, które przysługuje każdemu pracownikowi pełnoetatowemu, po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych - w przypadku potrąceń na rzecz pracodawcy – art. 91 § 2 pkt 1 kodeksu pracy,
- ✓ 80 % minimalnego wynagrodzenia, które przysługuje każdemu pracownikowi pełnoetatowemu, po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych - przy potrącaniu innych należności na rzecz pracodawcy, w tym składki dla związków zawodowych czy z tytułu polisy grupowego ubezpieczenia na życie – art. 91 § 2 pkt 2 kodeksu pracy.

W związku z powyższym pracownik, który jest zatrudniony na umowę o pracę może mieć zajęte 50% wynagrodzenia, ale jednocześnie jego dochód nie może być niższy niż minimalne wynagrodzenie za pracę z tytułu umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, tj. kwota 1.530,00 zł netto. W przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu, kwota wolna od zajęcia komorniczego ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu adekwatnie do części etatu – art. 87¹ § 2 kodeksu pracy.

Komornik sądowy może zająć 50% wynagrodzenia tylko w przypadku gdy wynagrodzenie dłużnika wynosi 3.060,00 zł netto. Każdy, kto zarabia mniej, nie będzie mógł mieć potrąconych całych 50% kwoty wynagrodzenia, ponieważ do jego dyspozycji będzie musiała pozostać kwota minimalnego wynagrodzenia, czyli 1.530,00 zł netto. W przypadku gdy egzekwowane są zobowiązania alimentacyjne to komornik sądowy może zająć 60% wynagrodzenia bez przeliczania ile zostaje dłużnikowi do dyspozycji, ponieważ zobowiązania alimentacyjne nie są objęte kwotą wolną od zajęcia. Najniższa realna kwota, której komornik sądowy nie może zająć egzekwując świadczenia alimentacyjne wynosi 40% minimalnego wynagrodzenia za pracę, czyli 612,00 zł netto.

2. Postępowanie egzekucyjne prowadzone z wynagrodzenia otrzymanego na podstawie umowy cywilnoprawnej.

W sytuacji gdy dłużnik zatrudniony jest w oparciu o umowę cywilnoprawną np. umowę zlecenia czy umowę o dzieło komornik sądowy uprawniony jest zająć pełną kwotę wynagrodzenia. Powyższe stanowi konsekwencję braku regulacji prawnych, które przewidywałby kwotę wolną od potrąceń w zakresie wynagrodzenia otrzymywanego na podstawie umów o świadczenie usług np. umowy zlecenia, umowy o dzieło.

Jeżeli umowa zlecenie lub umowa o dzieło są jedynym źródłem dochodu dłużnika i mają charakter stały, powtarzalny (wynagrodzenie wypłacane jest z jednakową częstotliwością), a dłużnik od dłuższego czasu pracuje u jednego pracodawcy, komornik sądowy może zgodzić się na zastosowanie zasad zajęcia identycznych, jak w przypadku wynagrodzenia z tytułu umowy o pracę. Jednakże dłużnik musi sam zgłosić ten fakt komornikowi sądowemu i złożyć stosowny wniosek wraz z odpowiednimi dokumentami.

3. Postępowanie egzekucyjne prowadzone z emerytury/renty.

Komornik sądowy może od dłużnika wyegzekwować środki pochodzące z emerytury czy renty, ale nie całość. Zgodnie z art. 139 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 17 grudnia 1998 r. (tj. z dnia 7 lipca 2017 r., Dz.U. z 2017 r. poz. 1383) świadczenia pieniężne określone w ustawie - po odliczeniu składki na ubezpieczenie zdrowotne oraz zaliczki i innych należności z tytułu podatku dochodowego od osób fizycznych - podlegają potrąceniu w granicach określonych w art. 140 ust. 1 w/w ustawy, tj.:

- a. w przypadku egzekucji świadczeń alimentacyjnych do wysokości 60% świadczenia;
- b. w przypadku należności egzekwowanych związanych z:
 - odpłatnością za pobyt w domach pomocy społecznej,
 - odpłatnością za pobyt w zakładach opiekuńczo-leczniczych,
 - odpłatnością za pobyt w zakładach pielęgnacyjno-opiekuńczych,do wysokości 50% świadczenia;
- c. w przypadku egzekucji innych należności - do wysokości 25% świadczenia.

Do dnia 30 czerwca 2017 r. komornik sądowy egzekwujący należności inne niż świadczenia alimentacyjne musiał pozostawić dłużnikowi 50 % kwoty najniższej emerytury i renty, zaś od dnia 1 lipca 2017 r. komornik sądowy może zająć wyłącznie 25 % kwoty brutto otrzymywanej przez dłużnika z tytułu w/w świadczeń. W 2018 r. zasady zajęcia komorniczego nie zmieniły się - kwota wolna od potrąceń nadal zależna jest od kwoty emerytury minimalnej. W 2018 roku emerytura minimalna wynosi 1.000,00 zł brutto (853,84 zł netto), a zatem komornik sądowy egzekwując należności inne niż świadczenia alimentacyjne zobowiązany jest pozostawić dłużnikowi kwotę 640,38 zł (75% kwoty netto).

4. Postępowanie egzekucyjne prowadzone z rachunku bankowego.

Egzekucji komorniczej podlegają także środki zgromadzone na rachunku bankowym. Zgodnie z art. 54 ust. 1 ustawy – Prawo bankowe z dnia 29.08.1997 r. tj. z dnia 15 września 2017 r., Dz.U. z 2017 r. poz. 1876) *„Środki pieniężne znajdujące się na rachunkach oszczędnościowych, rachunkach oszczędnościowo-rozliczeniowych oraz na rachunkach terminowych lokat oszczędnościowych jednej osoby, niezależnie od liczby zawartych umów, są wolne od zajęcia na podstawie sądowego lub administracyjnego tytułu wykonawczego, w każdym miesiącu kalendarzowym, w którym obowiązuje zajęcie, do wysokości 75% minimalnego wynagrodzenia za pracę, przysługującego pracownikowi zatrudnionemu w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy.”*. *„Środki pieniężne zgromadzone na rachunku oszczędnościowym, rachunku oszczędnościowo-rozliczeniowym oraz na rachunku terminowej lokaty oszczędnościowej prowadzonym dla kilku osób fizycznych są wolne od zajęcia do wysokości określonej w ust. 1, niezależnie od liczby współposiadaczy takiego rachunku.”* - art.

54 ust. 2 ustawy – Prawo bankowe. W 2018 r. kwota wolna od zajęcia z w/w rachunków bankowych wynosi 1.575,00 zł brutto, przy czym limit ten odnawia się co miesiąc.

Jednak należy pamiętać, że nie wszystkie środki pieniężne, które znajdują się na rachunku bankowym zajęтым przez komornika sądowego, bank przekaże na rzecz organu egzekucyjnego. Z mocy prawa zwolnione są spod zajęcia m.in. są:

- świadczenia alimentacyjne,
- świadczenia pieniężne wypłacane w przypadku bezskuteczności egzekucji alimentów,
- świadczenia rodzinne,
- dodatki rodzinne, pielęgnacyjne, porodowe, dla sierot zupełnych,
- zasiłki dla opiekunów,
- świadczenia z pomocy społecznej,
- świadczenia integracyjne,
- świadczenie wychowawcze.

Zajęciu nie podlega zatem na przykład świadczenie wypłacane w ramach programu 500+. Niekiedy jednak dochodzi do sytuacji kiedy bank takiego potrącenia dokona – należy wówczas jak najszybciej skontaktować się z komornikiem sądowym i przedstawić dokumenty potwierdzające ten fakt (np. wyciąg z rachunku bankowego), co umożliwi zwrot nienależnie przekazanych przez bank środków pieniężnych. Należy pamiętać, iż komornik sądowy nie ma wiedzy z jakiego tytułu wpływają środki na rachunek bankowy dłużnika, dlatego też zajęcie obejmuje wszystkie kwoty wpływające na rachunek bankowy po jego dokonaniu.

W przypadku gdy komornik sądowy nie przestrzega powyższych ograniczeń w toku prowadzonego postępowania egzekucyjnego to dłużnikowi przysługuje prawo złożenia wniosku o umorzenie postępowania - w stosunku do przedmiotów wolnych od zajęcia, zgodnie z art. 824 § 1 pkt. 2 kodeksu postępowania cywilnego. Jeśli komornik sądowy nie umorzy postępowania egzekucyjnego we wnioskowanym zakresie to dłużnikowi przysługiwać będzie prawo do złożenia skargi na czynność komornika (warunki proceduralne skargi - jak i terminy jej wnoszenia określa art. 767 i nast. kodeksu postępowania cywilnego).

Autor: Anna Rentflejsz – Radca Prawny