

e-Biuletyn

Powiatu Szczycieńskiego

Nr 4/2020/Sz



Fundacja Rozwoju Ziemi Oleckiej

Publikacja współfinansowana ze środków Powiatu Szczycieńskiego

Szanowni Państwo,

mamy zaszczyt oddać w Państwa ręce e-Biuletyn numer 4/2020 dotyczący najciekawszych zapytań z Punktu Nieodpłatnej Pomocy Prawnej w Szczytnie. W niniejszym numerze porównamy różnice pomiędzy urlopem wychowawczym a wypoczynkowym, a także różnice pomiędzy zapisem windykacyjnym a zapisem zwykłym.

Biuletyn ten powstał w ramach realizacji zadania publicznego przez Fundację Rozwoju Ziemi Oleckiej, współfinansowanego ze środków Powiatu Szczytnieńskiego, polegającego na prowadzeniu Punktu Nieodpłatnej Pomocy Prawnej, Punktu Nieodpłatnego Poradnictwa Obywatelskiego oraz edukacji prawnej w Szczytnie. W naszych e-Biuletynach omawiamy najczęstsze problemy, z którymi zgłaszają się Państwo do Punktów.

Do prowadzonych przez nas Punktów w Szczytnie, zapraszamy wszystkie uprawnione osoby w godzinach:

- 1. w Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie, ul. Marii Konopnickiej 70**
dni robocze 7:30 – 11:30

- 2. w Starostwie Powiatowym, ul. Henryka Sienkiewicza 1**
dni robocze 11:30 – 15:30

Z wyrazami szacunku,

w imieniu Fundacji Rozwoju Ziemi Oleckiej

Andrzej Wojczulewicz – Prezes Zarządu Fundacji

Zapis windykacyjny a zapis zwykły

Pani Anna jest właścicielką nieruchomości, posiada także pieniądze zgromadzone na rachunku bankowym. Pani Anna ma troje dzieci. Z uwagi na fakt, iż jej córka Maria najbardziej opiekowała się nią przez ostatnie lata, Pani Annie bardzo zależy, aby to ona odziedziczyła po jej śmierci nieruchomość. Co może zrobić Pani Anna?

Spadkodawca w testamencie może nie tylko wyznaczyć osoby, które będą dziedziczyć jego majątek – może on także zadecydować, jakie składniki spadku trafią do jakiej osoby. Spadkodawca może tego dokonać przez zapis zwykły lub zapis windykacyjny. Najlepszym rozwiązaniem będzie zastosowanie przez Panią Annę zapisu windykacyjnego. Dzięki temu, możliwe jest przekazanie konkretnej rzeczy konkretnemu spadkodawcy, do czego nie dochodzi w przypadku tylko powołania do spadku konkretnych osób, gdyż wtedy dziedziczą oni spadek a nie konkretne przedmioty należące do spadku. Istotnym jest, że zapis windykacyjny musi zostać sporządzony przed notariuszem w testamencie w formie aktu notarialnego! Jeśli spadkodawca dokona zapisu w innej formie, zapis taki będzie zapisem zwykłym a nie zapisem windykacyjnym. Czym różni się zapis windykacyjny od zapisu zwykłego? W przypadku zapisu windykacyjnego, przedmiot zapisu automatycznie przechodzi na rzecz zapisobiercy. Z kolei w przypadku zapisu zwykłego, zapisobierca nabywa roszczenie o to, aby spadkobiercy wykonali ciążące na nich zobowiązanie, czyli przenieśli przedmiot zapisu na rzecz zapisobiercy. Co prawda, zapis zwykły jest prostszy do wykonania i wymaga mniej formalności (nie trzeba go zawierać w formie aktu notarialnego przed notariuszem ani ponosić związanych z tym kosztów), jest on o wiele mniej korzystny dla zapisobiercy. Należy również zaznaczyć, że nie wszystko może stanowić przedmiot zapisu windykacyjnego. Mogą to być tylko: rzeczy oznaczone co do tożsamości (np. nieruchomość), zbywalne prawa majątkowe, przedsiębiorstwo lub gospodarstwo rolne, ustanowienie na rzecz zapisobiercy użytkowania lub służebności. Istotną różnicę stanowi również fakt, że zapisobierca windykacyjny odpowiada za długi spadkowe tak samo jak spadkobierca! Zapisobierca zwykły nie jest obarczony taką odpowiedzialnością.

Podsumowując stwierdzić należy, iż zapis windykacyjny i zapis zwykły różnią się przedmiotem zapisu, formą w jakiej zapis może być ustanowiony, odpowiedzialnością za długi spadkowe oraz skutkiem. Najlepszym rozwiązaniem w przypadku Pani Anny będzie zastosowanie zapisu windykacyjnego.

Urlop wychowawczy a urlop wypoczynkowy.

Będąc zatrudnionym na umowę o pracę, w sytuacji, gdy doczekamy się potomstwa prawo pracy zapewnia nam szereg udogodnień z tym związanych, na przykład różnego rodzaju urlopy m.in. urlop macierzyński, wychowawczy, rodzicielski czy do opieki nad dzieckiem.

Korzystając z wyżej wspomnianych urlopów oraz posiadając dodatkowo zaległy urlop wypoczynkowy mogą pojawić się wątpliwości co poruszania się pomiędzy nimi.

1. Czy wymagana jest zgoda pracodawcy, jeżeli pracownik zawiadomi go minimum 30 dni wcześniej, że chce przerwać urlop wychowawczy?

Podstawa prawna:

Art. 186³. Kodeksu pracy

Pracownik może zrezygnować z urlopu wychowawczego:

- 1) *w każdym czasie – za zgodą pracodawcy;*
- 2) *po uprzednim zawiadomieniu pracodawcy – najpóźniej na 30 dni przed terminem zamierzonego podjęcia pracy.*

Pracownik ma możliwość rezygnacji z dalszego korzystania z urlopu w każdym czasie pod warunkiem wyrażenia zgody przez pracodawcę. Może również podjąć decyzję o rezygnacji z urlopu nie uzyskując zgody pracodawcy, lecz aby takie działanie było skuteczne, musi stosownie wcześniej powiadomić pracodawcę o swoim zamiarze powrotu do pracy.

Ma na to termin – do 30 dni przed planowanym podjęciem pracy. W takiej sytuacji pracodawca nie może odmówić dopuszczenia pracownika do pracy.

2. Czy po przerwaniu urlopu wychowawczego by móc wykorzystać urlop wypoczynkowy można ponownie korzystać z urlopu wychowawczego?

Podstawa prawna:

Art. 186. § 8. Kodeksu pracy

Urlop wychowawczy jest udzielany nie więcej niż w 5 częściach. Liczbę części urlopu ustala się w oparciu o liczbę złożonych wniosków o udzielenie urlopu.

Zgodnie z powyższą podstawą prawną z urlopu wychowawczego można skorzystać w maksymalnie 5 częściach, które nie muszą następować bezpośrednio po sobie.

3. Czy jeżeli korzystamy z urlopu wychowawczego, a mamy jeszcze niewykorzystany urlop wypoczynkowy z roku obecnego i poprzedniego to czy grozi nam urata zaległego urlopu wypoczynkowego z końcem roku?

Co do zasady zgodnie z art. 161. Kodeksu pracy (dalej K.p.) pracodawca jest obowiązany do udzielenia pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym nabył do niego prawo.

Jeśli w danym roku przysługujący pracownikowi urlop wypoczynkowy nie zostanie wykorzystany, pracodawca powinien pracownikowi udzielić niewykorzystanego urlopu najpóźniej do końca trzeciego kwartału następnego roku kalendarzowego, czyli 30 września (data graniczna!) - dzień rozpoczęcia urlopu powinien przypaść najpóźniej na 30 września).

Przyczyny niewykorzystania urlopu w danym roku kalendarzowym mogą wynikać z następujących okoliczności:

- przesunięcia terminu urlopu na wniosek pracownika umotywowany ważnymi przyczynami oraz z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy (art. 164 K.p.),
- braku możliwości rozpoczęcia urlopu w ustalonym terminie z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy (art. 165 K.p.),
- przerwania urlopu z powodu czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby, odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, odbywania ćwiczeń wojskowych lub przeszkolenia wojskowego albo pełnienia terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie, przez czas do 3 miesięcy oraz urlopu macierzyńskiego (art. 166 K.p.),
- odwołania z urlopu przez pracodawcę, gdy obecności pracownika w zakładzie wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu (art. 167 K.p.).

Niewykorzystany do końca trzeciego kwartału następnego roku urlop jednak nie przepada.

Z perspektywy pracownika, zgodnie z generalną zasadą wynikającą z art. 291 kodeksu pracy, roszczenia ze stosunku pracy przedawniają się z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Zasada ta dotyczy także urlopu wypoczynkowego. Rozpoczęcie biegu tego terminu następuje bądź z końcem roku kalendarzowego, za który urlop

przysługuje (art. 161 k.p.), bądź najpóźniej z końcem trzeciego kwartału roku następnego, jeżeli urlop został przesunięty na ten rok z przyczyn leżących po stronie pracownika lub pracodawcy (art. 168 k.p.), jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 kwietnia 2001 roku (sygn. I PKN 367/00). Oznacza to, że pracownik może domagać się wykorzystania urlopu wypoczynkowego najpóźniej do upływu trzech lat od końca trzeciego kwartału roku następującego po roku, za który ten urlop przysługiwał.

Jest jedna sytuacja, w której pracownik nie musi wykorzystać zaległego urlopu do 30 września, a pracodawca nie będzie ryzykował kary. Stanie się tak, gdy z obiektywnych powodów nie może wziąć wolnego.

W tym wypadku pomocny jest art. 165. K.p. stanowiący, iż:

Jeżeli pracownik nie może rozpocząć urlopu w ustalonym terminie z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy, a w szczególności z powodu:

- 1) czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby,*
- 2) odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,*
- 3) powołania na ćwiczenia wojskowe lub na przeszkolenie wojskowe albo stawienia się do pełnienia terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie, na czas do 3 miesięcy,*
- 4) urlopu macierzyńskiego, pracodawca jest obowiązany przesunąć urlop na termin późniejszy.*

Warto wspomnieć, iż do urlopu macierzyńskiego zawartego w pkt. 4. Stosuje się odpowiednio przepisy co do urlopu macierzyńskiego, ojcowskiego czy rodzicielskiego (czyli traktowane są tak jakby były wymienione).

Urlopu wychowawczego nie ma wprost wymienionego wśród tych wyliczeń, aczkolwiek należy pamiętać, iż zawarty w art. 165. katalog jest otwartym z racji na sformułowanie „w szczególności” więc podaje jedynie sytuacje przykładowe.

Zatem uzasadnionym wydaje się, przyjęcie za jedną z takich sytuacji urlop wychowawczy, gdyż:

*Przesunięcie urlopu, którego pracownik nie może rozpocząć (art. 165), uzasadnia **każda przyczyna usprawiedliwiająca nieobecność w pracy.*** (VII Pa 349/14 - Wyrok Sądu Okręgowego w Łodzi)

Przyczynami usprawiedliwiającymi nieobecność pracownika w pracy są zdarzenia i okoliczności określone przepisami prawa pracy, które uniemożliwiają stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie, a także inne przypadki niemożności wykonywania pracy wskazane przez pracownika i uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecność w pracy.

(Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy §1)

Biuletyn opracował Zespół w składzie:

Radca prawny Viviana Pia Wylonk

Aplikant radcowski Marcin Łada

Fundacja Rozwoju Ziemi Oleckiej ul. Wojska Polskiego 13
19- 400 OLECKO
tel. 87 520 21 59
e-mail: biuro@fundacja.olecko.pl strona www: www.fundacja.olecko.pl