Stowarzyszenie Wsparcia Obywatelskiego

BIULETYN INFORMACYJNY STOWARZYSZENIA WSPARCIA OBYWATELSKIEGO NR 7/2019 LIPIEC 2019

Spis treści:

1. PRZEDAWNIENIE DŁUGU 2
2. PROCEDURA REJESTRACJI ZNAKÓW TOWAROWYCH 4
3. ROSZCZENIA PRACOWNIKA W PRZYPADKU NIEZGODNEGO Z PRAWEM ROZWIĄZANIA UMOWY O PRACĘ BEZ WYPOWIEDZENIA 6
4. PRZYCZYNY ROZWIĄZANIA UMOWY O PRACĘ BEZ WYPOWIEDZENIA Z WINY PRACOWNIKA 9
5. Wydziedziczenie i uznanie za niegodnego w prawie spadkowym 11
6. Składki ZUS odprowadzane przez wspólników spółki jawnej 13

Stowarzyszenie Wsparcia Obywatelskiego

1. PRZEDAWNIENIE DŁUGU

PRZEDAWNIENIE DŁUGU NA CZYM POLEGA?

Przedawnienie długu, a posługując się pojęciami prawnymi przedawnienie roszczeń, jest to instytucja prawa cywilnego, która pozwala dłużnikowi uchylić się od obowiązku spłaty dług, po upływie określonego terminu. Jej zaistnienie nie oznacza, że dług wygasł. Zwalnia ona dłużnika jedynie z obowiązku jego spłaty. Zgodnie z przepisami Kodeksu Cywilnego oprócz pewnych wyjątków, każde roszczenie majątkowe ulega przedawnieniu. Po upływie terminu przedawnienia ten, przeciwko komu przysługuje roszczenie, może uchylić się od jego zaspokojenia, powołując się na upływ określonego czasu. Oznacza to, że jeżeli minię określony w przepisach okres, dłużnik bez żadnych konsekwencji może odmówić zapłaty długu. Oczywiście jest to dobrowolne i jeżeli z innych względów chce zapłacić dług, może to w dalszym ciągu zrobić. Wierzycie zaś w tym zakresie, nie ma możliwości sądowego przymuszenia go do zapłaty. Co ważne dotychczas (do 2018 roku) przedawnienie nie było brane pod uwagę z urzędu. Do skutecznego uchylenia się od zapłaty długo było konieczne podniesienie zarzutu przedawnienie przez zainteresowanego. Dopiero po wniosku dłużnika sąd zbadał, czy dług faktycznie uległ przedawnieniu. 9 lipca 2018 roku weszły w życie zmiany w kodeksie cywilnym, zgodnie z którymi sąd z urzędu musi zbadać, czy dług nie uległ przedawnieniu. Jeżeli miało to miejsce oddali powództwo. To rozwiązanie zakończyło proceder niektórych firm windykacyjnych, czy wierzycieli, którzy domagali się spłaty, licząc na niewiedzę dłużnika.

TERMIN PRZEDAWNIENIA – KIEDY DŁUG BĘDZIE PRZEDAWNIONY?

Kodeks cywilny wyróżnia dwa podstawowe terminy przedawnienia: sześć lat – dla roszczeń majątkowych lub roszczeń stwierdzonych prawomocnym wyrokiem sądu oraz trzy lata – dla roszczeń o świadczenia okresowe oraz roszczeń związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej. Powyższe terminy są najbardziej ogólnymi. Trzeba pamiętać, że szczegółowe terminy przedawnień znajdują się w przepisach szczególnych. Stąd też trzeba do nich podchodzić z dużą dozą ostrożności i zawsze sprawdzać konkretną sytuację. Termin przedawnienia różni się w zależności od rodzaju zobowiązania.



Najszybciej – bo już po roku, przedawniają się zobowiązania z tytułu umowy przewozu (np. mandat za jazdę bez biletu) oraz przedwstępnej umowy sprzedaży. Dwa lata potrzeba na przedawnienie roszczenia przedsiębiorcy z tytułu nieopłaconej przez klienta faktury, np. za telefon, roszczenia z tytułu umowy sprzedaży, roszczenia dostawcy z tytułu dokonanej dostawy, roszczenia z tytułu umowy o dzieło oraz z tytułu umowy zlecenia w zakresie niewypłaconego wynagrodzenia, roszczenia wynikającego z umowy rachunku bankowego – debetu na koncie. Trzy lata poczekamy, jeżeli chcemy, żeby przedawnił się dług z tytułu: umowy kredytu lub pożyczki, umowy najmu, umowy ubezpieczeniowej (składki na ubezpieczenie OC, AC, NNW, itd), umowy o pracę (roszczenia ze stosunku pracy, niewypłacone wynagrodzenie), roszczenia alimentacyjne, zadłużenie z tytułu czynszu, zadłużenie na karcie kredytowej, należności z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej, należności z tytułu kary umownej przewidzianej w umowie między kontrahentami oraz nieopłacony podatek od nieruchomości. Po pięciu latach przedawniają się nieopłacony podatek dochodowy, podatek VAT i składki ZUS (które powstały po 2012 roku). Sześć lat trzeba czekać na przedawnienie długów spadkowych. Najdłużej, bo aż dziesięć lat przedawniają się należność wobec ZUS z tytułu składek, powstałe przed 2012r. Każdy z tych terminów zgodnie z nowym brzmieniem przepisów upływa z ostatnim dniem roku kalendarzowego. Oznacza to, że w praktyce powyższe terminy zostają wydłużone o kilka miesięcy, czyli o czas do końca roku kalendarzowego.

JAK OBLICZYĆ PRZEDAWNIENIE DŁUGU?

Bieg terminu przedawnienia rozpoczyna się w momencie, kiedy roszczenie stanie się wymagalne. Najprościej rzecz ujmując, jest to moment, kiedy wierzyciel może skutecznie domagać się swojego roszczenia, np. przed sądem. Takim momentem będzie najczęściej następny dzień po dniu oznaczonym jako dzień zapłaty. Przykładowo rachunek miał być zapłacony 25 października, następnego dnia, czyli 26 października roszczenie stanie się wymagalne, a tym samym rozpocznie

się bieg przedawnienia. W innym przypadku momentem wymagalności roszczenia będzie dzień po dniu rozwiązania stosunku pracy.

Są roszczenia, co do których bieg terminu nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu. Należą do nich roszczenia, które przysługują: dzieciom przeciwko rodzicom – przez czas trwania władzy rodzicielskiej; osobom niemającym pełnej zdolności do czynności prawnych przeciwko osobom sprawującym opiekę lub kuratelę – przez czas sprawowania przez te osoby opieki lub kurateli; jednemu z małżonków przeciwko drugiemu – przez czas trwania małżeństwa uprawnionemu, który z powodu siły wyższej nie może ich dochodzić przed sądem lub innym organem powołanym do rozpoznawania spraw danego rodzaju – przez czas trwania przeszkody.

Przedawnieniu nie może ulec również dług względem osoby, która nie ma pełnej zdolności do czynności prawnych. Termin ten nie może skończyć się wcześniej niż z upływem lat dwóch od ustanowienia dla niej przedstawiciela ustawowego albo od ustania przyczyny jego ustanowienia. Ta sama zasada dotyczy osoby ubezwłasnowolnionej całkowicie.

Samo rozpoczęcie biegu terminu przedawnienia nie oznacza, że roszczenie faktycznie mu ulegnie. Przepisy wymieniają sytuację, które przerywają bieg terminu i powodują, że termin ten ulegnie zmianie, wydłużeniu, bądź będzie musiał być liczony od nowa. Jest to możliwe w trzech przypadkach. Gdy wierzyciel wniesie sprawę do sądu lub zwróci się do komornika, poprzez wszczęcie mediacji z dłużnikiem, lub jeżeli dłużnik bezpośrednio, lub pośrednio uzna swoje zobowiązania finansowe wobec wierzyciela (odpowie na wezwanie, podpisze uznanie długu lub zwróci się z prośbą o rozłożenie długu na raty).

2. PROCEDURA REJESTRACJI ZNAKÓW TOWAROWYCH

15 kwietnia 2016 r. weszła w życie rewolucyjna zmiana ustawy Prawo własności przemysłowej. Nowelizacja ta zupełnie zmienia system rejestracji znaków towarowych w Urzędzie Patentowym RP.

MODEL BADAWCZY

Przypomnijmy, że dotychczas w Polsce obowiązywał tzw. „model badawczy" rejestracji znaków towarowych. Był on korzystny dla właścicieli uprzednio zarejestrowanych znaków, bowiem Urząd Patentowy między innymi badał zgłoszone oznaczenie w kontekście jego identyczności lub podobieństwa do innych znaków, których ochrona rozciąga się na obszar Polski (krajowe znaki towarowe, Wspólnotowe Znaki Towarowe, międzynarodowe rejestracje). Efektem takiej weryfikacji

mogło być oddalenie wniosku o rejestrację, co nie wymagało jakiejkolwiek aktywności ze strony podmiotów uprawnionych do wcześniej zarejestrowanych znaków.
Głównym mankamentem poprzedniego systemu był czas postępowania, niejednokrotnie na decyzję urzędu czekało się ponad 12 miesięcy, co było jedną z przyczyn wprowadzenia zmian w stosowanej procedurze.

MODEL SPRZECIWOWY

W wyniku zmiany ustawy wprowadzony został tzw. „model sprzeciwowy", funkcjonujący już w różnych odmianach w większości państw europejskich. Od 15 kwietnia urząd zaprzestaje samodzielnego badania czy zgłoszenie nowego znaku nie narusza praw podmiotów, które zarejestrowały znaki wcześniej, co oznacza potencjalne ryzyko zarejestrowania przez konkurencję znaku podobnego do już istniejącego. Ograniczenie roli Urzędu Patentowego RP wymusza na przedsiębiorcach samodzielne monitorowanie nowych zgłoszeń i wnoszenie sprzeciwów wobec próby rejestracji przez inne podmioty podobnych znaków.
Obecnie, po zgłoszeniu znaku towarowego Urząd Patentowy bada warunki wymagane do uzyskania prawa ochronnego na znak towarowy zgodnie z art. 1291 Prawa własności przemysłowej (przykładowo, urząd nie udziela prawa ochronnego na oznaczenie, które zawiera w sobie symbol Rzeczypospolitej Polskiej bądź jest sprzeczne z porządkiem publicznym lub dobrymi obyczajami). Następnie Urząd Patentowy niezwłocznie dokonuje ogłoszenia w "Biuletynie Urzędu Patentowego" o zgłoszeniu znaku towarowego, co do którego nie stwierdzono braku warunków wymaganych do uzyskania prawa ochronnego na znak towarowy z przyczyn, o których mowa w art. 1291. Równolegle, Urząd Patentowy sporządza niewiążące zawiadomienie o potencjalnie kolizyjnych znakach towarowych i przekazuje je zgłaszającemu. Zawiadomienie to ma charakter wyłącznie informacyjny. Co istotne, w terminie 3 miesięcy od daty ogłoszenia o zgłoszeniu znaku towarowego, uprawniony do wcześniejszego znaku towarowego lub uprawniony z wcześniejszego prawa osobistego lub majątkowego może wnieść sprzeciw wobec zgłoszenia znaku towarowego. Należy podkreślić, że termin ten nie podlega przywróceniu. Sprzeciw powinien zostać należycie opłacony i zawierać oznaczenie stron, wskazanie podstawy faktycznej i prawnej wraz z uzasadnieniem i zakresem sprzeciwu oraz podpis wnoszącego. Dopiero skuteczne wniesienie sprzeciwu inicjuje kolejną fazę postępowania, w której stronami są zgłaszający i wnoszący sprzeciw. Warto podkreślić, iż Urząd Patentowy rozpatruje sprzeciw tylko w jego granicach i jest związany podstawą prawną wskazaną przez wnoszącego.

SKUTKI ZMIAN

Uproszczenie procedur dokonywania rejestracji i ograniczenie obowiązków Urzędu Patentowego ma wpłynąć korzystnie na czas rozpatrywania zgłoszeń, co niewątpliwie będzie pozytywną zmianą. Jednakże dla uprawnionych do wcześniejszych znaków towarowych, przesunięcie sprzeciwu do postępowania zgłoszeniowego, bez jednoczesnego przekazywania przez Urząd Patentowy informacji o zgłoszeniu identycznych lub podobnych znaków towarowych, oznacza konieczność samodzielnego monitorowania nowych zgłoszeń. Model sprzeciwowy wymaga większej czujności i

dbałości o własne znaki towarowe. Biorąc pod uwagę comiesięczną ilość zgłaszanych wniosków może to stanowić ogromne wyzwanie dla przedsiębiorców i generować dodatkowe koszty.

3. ROSZCZENIA PRACOWNIKA W PRZYPADKU NIEZGODNEGO Z PRAWEM ROZWIĄZANIA UMOWY O PRACĘ BEZ WYPOWIEDZENIA

Kodeks pracy w art. 56- 61 wskazuje roszczenia, jakie przysługują pracownikowi w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, przez pracodawcę, bez wypowiedzenia. Naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w rozumieniu może polegać w szczególności na: braku przyczyny rozwiązania, niezachowaniu trybu współdziałania z zakładową organizacją związkową, rozwiązaniu umowy po terminie, niezachowaniu formy pisemnej, niepodaniu pracownikowi przyczyny rozwiązania umowy oraz naruszeniu zakazu rozwiązywania umowy.

Wybór między roszczeniem o przywrócenie do pracy i wynagrodzeniem za czas pozostawania bez pracy a odszkodowaniem należy do pracownika. Jednakże od tej reguły istnieją dwa wyjątki przewidziane w art. 59 (wyłącznie odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy) i 60 k.p. (rozwiązanie umowy o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie).

O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Należy podkreślić jednak, iż sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe. W przypadku takim sąd pracy orzeka o odszkodowaniu (art. 45 § 2 k.p.). Przepisu tego nie stosuje się do pracowników objętych ochroną przedemerytalną, a także do pracownic w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe. Wówczas sąd pracy



orzeka o odszkodowaniu. Wina pracodawcy nie jest przesłanką powstania roszczeń z art. 56 k.p.Na podstawie wskazanych przepisów można wyróżnić następujące roszczenia:

ROSZCZENIE O PRZYWRÓCENIE DO PRACY

Istotą roszczenia restytucyjnego z art. 56 k.p. jest przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach. Ma ono zapewniać pracownikowi wykonywanie tej samej pracy, a nie tylko takiej samej pracy jak przed rozwiązaniem umowy. W praktyce ma ono polegać na dopuszczeniu pracownika do wykonywania czynności należących do jego zakresu obowiązków sprzed rozwiązania umowy o pracę. Zgodnie z judykaturą Sądu Najwyższego pracownik ma prawo domagać się zatrudnienia na tym samym stanowisku pracy, jakie zajmował uprzednio. Nie wystarcza zapewnienie mu pracy na stanowisku równorzędnym. Zatem sprzeczne z art. 56 § 1 k.p. jest przywrócenie do pracy na stanowisko, którego nigdy nie zajmował.

Niecelowość lub niemożliwość przywrócenia do pracy musi mieć charakter zobiektywizowany, to znaczy niezależny od subiektywnego przekonania strony lub swobodnego uznania sądu. Zgodnie z orzecznictwem, Sądu Najwyższego niecelowe jest przywrócenie pracownika pozostającego w długotrwałym i głębokim konflikcie z pracodawcą lub osobą zarządzającą zakładem w imieniu pracodawcy (I PKN 374/97), a także, gdy konflikt jest przede wszystkim zawiniony przez pracownika lub powstały na tle dotyczących go okoliczności (I PKN 110/99). Należy jednak podkreślić, iż kryteria te nie mają jednak wpływu na sytuację pracownika, któremu pozostało nie więcej niż 4 lata do przejścia na emeryturę oraz kobiety w ciąży lub będącej na urlopie macierzyńskim, którzy mimo wszystko mogą domagać się powrotu do pracy. Jedynym wyjątkiem w tej sytuacji jest ogłoszenie przez pracodawcę upadłości lub likwidacji. Ponadto w razie wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę, prymat ma roszczenie o przywrócenie do pracy, jeżeli takie roszczenie pracownik zgłosił.

W wyniku podjęcia przez pracownika pracy, na skutek przywrócenia, przysługuje mu roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Jednakże okres za który może być przyznane te wynagrodzenie zgodnie z treścią art. 57 k.p. nie może być krótszy niż miesiąc i dłuższy niż 3 miesiące. Wyjątkiem jest pracownik, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, pracownica w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego oraz pracownik ojciec wychowujący dziecko.

Uprawnienie wynikające z art. 57 k.p. jest skorelowane z roszczeniem o przywrócenie do pracy. Nie posiada cechy ekwiwalentności. Jeżeli pracownik przed przywróceniem do pracy podjął zatrudnienie u innego pracodawcy, może bez wypowiedzenia, za trzydniowym uprzedzeniem, rozwiązać umowę o pracę z tym pracodawcą w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy. Rozwiązanie umowy w tym trybie pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

Jeżeli pracownik podejmie pracę w wyniku przywrócenia do niej, wlicza się do okresu zatrudnienia okres pozostawania bez pracy, za który przyznano wynagrodzenie. Okresu pozostawania bez pracy, za który nie przyznano wynagrodzenia, nie uważa się natomiast za przerwę w zatrudnieniu, pociągającą za sobą utratę uprawnień uzależnionych od nieprzerwanego zatrudnienia (art. 51 § 1 k.p.).

ODSZKODOWANIE

Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli rozwiązano umowę o pracę zawartą na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za trzy miesiące. Odszkodowanie przewidziane w art. 58 k.p. nie zależy od wysokości szkody poniesionej przez pracownika, co sprawia, że w istocie ma charakter ryczałtowy. Obok naturalnej funkcji kompensacyjnej spełnia, więc także rolę swoistego zadośćuczynienia za wyrządzoną pracownikowi krzywdę, jaką zazwyczaj pociąga za sobą nielegalne rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jeżeli pracownikowi przyznano odszkodowanie, wlicza się do okresu zatrudnienia okres pozostawania bez pracy, odpowiadający okresowi, za który przyznano odszkodowanie.

Podsumowując, należy wskazać, że w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługują roszczenia o: przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach lub odszkodowanie. W pierwszym przypadku żądanie pracownika o przywrócenie do pracy nie zostanie uwzględnione, gdy będzie ono niemożliwe lub niecelowe. W takiej sytuacji sąd orzeknie o odszkodowaniu. Zgodnie z art. 45 §3 k.p. sąd będzie orzekał o odszkodowaniu również w stosunku do pracowników podlegających szczególnej ochronie, gdy przywrócenie do pracy okaże się niemożliwe. Roszczenie odszkodowawcze przysługuje pracownikowi w sytuacji, kiedy nie chce on odzyskać bezprawnie utraconego stanowiska (jest to roszczenie alternatywne) lub jako roszczenie wyłączne na podstawie art. 59-60 k.p.

4. PRZYCZYNY ROZWIĄZANIA UMOWY O PRACĘ BEZ WYPOWIEDZENIA Z WINY PRACOWNIKA

Zgodnie z treścią art. 52 § 1 k.p pracodawca może rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia z winy pracownika w przypadku: 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych 2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem 3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

W wymiarze przedmiotowym art. 52 k.p. ma zastosowanie do wszelkich rodzajów umów o pracę - także terminowych. W płaszczyźnie podmiotowej odnosi się on natomiast do wszystkich kategorii pracowników kontraktowych, w tym również tymczasowych i telepracowników. Jego postanowienia nie mają natomiast zastosowania do innych aktów kreujących stosunek pracy, chyba, że przepisy pragmatyk zawodowych bezpośrednio bądź pośrednio do niego odsyłają.

Artykuł 52 § 1 k.p. stanowi enumeratywny katalog przyczyn uprawniających pracodawcę do rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy. Są one względem siebie autonomiczne. Uniwersalną przesłanką obowiązującą we wszystkich trzech przypadkach, nie tylko ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków, jest wina pracownika . Oznacza to, że niedopuszczalne jest zastosowanie tego przepisu, jeżeli działanie bądź zaniechanie pracownika nie będzie zawinione.

CIĘŻKIE NARUSZENIE OBOWIĄZKÓW PRACOWNICZYCH

Naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych może mieć zarówno charakter jednorazowy, sporadyczny, jak i ciągły, a w przypadku zaniechań także trwały. Każdorazowo w swych następstwach powinno skutkować, co najmniej poważnym zagrożeniem interesów - zarówno majątkowych, jak i niemajątkowych - pracodawcy. Konsekwencją bezprawnego i zawinionego zachowania pracownika nie musi być rzeczywista szkoda albo utrata spodziewanych korzyści. Wystarczy, że na tle obiektywnie istniejących okoliczności zaistniało potencjalne, choć

skonkretyzowane zagrożenie dla niezakłóconego funkcjonowania pracodawcy.

W uzasadnieniu do wyroku SN z dnia z dnia 12 czerwca 1997 r. (I PKN 210/97), podkreślono, że nie każde naruszenie obowiązków pracowniczych może stanowić podstawę do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia, lecz tylko szczególnego rodzaju zawinione uchybienia, które spowodowały zagrożenie interesu pracodawcy, choćby poprzez zaistnienie niebezpieczeństwa istotnej szkody w mieniu. Jednak to nie wysokość szkody przesądza w konkretnym przypadku o zasadności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Typowymi przyczynami z art. 52§ 1 pkt 1 są więc: nietrzeźwość pracownika, niewykonanie polecenia, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia oraz zakłócenie porządku w miejscu pracy. Na przykład bezzasadna odmowa podjęcia przez pracownika pracy w nowym miejscu, ustalonym zgodnie z prawem, uzasadnia rozwiązanie umowy z jego winy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 (wyrok SN z dnia 14 lipca 1999 r., I PKN 149/99).

POPEŁNIENIE PRZESTĘPSTWA

Podstawową przesłanką zastosowania pkt 2 § 1 art. 52 k.p. jest popełnienie przestępstwa, a więc czynu zabronionego pod groźbą kary przez ustawę obowiązującą w czasie jego popełnienia. Ponadto uprawnienie do zastosowania art. 52 § 1 pkt 2 k.p. powstaje, jeżeli przestępstwo jest oczywiste, tzn. na podstawie dostępnych pracodawcy informacji nie ma żadnych uzasadnionych wątpliwości, że to pracownik jest sprawcą. Informacje te zawsze muszą posiadać obiektywną siłę dowodową, żeby każdy racjonalnie oceniający człowiek mógł nabrać wewnętrznego przekonania, iż to właśnie konkretna osoba dokonała przestępstwa. W praktyce ma to miejsce zazwyczaj wtedy, gdy zostaje ona ujęta na gorącym uczynku, a także, jeżeli przestępstwo zostało już dokonane, ale sprawca pozostaje jeszcze na miejscu jego popełnienia. Alternatywną przesłanką uprawniającą na gruncie art. 52 § 1 pkt 2 k.p. pracodawcę do rozwiązania stosunku pracy jest stwierdzenie przestępstwa prawomocnym wyrokiem skazującym.

Zwolnienie pracownika bez wypowiedzenia umowy o pracę z jego winy na podstawie § 1 pkt 2 możliwe jest tylko w razie łącznego zajścia następujących okoliczności: 1) popełnienie przez pracownika przestępstwa, tj. zbrodni lub występku (art. 7 § 1 k.k.) . Popełnienie tylko

wykroczenia nie stanowi podstawy do zwolnienia pracownika w tym trybie; 2) pod uwagę można brać tylko przestępstwo popełnione w czasie trwania umowy o pracę. Jeżeli strony w umowie o pracę określiły późniejszy termin powstania stosunku pracy niż dzień zawarcia tej umowy (art. 26 k.p.), to przestępstwo popełnione w okresie między zawarciem umowy a powstaniem stosunku pracy spełnia wymagania § 1 pkt *2*.

Chodzi tu bowiem o przestępstwo w czasie trwania umowy o pracę, która powstaje w dniu jej zawarcia, a niekoniecznie w czasie trwania stosunku pracy. Jeżeli natomiast pracownik popełnił przestępstwo uniemożliwiające zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku przed zawarciem umowy o pracę i fakt ten zataił przed pracodawcą, to może być to podstawą do uchylenia się przez pracodawcę od skutków oświadczenia woli w przedmiocie zawarcia umowy, gdyż został on wprowadzony w błąd (art. 84 i 86 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). 3) przestępstwo musi uniemożliwiać dalsze zatrudnianie pracownika na zajmowanym stanowisku. 4) przestępstwo musi być oczywiste lub stwierdzone prawomocnym wyrokiem. Przyczyną rozwiązania jest jedno zdarzenie - popełnienie przestępstwa - które może być dwojako stwierdzone. Rozwiązując umowę na podstawie "oczywistego przestępstwa", pracodawca ryzykuje, że gdy pracownik zostanie uniewinniony, zostanie on przywrócony do pracy.

5. WYDZIEDZICZENIE I UZNANIE ZA NIEGODNEGO W PRAWIE SPADKOWYM

Przepisy Kodeksu cywilnego definiują w art. 991 instytucję zachowku w przypadku dziedziczenia testamentowego. Zachowek oznacza zatem, iż 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 przypadał przy dziedziczeniu ustawowym, w innych zaś wypadkach - połowa wartości tego udziału.

Celem instytucji zachowku jest ochrona interesów majątkowych wymienionych w art. 991 § 1 KC najbliższych członków rodziny przez zapewnienie im, niezależnie od woli spadkodawcy, a nawet wbrew jego woli, roszczenia pieniężnego odpowiadającemu ułamkowi wartości udziału w spadku, który by im przypadał przy dziedziczeniu ustawowym (teza

wyroku Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 31 stycznia 2012 r., sygn. akt I ACa 1349/11).

Zgodnie z art. 1008 Kodeksu cywilnego, spadkodawca może w testamencie pozbawić zstępnych, małżonka i rodziców zachowku, jeżeli uprawniony do zachowku wbrew woli spadkodawcy postępuje uporczywie w sposób sprzeczny z zasadami współżycia społecznego, dopuścił się względem spadkodawcy albo jednej z najbliższych mu osób umyślnego przestępstwa przeciwko życiu, zdrowiu lub wolności albo rażącej obrazy czci lub uporczywie nie dopełnia względem spadkodawcy obowiązków rodzinnych. Opisaną sytuację określa się mianem wydziedziczenia. Jego przyczyna musi powinna w sposób wyraźny z treści sporządzonego testamentu. Odnosząc się do



przesłanek wydziedziczenia, przykładowo można wskazać na Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 16 listopada 2007 r. sygn. akt VI ACa 768/07, w którym stwierdzono, iż długotrwałe niedopełnienie względem spadkodawcy obowiązków rodzinnych musi być spowodowane okolicznościami, które leżą po stronie spadkobiercy. Wydziedziczenie nie jest jednak instytucją określoną w sposób sztywny. Jak wynika bowiem z art. 1010 KC, spadkodawca nie może wydziedziczyć uprawnionego do zachowku, jeżeli mu przebaczył. Jeżeli w chwili przebaczenia spadkodawca nie miał zdolności do czynności prawnych, przebaczenie jest skuteczne, gdy nastąpiło z dostatecznym rozeznaniem. Jak stanowi teza wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 1971 r., sygn. akt III CZP 24/71, gdy spadkodawca przebaczył spadkobiercy po wydziedziczeniu go w testamencie, wydziedziczenie to jest bezskuteczne bez względu na formę, w jakiej przebaczenie nastąpiło. Wydziedziczenie dotyczy konkretnych osób, wobec których stosuje się tę instytucję. Oznacza to, iż mimo wydziedziczenia danej osoby, zstępni wydziedziczonego zstępnego są uprawnieni do zachowku, chociażby przeżył on spadkodawcę. Podobną, lecz nie tożsamą instytucją prawa spadkowego jest uznanie spadkobiercy za niegodnego. Jak wynika z art. 928 KC,

spadkobierca może być uznany przez sąd za niegodnego, jeżeli dopuścił się on umyślnie ciężkiego przestępstwa przeciwko spadkodawcy, podstępem lub groźbą nakłonił spadkodawcę do sporządzenia lub odwołania testamentu albo w taki sam sposób przeszkodził mu w dokonaniu jednej z tych czynności lub też umyślnie ukrył lub zniszczył testament spadkodawcy, podrobił lub przerobił jego testament albo świadomie skorzystał z testamentu przez inną osobę podrobionego lub przerobionego.

Co istotne, w przypadku zastosowania instytucji uznania spadkobiercy za niegodnego dziedziczenia, jego sytuację prawną określa się tak, jakby nie dożył chwili otwarcia spadku po spadkodawcy. Ustawodawca bardzo szeroko określił krąg podmiotów uprawnionych do żądania uznania za niegodnego. Uznania spadkobiercy za niegodnego może żądać bowiem każdy, kto ma w tym interes. Z żądaniem takim może wystąpić w ciągu roku od dnia, w którym dowiedział się o przyczynie niegodności, nie później jednak niż przed upływem lat trzech od otwarcia spadku. Przykładowo za osobę, która posiada interes prawny w uznaniu spadkobiercy za niegodnego uznać można osobę należącą do kręgu spadkobierców ustawowych, nawet jeżeli nie dziedziczyłaby (Wyrok SN z dnia 11 marca 2003 r., sygn. akt: V CKN 1871/00). Podobnie jak w przypadku wydziedziczenia, spadkodawca może danemu spadkobiercy przebaczyć. Spadkobierca zatem nie może być uznany za niegodnego, jeżeli spadkodawca mu przebaczył. Jeżeli w chwili przebaczenia spadkodawca nie miał zdolności do czynności prawnych, przebaczenie jest skuteczne, gdy nastąpiło z dostatecznym rozeznaniem.

6. SKŁADKI ZUS ODPROWADZANE PRZEZ WSPÓLNIKÓW SPÓŁKI JAWNEJ

Wspólnik spółki jawnej jest traktowany przez ZUS jak przedsiębiorca. Wspólnik spółki jawnej, bowiem zgodnie z treścią art. 8 ust. 6 pkt. 4 ustawy z dnia 13 października 1988 r. o systemie ubezpieczeń społecznych jest traktowany jak osoba prowadząca pozarolniczą działalność. Osoba prowadząca pozarolniczą działalność zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 5, art. 11 ust. 2 i art. 12 ust. 1 ustawy systemowej podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i zdrowotnemu, a dobrowolnie ubezpieczeniu chorobowemu. Płatnikiem składek na wyżej wskazane ubezpieczenia jest sam wspólnik spółki jawnej. Oznacza to, że spółka jawna nie pełni obowiązków płatnika składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne wspólnika spółki jawnej. Z powyższego jednoznacznie wynika, więc, że wspólnik spółki jawnej zobowiązany jest, co miesiąc odprowadzać składki na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne od podstawy wymiaru podawanej,

co roku przez ZUS. Co ważne- dobrowolne jest natomiast opłacanie przez wspólnika spółki jawnej składek na ubezpieczenie chorobowe.

Jeżeli natomiast poza prowadzeniem spółki jawnej wspólnik spółki jawnej zatrudniony jest na umowę o pracę lub na podstawie umowy zlecenia, wówczas nie ma obowiązku odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne i zobowiązany jest tylko do opłacania składki na ubezpieczenie zdrowotne. Podobna sytuacja wystąpi, gdy wspólnik prowadzi już inną działalność gospodarczą lub uczestniczy w innej spółce osobowej. Składki na ubezpieczenie społeczne powinny być wtedy odprowadzane tylko jednokrotnie. W przypadku składek na ubezpieczenie zdrowotne występuje kumulacja, która oznacza, iż składki takie należy odprowadzać od każdego rodzaju działalności gospodarczej. Na podkreślenie zasługuje fakt, iż wspólnik w spółce jawnej, w przeciwieństwie do wspólnika spółki cywilnej nie będzie mógł skorzystać z tzw. „małego ZUS". Nie będzie, więc mógł płacić obniżonych składek na ubezpieczenie społeczne za pierwsze dwa lata działalności.

Z uwagi na fakt, iż wspólnik spółki jawnej, jako osoba prowadząca pozarolniczą działalność zobowiązany jest samodzielne odprowadzać składki na ubezpieczenia społeczne powinien on zgłosić się do ZUS, jako płatnik składek i jako ubezpieczony. Jeżeli wspólnik spółki jawnej rozlicza składki wyłącznie za siebie, składa w ZUS tylko deklarację rozliczeniową ZUS DRA.

Wspólnik spółki jawnej, zatem ma obowiązek zgłosić się do ZUS zarówno, jako płatnik składek (formularz ZUS ZFA), jak i jako ubezpieczonych (formularz ZUS ZUA, a jeżeli wspólnik spółki jawnej podlega tylko ubezpieczeniu zdrowotnemu – formularz ZUS ZZA). Jeżeli chodzi o zgłoszenie płatnika składek to wspólnik spółki jawnej odpowiednio wypełniony formularz ZUS ZFA może złożyć bezpośrednio w ZUS lub za pośrednictwem sądu rejestrowego. Zgłoszenie do właściwych ubezpieczeń musi być natomiast złożone bezpośrednio w ZUS.

Wspólnik spółki jawnej, który rozlicza składki tylko i wyłącznie na własne ubezpieczenia dokonuje tego w deklaracji rozliczeniowej ZUS DRA. Takiej deklaracji rozliczeniowej wspólnik spółki jawnej nie musi jednak składać w ZUS, co miesiąc. Z art. 47 ust. 2a ustawy systemowej wynika, bowiem, że osoby prowadzące pozarolniczą działalność, opłacające składki wyłącznie za siebie lub osoby z nimi współpracujące, są zwolnione z obowiązku składania deklaracji rozliczeniowej lub imiennych

raportów miesięcznych za kolejny miesiąc, jeżeli w ostatnio złożonej deklaracji rozliczeniowej lub imiennym raporcie miesięcznym zadeklarowały do podstawy wymiaru składek:

1. na ubezpieczenia społeczne - kwotę w wysokości najniższej podstawy wymiaru składek dla osób prowadzących pozarolniczą działalność, obowiązującej je i osoby z nimi współpracujące (tj. 60% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego albo 30% minimalnego wynagrodzenia),

2. na ubezpieczenie zdrowotne - kwotę w wysokości najniższej podstawy wymiaru obowiązującej je i osoby z nimi współpracujące (tj. 75% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego), i nie nastąpiła żadna zmiana w stosunku do miesiąca poprzedniego.

Powyższe zwolnienie z obowiązku składania dokumentów rozliczeniowych jest również aktualne w przypadku, gdy zmiana w stosunku do miesiąca poprzedniego jest spowodowana wyłącznie zmianą minimalnego wynagrodzenia lub przeciętnego wynagrodzenia.

Natomiast spółka jawna pełni funkcję płatnika składek jedynie za osoby świadczące w niej pracę na podstawie umowy o pracę bądź zlecenia.W przypadku, gdy w spółce nie są zatrudnieni pracownicy, spółka nie musi, więc zgłaszać i rozliczać wspólników, dlatego że każdy z nich sam sporządza i przekazuje dokumenty ubezpieczeniowe, opłacając przy tym składki na własne ubezpieczenia. Przy rozliczeniu składek za inne osoby, spółka jawna rozlicza składki ZUS na osobnym komplecie rozliczeniowym ZUS za wspólników i inne osoby ubezpieczone. W sytuacji gdy spółka jawna odgrywa rolę płatnika składek zarówno za pracowników, jak i inne zatrudnione osoby podlegające ubezpieczeniom, ciąży na niej obowiązek zgłoszenia w ZUS płatnika składek. Spółka dokonuje zgłoszenia do ZUS spółki, jako płatnika składek na formularzu ZUS ZPA w terminie 7 dni od daty zatrudnienia pierwszego pracownika lub powstania stosunku prawnego uzasadniającego objęcie ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi pierwszej osoby. Deklarację zgłoszeniową ZPA należy przekazać do ZUS w formie papierowej. W przypadku, gdy w spółce pracują wyłącznie jej wspólnicy, wówczas nie składa się deklaracji ZUS ZPA. Jeżeli spółka jest płatnikiem składek za inne osoby, wspólnicy we własnej deklaracji rozliczeniowej podają kod terminu przesyłania deklaracji i raportów, cyfrę "4". Jest ona właściwa dla dokumentów składanych przez wspólników do 15. dnia następnego miesiąca za miesiąc poprzedni, którzy opłacają składki ubezpieczeniowe (społeczne i zdrowotną lub ewentualnie tylko zdrowotną) wyłącznie za siebie, a spółka zatrudnia pracowników lub inne osoby objęte obowiązkiem ubezpieczeń w ZUS. W deklaracji spółki, w której są wykazane składki za inne

osoby ubezpieczone, powinna być podana cyfra "3", która oznacza, że deklaracja składana jest do 15. dnia następnego miesiąca za miesiąc poprzedni. Natomiast w sytuacji, gdy spółka nie zatrudnia żadnych osób, za które zobowiązana jest rozliczać składki ubezpieczeniowe do ZUS, jej wspólnicy powinni przekazywać za siebie oddzielnie deklaracje rozliczeniowe ZUS DRA, w bloku I. w polu 01. wpisując cyfrę "2". Informuje ona, że osoby te rozliczają się z ZUS-em w terminie do 10. dnia następnego miesiąca za miesiąc poprzedni.

Każdy ze wspólników jest samodzielnym płatnikiem składek, natomiast jest również uprawniony do zgłoszenia osoby współpracującej do ZUS. Zgodnie z art. 8 ust. 11 systemu ubezpieczeń społecznych za osobę współpracującą uważa się małżonka, dzieci własne, dzieci drugiego małżonka i dzieci przysposobione, rodziców, macochę i ojczyma oraz osoby przysposabiające, jeżeli pozostają z nimi we wspólnym gospodarstwie domowym i współpracują przy prowadzeniu tej działalności lub wykonywaniu umowy agencyjnej lub umowy zlecenia. Wówczas osoby takie nie będą traktowane, jako pracownicy. Wspólnik spółki powinien złożyć do ZUS formularz ZUS/ZUA od dnia rozpoczęcia działalności, aby zgłosić do ubezpieczenia osobę współpracującą.

Należy pamiętać, iż za współpracę przy prowadzeniu działalności gospodarczej powodującą obowiązek ubezpieczeń: emerytalnego i rentowych uznać można tylko taką pomoc udzieloną przedsiębiorcy przez jego małżonka, która ma charakter stały i bez której stanowiące majątek wspólny małżonków dochody z tej działalności nie osiągałyby takiego pułapu, jaki zapewnia współdziałanie przy tym przedsięwzięciu (wyrok SA w Gdańsku, sygn. akt: III AUa 445/12). Jeżeli wspólnik zgłasza do ubezpieczenia osobę współpracującą, będzie zobowiązany do przekazania raportu ZUS/RCA z rozliczonymi przez siebie składkami oraz składkami za osobę współpracującą. Następnie zobowiązany jest do dołączenia raportu do deklaracji rozliczeniowej.

Stowarzyszenie Wsparcia Obywatelskiego

O STOWARZYSZENIU

Stowarzyszenie powstało, aby nieść pomoc osobom znajdującym się w trudnej sytuacji życiowej. Jest organizacją pozarządową, nie prowadzącą działalności gospodarczej. Pomagamy osobom i rodzinom w przezwyciężaniu trudnych sytuacji życiowych poprzez dostęp do nieodpłatnej pomocy prawnej. Wsparcie niesione przez Stowarzyszenie zmierza do zaspokojenia niezbędnych potrzeb społecznych i umożliwia życie w warunkach odpowiadających godności człowieka, w szczególności dla osób społecznie marginalizowanych, których prawa i wolności są naruszane.

WSPARCIE OBYWATELSKIE

Stowarzyszenie powstało z myślą o najbardziej potrzebujących. Od lat pomaga poprzez udzielanie nieodpłatnych porad prawnych, zapewniani zastępstwa procesowego, organizowanie zbiórek żywności oraz innego rodzaju wsparcia. Od początku działalności, z naszej pomocy skorzystały setki osób w beznadziejnej sytuacji życiowej.

DOŚWIADCZENIE

Prawnicy działający na rzecz Stowarzyszenia posiadają doświadczenie w świadczeniu pomocy dla potrzebujących w ramach usług świadczonych na rzecz podmiotów publicznych, w tym powiatowych centrów pomocy rodzinie oraz ośrodków pomocy społecznej oraz towarzystw pomocy.

POMAGAMY

Zapraszamy do kontaktu wszystkie osoby zainteresowane pomocą. Nie odmawiamy nikomu. Nasi prawnicy pracujący Pro bono poinformują o obowiązującym stanie prawnym, doradzą jakie kroki w danej sytuacji byłby najodpowiedniejsze, sporządzą projekt pism procesowych.

RZĄDOWY PROGRAM

Niezmiernie miło nam poinformować, że prawnicy działający w ramach Stowarzyszenia udzielają również porad prawnych w ramach rządowego programu Nieodpłatnych Porad Prawnych i Edukacji Prawnej. Prawnicy świadczą porady w punktach sieci w całej Polsce.

Biuletyn wydawany przez Stowarzyszenie Wsparcia Obywatelskiego w ramach realizacji zadania wynikającego z ustawy o nieodpłatnej pomocy prawnej, nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego i edukacji prawnej.