

e-Biuletyn

PNPP w Szczytnie

Nr 4/2019



Fundacja Rozwoju Ziemi Oleckiej

Publikacja współfinansowana ze środków Powiatu Szczytyńskiego

Szanowni Państwo,

mamy zaszczyt oddać w Państwa ręce numer 4/2019 e-Biuletynie Punktu Nieodpłatnej Pomocy Prawnej w Szczytnie. W niniejszym numerze znajdują Państwo porady jak ustrzec się przed fałszywym sprzedawcą usług oraz analizę problemu wykorzystania urlopów po urodzeniu dziecka. 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 w Szczytnie. W niniejszym wydaniu e-Biuletynu prezentujemy wybrane 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

Spis treści:

- 1) Nie daj się oszukać strona 4
- 2) Urlop wychowawczy a urlop wypoczynkowy..... strona 6

Biuletyn opracował Zespół w składzie:

Aplikant radcowski Viviana Pia Wylonk,

Maarcin Łada – młodszy prawnik,

Malwina Bruździak – Inspektor Ochrony Danych Osobowych.

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

1. „Nie daj się oszukać!”

Mam na imię Robert i jestem mieszkańcem powiatu szczycieńskiego. Kilka dni temu w moim mieszkaniu odwiedziła mnie młoda kobieta, która przedstawiła się jako przedstawicielka firmy zajmującej się dystrybucją energii, z której to obecnie korzystałem. Zapytała mnie dlaczego nie odesłałem podpisanego aneksu umowy gwarantującego mi utrzymanie dotychczasowych opłat za energię elektryczną. Byłem zaskoczony, ponieważ nie przypominałem sobie, bym kiedykolwiek dostał taki aneks. Kobieta zapewniała mnie, że to bardzo ważna sprawa, ponieważ ceny energii wzrastają nawet o 10%, a podpisanie takiego aneksu zagwarantuje mi utrzymanie dotychczasowych stawek przez następny okres trwania umowy. Przedstawicielka firmy poprosiła mnie o ostatnią fakturę, dowód osobisty i na miejscu przygotowała aneks.

Wskazana powyżej sytuacja to oczywiście oszustwo, kobieta nie była przedstawicielką firmy, z której usług korzystał Pan Robert. Przygotowane przez nią dokumenty nie były aneksem, a nową umową sprzedaży energii elektrycznej na pięć lat. Pan Robert nie podpisał aneksu od razu, jego wątpliwości wzbudziła inna nazwa firmy. Kobieta zapytana dlaczego tak jest i czy Pan Robert podpisując aneks tym samym zmienia dostawcę energii, odpowiedziała, że po prostu zmieniły się przepisy i dystrybutor nie może być też sprzedawcą. Pan Robert uległ namowom i podpisał aneks. Tym samym podpisał nową umowę, czego skutkiem były wyższe rachunki.

Wiele firm w Polsce, które jeszcze kilka lat temu działały na rynku telekomunikacyjnym aktualnie handluje gazem i prądem. Nazwy spółek są różne, natomiast ludzie z nimi powiązani się nie zmieniają. Takiego typu skoki z branży telekomunikacyjnej do innej robili przedsiębiorcy ścigani i karani przez Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów za nierzetelność wobec klientów. Nie tylko klienci firm telekomunikacyjnych ale również spółek sprzedających energię narzekali na nieuczciwe praktyki i ich przedstawicieli handlowych. Skarg na firmy z obu branż według Urzędu Regulacji Energetyki i Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów ciągle przybywa.

UOKiK przyjmuje skargi, prowadzi postępowania wyjaśniające i nakłada na przedsiębiorców wysokie kary. Zdaniem Urzędu wiele firm celowo wprowadza w błąd, żeby pozyskać jak największą liczbę nowych klientów, tym samym narażając ich na znaczne kary finansowe. Niestety liczne spółki pomimo skarg i prowadzonych postępowań przez UOKiK nie zmieniły

swoich praktyk. Zazwyczaj odwołują się od decyzji Urzędu, postępowania trwają nawet miesiącami, a w tym czasie spółki nadal oszukują klientów.

Jak widać coraz więcej ludzi pada ofiarą oszustwa, aby się przed tym uchronić należy przestrzegać poniższych zasad:

1. Przed podpisaniem umowy, należy przeczytać dokładnie wszystkie dokumenty, które dostaliśmy od przedstawiciela handlowego.
2. Jeżeli mamy wątpliwości, czy rzeczywiście pospisujemy umowę z dotychczasowym operatorem, należy zadzwonić do firmy, która nas dotychczas obsługiwała i zapytać o wszystko co budzi nasze podejrzenia. Przede wszystkim czy skierowano do nas pracownika, czy naprawdę potrzebny jest aneks do obecnej umowy.
3. Jeżeli w umowie znajdują się odwołania do innych dokumentów, np. „Ogólnych warunków świadczenia usługi”, należy ich również zażądać.
4. Jeżeli przedstawiciel handlowy nas pospiesza, nie podpisujemy pochopnie umowy, prosimy o pozostawienie dokumentów i prosimy aby przedstawiciel przyszedł kolejnego dnia. Warto dokumenty przeczytać na spokojnie. Przedstawiciel handlowy ma obowiązek zostawić nam kopię dokumentów, które podpisaliśmy.
5. Jeżeli podpisaliśmy nową umowę lub „aneks”, mamy 14 dni na rozwiązanie umowy. W dokumentach powinna znaleźć się informacja o takiej możliwości oraz o terminie, a nawet wzór wypowiedzenia umowy.
6. Jeżeli minął termin rozwiązania umowy lub wiemy, że zostaliśmy oszukani, należy zwrócić się do powiatowego lub miejskiego rzecznika konsumentów, aby pomógł nam w naszej sprawie.
7. Należy być czujnym, firmy zajmujące się dystrybucją np. energii zazwyczaj przesyłają dokumenty na adres poczty elektronicznej. Jeżeli w taki sposób otrzymaliśmy je, mimo wszystko należy zastosować powyższe zasady.
8. Zdarza się również, że odbieramy telefony od pracownika elektrowni z rzekomo tańszą ofertą lub pracownik twierdzi, iż chce przedłużyć naszą umowę. Należy pamiętać, że w takich sytuacjach nie podajemy swoich danych (imienia, nazwiska, numeru dowodu). Pamiętajmy, nasz usługodawca powinien już je mieć, przecież mamy podpisaną z nim umowę. Jeżeli rozmówca mówi do nas szybko, niewyraźnie oraz nie odpowiada na pytanie, jaką firmę reprezentuje - odkładamy słuchawkę.

Niestety pomimo licznych oszustw sprzedawcy nadal mogą przychodzić do naszych domów proponując nam różne usługi. Najbezpieczniej będzie, jeżeli samo podpisanie umowy

będzie możliwe jedynie w fizycznym punkcie sprzedaży, aby konsument miał pełną świadomość tego, że np. zmienia operatora.

2. Urlop wychowawczy a urlop wypoczynkowy.

Pracownica zatrudniona na pełnym etacie na umowie o pracę, która korzystała z różnego rodzaju urlopów w związku z narodzinami dziecka takimi jak: urlop macierzyński, rodzicielski, opieka nad dzieckiem oraz wychowawczy, chce przerwać urlop wychowawczy i wykorzystać zaległy urlop wypoczynkowy.

- 1. Czy potrzebuję zgody pracodawcy, jeżeli zawiadomię go minimum na 30 dni przed, że chcę przerwać urlop wychowawczy?*

Art. 186. 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 też podjąć decyzję o rezygnacji z urlopu nie uzyskując na to zgody pracodawcy. By jednak działanie takie było skuteczne pracownik musi wcześniej powiadomić pracodawcę o swoim zamiarze powrotu do pracy. Ma na to termin – do 30 dni przed planowanym podjęciem pracy. W tej sytuacji pracodawca nie może odmówić dopuszczenia pracownika do pracy.

- 2. Czy po przerwanym urlopie wychowawczym, pójsciu na urlop wypoczynkowy i wykorzystaniu go, mogę ponowić korzystanie z urlopu wychowawczego do końca?*

Art. 186. § 8. Urlop wychowawczy jest udzielany nie więcej niż w 5 częściach. Liczbę części urlopu ustala się w oparciu o liczbę złożonych wniosków o udzielenie urlopu.

Tak więc, zgodnie z powyższym zapisem z urlopu wychowawczego można skorzystać w maksymalnie 5 częściach, które nie muszą następować bezpośrednio po sobie.

3. *Czy wykorzystując do końca urlop wychowawczy, nie idąc w tym czasie na urlop wypoczynkowy, przepada mi zaległy urlop wypoczynkowy?*

Zgodnie z art. 152 kodeksu pracy każdemu pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego.

Zgodnie z art. 154 § 1 kodeksu pracy pracownikowi przysługuje 20 lub 26 dni urlopowych w zależności od stażu pracy. Art. 161 kodeksu pracy stanowi, iż wymiar urlopu wypoczynkowego powinien być wykorzystywany w danym roku kalendarzowym, za który przysługuje.

Jeśli nasza nieobecność w pracy ze względu na urlop wychowawczy trwała więcej niż 1 miesiąc, pracodawca musi postąpić zgodnie z artykułem 155 § 1 Kodeksu pracy, który dokładnie określa wymiar urlopu wypoczynkowego. Ile dni przysługuje pracownikowi w takiej sytuacji:

- proporcjonalnie tyle, ile pozostało do zakończenia danego roku kalendarzowego - w razie zatrudnienia na czas nie krótszy niż do końca roku kalendarzowego,
- proporcjonalnie do okresu zatrudnienia w danym roku kalendarzowym - w razie zatrudnienia na czas krótszy niż do końca roku kalendarzowego.

Obniżenie urlopu wypoczynkowego następuje z każdym kolejnym miesiącem, kiedy pracownik przebywa na urlopie wychowawczym o 1/12 wymiaru.

Czy wracając z urlopu wychowawczego bezpośrednio po nim pracownik może wykorzystać urlop wypoczynkowy? Prawo pracy przewiduje taką możliwość, ale należy zaznaczyć, że sytuacja ta różni się od powrotu z urlopu macierzyńskiego czy rodzicielskiego. Jeśli w tamtych przypadkach pracownik złoży stosowny wniosek przed zakończeniem urlopu macierzyńskiego czy rodzicielskiego to pracodawca musi udzielić mu urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po dotychczas wykorzystywanym urlopie. Natomiast nie ma to odniesienia do sytuacji powrotu z urlopu wychowawczego. Pracownik może ubiegać się o urlop, ale pracodawca zgodnie z ogólną regułą ma prawo takiego urlopu mu nie udzielić. Nie ma więc tutaj zastosowania art. 163 § 3 Kodeksu pracy. Pracodawca przy udzielaniu urlopu, oprócz wniosku pracownika, bierze również pod uwagę zapewnienie normalnego toku pracy. Może odmówić udzielenie urlopu we wskazanym przez zainteresowanego terminie z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy.