fundacja.togatus.pl

EDUKACJA PRAWNA

PORADNIK PRAWNY dla dorosłych

Zadanie publiczne finansowane ze środków otrzymanych od Miasta Opole

TOGATUS PRO BONO FUNDACJA

OPOLE

Spis treści

Temat pierwszy: odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę 2

Na co należy zwrócić uwagę? 2

Co jeśli wskazana przyczyna wypowiedzenia okaże się nieprawdziwa? 3

Co napisać w odwołaniu? 3

Czego może domagać się pracownik w skutek nieuzasadnionego zwolnienia z pracy? 4

Kiedy możemy dochodzić odszkodowania od pracodawcy? 5

Wzór: Odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wraz z wnioskiem o zabezpieczenie roszczenia 7

Temat drugi: Jak sporządzić sprzeciw od nakazu zapłaty 11

Gdzie wysłać sprzeciw od nakazu? 12

Jak samemu napisać sprzeciw od nakazu zapłaty 12

Wzór: Sprzeciw od nakazu zapłaty w postępowaniu upominawczym 14

Temat trzeci: Czy wnukom przysługują alimenty od dziadków? 15

Kiedy dziecko może znaleźć się w niedostatku? 15

Kiedy sąd zasądzi alimenty od dziadków? 16

PORADNIK PRAWNY dla dorosłych

Autor: apl. radc. Paweł Krzywda

Temat pierwszy: odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę

Każdy, kto nagle stracił pracę, czuł wtedy ogromny stres i poczucie niesprawiedliwości. Nic w tym dziwnego, skoro w rankingu najbardziej stresujących sytuacji w życiu człowieka, według naukowców, utrata pracy znajduje się aż na trzeciej pozycji. Wyprzedza ją tylko śmierć bliskiej osoby i rozwód. W sytuacji nagłej utraty pracy, mamy często wrażenie, że wszystko nagle wygląda inaczej. Pojawia się panika i strach o swoją przyszłość. I nagle okazuje się, że czujemy się bezradni, bo nie wiemy co dalej z tym zrobić.
Warto wtedy pamiętać, że prawo może być po Twojej stronie. Ale jak prawo może nam pomóc?

Z prawnego punktu widzenia, wypowiedzenie umowy o pracę jest w gruncie rzeczy zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy i jego przyczyna wcale nie musi charakteryzować się znaczną wagą.
Musi jednak spełniać inne istotne kryteria, a przede wszystkim ważne jest wskazanie przyczyny zwolnienia pracownika. Przyczyna ta zawsze powinna być konkretna, prawdziwa i rzeczywista.
Poza tym w systemie prawa pracy dużą rolę odgrywa zasada ochrony trwałości stosunku pracy, stąd od pracodawców, którzy zwalniają swoich pracowników, wymaga się dopełnienia licznych formalnych obowiązków.

Dlatego też, w pierwszej kolejności zwolniony pracownik powinien zwrócić uwagę na podaną przez pracodawcę przyczynę zwolnienia oraz inne części otrzymanego wypowiedzenia, których brak lub błędne określenie może prowadzić nawet do podważenia ważności złożonego przez pracodawcę oświadczenia o zwolnieniu pracownika.

Na co należy zwrócić uwagę?

Po pierwsze samo wypowiedzenie umowy o pracę powinno być sporządzone w sposób jasny i nie budzący wątpliwości dla pracownika. Pracownik nie może się domyślać z jakiego powodu został zwolniony.

Dlatego sprostanie przez pracodawcę wymaganiom określonym w art. 30 § 4 kodeksu pracy, może okazać się czasem problematyczne, gdyż polega na wskazaniu przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny i dostatecznie konkretny dla danego pracownika.

Po drugie, trzeba przeanalizować czy podana przez pracodawcę przyczyna była konkretna, rzeczywista i prawdziwa. W orzecznictwie przyjęło się, że dopiero spełnienie tych trzech kryteriów usprawiedliwia uznanie wypowiedzenia za zgodne z prawem w zakresie wywiązania się z obowiązku podania przyczyny.

Co jeśli wskazana przyczyna wypowiedzenia okaże się nieprawdziwa?

Wówczas takie wypowiedzenie kwalifikowane jest, jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 kodeksu pracy, a co za tym idzie pracownik nabędzie prawo do dochodzenia odszkodowania od pracodawcy z tytułu nieuzasadnionego zwolnienia z pracy.
Warto w tym miejscu zaznaczyć, że art. 45 k.p. ustanawia powszechną zasadę ochrony trwałości umowy o pracę (także tych zawartych na czas nieokreślony) w tym znaczeniu, że pozwala uznać za zgodne z prawem tylko takie jej wypowiedzenie przez pracodawcę, które może być ocenione jako uzasadnione.

Co napisać w odwołaniu?

Odwołując się od otrzymanego wypowiedzenia o pracę należy zwrócić szczególną uwagę na kluczowe elementy pisma.
Istotne jest, aby skierować je do właściwego Sądu Rejonowego miejsca wykonywania pracy. Problem w tym, że w tego rodzaju sprawach występuje właściwość przemienna, co oznacza, że kilka sądów rejonowych może być właściwych do rozpoznania sprawy. Do którego zatem złożyć odwołanie? Z uwagi na ekonomikę procesową i ułatwienie nam dostępu do sądu najlepszym rozwiązaniem może okazać się złożenie sprawy do sądu rejonowego z wyodrębnionym wydziałem dla spraw z zakresu prawa pracy, właściwego miejscowo dla zakładu pracy lub miejsca świadczenia pracy.

Pracownik odwołujący się od nieuzasadnionego według niego wypowiedzenia, powinien w swoim piśmie do sądu dokładnie określić swoje żądania. Jest to kluczowy element odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. Kierując odwołanie do Sądu trzeba już na początku przedstawić swoje roszczenie, zgłaszając jedno z dwóch żądań: (1) albo uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, (względnie przywrócenia do pracy) albo (2) zasądzenia

odszkodowania.
Rodzaj roszczenia, z jakim będzie mógł wystąpić, zależy od rodzaju wypowiedzianej umowy oraz następstw, jakie to wypowiedzenie wywołało.

Najwięcej jednak może żądać pracownik zatrudniony w ramach umowy na czas nieokreślony; prawo daje mu bowiem możliwość wystąpienia:

1. o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, jeżeli nie upłynął jeszcze okres wypowiedzenia,
2. o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach, jeżeli okres wypowiedzenia już upłynął,
3. o odszkodowanie od pracodawcy.

Natomiast tylko o odszkodowanie mogą ubiegać się pracownicy, którym pracodawca wadliwie wypowiedział umowę o pracę na okres próbny lub na czas określony. Chodzi o to, że pracownicy zatrudnieni na okres próby lub na czas określony nie mogą walczyć w sądzie o przywrócenie do pracy. Wyjątek stanowi jedynie wypowiedzenie umowy na czas określony otrzymane przez pracownicę w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego albo pracownika wychowującego dziecko w okresie korzystania przez niego z urlopu macierzyńskiego.

Czego może domagać się pracownik w skutek nieuzasadnionego zwolnienia z pracy?

Pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach bądź o odszkodowanie. O zasadności roszczenia pracownika orzeka właściwy sąd rejonowy- wydział prawa pracy.
W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiadaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach lub o odszkodowaniu.

Kiedy możemy dochodzić odszkodowania od pracodawcy?

Tak jak wskazano powyżej, pracownik nabywa prawo do dochodzenia odszkodowania od pracodawcy w sytuacji gdy prawdziwą przyczyną rozwiązania umowy o pracę okaże się inny powód niż ten wskazany przez pracodawcę w wypowiedzeniu. Nie jest to jedyna sytuacja, z której wystąpieniem pracownik nabywa prawo do odszkodowania. Podobnie sytuacja będzie wyglądać, gdy pracodawca w ogóle nie wskaże przyczyny wypowiedzenia lub gdy wskaże przyczynę niedostatecznie konkretnie, przez co stanie się ona dla pracownika niezrozumiała i nieweryfikowalna.

Pracownik, który nie zgadza się ze złożonym mu wypowiedzeniem, ma prawo odwołać się od niego do sądu pracy w terminie 21 dni. W tym przypadku wyłącznie właściwym będzie Sąd Rejonowy i to bez względu na wysokość wartości przedmiotu sporu.

Pamiętaj! Termin na złożenie odwołania to 21 dni.

Na złożenie odwołania do Sądu Rejonowego masz 21 dni od otrzymania pisma od pracodawcy.

Warto tu podkreślić, że fakt odmowy przyjęcia pisma z wypowiedzeniem, działa na niekorzyść samego pracownika. W oczach sądu, takie zachowanie jest pozbawione wszelkiej doniosłości prawnej, a termin na złożenie odwołania liczony jest od daty w którym pracownik dowiedział się ustnie o tym, że został zwolniony.

Jeżeli jednak dojdzie do opóźnienia, które nie było spowodowane winą pracownika, a przykładowo wadliwym pouczeniem na wypowiedzeniu, sąd pracy na wniosek pracownika przywróci uchybiony termin. Aby tak się stało, trzeba jednak starannie uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu.

Istotne jest to, że wniesienie przez pracownika odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę nie zmienia jego sytuacji. Każde wypowiedzenie, nawet jeśli nie jest zgodne z prawem lub jest nieuzasadnione, pozostaje skuteczne. Oznacza to, że bez względu na ewentualną wadliwość wypowiedzenia umowa i tak rozwiąże się w określonym w nim terminie.

Zaś o przywróceniu pracownika do pracy albo przyznaniu mu odszkodowania będzie zdecydować dopiero sąd pracy, który będzie ustalał, czy złożone pracownikowi

wypowiedzenie narusza przepisy o wypowiadaniu umów o pracę oraz czy jest nieuzasadnione.

Dopiero wskutek wniesionego przez pracownika odwołania, sąd pracy przystąpi do oceny, czy złożone mu wypowiedzenie jest w tym zakresie zasadne oraz zgodne z prawem. Warto także rozważyć dodatkowy wniosek o zabezpieczenie dochodzonego roszczenia, na wypadek, gdyby pozwany pracodawca był w trudnej sytuacji finansowej i jest realna groźba, że późniejsza egzekucja wyroku będzie utrudniona lub bezskuteczna.

Wzór: Odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wraz z wnioskiem o zabezpieczenie roszczenia

Miasto, data 2020 r.

Sąd Rejonowy w _____[1]
IV Wydział Pracy
ul. _____
_____

Powód: *Jan Nowak*
PESEL:
ul.
_____

Pozwany: Jan Kowalski
prowadzący działalność gospodarczą pod firmą:
"Pracodawca"
ul.
_____
NIP: 112346987

PILNE!
[Wartość przedmiotu sporu: xxxxx zł
słownie: xxx złotych]

ODWOŁANIE

od wypowiedzenia umowy o pracę wraz z wnioskiem o zabezpieczenie roszczenia

Działając w imieniu własnym, wnoszę o:

1) uznanie wypowiedzenia umowy o pracę z dnia _____ r. za bezskuteczne w stosunku do powoda **w trybie PILNYM z uwagi na upływający w dniu _____ r. okres**

[1] najlepiej wskazać na sąd rejonowy w okręgu miejsca, gdzie wykonywaliśmy pracę, lub naszego zamieszkania

wypowiedzenia

2) zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty xxxxx zł (słownie: xxxx złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia wniesienia odwołania do dnia zapłaty~~,~~
3) zabezpieczenie dochodzonego roszczenia o zobowiązanie pozwanego do comiesięcznego wypłacania powódce świadczenia finansowego w wysokości xxxx zł (tj. 80% należnego wynagrodzenia) na czas trwania postępowania, z uwagi na trudną sytuację powoda, która może doprowadzić do uniemożliwienia powodowi egzekucji należnego świadczenia.
4) zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu.;
5) dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z dokumentów na okoliczność nieuzasadnionego zwolnienia, wskazania nieprawdziwej, nierzeczywistej oraz niekonkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę,
6) zobowiązanie pozwanego do złożenia akt osobowych powoda na okoliczność ustalenia obecnych warunków pracy i płacy, nienagannego wykonywania pracy, indywidualnej sytuacji bytowo-zawodowej powoda i przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę,
7) dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z zeznań świadka
   – *Marii Nowak, zam.* _____ na okoliczność braku przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę z powodem.
8) dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z przesłuchania powoda w charakterze strony na okoliczność przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę,
9) przeprowadzenie rozprawy także pod nieobecność powoda.

UZASADNIENIE

Powód był zatrudniony u pozwanego od _____ r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako _____[nazwa stanowiska] . Wynagrodzenie miesięczne brutto powoda wynosiło _____ zł.

Dowód: umowa o pracę z dnia _____ r.
aneks do umowy o pracę z _____ r.

W dniu _____ po zakończonej rozmowie kierownik działu kadr wręczyła powodowi wydrukowane pismo o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie _____2020 r.

Cała ta sytuacja była bardzo niejasna i niezrozumiała dla powoda. Największe zdumienie spowodował fakt, iż pracodawca pismem z dnia _____.2020 r., czyli tak naprawdę w momencie usprawiedliwionej nieobecności powoda.
Za wyłączną przyczynę wypowiedzenia umowy, pracodawca wskazał likwidację stanowiska pracy.

Dowód: rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Wypowiedzenie umowy o pracę należy uznać za bezskuteczne, ponieważ nieobecność powoda w dniu była uzasadniona.

Pod pojęciem okresu usprawiedliwionej nieobecności należy rozumieć szerokie spektrum zdarzeń, których zaistnienie stwarza możliwość uzasadnionego zwolnienia z obowiązku wykonywania pracy. Dotyczy to w szczególności różnego rodzaju urlopów oraz innych usprawiedliwionych nieobecności w pracy.
Zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem *pod pojęciem "inna usprawiedliwiona nieobecność" należy rozumieć w szczególności okresy niezdolności do pracy spowodowane chorobą pracownika, odosobnienia spowodowanego chorobą zakaźną, sprawowania opieki nad dzieckiem lub innym członkiem rodziny, tymczasowego aresztowania, pozbawienia wolności czy też okresy zwolnienia od pracy w celu sprawowania funkcji samorządowych (vide wyrok SN z 15.5.1997 r., I PKN 148/97).*
Dlatego też, odnosząc się do przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, należy wskazać, że jest ona zbyt ogólnikowa, a ponadto z uwagi na brak załączenia kryterium wyboru- niedostatecznie konkretna. W związku z czym ma ona charakter pozorny, gdyż nie uzasadnia ona jakichkolwiek prawdziwych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powódce.
Przyczyna wypowiedzenia umowy powinna być konkretna i rzeczywista. Kierownik działu kadr wręczając wypowiedzenie umowy nie podjęła nawet próby by wyjaśnić dlaczego rozwiązano stosunek pracy akurat z powodem, a utrzymano zatrudnienie innych osób pracujących na takich samych stanowiskach objętych rzekomą likwidacją. Zdawkowo Dlatego więc, należy stwierdzić, że pracodawca działając wbrew art. 94 pkt 9 oraz art. 18 ^{3a} KP, zignorował przepisy nakazujące pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia (*vide wyrok SN z 19.1. 2016 r., I PK 72/15; wyrok SN z 30.9.2014 r., I PK 33/14).*
Odnosząc się do faktu, iż jedyną przyczyną wypowiedzenia umowy jest likwidacja stanowiska pracy, należy wskazać, że jest ona zbyt ogólna i trudno się do niej odnieść, biorąc pod uwagę fakt, co jest głównym przedmiotem działalności pracodawcy.
Zatem trudno nie zauważyć, że wskazana w skarżonym odwołaniu jedyna przyczyna

wypowiedzenia stosunku pracy w dobitny sposób ujawnia jak działania pracodawcy są ukierunkowane na obejście przepisów prawa pracy, gdyż likwidacja stanowiska pracy "opiekun dziecka do lat 3. w żłobku" jest w ocenie powoda tożsame z zmianami organizacyjnymi, które doprowadziłyby do likwidacji żłobka z uwagi na brak opiekunów.

Wobec takiego stanu rzeczy powód stoi na stanowisku, że przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę są pozorne. Pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę zamiast podjąć działania przeciwdziałające tymczasowym problemom finansowym pracodawcy powstałym w związku ze odgórną decyzją władz państwowych o zamknięciu wszystkich żłobków i przedszkoli.

Dowód: pismo wypowiadające umowę o pracę powoda,

W związku z tym, że wypowiedzenie umowy o pracę z powodem jest nieuzasadnione, powód dochodzi odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, co stanowi kwotę w wysokości 7800 zł.

Mając na uwadze powyższe, należy uznać, iż roszczenie powoda jest uzasadnione.

Jan Nowak

Załączniki:
- umowa o pracę z
- wydruk CEIDG pozwanego
- wypowiedzenie umowy z 25.03.2020 r.
- odpis pozwu wraz z załącznikami.

Temat drugi: Jak sporządzić sprzeciw od nakazu zapłaty

Nieoczekiwana utrata pracy oznacza zachwianie płynności finansowej. W długofalowej perspektywie trudności regulowania codziennych zobowiązań, może doprowadzić do powstania długu, a w konsekwencji otrzymania pocztą listu z sądu w którym będzie nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym, zobowiązujący nas do uregulowania całej należności w terminie 2 tygodni (14 dni kalendarzowych) lub wniesienia sprzeciwu.
Coraz częściej zdarza się jednak, że nakaz zapłaty obejmuje kwoty zupełnie nienależne lub wynikające z umów, których wcale nie zawieraliśmy. Taka sytuacja może Ci się przydarzyć bez względu na to, czy jesteś przedsiębiorcą czy konsumentem. Jak się przed tym skutecznie bronić?

Najpierw ustalmy czym jest nakaz zapłaty. To orzeczenie sądu, który w całości przyjął za prawdziwe twierdzenia strony, która nas pozwała i uznał dochodzone przez nią roszczenie. Sąd lub referendarz sądowy wydał nakaz zapłaty bez przeprowadzenia rozprawy, więc nie martw się, że ominęła Cię szansa na przedstawienie swojego stanowiska w sprawie.

UWAGA NA TERMINY!

Zgodnie z procedurą, to teraz, w terminie dwóch tygodni od dnia otrzymania nakazu zapłaty masz czas na podjęcie obrony swoich praw - czyli na sporządzenie i dostarczenie do sądu sprzeciwu lub w postępowaniu nakazowym zarzutów od nakazu zapłaty.

Warto w tym miejscu wyjaśnić, że termin będzie zachowany, jeżeli w okresie 2 tygodni (14 dni kalendarzowych) od dnia doręczenia nakazu, złożymy pismo w biurze podawczym albo nadamy je pocztą (liczy się data stempla pocztowego). Sprzeciw (lub zarzuty) wniesione po upływie tego terminu zostaną odrzucone bez rozpoznania, dlatego lepiej złożyć je nawet ostatniego dnia, niż spóźnić się.

Co ciekawe, nie w każdym przypadku termin do wniesienia sprzeciwu wynosi 2 tygodnie od dnia doręczenia nakazu. Gdy pozwany mieszka za granicą (lub ma tam siedzibę), a nie ma przedstawiciela w kraju termin ten wynosi miesiąc. Gdyby jednak doręczenie miało

nastąpić poza teren UE, to zgodnie z art. 480 '2 § 2 k.p.c. termin ten nie może być krótszy niż 3 miesiące.

Gdzie wysłać sprzeciw od nakazu?

W największym skrócie, sprzeciw wysyłamy zawsze do sądu, który wydał nakaz zapłaty. Dlaczego tam? Ponieważ nakaz zapłaty musi się jeszcze uprawomocnić i jeśli nie złożymy sprzeciwu od nakazu zapłaty w terminie, to właśnie ten sąd będzie nadawał klauzulę wykonalności, która będzie później podstawą do wszczęcia postępowania egzekucyjnego.

Dlatego też, jeśli nie zgadzamy się z treścią wydanego nakazu zapłaty, należy w terminie poinformować o tym Sąd, który bez naszego udziału, na posiedzeniu niejawnym wydał nakaz zapłaty. Nakaz zapłaty wówczas straci moc, a Sąd wyznaczy rozprawę na której będziemy mogli udowodnić, że dochodzona przez powoda należność jest nienależna.

Warto pamiętać!

– wskazując Sąd, który jest właściwy do rozpoznania naszego sprzeciwu, warto wskazać także wydział oraz sygnaturę sprawy.

Ile to kosztuje?

– W postępowaniu upominawczym wniesienie sprzeciwu nie podlega opłacie. Jedyne co warto rozważyć przed złożeniem odwołania to koszty zastępstwa procesowego, które wzrosną w przypadku ponownego przyznania racji powodowi i utrzymania w mocy wydanego nakazu zapłaty w postępowaniu upominawczym.

Jak samemu napisać sprzeciw od nakazu zapłaty

Na początek uważnie zapoznaj się z nakazem zapłaty oraz dołączonym do niego pozwem. Treść nakazu zapłaty sprowadza się w głównej mierze do tego, abyś jako pozwany zaspokoił roszczenie (czyli np. uiścił powodowi całą określoną kwotę pieniężną wraz z kosztami) w terminie 2 tygodni od dnia doręczenia nakazu, lub w tym terminie złożył sprzeciw od nakazu zapłaty.

Zatem trzeba najpierw ustalić, czy sprzeciw wnosimy co do całości, czy tylko w części. Jeśli zgadzamy się tylko z częścią nakazu zapłaty, to warto w tym momencie rozważyć spełnienie roszczenia w tym zakresie, a co do reszty złożyć sprzeciw.

Sprzeciw sporządzamy adekwatnie do tego jak został sporządzony pozew. Jeżeli został sporządzony na urzędowym formularzu, to sprzeciw od nakazu zapłaty, powinniśmy złożyć także na urzędowym formularzu (SP), który można pobrać na stronie Ministerstwa Sprawiedliwości.

Sprzeciw jak każde pismo procesowe powinien spełnić określone warunki formalne. Po prawidłowym oznaczeniu stron, sygnatury, zakresu zaskarżenia, czas na opisanie tego czego oczekujemy od sądu. Oczywistym jest, że jeśli nie zgadzamy się z wydanym nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym, to wnosimy o

1.„oddalenie powództwa w całości/ w części”*, a także o

2. dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z dokumentów/świadków/opinii biegłego*, opcjonalnie o przeprowadzenie rozprawy.

Następnie, w uzasadnieniu sprzeciwu od nakazu zapłaty należy:

1. przedstawić wszystkie zarzuty przeciwko wskazanym w pozwie żądaniom oraz
2. wskazać wszystkie okoliczności faktyczne uzasadniające podniesione zarzuty oraz
3. wskazać wszystkie wnioski dowodowe potwierdzające przytoczone okoliczności.

Warto to zrobić już w sprzeciwie, czyli na etapie przed rozprawą, gdyż art. 503 § 1 k.p.c. określa obowiązek zgłaszania okoliczności faktycznych i dowodów przed wdaniem się w spór co do istoty sprawy, pod rygorem utraty takiej możliwości na późniejszym etapie postępowania.

Jeżeli uda Ci się prawidłowo wnieść sprzeciw, to nakaz zapłaty utraci moc. Przewodniczący wyznaczy wówczas wtedy termin rozprawy i zarządzi doręczenie powodowi sprzeciwu razem z wezwaniem na rozprawę. Wówczas nakaz zapłaty straci moc w takiej części, która jest zaskarżona sprzeciwem. Gdyby jednak sprawa okazała się bardziej skomplikowana, nie warto zwlekać do ostatniego dnia terminu, tylko od razu skonsultować się z prawnikiem. Godziny otwarcia Punktów Nieodpłatnej Pomocy Prawnej obsługiwanych przez fundację Togatus Pro Bono, znajdą Państwo na stronie internetowej powiatu w którym znajduje się najbliższy punkt!

Wzór: Sprzeciw od nakazu zapłaty w postępowaniu upominawczym

miasto, dnia .....

Do
Sądu Rejonowego/Okręgowego[2]
Wydział Cywilny
w _____

Powód: Jan Kowalski,
zam._____
__-___ _____

Pozwany: Jan Nowak
zam._____
__-___ _____

Sygn. akt I Nc 1/20[3]

SPRZECIW
od nakazu zapłaty w postępowaniu upominawczym
Sądu Rejonowego w _____ z dnia _____ , doręczonego pozwanemu w dniu ___ ____

Działając w imieniu własnym, zaskarżam w całości nakaz zapłaty z dnia ....., wydany przez Sąd Rejonowy i doręczony mi w dniu .....,

Zaskarżonemu nakazowi zapłaty zarzucam[4] niezasadność dochodzonego roszczenia jako nieistniejące, bo spełnione.

Wnoszę o:

1) oddalenie powództwa;
2) przeprowadzenie dowodu z następujących dokumentów[5];
3) wezwanie na rozprawę świadka Marii Nowak, zam. w _____.

UZASADNIENIE

Żądanie powoda zgłoszone w pozwie jest bezzasadne.

Przyznaję, że pożyczyłem od powoda kwotę 33 000 zł i zobowiązałem się zwrócić do 18 listopada 2020 r.

Wbrew twierdzeniom powoda wskazuję, że pożyczoną kwotę zwróciłem w obecności Marii Nowak, naszej wspólnej znajomej. Świadczenie pożyczki zostało więc spełnione.

Dowód: świadek Maria Nowak, zam. _____.

Z tych względów sprzeciw jest uzasadniony.

Jan Nowak[6]

Załącznik:

---

[2] w zależności od wartości dochodzonego przedmiotu sporu, jeśli powód dochodzi kwoty wyższej niż 75 tys. zł to właściwy będzie Sąd Okręgowy. Warto także pamiętać o zasadzie, że sprzeciw od nakazu zapłaty wnosimy bezpośrednio do sądu, który ten nakaz wydał.

[3] należy wskazać sygnaturę sprawy, która widnieje na nakazie zapłaty

[4] w tym miejscu należy wskazać zwięźle gdzie sąd popełnił błąd.

[5] w tym miejscu należy wymienić wszystkie dokumenty świadczące o niezasadności dochodzonego roszczenia

[6] konieczny jest własnoręczny podpis

- dokumenty wskazane w uzasadnieniu sprzeciwu od nakazu zapłaty
- odpis pisma.

Temat trzeci: Czy wnukom przysługują alimenty od dziadków?

Niewiele uprawnionych do alimentacji ma świadomość, że w myśl art. 128 k.r.o. obowiązek alimentacyjny obciąża nie tylko rodziców, ale także krewnych w linii prostej oraz rodzeństwo. Przepis ten ma zastosowanie, gdy np. jedno z rodziców nie żyje, albo gdy jest całkowicie niezdolne do wykonywania ciążącego na nim obowiązku alimentacyjnego. Wówczas, gdy obowiązek alimentacyjny w całości spoczywa w zasadzie na drugim z rodziców, a z tego powodu dziecko mogłoby znaleźć się w niedostatku - w grę wchodzi subsydiarny obowiązek dalszych krewnych-w szczególności dziadków.

Jeśli sąd ustali, że małoletni pozostaje w niedostatku, to dziadkowie mają obowiązek podzielić się z nim nawet niewielkimi swoimi dochodami.

Kiedy dziecko może znaleźć się w niedostatku?

Najogólniej rzecz ujmując, gdy zdolności rodzica opiekującego się dzieckiem nie pozwalają w pełno spełnić zadość swojemu obowiązkowi alimentacyjnemu, a przede wszystkim w świetle tych możliwości zarobkowych i majątkowych nie pozwalają mu na pełne zaspokojenie jego usprawiedliwionych potrzeb.

Pojęcie niedostatku jest ugruntowane w doktrynie i orzecznictwie, z których wynika, że pojęcia niedostatku z art. 133 § 2 k.r.o. nie można ograniczać do wypadków, gdy uprawniony do alimentacji nie ma żadnych środków utrzymania. Przez to pojęcie należy rozumieć także taką sytuację materialną, w której małoletni nie może w pełni własnymi siłami, tzn. z własnych środków, zaspokoić swych usprawiedliwionych potrzeb w zakresie utrzymania i wychowania.

Potrzeby te to przede wszystkim potrzeby tak materialne jak i niematerialne, przy czym zaznaczyć trzeba, że potrzeby każdego człowieka kształtują się inaczej.

Obydwa te rodzaje potrzeb są ze sobą sprzężone i tylko ich łączne zaspokojenie zapewnia godziwą egzystencję. W takim kontekście można mówić o zaspokojeniu potrzeb usprawiedliwionych, które każdy uprawniony powinien mieć zapewnione. Są one

uzależnione od indywidualnych cech uprawnionego, tj. od wieku, stanu zdrowia, zawodu, pozycji społecznej i dotychczasowej stopy życiowej.

Kiedy sąd zasądzi alimenty od dziadków?

Po pierwsze dziadkowie muszą być w stanie go wykonać, tzn. mają ku temu możliwości zarobkowe lub majątkowe.

Istotne w procesie o alimenty będzie także, czy dziadkowie podejmowali osobiste starania o utrzymanie i wychowanie małoletniego dziecka. Czy wcześniej wspomagali materialnie dziecko lub drugiego rodzica, który opiekuje się dzieckiem? Czy utrzymują kontakty z wnukiem, uczestniczą w jego życiu, jak często się widują.

Czy dziadkowie mogą uchylić się od płacenia alimentów?

W Kodeksie rodzinnym i opiekuńczym znajdują się także zapisy, które pozwalają zobowiązanym do alimentów dziadkom na uchylenie się od obowiązku alimentacyjnego. Sytuacja taka może mieć miejsce, jeśli żądanie alimentów jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Ten przepis sąd może zastosować zwłaszcza w przypadku dalszych krewnych uprawnionego, mając na uwadze ich sytuację majątkową i zdrowotną.

Na zakończenie, pragnę podzielić się praktyczną uwagą. Pozywanie dziadków o alimenty ma w często wymiar psychologicznego nacisku, którym jest zmobilizowanie do zapłaty zobowiązanego i niepłacącego rodzica. Jeśli bowiem przykładowo ojciec dziecka dowie się, że wskutek tego, że on nie płaci alimentów na dziecko– jego rodzice zostali pozwani o alimenty i muszą regulować jego zobowiązania ze swojej niewielkiej emerytury bądź renty, to zwykle pieniądze u takiego ojca szybko się znajdują. Przeważnie dąży on wówczas do uchylenia obowiązku alimentacyjnego dziadków (swoich rodziców) i sam zaczyna płacić alimenty. Co prawda w praktyce to nie zawsze to działa, ale warto próbować.