

e-PORADNIK

POWIAT ŁĘCZYŃSKI

wydanie I/2021



www.pomocprawna.oic.lublin.pl
www.powiatleczynski.pl
www.oic.lublin.pl

poradnik przygotowany w ramach zadania publicznego realizowanego
w formie powierzenia zadania przez Zarząd Powiatu Łęczyńskiego

Publikacja bezpłatna.

E-Poradnik przygotowany w ramach umowy zawartej z POWIATEM ŁĘCZYŃSKIM - Nr WZS.273.3.1.2020 z dnia 16.12.2020r.o prowadzenie nieodpłatnej pomocy prawnej, nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego oraz edukacji prawnej w powiecie łęczyńskim w 2021r.

Realizator Zadania i Wydawca :

Polska Fundacja Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarczego "OIC Poland" z siedzibą w Lublinie

ul. Gospodarcza 26

20-213 Lublin

tel.: (81) 710-46-30

fax: (81) 746-13-24

e-mail: sekretariat@oic.lublin.pl

<http://www.oic.lublin.pl>



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

Autor artykułów:

Katarzyna Lalak – Radca Prawny

Lublin, MAJ 2021

Strona 1

Spis treści

1. Wprowadzenie – nieodpłatne porady prawne, nieodpłatne poradnictwo obywatelskie, edukacja prawna.....	3
2. Dziedziczenie gospodarstwa rolnego	6
4. Zatrudnienie telepracowników oraz warunki stosowania telepracy	9

1. Wprowadzenie – nieodpłatne porady prawne, nieodpłatne poradnictwo obywatelskie, edukacja prawna

Nieodpłatna pomoc prawna i edukacja prawna świadczona jest zgodnie z ustawą z dnia 5 sierpnia 2015 r. o nieodpłatnej pomocy prawnej, nieodpłatnym poradnictwie obywatelskim oraz edukacji prawnej.

Miejsce świadczenia pomocy:

Dzień tygodnia	Godziny	Miejsce
Poniedziałek	12:00-16.00	Starostwo Powiatowe w Łęcznej Al. Jana Pawła II 95a, 21-010 Łęczna
Wtorek	12:00-16.00	Starostwo Powiatowe w Łęcznej Al. Jana Pawła II 95a, 21-010 Łęczna
Środa	08:00-12.00	Urzędu Gminy Cyców przy ul. Chełmskiej 42, 21-070 Cyców.
Czwartek	12:00-16.00	Gminny Ośrodek Kultury w Puchaczowie - Rynek 3, 21-013 Puchaczów
Piątek	08:00-12.00	Urzędu Gminy Cyców przy ul. Chełmskiej 42, 21-070 Cyców.

Zapisy na wizyty:

- ✓ telefoniczne: (81) 531 52 81, w godzinach pracy Starostwa Powiatowego w Łęcznej,
- ✓ za pomocą elektronicznego kalendarza wizyt: <https://np.ms.gov.pl/>
- ✓ e-mail: pomocprawna@powiatleczyński.pl

Na jaką pomoc możemy liczyć?

Nieodpłatna pomoc prawna obejmuje:

- ✓ poinformowanie o obowiązującym stanie prawnym
- ✓ oraz o przysługujących prawach i obowiązkach, w tym
- ✓ w związku z toczącym się postępowaniem przygotowawczym, administracyjnym, sądowym lub sądownoadministracyjnym,
- ✓ wskazanie sposobu rozwiązania problemu prawnego,
- ✓ przygotowanie projektu pisma w tych sprawach, z wyłączeniem pism procesowych w toczącym się postępowaniu przygotowawczym lub sądowym i pism w toczącym się postępowaniu sądownoadministracyjnym,
- ✓ sporządzenie projektu pisma o zwolnienie od kosztów sądowych lub ustanowienie pełnomocnika z urzędu w różnych rodzajach postępowań,
- ✓ nieodpłatną mediację

Nieodpłatne poradnictwo obywatelskie obejmuje:

- ✓ działania dostosowane do indywidualnej sytuacji osoby uprawnionej, zmierzające do podniesienia świadomości tej osoby o przysługujących jej uprawnieniach lub spoczywających na niej obowiązkach oraz wsparcia w samodzielny rozwiązywaniu problemu, w tym, w razie potrzeby, sporządzenie wspólnie z osobą uprawnioną planu działania i pomoc w jego realizacji. Nieodpłatne poradnictwo obywatelskie obejmuje w szczególności porady dla osób zadłużonych i porady z zakresu spraw mieszkaniowych oraz zabezpieczenia społecznego
- ✓ nieodpłatną mediację

Nieodpłatna mediacja obejmuje

- ✓ poinformowanie osoby uprawnionej o możliwościach skorzystania z polubownych metod rozwiązywania sporów, w szczególności mediacji oraz korzyściach z tego wynikających
- ✓ przygotowanie projektu umowy o mediację lub wniosku o przeprowadzenie mediacji
- ✓ przygotowanie projektu wniosku o przeprowadzenie postępowania mediacyjnego w sprawie karnej
- ✓ przeprowadzenie mediacji
- ✓ udzielenie pomocy w sporządzeniu do sądu wniosku o zatwierdzenie ugody zawartej przed mediatorem

Nieodpłatna mediacja **nie obejmuje** spraw, w których:

- ✓ sąd lub inny organ wydał postanowienie o skierowaniu sprawy do mediacji lub postępowania mediacyjnego;
- ✓ zachodzi uzasadnione podejrzenie, że w relacji stron występuje przemoc.

Kto może skorzystać?

Z porad może skorzystać każda osoba, której nie stać na odpłatne porady i która złoży stosowne oświadczenie.

Nieodpłatna pomoc prawna od dnia 16 maja 2020 r. obejmuje także sprawy związane z prowadzeniem działalności gospodarczej przez osoby fizyczne prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą – niezatrudniające innych osób w ciągu ostatniego roku.

Inne informacje

Porady co do zasady udzielane są podczas osobistej wizyty w punkcie porad. W sposób szczególny z nieodpłatnej pomocy prawnej i nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego skorzystać mogą kobiety w ciąży, które z porad prawnych skorzystać mogą poza kolejnością.

Osobom ze znaczną niepełnosprawnością ruchową, które nie mogą stawić się w punkcie osobiście, oraz osobom doświadczającym trudności w komunikowaniu się, o których mowa w ustawie z dnia 19 sierpnia 2011 r. o języku migowym i innych środkach komunikowania się - udzielanie nieodpłatnej pomocy prawnej, może odbywać się poza punktem albo za pośrednictwem środków porozumiewania się na odległość, tj. w miejscu zamieszkania, przez telefon, po umówieniu terminu wizyty wskazując preferowany sposób udzielenia nieodpłatnej pomocy prawnej czy obywatelskiej.

Edukacja prawna

Edukacja prawna jest procesem ustawicznym, prowadzonym wobec obywateli w każdym wieku. Edukacja młodzieży szkolnej obejmuje wiedzę na temat podstawowych praw oraz obowiązków, funkcjonowania profilaktyki i zwalczania przestępstw a także funkcjonowania wymiaru sprawiedliwości. Ma ona na celu zapobieganie wykluczeniu prawnemu w dorosłym życiu oraz uwrażliwieniu na potrzebę zachowania porządku prawnego.

Szczególną wartość w edukacji prawnej mają metody aktywizujące oraz zajęcia praktyczne poruszające zagadnienia prawne. Pozwalają one uczniom skonfrontować ich dotychczasowe doświadczenie i poglądy z uniwersalnymi wartościami oraz literą prawa. To wyposaża ich w wiedzę i kształtuje umiejętność rozwiązywania problemów.

2. Dziedziczenie gospodarstwa rolnego

Za gospodarstwo rolne uważa się grunty rolne wraz z gruntami leśnymi, budynkami lub ich częściami, urządzeniami i inwentarzem, jeżeli stanowią lub mogą stanowić zorganizowaną całość gospodarczą, oraz prawami związanymi z prowadzeniem gospodarstwa rolnego. Omawiając zagadnienie dotyczące dziedziczenia gospodarstw rolnych, na wstępie należy zastrzec, że przepisy dotyczące dziedziczenia gospodarstwa rolnego na przestrzeni lat podlegały istotnym **zmianom**. O tym kto w danym przypadku odziedziczy gospodarstwo rolne zadecydują przepisy obowiązujące następujących okresach:

- od 1963 r. do 1971 r.
- od 1971 r. do 1982 r.
- od 1982 r. do 1990 r.
- od 1990 r. do 2001 r.
- od 2001 r. do chwili obecnej

W każdym jednak przypadku przy ustalaniu kto dziedziczy gospodarstwo rolne należy brać pod uwagę te przepisy, które obowiązywały w dacie śmierci spadkodawcy. Niniejszy artykuł dotyczy dziedziczenia gospodarstw rolnych, w których otwarcie spadku (a więc śmierć spadkodawcy) nastąpiło w okresie od 1990 r. do 2001 r., jak też po 2001 r. do chwili obecnej.

Do dziedziczenia gospodarstw rolnych o powierzchni przekraczającej 1 ha stosuje się przepisy ogólne (dotyczące dziedziczenia w ogóle), z zastrzeżeniem przepisów szczególnych dotyczących dziedziczenia gospodarstw rolnych. Niniejszy artykuł omawia podstawowe odrębności dotyczące dziedziczenia gospodarstw rolnych o powierzchni powyżej 1 hektara.

Spadkobiercy zmarłego właściciela gospodarstwa rolnego dziedziczą z ustawy gospodarstwo rolne, jeżeli w chwili otwarcia spadku (tj. w chwili śmierci spadkodawcy):

- 1) stale pracują bezpośrednio przy produkcji rolnej, albo
- 2) mają przygotowanie zawodowe do prowadzenia produkcji rolnej, albo
- 3) są małoletni bądź też pobierają naukę zawodu lub uczęszczają do szkół, albo
- 4) są trwale niezdolni do pracy.

Do dziedziczenia gospodarstwa rolnego potrzebne jest spełnienie przez spadkobiercę choćby jednej z powyższych przesłanek. Wymagają one krótkiego omówienia, które zostanie przedstawione poniżej.

Pierwszą przesłanką szczególnej zdolności do dziedziczenia gospodarstwa rolnego jest stała praca spadkobiercy bezpośrednio przy produkcji rolnej. Nie ma przy tym znaczenia podstawa prawna wykonywania takiej pracy. Chodzi więc o każdą pracę w znaczeniu ekonomicznym wykonywaną na podstawie jakiegokolwiek tytułu prawnego lub nawet bez żadnego tytułu. Nie jest również konieczne aby praca była wykonywana w gospodarstwie spadkowym – przesłanka **stałej pracy bezpośrednio przy produkcji rolnej** zostaje spełniona, gdy praca w jakimkolwiek gospodarstwie rolnym.

Druga z przesłanek, tj. przygotowanie zawodowe do prowadzenia produkcji rolnej zostaje spełniona wówczas gdy spadkobierca:

- ukończył zasadniczą lub średnią szkołę rolniczą albo szkołę ekonomiczną o specjalności przydatnej do prowadzenia produkcji rolnej;
- ukończył szkołę wyższą o kierunku rolniczym lub ekonomicznym, jeżeli kierunek ukończenia studiów daje przygotowanie do prowadzenia produkcji rolnej;
- uzyskał przygotowanie zawodowe do pracy w rolnictwie w drodze doskonalenia zawodowego prowadzonego przez uprawnione do tego zakłady pracy, jednostki organizacyjne i inne osoby prawne lub fizyczne;
- wykaze się stałą pracą w gospodarstwie rolnym bezpośrednio przy produkcji rolnej przez okres co najmniej roku.

Trzecia z przesłanek to małoletniość bądź też pobieranie nauki zawodu lub uczęszczanie do szkół. Małoletnim jest taki spadkobierca, który w chwili otwarcia spadku nie ukończył 18 lat bądź nie osiągnął wcześniej pełnoletności przez zawarcie małżeństwa. Pobieranie nauki w chwili otwarcia spadku ma praktycznie znaczenie w odniesieniu do spadkobierców, którzy w tej chwili byli pełnoletni. Pobieranie nauki zawodu lub uczęszczanie do szkół nie jest zależne od profilu kształcenia zawodowego, w szczególności od tego, aby wspomniane pobieranie nauki miało związek z nabyciem specjalności przydatnej do prowadzenia produkcji rolnej.

Ostatnia z przesłanek w postaci trwałej niezdolności do pracy ma miejsce przez samo osiągnięcie przez kobietę wieku 60 lat, a przez mężczyznę 65 lat – co uzasadnia potraktowanie ich jako trwale niezdolnych do pracy, chyba że wykonują oni stałą pracę, która stanowi dla nich stałe źródło utrzymania. Występuje również w związku z zaliczeniem do I lub II grupy inwalidów. Do ustalenia trwałej niezdolności do pracy uprawniony jest również sąd z zastosowaniem wszelkich środków dowodowych, łącznie z dowodem z opinii biegłych.

Jeżeli dziecko spadkodawcy nie może dziedziczyć z ustawy spadkowego gospodarstwa rolnego z powodu niespełniania żadnego z ww. warunków w ich miejsce dziedziczą ich zstępni (wnuki i dalsi zstępni spadkodawcy), jeżeli w chwili otwarcia spadku odpowiadają warunkom. **Jeżeli ani małżonek spadkodawcy, ani żaden z jego krewnych powołanych do dziedziczenia z ustawy nie odpowiada warunkom** przewidzianym dla dziedziczenia gospodarstwa rolnego albo jeżeli uprawnionymi do dziedziczenia są wyłącznie osoby, które w chwili otwarcia spadku są trwale niezdolne do pracy, gospodarstwo dziedziczą spadkobiercy na zasadach ogólnych.

Obecnie przepisy szczególne dotyczące dziedziczenia gospodarstw rolnych mają wpływ na ustalenie **spadkobierców ustawowych** spadku rolnego, jeżeli otwarcie spadku miało miejsce przed 14 lutego 2001 r. Po dacie 13 lutego 2001 r. spadkobierców ustawowych spadku rolnego ustala się wyłącznie według przepisów powszechnego prawa spadkowego i taki spadkobierca nie musi spełniać dodatkowych warunków opisanych powyżej. Składając wniosek o stwierdzenie nabycia spadku, w którego skład wchodzi gospodarstwo rolne, w każdym wypadku należy ustalić czy data śmierci spadkodawcy przypada przed 14 lutego 2001 r., czy też po tej dacie.

Zgodnie z zastrzeżeniem poczynionym we wstępie należy wskazać, że do dziedziczenia gospodarstw rolnych przed 1990 r. należy brać pod uwagę przepisy obowiązujące w tym zakresie w dacie śmierci spadkodawcy. Możliwe więc, że w konkretnym przypadku zastosowanie znajdą zasady obowiązujące w poprzednim stanie prawnym, nieomówione w niniejszym artykule. Z powyższych względów,

w razie wątpliwości dotyczących dziedziczenia gospodarstwa rolnego w odniesieniu do „starszych spadków”, tj. otwartych przed 1990 r. zachęcam do skorzystania z nieodpłatnej porady prawnej w jednym z punktów nieodpłatnych porad prawnych.

Autor: Katarzyna Lalak – Radca Prawny

4. Zatrudnienie telepracowników oraz warunki stosowania telepracy

Telepracą jest praca wykonywana regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów ustawy o świadczeniu usług elektronicznych. Przez środki komunikacji elektronicznej należy rozumieć rozwiązania techniczne, w tym urządzenia teleinformatyczne i współpracujące z nimi narzędzia programowe, umożliwiające indywidualne porozumiewanie się na odległość przy wykorzystaniu transmisji danych między systemami teleinformatycznymi, a w szczególności pocztę elektroniczną. Miejsce świadczenia pracy telepracownika określone zostało jako „poza zakładem pracy”, i może obejmować dom pracownika bądź inne miejsce poprzez wskazanie konkretnego adresu. Telepracownikiem jest więc pracownik, który wykonuje pracę w warunkach określonych w definicji telepracy i przekazuje pracodawcy jej wyniki w szczególności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej. Warto zauważyć jednak, że zatrudnienie w formie telepracy nie jest odrębną podstawą nawiązania stosunku pracy – pozostaje nią nadal umowa o pracę (np. na czas określony czy nieokreślony). Telepraca dotyczy jedynie sposobu wykonywania pracy przez pracownika. Niniejszy artykuł omawia podstawowe warunki zatrudniania telepracowników oraz stosowania telepracy.

Stosowanie telepracy możliwe jest u każdego pracodawcy, bez względu na liczbę zatrudnianych pracowników. Warunki stosowania telepracy przez pracodawcę wdraża się dwuetapowo: na szczeblu zakładu pracy oraz indywidualnie dla danego stanowiska pracy.

Wdrażanie telepracy na szczeblu zakładu pracy odbywa się w następujący sposób:

- 1) gdy u pracodawcy działa jedna organizacja związkowa – w porozumieniu zawartym przez pracodawcę z tą organizacją z pracodawcą;
- 2) gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa – w porozumieniu zawartym między pracodawcą a tymi organizacjami;
- 3) gdy nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi – w porozumieniu zawartym pomiędzy pracodawcą a organizacjami związkowymi reprezentatywnymi;
- 4) w przypadku gdy w terminie 30 dni od dnia przedstawienia przez pracodawcę projektu porozumienia nie dojdzie do zawarcia porozumienia z organizacjami związkowymi – w regulaminie wydanym przez pracodawcę przy uwzględnieniu ustaleń podjętych z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku uzgadniania porozumienia;
- 5) w przypadku gdy u danego pracodawcy nie działają żadne organizacje związkowe – w regulaminie, który wydane pracodawca po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

Wdrażanie telepracy może nastąpić również indywidualnie - na wniosek pracownika - niezależnie od zawarcia porozumienia określającego warunki stosowania telepracy albo określenia ich w regulaminie. Pracodawca, w miarę możliwości powinien taki wniosek uwzględnić. Inicjatywa wprowadzenia pracy w formie telepracy może wyjść również ze strony pracodawcy, co jednak istotne, odmowa przez pracownika wykonywania pracy w formie telepracy nie może być przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę. Ponadto, pracownik ma prawo wystąpić

z wnioskiem o zmianę sposobu wykonywania pracy z telepracy na sposób tradycyjny, o ile stosowanie telepracy zostało wprowadzone w trakcie zatrudnienia w porozumieniu zmieniającym umowę o pracę.

Obowiązki pracodawcy zatrudniającego telepracownika są następujące:

- 1) przed podjęciem przez pracownika pracy w formie telepracy, pracodawca powinien zapoznać go z porozumieniem lub regulaminem w sprawie stosowania telepracy;
- 2) wyposażenie pracownika w sprzęt umożliwiający świadczenie pracy, w tym dostarczenie sprzętu niezbędnego do wykonywania pracy w formie telepracy, ubezpieczenie sprzętu, pokrycie kosztów jego instalacji, serwisu, eksploatacji i konserwacji, zapewnienie pomocy technicznej oraz szkolenia w zakresie obsługi sprzętu (chyba, że pracodawca i telepracownik postanowią inaczej w odrębnej umowie);
- 3) określenie zasad ochrony danych przekazywanych pracownikowi oraz w miarę potrzeb przeprowadzenie szkolenia i instruktażu w tym zakresie;
- 4) wypłacenie pracownikowi ekwiwalentu pieniężnego z tytułu kosztów zużycie sprzętu pracownika w wypadku gdy strony umówiły się, że telepraca będzie wykonywana przez pracownika przy użyciu sprzętu będącego jego własnością;
- 5) przestrzeganie zasady równego traktowania telepracowników i innych pracowników zatrudnionych przy takiej samej lub podobnej pracy w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudniania, awansowania, oraz dostępu do szkolenia w celu podniesienia kwalifikacji zawodowych;
- 6) przestrzeganie zakazu dyskryminacji telepracowników, w tym zakazu dyskryminacji z powodu podjęcia pracy w formie telepracy oraz odmowy podjęcia takiej pracy;
- 7) umożliwienie pracownikowi na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników przebywanie na terenie zakładu pracy, kontaktowanie się z innymi pracownikami oraz korzystanie z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy, zakładowych obiektów socjalnych oraz prowadzonej działalności socjalnej;
- 8) realizowanie wobec telepracownika wykonującego pracę w swoim domu, w zakresie wynikającym z rodzaju i warunków wykonywanej pracy obowiązki BHP określone w kodeksie pracy.

Pracodawca zatrudniający telepracownika ma ponadto prawo:

- 1) kontrolować wykonywanie pracy przez pracownika z miejsca wykonywania pracy;
- 2) jeżeli telepraca wykonywana jest w domu telepracownika, pracodawca ma prawo przeprowadzać również kontrolę w celu inwentaryzacji, konserwacji, serwisu i naprawy powierzonego sprzętu a także jego instalacji oraz w zakresie BHP.

Przy czym warunkiem dopuszczalności i legalności takiej kontroli jest uprzednia zgoda pracownika na jej przeprowadzenie wyrażona na piśmie albo za pomocą środków komunikacji elektronicznej albo podobnych środków indywidualnego porozumiewania się na odległość.

W razie wątpliwości dotyczących zatrudniania telepracowników oraz warunków stosowania telepracy, zachęcam do skorzystania z nieodpłatnej porady prawnej w jednym z punktów nieodpłatnych porad prawnych.

Autor: Katarzyna Lalak – Radca Prawny