

WYDANIE II/2023

e-PORADNIK

Miasto Chełm

WWW.POMOCPRAWNA.OIC.LUBLIN.PL

WWW.OIC.LUBLIN.PL

WWW.UMCHELM.PL



*poradnik przygotowany w ramach zadania
publicznego realizowanego
w formie powierzenia zadania przez
Prezydenta Miasta Chełm*



MINISTERSTWO
SPRAWIEDLIWOŚCI

www.ms.gov.pl



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

Publikacja bezpłatna.

E-Poradnik przygotowany w ramach umowy zawartej z MIASTEM CHEŁM - nr W/DSO/257/2022 z dnia 30.12.2022r. Pod tytułem: *"Prowadzenie punktu udzielania nieodpłatnej pomocy prawnej, nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego oraz edukacji prawnej w mieście Chełm w 2023 roku."*

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:

Dorota Ulikowska - Prawnik/Mediator

Lublin, CZERWIEC 2023

Spis treści

1. Nowe uprawnienia pracowników.....	3
2. Ochrona prawna niektórych pracowników przed zwolnieniem z pracy w pewnych okolicznościach nie obowiązuje	7

1. Nowe uprawnienia pracowników

Niezależnie od rodzaju i czasu trwania stosunku pracy pracownicy mają prawo do sprawiedliwego i równego traktowania w odniesieniu do warunków pracy, dostępu do ochrony socjalnej i szkoleń. W przypadku zwolnienia z pracy pracownicy mają prawo do uzyskania wcześniej informacji o przyczynach takiego zwolnienia, przysługuje im również rozsądny okres wypowiedzenia, a także mają oni prawo do skutecznego i bezstronnego rozstrzygnięcia sporów, a w razie nieuzasadnionego zwolnienia z pracy – prawo do dochodzenia roszczeń, w tym do odpowiedniego odszkodowania.

Zmiany w prawie pracy, które weszły w życie 26 kwietnia 2023 roku, wprowadziły wiele istotnych zmian dotyczących nowych uprawnień pracowników m.in. w związku z możliwością równoległego zatrudnienia, złożenia wniosku pracownika o zmianę warunków zatrudnienia, jego prawa do szkolenia, dodatkowych przerw w pracy, większej ochrony przed zwolnieniem lub niekorzystnym traktowaniem przez pracodawcę.

Od dnia 26 kwietnia 2023 r. pracownik ma prawo do:



Oprac. własne: Dorota Ulikowska

Prawo pracownika do równoległego zatrudnienia

Zgodnie z nowymi przepisami pracodawca **nie może** zabronić swojemu pracownikowi pracy w innym zakładzie. Zniesienie tego zakazu dotyczy współpracy z innym pracodawcą zarówno na podstawie umowy o pracę, jak też innej umowy, np. umowy zlecenia czy umowy o dzieło.

Od powyższego, nowego rozwiązania, są jednak **wyjątki**.

Zakaz równoległego zatrudnienia nadal obowiązuje, ale tylko wtedy, gdy pracodawca podpisze ze swoim pracownikiem umowę o zakazie konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy. Pracownik po jej podpisaniu musi powstrzymać się od podejmowania dodatkowego zajęcia.

Ponadto **pracodawca może zabronić pracownikowi wykonywania pracy dla innego pracodawcy**, gdy uprawniamy go do tego inne przepisy, np. regulacje dotyczące zatrudnienia pracowników samorządowych wprost zakazują wykonywania zajęć, które wiązałyby się z naruszeniem obowiązków służbowych.

Zmiana formy zatrudnienia

Pracownik zatrudniony na co najmniej 6 miesięcy, może **raz w roku** wystąpić do swojego pracodawcy z wnioskiem **o zmianę warunków zatrudnienia**. Powyższe rozwiązanie nie dotyczy tylko pracownika zatrudnionego na okres próbny.

Wniosek pracownika może być związany z różnymi warunkami zatrudnienia, np. zmiany rodzaju umowy o pracę z umowy na czas określony na umowę na czas nieokreślony albo zatrudnienia z umowy na pół etatu na umowę w pełnym wymiarze czasu pracy.

PAMIĘTAJ

Pracodawca musi udzielić odpowiedzi na każdy wniosek pracownika o zmianę formy zatrudnienia, nie później niż w terminie 1 miesiąca.

Poza tym pracodawca, o ile jest to możliwe, powinien powyższy wniosek uwzględnić.

Jeżeli pracodawca odmówi i nie zgodzi się na zmianę formy zatrudnienia, jest zobowiązany wskazać pracownikowi przyczyny.

PRZYKŁAD

Jadwiga w spółce DAMAD sp. z o.o. jest zatrudniona od 15.10.2021 roku na podstawie umowy o pracę na czas określony. Na podstawie aktualnych przepisów Jadwiga może wystąpić do swojego pracodawcy z wnioskiem o zmianę umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracodawca w miarę możliwości powinien uwzględnić jej wniosek, biorąc pod uwagę potrzeby własne i potrzeby pracownicy.

Prawo do szkolenia

Pracodawcy zobowiązani są do poinformowania pracowników o ogólnych zasadach polityki szkoleniowej obowiązującej w zakładzie pracy.

WAŻNE

Szkolenie realizowane poza normalnymi godzinami pracy pracownika wlicza się do czasu pracy.

Jeżeli **obowiązek pracodawcy przeprowadzenia szkoleń pracowników** niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy lub pracy na określonym stanowisku wynika z postanowień układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia zbiorowego, lub z regulaminu, lub przepisów prawa, lub umowy o pracę oraz w przypadku szkoleń odbywanych przez pracownika na podstawie polecenia przełożonego, szkolenia takie odbywają się **na koszt pracodawcy** oraz, w miarę możliwości, **w godzinach pracy pracownika**.

Dodatkowe przerwy w pracy

Przerwy w pracy wlicza się do czasu pracy, co oznacza, że pracownik za czas przerwy nabywa prawo do wynagrodzenia.

Przerwy w pracy przed... i po zmianach

Czas pracy	Przerwa w pracy przed 26.04.2023 r.	Przerwa w pracy obowiązuje od 26.04.2023 r.
co najmniej 6 godzin	co najmniej 15 minut	co najmniej 15 minut
dłuższy niż 9 godzin	brak	dodatkowe co najmniej 15 minut
dłuższy niż 16 godzin	brak	kolejna przerwa co najmniej 15 minut

Oprac. własne: Dorota Ulikowska

Większa ochrona pracowników przed zwolnieniem

Nowe uprawnienia łączą się z ochroną przewidzianą dla tych pracowników, którzy postanowili z nich skorzystać, dlatego **pracodawca nie może uzasadnić rozwiązania umowy o pracę** poniższymi okolicznościami, **gdy pracownik**:

- wystąpi z wnioskiem o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę na czas nieokreślony lub bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy
- jest jednocześnie zatrudniony w innym zakładzie pracy na podstawie umowy o pracę lub umowy zlecenia albo umowy o dzieło
- dochodzi udzielenia mu przez pracodawcę informacji o warunkach zatrudnienia lub o ich zmianie
- skorzysta z przysługującego mu prawa zwrotu kosztów szkolenia i wliczenia czasu szkolenia do czasu pracy.

W powyższych okolicznościach ma zastosowanie odwrócony ciężar dowodu, gdyż to pracodawca będzie zobowiązany udowodnić, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę kierował się innymi powodami niż wyżej wymienione.

WAŻNE

W przypadku naruszenia przepisów ochronnych pracownik ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

PRZYKŁAD

Grażyna była zatrudniona na okres próbny. Otrzymała od pracodawcy oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. W terminie 7 dni może złożyć do pracodawcy wniosek o wskazanie przyczyny uzasadniającej powyższe wypowiedzenie. Pracodawca w terminie 7 dni jest zobowiązany udzielić pracownicy odpowiedzi. Taki sam wniosek Grażyna

mogłaby złożyć, gdyby jej umowa o pracę nie była kontynuowana po zakończeniu umowy o pracę na okres próbny.

Ochrona pracownika przed niekorzystnym traktowaniem przez pracodawcę

Pracownik, który skorzysta z dochodzenia swoich praw z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy lub udzieli wsparcia innemu pracownikowi w tym zakresie, jest objęty ochroną przed negatywnymi konsekwencjami.

WAŻNE

Pracodawca nie może zwolnić pracownika wyłącznie z tej przyczyny, że dochodził swoich uprawnień lub udzielił wsparcia koleżance/koledzie.

PRZYKŁAD

Maria uważa, że jest nierówno traktowana przez pracodawcę, gdyż otrzymuje niższe wynagrodzenie niż jej kolega, pomimo że od kolegi pracuje lepiej. Postanowiła dochodzić swoich praw na drodze postępowania sądowego. Pomocy udzieliła jej koleżanka z tego samego zakładu, Kinga, podpowiadając prawne rozwiązania. Pracodawca z tego powodu nie może wypowiedzieć Marii umowy o pracę, czy i inny sposób gorzej ją potraktować. Podobną ochroną objęta jest też Kinga, koleżanka z pracy Marii.

Pracownik, którego prawa zostaną naruszone, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

Podstawa prawna:

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, 1700, 2140, z 2023 r. poz. 240, 641)
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej

Autor: Dorota Ulikowska - Prawnik/Mediator

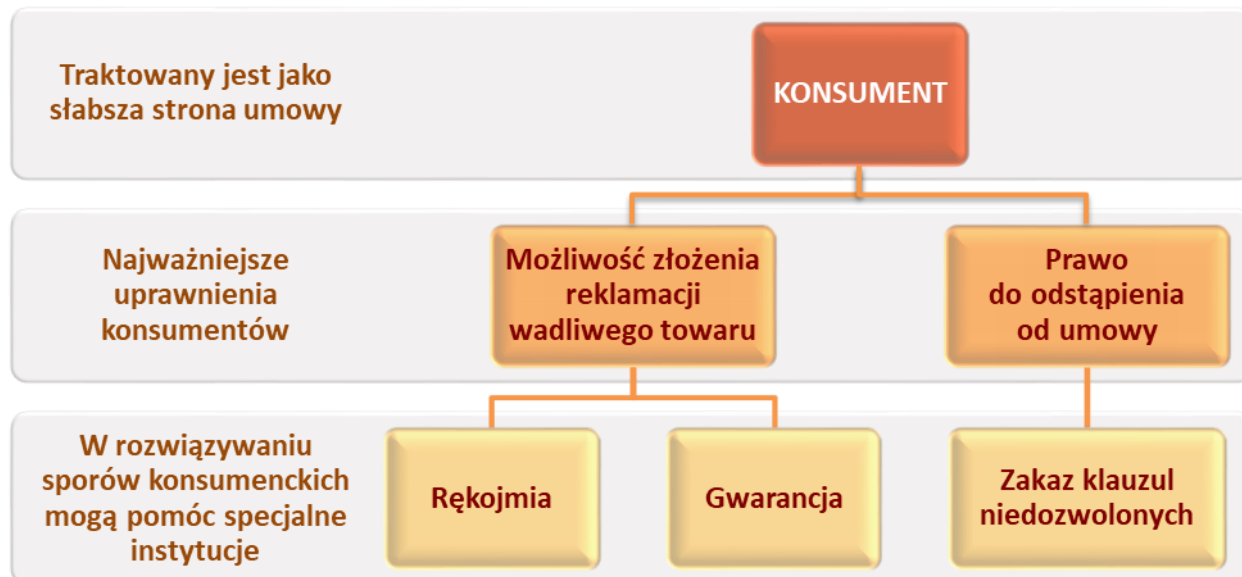
2. Ochrona prawna niektórych pracowników przed zwolnieniem z pracy w pewnych okolicznościach nie obowiązuje

Zasadniczo sprzedawca nie ma obowiązku przyjmowania zwrotu towaru, jeżeli został zakupiony w sklepie stacjonarnym, tylko dlatego, że klient się rozmyślił. Niektórzy sprzedawcy umożliwiają zwrot towaru w określonym terminie i pod określonymi warunkami – jednak wynika to z ich polityki sprzedaży, a nie z obowiązków prawnych. Duża część sklepów z odzieżą i obuwiem (stacjonarnych i internetowych) oferuje swoim klientom możliwość zwrotu zakupionego towaru. Dzięki takiemu udogodnieniu, klient może przymierzyć ubranie w domu i zwrócić je do sklepu, gdy nie jest odpowiednie, co podnosi satysfakcję z zakupów i jest mało ryzykowne dla sprzedawcy. Ale nie zawsze.

Konsument i jego prawa

Konsumentem jest osoba fizyczna nieprowadząca działalności gospodarczej. W przypadku jakichkolwiek wątpliwości i sporów pomiędzy sprzedawcą a klientem, to konsument jest uznawany za słabszą stronę i objęty szczególną ochroną prawną.

W relacjach z konsumentami sprzedawca musi pamiętać, że zgodnie z przepisami:



Oprac. własne: Dorota Ulikowska

Każdy kupujący ma **prawo do reklamacji** wadliwego towaru lub usługi. Reklamacja może się odbywać na zasadzie rękojmi lub gwarancji, jeżeli gwarancja została udzielona. To konsument decyduje, z której formy reklamacji skorzystać.

Sprzedawca nie ma obowiązku przyjmowania zwrotu towaru, jeżeli został kupiony w sklepie stacjonarnym, tylko dlatego, że klient się rozmyślił. Jednak bardzo często sprzedawca prowadząc

politykę pro-konsumencką może umożliwić klientom również zwrot towaru pełnowartościowego, ale wynika to z ich polityki sprzedaży, a nie z obowiązków prawnych.

W tym celu sprzedawca określa w **zasady zwrotu regulaminie sklepu** stacjonarnego, np.:

- kupujący może zwrócić towar w określonym terminie – np. 14, 30 dni od dnia zakupu
- kupującego przy zwrocie obowiązują określone warunki, np.
- za okazaniem paragonu lub innego dowodu zakupu
- z oryginalnymi metkami
- w oryginalnym opakowaniu
- w stanie nienaruszonym, bez śladów użytkowania, itp.

WAŻNE

**Niektórzy sprzedawcy umożliwiają konsumentom zwrot towaru
w określonym terminie i pod określonymi warunkami,
jednak wynika to z ich polityki sprzedaży, a nie z obowiązków prawnych.**

Konsument zwracając do sklepu stacjonarnego pełnowartościowe ubranie czy buty pokrywa wszystkie bezpośrednie koszty zwrotu rzeczy, w tym koszty opakowania, zabezpieczenia, nadania (również koszty osobistego dojazdu do sklepu), chyba że sprzedawca zgodził się ponieść za kupującego wszystkie lub niektóre koszty lub nie poinformował kupującego o konieczności ich poniesienia.

Wardrobing – co to jest?

Zjawisko wardrobingu (ang. *wardrobe* – szafa, garderoba) polega na zakupie ubrań lub obuwia przez konsumentów, noszeniu ich bez odrywania metki, a następnie zwracaniu do sklepu jako towaru nieużywanego, w celu uzyskania pełnego zwrotu pieniędzy (ceny towaru).

Należy pamiętać, że kupujący ma prawo popełniać błędy w wyborze towaru.

Czasami konsument decyduje się na zakup pod wpływem czynników zewnętrznych, np. atrakcyjna cena, ewentualnie bez możliwości przymierzenia i porównania, np. dopiero w domu można stwierdzić, że odcień nowego sweterka nie pasuje do własnej garderoby. Bywa, że buty lub ubranie kupowane jest nie dla konsumenta, lecz dla jego najbliższych. Istnieje wiele innych okoliczności, które potem mogą być podstawą zwrotu rzeczy do sklepu. Są to bezsporne okoliczności zwrotów i warto wtedy odzyskać pieniądze za przedmiot, którego klient nie zamierza używać. Sklepy stacjonarne to umożliwiają.

Jednak należy zaznaczyć, że czym innym jest proceder wardrobingu.

Wraz z rosnącą sprzedażą proporcjonalnie rośnie liczba przypadków osób, które kupują ubrania lub inne części garderoby czy buty, nosząc je z zamiarem późniejszego ich zwrotu i robią to celowo. Szczególnie jeśli chodzi o droższą odzież, którą szczególnie panie, zakładają na specjalne okazje – rozmowę o pracę, bal lub wesele – zgodnie z zasadą, że na każde jedno wielkie wyjście, przypada nowa sukienka.

Problem wardrobingu dotyka sklepy stacjonarne, ale również sklepy internetowe, których klienci okazją do przymierzenia towaru mają dopiero po jego zakupie. Z tego powodu sprzedawcy nie mogą, i nie chcą, rezygnować z możliwości oferowania kupującym wypróbowania produktu obawiając się, że ich klienci wybiorą konkurencję. Wszystkie zwroty będą akceptowane tylko wtedy, jeśli towar nadal będzie posiadał nową metkę.

PRZYKŁAD

W przypadku odzieży damskiej na specjalne okazje powszechną praktyką jest, że na produktach sklep umieszcza widoczną metkę z napisem:
„Drogi Kliencie, zachęcamy do wypróbowania i przetestowania naszego produktu, ale po usunięciu tej metki, zwrot w ramach Polityki Zwrotów nie będzie już możliwy i nie zostanie on zaakceptowany przez nasz sklep.”

Skala wardrobingu jest duża i coraz większa powszechność tego zjawiska jasno potwierdza, że oszustwa związane ze sprzedażą detaliczną dotyczą coraz większej liczby sprzedawców. Negatywny wpływ na rozwój wardrobingu ma przede wszystkim obowiązujący trend, w którym ubrania modne są jedynie przez kilka miesięcy, a następnie stają się nieaktualne, bo na rynek wchodzi nowa kolekcja.

Wardrobing jest nieodłącznie związany z prawem konsumenckim i możliwością zwrotu, w szczególności w przypadku zakupów na odległość.

W sklepie stacjonarnym zwrot towaru jest jedynie dobrą wolą sprzedającego, nie jest on bowiem do niego zobligowany prawem. Jednak z praktycznego punktu widzenia sklepy najczęściej zgadzają się przyjąć towar, żeby nie stracić klienta.

Natomiast jeśli nie ma możliwości przymierzenia nabywanej rzeczy, dotknięcia jej, sprawdzenia koloru (sklep online), wówczas konsument może w ciągu 14 dni odstąpić od umowy. Jest to bardzo rozsądne rozwiązanie, gdyż kupujący nie może być obciążony ryzykiem nieudanego zakupu. Niestety w tym właśnie miejscu pojawiła się furtka dla wardrobingu.

W świetle obowiązującego prawa i z uwzględnieniem klauzul niedozwolonych, okazuje się, że można zwrócić towar otwarty, bez metki czy nawet noszony. Klient ponosi jedynie odpowiedzialność za zmniejszenie wartości danej rzeczy.

WAŻNE

W świetle prawa konsumenckiego wardrobing nie jest uznawany za przestępstwo.

Handlowcy mają świadomość, że wardrobing jest poważnym problemem. Wdrażane są rozwiązania, dzięki którym ich towary są chronione i dostępne dla uczciwych konsumentów, stanowiących większość, np. stosują specjalne znaczniki R-Turn Tag czy SharkTag. Sprzedawcy

wprowadzają regułę przyjmowania zwrotów tylko wtedy, gdy na odzieży wciąż znajduje się taki znacznik lub inne podobne urządzenie wraz z załączoną instrukcją. Ogranicza to do minimum nieuczciwe zwroty bez niekorzystnego wpływu na doświadczenia uczciwych klientów.

Poza tym kupowanie i masowe zwracanie rzeczy, wiąże się z problemami ekologicznymi.

Incydentalnie wardrobing nie wydaje się być niebezpieczny – zwykły zwrot założonego ubrania. Niestety, jeśli więcej osób również wyjdzie z takiego założenia problem jest globalny. Do tego dochodzi koszt ponownego transportu, być może wielokrotnego, gdy ta sama rzecz będzie kupowana i zwracana przez kilku klientów. Zwracane ubrania zasilają magazyny.

Najważniejszym sposobem pozwalającym na przeciwdziałanie zwrotom noszonych ubrań jest podnoszenie świadomości szkodliwości tego zjawiska i kładzenie nacisku na ekologiczne rozwiązania.

Podstawa prawna:

- *Ustawa z dnia 30 maja 2014 r. o prawach konsumenta (t.j. Dz.U. 2020 r. poz. 287)*
- *Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. 2022 r. poz. 1360)*
- *Ustawa z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów (t.j. Dz.U. 2021 r. poz. 275)*

Autor: Dorota Ulikowska - Prawnik/Mediator

NIEODPŁATNA POMOC PRAWNA I NIEODPŁATNE PORADNICTWO OBYWATELSKIE W MIEŚCIE CHEŁM W 2023 R.

**Chełm, Pl. Niepodległości 1 (Gmach)
pok. nr 142 na I piętrze**

PUNKT 1

**PORADNICTWO
PRAWNE
ORAZ
MEDIACJE**

ADWOKACI

STYCZEŃ-CZERWIEC
od poniedziałku do piątku
W GODZ.
12:00 - 16:00

RADCOWIE PRAWNI

LIPIEC-GRUDZIEŃ
od poniedziałku do piątku
W GODZ.
07:30 - 12:00

PUNKT 2

**PORADNICTWO
PRAWNE
I OBYWATELSKIE
ORAZ
MEDIACJA**

STYCZEŃ-CZERWIEC od poniedziałku do piątku
w godz. **07:30 - 12:00**
LIPIEC-GRUDZIEŃ od poniedziałku do piątku
w godz. **12:00 - 16:00**

Kto może skorzystać?

Z porad może skorzystać każda osoba, która złoży oświadczenie, że nie jest w stanie ponieść kosztów odpłatnej pomocy prawnej oraz przedsiębiorca w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej pod warunkiem, że dodatkowo złoży oświadczenie o niezatrudnianiu innych osób w ciągu ostatniego roku.

FORMA ZAPISU

TERMIN WIZYTY USTALANY JEST:

telefonicznie w godz. 8:00-16:00

698 740 865



za pośrednictwem strony internetowej
przeznaczonej do zapisów

<https://np.ms.gov.pl/zapisy>



lub drogą mailową

pomocprawna@umchelm.pl

