

GOTOWI NA SAMODZIELNOŚĆ, GOTOWI NA DOJRZAŁOŚĆ



Informator powstał dzięki finansowemu wsparciu
Wojewody Lubuskiego w obszarze pomocy społecznej:
„Działania na rzecz wsparcia wychowanków opuszczających
pieczę zastępczą, czyli jak przeciwdziałać utrwalaniu
postawy klienta pomocy społecznej”.



Zielona Góra 2019

©Lubuskie Stowarzyszenie na Rzecz Kobiet BABA

Lubuskie Stowarzyszenie na Rzecz Kobiet BABA
Zielona Góra, Stary Rynek 17 (wejście od ul. Lisowskiego)
www.baba.org.pl, e-mail: baba@baba.org.pl
tel./fax: 68 4549232, KRS 0000060904



BABA jest organizacją pozarządową wspierającą wszystkich potrzebujących, zwłaszcza dotkniętych przemocą. Bezpłatnie świadczymy porady prawne, psychologiczne, psychoterapię, doradztwo zawodowe i coaching. Wydajemy bezpłatne informatory, szkolimy wolontariuszy oraz chcących skutecznie pomagać. Edukujemy prawnie i przeciwpromocowo dzieci i dorosłych. Działamy dzięki darowiznom i wolontariatowi naszych członków. Wspierając nas – wspierasz tych, którym pomagamy. Prosimy o wpłaty na konto: Paribas nr 43 1750 0012 0000 0000 2109 7896. BABA jest organizacją pożytku publicznego, można nas wesprzeć, rozliczając PIT.

Każda osoba w wieku 18 lat uzyskuje pełnoletność. Nie podlega już władzy rodzicielskiej ani opiece prawnej, ale zaczyna ponosić odpowiedzialność za swoje decyzje.

Nie posiadając dużego doświadczenia, odczuwa czasem bezradność wobec problemów związanych z różnymi okolicznościami, które niesie życie.

Młodzi ludzie wychowywani w pieczy zastępczej nie mają oparcia w naturalnej rodzinie w pierwszych latach dorosłości, przy podejmowaniu pierwszych życiowych decyzji.

Lubuskie Stowarzyszenie na Rzecz Kobiet BABA, wydając niniejszą broszurę podejmuje starania zrehabilitowania Ci tej niedogodności. Informacje w niej zawarte podejmują zagadnienia prawne, z jakimi możesz spotkać się w pierwszych latach samodzielności. Oprócz tego zawsze możesz skorzystać z bezpłatnej pomocy prawnej i psychologicznej w naszym Stowarzyszeniu.

Zapraszamy do lektury.

BABY

Spis treści:

1. Praca.....	4
2. Mieszkanie.....	23
3. Finanse.....	32

PRACA

Podjęcie pierwszej pracy to ważny krok w życiu każdego człowieka. Przygotowujesz swoje CV, zastanawiasz się, jaka praca Cię interesuje, w czym czujesz się dobrze i jakie masz predyspozycje. Polskie prawo pracy reguluje świadczenie pracy przez pracownika tylko i wyłącznie na podstawie zatrudnienia (stosunku pracy). Praca może być też świadczona na podstawie umów cywilnoprawnych (umowa zlecenia, umowa o dzieło) i jest uregulowana w Kodeksie Cywilnym.

Niektórzy pracodawcy zatrudniając pracowników nadużywają umów prawa cywilnego. Usiłują w ten sposób robić oszczędności ze szkodą dla pracownika.

Praca na podstawie umów prawa cywilnego jest dobra wówczas, gdy chcesz dorobić sobie w czasie nauki lub jako dodatkowe źródło dochodu. Nie jest dobrym rozwiązaniem, kiedy miałbyś ją wykonywać przez wiele lat.

Nawiązując pierwszy stosunek pracy warto wiedzieć:

Co to jest stosunek pracy?

Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Charakterystyczne cechy stosunku pracy:

- osobiste wykonywanie pracy przez pracownika (pracownik nie może zlecić wykonania pracy osobie trzeciej)
- praca wykonywana jest na rzecz pracodawcy
- praca wykonywana jest pod kierownictwem (pracodawcy lub osoby przez niego wskazanej)

- praca wykonywana jest w wyznaczonym miejscu i czasie
- za wynagrodzeniem

Jeżeli ktoś wykonuje swoje obowiązki na podstawie umowy zlecenia a jednocześnie:

- istnieje ciągłość świadczenia pracy (to nie jest jednorazowe wykonanie jakichś czynności),
- pracodawca wskazuje czas i miejsce świadczenia pracy,
- charakter wykonywanych obowiązków nie zmienia się,
- istnieje podporządkowanie się osoby wykonującej obowiązki i ma cechy podporządkowania pracowniczego, pod kierownictwem pracodawcy bądź osoby przez niego wyznaczonej wówczas **jest to stosunek pracy bez względu na nazwę zawartej umowy.**

Większość takich umów zawartych jako umowy zlecenia są to faktycznie stosunki pracy. Pracodawcy łamią prawo, społeczeństwo ma niską świadomość prawną. Dochodzi do tego lęk przed dochodzeniem swoich praw w sądzie. I tak wygląda wyzyskiwanie pracowników, zwłaszcza gdy są to młode, nie-doświadczone na rynku pracy osoby. Traktuje się ich jak pracowników drugiej kategorii, którym nie trzeba udzielać urlopów wypoczynkowych czy płatnych urlopów okolicznościowych.

Fakt, że podpisałeś taką umowę wcale nie oznacza, że musisz się z nią zgadzać. Jeżeli już nie pracujesz u tego pracodawcy – to nie przeszkadza w dochodzeniu swoich praw. Często dopiero wówczas możesz to zrobić bez poniesienia szkody. Masz prawo wystąpić do Sądu Pracy z powództwem „o ustalenie stosunku pracy”. Postępowanie jest bezpłatne.

W pozwie zażądaj ekwiwalentu za nieudzielony Ci urlop wypoczynkowy, a jeżeli Twój wymiar czasu pracy przekraczał 40 godzin tygodniowo, możesz zażądać dodatku za nadgodziny.

Jeżeli masz obawy, czy podejmujesz dobrą decyzję, nie jesteś pewny, czy dobrze wyliczyłeś należne Ci pieniądze lub nie potrafisz napisać do sądu pisma – możesz skorzystać z **bezpłatnej pomocy prawnej udzielanej przez Lubuskie Stowarzyszenie na Rzecz Kobiet BABA**. To nie Ty, ale pracodawca naruszył prawo!

Zatrudnianie pracowników na umowy prawa cywilnego, gdy właściwa powinna być umowa o pracę jest wykroczeniem. Pracodawca może być ukarany. Mówi o tym art. 281 Kodeksu Pracy – *Wykroczenia przeciwko prawom pracownika w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy art. 281 Kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu:*

1) zawiera umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art. 22 nawiązanie stosunku pracy § 1 powinna być zawarta umowa o pracę podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

Umowa o pracę

Umowa to podstawa prawna nawiązania stosunku pracy – w niej zawarte są najważniejsze informacje na temat wiążącego strony stosunku pracy. Powinna być sporządzona na piśmie i podpisana najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy.

Umowa określa:

- strony umowy,
- rodzaj umowy,
- datę jej zawarcia
- warunki pracy i płacy:
 1. rodzaj pracy,
 2. miejsce wykonywania pracy,
 3. wynagrodzenie za pracę (minimalna wysokość zarobków określona jest przez prawo)
 4. wymiar czasu pracy (np. pełen etat, 1/2 etatu)
 5. termin rozpoczęcia pracy.

Ponadto pracodawca ma obowiązek poinformować pracownika na piśmie, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, o obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy, częstotliwości wypłat wynagrodzenia za pracę, wymiarze przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego, obowiązującej pracownika długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę, zbiorowym układzie pracy którym pracownik jest objęty, jeżeli pracodawca nie ma obowiązku ustalenia regulaminu pracy – dodatkowo o porze nocnej, miejscu, terminie i czasie wypłaty wynagrodzenia oraz przyjętym sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

Rodzaje umów o pracę

Umowy o pracę możemy podzielić na umowy bezterminowe i terminowe.

a) Umowa o pracę na czas nieokreślony jest umową bezterminową. Umowa o pracę na czas nieokreślony różni się od umowy o pracę na czas określony tym, że aby ją wypowiedzieć, trzeba wypowiedzenie uzasadnić. Daje większą pewność zatrudnienia. Taka umowa jest najbardziej dla Ciebie korzystna. Jeżeli pracownik wykonuje swoje obowiązki sumiennie, rozwiązanie takiej umowy jest bardzo trudne. Przy ubieganiu się o kredyt, posiadanie stałego zatrudnienia jest brane pod uwagę przy określaniu naszej zdolności kredytowej. Bez takiej umowy trudno uzyskać większe kredyty np. kredyty mieszkaniowe.

b) Umowa o pracę na okres próbny – to umowa terminowa trwająca do 3 miesięcy, może być zawarta tylko raz między tym samym pracodawcą i pracownikiem, z wyjątkiem sytuacji, że pracodawca zaproponuje inne stanowisko pracy. Istotą umowy

o pracę na okres próbny jest sprawdzenie przydatności pracownika na danym stanowisku pracy.

c) Umowa o pracę na czas określony – to umowa terminowa zawierana jest na z góry określony czas. Umowę o pracę na czas określony jest znacznie łatwiej wypowiedzieć, niż umowę bezterminową. Pracodawca nie musi uzasadniać swojej decyzji. Trzecia umowa na czas określony przekształca się z mocy prawa w umowę o pracę na czas nieokreślony. Pracodawcy często chcą obejść obowiązek zawarcia umowy na czas nieokreślony po zawarciu wcześniej dwóch umów na czas określony. Wydłużają oni okres obowiązywania już zawartej umowy aneksem do umowy o pracę. Jest to nieprawidłowe. Kodeks pracy wyraźnie przewiduje bowiem, że każde przedłużenie umowy jest traktowane jako zawarcie kolejnej umowy na czas określony. Dlatego każdy aneks przedłużający umowę liczy się jako następna umowa na czas określony. Przy drugim aneksie zawierasz umowę o pracę na czas nieokreślony.

Zmiana umowy o pracę

Umowa o pracę może zostać zmieniona. Zmiana umowy o pracę wymaga formy pisemnej.

Są dwa sposoby zmiany umowy o pracę:

- porozumienie między pracodawcą a pracownikiem, na taką zmianę muszą wyrazić zgodę obie strony. Jeżeli pracownik nie wyrazi zgody, nie dojdzie do zmiany warunków zatrudnienia,
- wypowiedzenie zmieniające. W wypowiedzeniu tym pracodawca powinien zaproponować pracownikowi nowe warunki pracy i płacy oraz zawrzeć pouczenie, że jeżeli przed upływem połowy okresu wypowiedzenia pracownik nie odrzuci nowych warunków, uważać się je będzie za przyjęte.

Jeżeli wypowiedzenie zmieniające pogarsza Twoje warunki pracy, musisz się zastanowić. To ważna decyzja. Jak masz problem z jej podjęciem zapraszamy na bezpłatną poradę prawną do Lubuskiego Stowarzyszenie na Rzecz Kobiet BABA.

d) Umowa zlecenia i umowa o dzieło

Są to umowy prawa cywilnego i przepisy Kodeksu pracy nie mają tu zastosowania. Jest to mniej korzystny sposób zdobywania środków na utrzymanie.

Jeżeli faktycznie osoba prowadząca działalność gospodarczą chce zamówić wykonanie jakiegoś dzieła (np. wykonanie jakiegoś urządzenia produkcyjnego) może zawrzeć z osobą fizyczną **umowę o dzieło**. Celem umowy o dzieło jest powstanie określonego rezultatu materialnego (np. urządzenie, budowla) bądź niematerialnego (np. logo firmy, hasło reklamowe). Osoba wykonująca dzieło ponosi pełną odpowiedzialność za wynik pracy, czyli ewentualne wady wykonanego dzieła, których usunięcia może żądać zamawiający dzieło. Wykonawca może wykonać dzieło w dowolny miejscu i czasie i nie musi wykonywać go osobiście. Wszystko to jednak zależy od zapisów zawartych w umowie, które mogą narzucać pewne ograniczenia czy metody jego wykonania (np. zastrzeżenie, że rzeźbę ma wykonać osobiście artysta a nie inne osoby).

Stosunek prawny wynikający z umowy o dzieło nie ma charakteru zobowiązania trwałego (ciągłego). Chodzi w nim o zobowiązanie obu stron do świadczenia jednorazowego, które ma być wykonane w umówionym czasie z zasady uwarunkowanym właściwościami samego dzieła.

Nie może być dziełem wykonywanie prostych i powtarzalnych czynności np. obsługa klientów, prace sprzątające, obsługa maszyn, pakowanie towarów.

Umowa zlecenia, a właściwie umowa o wykonanie usług, do której się stosuje przepisy o zleceniu, może przypominać pracę,

jaką wykonujemy, będąc w stosunku pracy. Jest to umowa zawierana na czas określony, a jej przedmiotem jest najczęściej konkretna usługa. Liczy się staranne wykonywanie zleconego działania, nie zaś osiągnięcie określonego efektu, jak w umowie o dzieło.

Podstawowe elementy wskazujące na wykonywanie pracy w ramach umowy zlecenia to:

- samodzielność zleceniobiorcy w zakresie organizowania pracy,
- brak określenia godzinowego wymiaru czasu pracy, sam określasz kiedy chcesz wykonać zlecenie,
- brak kierownictwa ze strony zlecającego pracę.

Od wynagrodzenia brutto wynikającego z umowy-zlecenia pobierane są składki na ubezpieczenie społeczne i rentowe oraz składka na ubezpieczenie zdrowotne. Pracując na umowę zlecenie, **nie mamy uprawnień i ochrony**, jakie ma pracownik, przewidzianych w kodeksie pracy.

Przykładowo:

- kobiety w ciąży nie mają ochrony przed zwolnieniem z pracy,
- pracownicy w wieku przedemerytalnym nie są chronieni przed rozwiązaniem stosunku pracy,
- możesz nie otrzymać zasiłku chorobowego, jeżeli sam nie zgłosisz chęci podlegania ubezpieczeniu chorobowemu i nie opłacisz składki,
- zleceniodawcy mogą rozwiązać umowę w czasie choroby,
- nie otrzymasz płatnego urlopu wypoczynkowego oraz urlopów okolicznościowych,
- nie otrzymasz urlopów: macierzyńskiego, rodzicielskiego, ojcowskiego i wychowawczego,

- nieograniczona odpowiedzialność zleceniobiorcy za szkody i to całym majątkiem (pracownik odpowiada do wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia),
- możesz być zwolniony z dnia na dzień,
- możesz nie otrzymywać wynagrodzenia co miesiąc.

Pracodawcy często wykorzystują umowę-zlecenie, jako zamiennik umowy o pracę, który stanowi dla nich niższy koszt. O kwalifikacji danej umowy nie przesądzają tylko konkretne postanowienia formalne zawarte w dokumencie czy nazwa umowy, gdyż fundamentalne znaczenie ma przede wszystkim sposób wykonania umowy.

Co możesz zrobić, gdy kolejny raz pracodawca wręcza ci umowę zlecenia zamiast umowy o pracę? Porozmawiaj z pracodawcą i zaproponuj mu zawarcie umowy o pracę. Przedstaw swoje zalety, sumiennie wykonywanie obowiązków i inne powody, dla których oczekujesz zawarcia umowy o pracę. Jeżeli to nie skutkuje, możesz zawiadomić właściwą miejscowo Państwową Inspekcję Pracy, która ma prawo skontrolować pracodawcę. Inspekcja pracy nie informuje pracodawcy o tym, że złożona została skarga i kto ją złożył. W wyniku kontroli pracodawca może zostać zobowiązany do zawarcia umowy o pracę zamiast umowy zlecenia. Możesz też wystąpić do Sądu Pracy o ustalenie stosunku pracy.

e) Praca „na czarno”

Chyba wszyscy się zetknęli z tym pojęciem. Nie jest to termin prawny, lecz potoczna nazwa sytuacji, gdy pracodawca rażąco narusza przepisy prawa, nie potwierdzając na piśmie umowy zawartej z pracownikiem i nie zgłaszając go do ubezpieczenia społecznego.

Umowa o pracę zawierana jest w momencie, kiedy następuje porozumienie między pracodawcą a pracownikiem.

Prościej ujmując: idziesz i się pytasz: czy jest dla mnie praca? Jeśli pracodawca odpowiada, że cię zatrudni – to już jest zawarcie umowy o pracę. Później otrzymujesz tylko jej potwierdzenie na piśmie. Albo nie otrzymujesz (a sporządzenie umowy i jej doręczenie pracownikowi jest wyłącznie obowiązkiem pracodawcy) i wtedy wydaje ci się, że pracujesz nielegalnie.

Często pracownicy czują się współwinni takiego stanu rzeczy, oświadczają, iż wiedzieli o tym, że będzie to praca na czarno. Boją się. Zatrudnienie pracownika bez prawnej podstawy może wiązać się z grzywnami. Konsekwencje ponosi tylko pracodawca. Jeżeli pracownik nie był w tym czasie zarejestrowany jako bezrobotny, to nie ponosi żadnej odpowiedzialności.

Pamiętaj! W momencie, kiedy pracownik zaczyna wykonywać powierzone mu obowiązki pracownicze nawiązuje się stosunek pracy. Umowa jest tylko potwierdzeniem zaistniałej sytuacji.

Pracodawcy czasem usiłują odebrać od pracownika umowę o pracę i wystawić inny dokument ze zmienioną datą rozpoczęcia pracy. Nie zgadzaj się na to, to oznacza, że nie zostały odprowadzone składki na ubezpieczenie społeczne i okres ten nie będzie liczył się do czasu zatrudnienia.

Urlopy

Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego urlopu wypoczynkowego. Prawa do urlopu nie można się zrzec. Za czas urlopu przysługuje wynagrodzenie takie same, jakie by pracownik otrzymał, gdyby pracował. Pracownik, który w danym roku kalendarzowym podejmuje pierwszą w życiu pracę, nabywa prawo do urlopu w wymiarze 1/12 z 20 dni urlopu już z upływem każdego miesiąca pracy w tym roku i tak będzie aż do końca roku kalendarzowego, w którym podjął

pierwszą pracę. Prawo do kolejnego urlopu nabywa 1-go stycznia następnego roku kalendarzowego.

Wymiar urlopu wynosi:

- 20 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony poniżej 10 lat,
- 26 dni – po 10 latach pracy.

Do okresu zatrudnienia, od którego zależy prawo do urlopu oraz jego wymiar, wlicza się wszystkie okresy poprzedniego zatrudnienia oraz okres nauki

- zasadniczej lub innej równorzędnej szkoły zawodowej – przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 3 lata, średniej szkoły zawodowej – przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 5 lat,
- średniej szkoły zawodowej dla absolwentów zasadniczych (równorzędnych) szkół zawodowych – 5 lat,
- średniej szkoły ogólnokształcącej – 4 lata,
- szkoły policealnej – 6 lat,
- szkoły wyższej – 8 lat.

Jeden dzień urlopu to 8 godzin pracy. Urlopu udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

Urlopy okolicznościowe

Pewne zdarzenia życiowe zobowiązują pracodawcę do udzielenia pracownikowi wolnych dni od pracy z prawem zachowania wynagrodzenia:

- w wymiarze 2 dni, w razie ślubu pracownika lub urodzenia się jego dziecka albo zgonu i pogrzebu małżonka pracownika lub jego dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy,
- w wymiarze 1 dnia, w razie ślubu dziecka pracownika albo zgonu i pogrzebu jego siostry, brata, teściowej,

teścia, babki, dziadka, a także innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką. Pracodawca udziela urlopu okolicznościowego w terminie wskazanym przez pracownika. Termin ten powinien się pokrywać z datą zdarzenia uzasadniającego urlop (np. data pogrzebu).

Urlop na żądanie

Pracodawca jest zobowiązany udzielić pracownikowi urlopu na żądanie i w terminie przez niego wskazanym w wymiarze nie większym niż 4 dni w każdym roku kalendarzowym. Można skorzystać z jednego 4-dniowego urlopu lub 4 jednodniowych lub innych kombinacji. Żądanie urlopu należy zgłosić najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu. Obowiązek udzielenia urlopu przez pracodawcę na żądanie ma na celu uwzględnienia nadzwyczajnych sytuacji, które powodują, że pracownik w danym terminie nie może świadczyć pracy. Pracodawca nie może odmówić. **Dni urlopu „na żądanie” wchodzi w skład urlopu wypoczynkowego.**

Takie żądanie może zakłócić rytm pracy, dlatego warto, byś, o ile to będzie możliwe, jak najwcześniej powiadomił pracodawcę, że będziesz korzystać z urlopu „na żądanie”, by mógł się na to przygotować. Jeżeli pracownik nie wykorzysta w danym roku kalendarzowym 4 dni urlopu na żądanie, nie przechodzą one na kolejny rok, tzn. nie będzie w kolejnym roku miał 8 dni urlopu na żądanie. Na jeden rok kalendarzowy przypadają 4 dni urlopu na żądanie. Niewykorzystanie urlopu na żądanie powoduje, że dni te, jako normalne dni urlopu wypoczynkowego przechodzą na kolejny rok i są to dni zaległego urlopu wypoczynkowego.

Urlop bezpłatny

Urlop bezpłatny może udzielić pracodawca wyłącznie na wniosek pracownika. To pracownik i jego sytuacja życiowa

decyduje, czy skorzysta z urlopu bezpłatnego. Pracodawca może taki wniosek uwzględnić i urlopu udzielić, lecz nie ma takiego obowiązku, może odmówić, gdy wymagają tego potrzeby prawidłowej organizacji pracy. Jeżeli się zgodzi, to po urlopie bezpłatnym ma obowiązek zatrudnić pracownika na takich samych warunkach, jak przed urlopem. Okresu urlopu bezpłatnego nie wlicza się do stażu pracy. **Pracodawca nie może udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego wbrew jego woli, np. tylko dlatego, że ma przestoje działalności gospodarczej.**

Czas pracy

Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy. Na tej podstawie ustala się ilość godzin pracy do przepracowania przez pracownika. Jeżeli pracownik przepracował więcej godzin, są to wówczas nadgodziny. Za pracę w nadgodzinach przysługuje pracownikowi normalne wynagrodzenie oraz dodatek. Ten dodatek wynosi:

- 50% wynagrodzenia – za pracę w dni powszednie oraz w niedziele i święta, które są dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
- 100% wynagrodzenia – za pracę w nocy, w niedziele i święta, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedziele i święta.

Jeżeli pracodawca zamiast zapłaty wynagrodzenia wraz z dodatkiem za przepracowane nadgodziny usiłuje zawrzeć z Tobą umowę prawa cywilnego (np. umowę zlecenia) i zapłacić wynagrodzenie bez należnego Ci dodatku, masz prawo się nie zgodzić. Zatrudnianie pracowników poza normalnym czasem pracy na podstawie umów cywilnoprawnych przy takich

samych zadaniach, jak te objęte stosunkiem pracy, jest obejmieniem prawa. Nawet wówczas, gdy zatrudniony się na to godzi.

Wynagrodzenie za pracę

Pracodawca ma obowiązek wypłacania wynagrodzenia co najmniej raz w miesiącu, z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego. Jeżeli pracodawca wypłaca wynagrodzenie poprzez przelew bankowy, to powinna być to data, w której pracownik mógł rzeczywiście dysponować swoim wynagrodzeniem. Pracodawca powinien zatem dokonywać przelewu w taki sposób, aby pieniądze dotarły na konto pracownika najpóźniej w dziesiątym dniu miesiąca. Wynagrodzenie może być wypłacane częściej niż raz w miesiącu. Wynagrodzenie nie może być niższe niż płaca minimalna ustalona przepisach. Za czas niezdolności do pracy z powodu choroby przysługuje wynagrodzenie przez 33 dni w roku kalendarzowym w wysokości 80%. Jeżeli choroba powstała w wyniku wypadku przy pracy lub w drodze do pracy lub z pracy, wypłacane jest 100% wynagrodzenia. Tak samo, jeżeli zachorowanie przypadło na okres ciąży. Wynagrodzenie chorobowe przysługuje za każdy dzień niezdolności do pracy wraz z dniami wolnymi od pracy. Zasiłek chorobowy wypłacany jest pracownikowi od 34 dnia (lub od 15 dnia osobom powyżej 50 roku życia) przebywania na zwolnieniu lekarskim.

Wynagrodzenia nie można się zrzec ani przenieść praw do wynagrodzenia na inną osobę. Wyjątkiem od tej zasady jest orzeczenie Sądu Rodzinnego zobowiązujące pracodawcę do wypłacania wynagrodzenia na ręce współmałżonka. Dzieje się tak w przypadku, kiedy pracownik nie przyczynia się do zaspokajania potrzeb rodziny.

Rozwiązanie stosunku pracy

Stosunek pracy może zostać rozwiązany przez:

- **porozumienie stron** – porozumienie stron może zostać zastosowane do każdego rodzaju umowy o pracę. Następuje wówczas, gdy rozwiązanie umowy nie koliduje z interesem żadnej ze stron (ani pracodawcy ani pracownika). Polega na złożeniu przez którąś ze stron stosunku pracy (pracownika lub pracodawcę) propozycji rozwiązania umowy o pracę. Jeżeli druga strona wyraża zgodę, umowa zostaje rozwiązana. Oświadczenia stron winny być złożone na piśmie. W żadnym razie pracodawca nie może żądać od Ciebie zgody na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Jeżeli nie masz zamiaru zwalniać się z pracy, nie wyrażaj zgody;
- **wypowiedzenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia** – polega na doręczeniu drugiej stronie pisemnego wypowiedzenia. Każda ze stron umowy może rozwiązać stosunek pracy. Umowa taka ulega rozwiązaniu po okresie wypowiedzenia. Okresy wypowiedzenia regulują przepisy prawa pracy. Poprzez wypowiedzenie można rozwiązać umowę o pracę na czas nieokreślony i na okres próbny. Umowa na czas określony może zostać rozwiązana w ten sposób tylko wówczas, gdy strony przewidzą to w umowie i gdy została zawarta na okres dłuższy niż 6 miesięcy. Wypowiedzenie powinno być sporządzone na piśmie;
- **przez oświadczenie jednej ze stron bez okresu wypowiedzenia** – umowa rozwiązuje się z momentem złożenia stosownego oświadczenia. Oświadczenie takie może złożyć, zarówno pracodawca, jak i pracownik. Aby nastąpiło takie rozwiązanie stosunku pracy, muszą zaistnieć podstawy, które możemy podzielić na przyczyny przez pracownika zawinione – pracownik na wypowiedzenie zasłużył sobie swoim zachowaniem, tzw. „dyscyplinarka” oraz

przyczyny przez pracownika niezawinione – pracownika nie można obarczać winą za zaistnienie przyczyn zwolnienia, jednak z uwagi na dobro i uzasadniony interes pracodawcy powinien on mieć możliwość takiego rozwiązania umowy;

- **z upływem czasu, na który była zawarta** – umowy terminowe, np. umowa na czas określony.

Wypowiedzenie należy sporządzić w formie pisemnej. Jeżeli pracodawca wypowiada umowę zawartą na czas nieokreślony, powinien **wskazać przyczynę wypowiedzenia**. Podana przyczyna musi być konkretnie sprecyzowana i prawdziwa. Pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę do Sądu Pracy. Podczas postępowania sądowego Sąd ustala, czy wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione. Odwołanie musisz złożyć w terminie 7 dni od dnia, w którym pracodawca wręczył Ci wypowiedzenie umowy. Pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika (np. naruszanie przepisów BHP, niewypłacanie wynagrodzenia w terminie, naruszanie godności pracownika). W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

- ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (np. stawienie się w pracy w stanie nietrzeźwym, opuszczanie pracy bez usprawiedliwienia, zakłócanie spokoju i porządku w miejscu pracy, bezprawne i świadome odmawianie wykonania polecenia zagrażające istotnym interesom pracodawcy),
- popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze

zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem,

- zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku (np. prawa jazdy).

Zdarza się, że pracodawcy nadużywają tego sposobu rozwiązywania stosunku pracy. Nie każde naruszenie obowiązków pracowniczych jest ciężkie.

Pracodawca może również rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia (przyczyny niezawinione), gdy:

1. niezdolność pracownika do pracy w skutek choroby trwa dłużej niż 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy
2. dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową.
3. w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż wymienione wyżej trwającej dłużej niż 1 miesiąc.

Świadectwo pracy

Świadectwo pracy to dokument, który otrzymuje pracownik w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy, w ostatnim dniu stosunku pracy lub niezwłocznie po ustaniu stosunku pracy. Pracodawca nie może uzależniać wydania Ci świadectwa pracy od jakiś innych okoliczności (np. rozliczenia się z pracodawcą). Zachowaj każde Twoje

świadcstwo pracy. To bardzo ważne dokumenty. W przypadku, kiedy ubiegałbyś się o rentę czy emeryturę będzie Ci potrzebne.

Świadcstwo pracy przeczytaj uważnie, czy podane w nim informacje są prawdziwe, zgodne ze stanem faktycznym, czy Twoje dane osobowe podane są prawidłowo. Jeżeli zauważysz nieprawidłowości, zgłoś to pracodawcy i zażądaj sprostowania. Jeżeli pracodawca odmówi sprostowania świadctwa pracy, zwróć się z tym do Sądu Pracy. Postępowanie jest bezpłatne.

Jeżeli pracowałeś na podstawie umów prawa cywilnego, nie otrzymasz świadctwa pracy. Pracodawcy nie są zobowiązani wystawiać zaświadczenia o wykonywanych zleceniach każdemu pracownikowi, z którym kończy współpracę. Na Twoje żądanie, powinni Ci takie zaświadczenie wystawić. Możesz też przechowywać umowy zlecenia, jakie otrzymałeś.

W świadctwie pracy zawarte są informacje potwierdzające fakt Twojego zatrudnienia u konkretnego pracodawcy. Powinno ono zawierać następujące elementy:

- okres wykonywanej pracy,
- rodzaj wykonywanej pracy,
- zajmowane stanowiska,
- tryb rozwiązania umowy o pracę lub sytuacje, które spowodowały jej wygaśnięcie,
- zajęcia wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym

Wypadek przy pracy

Wypadek przy pracy to zdarzenie nagłe wywołane przyczyną zewnętrzną powodującą uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą. Jeżeli zdarzy się wypadek, pracownik ma obowiązek natychmiast zawiadomić pracodawcę (o ile jest w stanie ze względu na stan zdrowia). Pracodawca powołuje zespół powypadkowy, który ma za zadanie ustalić okoliczności i przyczyny wypadku przy pracy. Zespół sporządza protokół

powypadkowy w ciągu 14 dni od zaistnienia zdarzenia. Otrzymasz 1 egzemplarz protokołu. Przeczytaj go uważnie. Masz prawo złożenia uwag i zastrzeżeń na piśmie. Jeżeli Twoje zastrzeżenia nie zostaną uwzględnione masz prawo wystąpić do Sądu z powództwem o ustalenie treści protokołu powypadkowego. Postępowanie jest bezpłatne. Jeżeli zostanie stwierdzony wypadek przy pracy otrzymasz odszkodowanie, wyższy zasiłek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne, jeżeli po zakończeniu okresu zasiłkowego nadal nie będziesz zdolny do pracy.

Jeżeli masz możliwość, to zadbaj o to, aby udowodnić okoliczności zdarzenia. Zrób fotografie miejsca zdarzenia (np. oblodzone podejścia, niezabezpieczone wykopy).

Zatrudnienie na umowę zlecenia podlega ubezpieczeniu wypadkowemu, więc zleceniobiorca otrzyma wszelkie świadczenia związane z wypadkiem przy pracy. Przy umowie o dzieło nie otrzymuje się żadnych świadczeń. Jeżeli praca wykonywana na podstawie umowy o dzieło ma cechy stosunku pracy, możesz wystąpić do sądu o ustalenie stosunku pracy i ustalenie wypadku przy pracy. Dla Sądu ważne będzie, jaką pracę wykonywałeś i w jaki sposób była ona wykonywana, a nie tytuł umowy, jaką Ci wręczył pracodawca. Może ustalić istnienie stosunku pracy i wówczas otrzymasz wszelkie świadczenia, jakie by przysługiwały pracownikowi.

Mobbing

Mobbing oznacza podejmowanie działania skierowanego przeciwko pracownikowi bądź zachowania dotyczące pracownika polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników, dyskredytowanie pracownika wśród zatrudnionych.

Mobbing nie jest zdarzeniem jednorazowym, lecz jest procesem długotrwałym trwającym miesiące a nieraz lata. Cechami mobbingu jest właśnie **uporczywość i długotrwałość**. W wyniku mobbingu może dojść do rozstroju zdrowia pracownika np. nerwicy, depresji. Początkowo pracownikowi wydaje się, że to jest sytuacja przejściowa, że wytrzyma ten trudny okres. Lecz z czasem może czuć się coraz gorzej, a nawet stracić zdolność do pracy. Nie wolno tego lekceważyć. Konsekwencje za zaistnienie mobbingu w miejscu pracy ponosi pracodawca. Pracodawca odpowiada nie tylko wtedy, gdy dopuszczał się takich zachowań lub je tolerował, ale również wówczas, gdy nie miał świadomości takiego faktu. Każdy pracodawca ma bowiem obowiązek przeciwdziałania mobbingowi.

Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. W tym celu dobrze, abyś zbierał dowody, które potwierdzą istnienie mobbingu.

To bardzo trudna sytuacja, jaka może przydarzyć Ci się w pracy. W **Lubuskim Stowarzyszeniu na Rzecz Kobiet BABA** otrzymasz pomoc nie tylko prawną, ale też psychologiczną. Pomożemy Ci przetrwać ten trudny okres i rozwiązać problemy.

MIESZKANIE

Potrzeba posiadania mieszkania jest podstawową potrzebą każdego człowieka. Na początku startu w dorosłe życie może stanowić trudny do rozwiązania problem. Chcemy Ci naświetlić, jakie masz możliwości zaspokojenia tej potrzeby i jak nie

popęlić błędu podczas zawierania umów z tym związanych. Dochody osób młodych o niewielkim doświadczeniu raczej należą do niewysokich. Osoby te nie mają też oszczędności ani zdolności kredytowej, aby kupić sobie mieszkanie. Wynajęcie mieszkania na tzw. wolnym rynku też często bywa poza zasięgiem osoby pracującej za najniższe wynagrodzenie.

Co możesz zrobić?

Proponujemy Ci, abyś ubiegał się o przyznanie Ci mieszkania socjalnego bądź komunalnego z gminy. Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej stanowi:

Art. 140. 1. Osobie opuszczającej, po osiągnięciu pełnoletności, rodzinę zastępczą, rodzinny dom dziecka, placówkę opiekuńczo-wychowawczą lub regionalną placówkę opiekuńczo-terapeutyczną, zwanej dalej „osobą usamodzielnianą”, w przypadku, gdy umieszczenie w pieczy zastępczej nastąpiło na podstawie orzeczenia sądu:

1) przyznaje się pomoc na:

- a) kontynuowanie nauki,*
- b) usamodzielnienie,*
- c) zagospodarowanie;*

2) udziela się pomocy w uzyskaniu:

- a) odpowiednich warunków mieszkaniowych,*
- b) zatrudnienia;*
- 3) zapewnia się pomoc prawną i psychologiczną.*

Powyższy zapis zachęcająco brzmi, ale niewiele znaczy. Ustawa nie precyzuje, na czym miałyby owa pomoc polegać. Pomoc Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie sprowadza się przeważnie do sporządzenia pism popierających wychowanka w ubieganiu się o mieszkanie gminne.

Jest to jednak często jedyny sposób na uzyskanie samodzielności. Jeżeli nie jesteś w stanie zakupić sobie mieszkania, bądź

wynająć od prywatnego właściciela na zasadach wolnorynkowych ze względu na zbyt wysokie czynsze, pozostaje Ci ubiegać się o najem lokalu gminnego.

Co to są mieszkania komunalne i socjalne?

Lokale komunalne to mieszkania należące do gminy przydzielane osobom spełniającym określone kryteria ustalane przez gminę. Czynsz w mieszkaniach komunalnych jest ustalany przez samorządy. Jest on powiązany z tzw. wartością odtworzeniową lokalu. Niektóre mieszkania komunalne można wykupić od gminy. Czy lokal jest na sprzedaż, decydują władze samorządowe.

Lokale socjalne to lokale nadające się do zamieszkania ze względu na wyposażenie i stan techniczny i przydzielane osobom spełniającym określone kryteria ustalane przez gminę. To lokale przeznaczone na mieszkanie, ale o obniżonym standardzie. Przeznaczone dla osób ubogich mających problem z utrzymaniem się samodzielnie. Często są to mieszkania usytuowane w starych kamienicach, w peryferyjnych dzielnicach, w zaadaptowanych w tym celu budynkach. Wiele z nich nie posiada centralnego ogrzewania, ciepłej wody lub ma wspólne korytarze czy ubikacje z innymi lokatorami. Czynsz mieszkań socjalnego jest niższy niż czynsz za mieszkania komunalne. Umowy z najemcami przyznawane są na czas określony (minimum rok).

Jak ubiegać się o mieszkanie?

Każda gmina samodzielnie ustala warunki przyznawania mieszkań komunalnych i socjalnych, które wchodzi w skład mieszkaniowego zasobu gminy. Warunki te są ustalone w jednym akcie prawa miejscowego. Aby ustalić, czy spełniasz warunki do otrzymania mieszkania komunalnego bądź socjalnego, udaj się do właściwego Tobie urzędu miasta lub gminy i

poproś o uchwałę regulującą te warunki i zapoznaj się z nią. Uchwała ta dotyczy wieloletniego programu gospodarowania mieszkaniami należącymi do danej gminy. W niej są szczegółowo opisane warunki przydzielania lokali.

Jeżeli spełniamy te warunki, to możemy ubiegać się o przydzielenie lokalu:

1. Składamy wniosek o przyznanie lokalu komunalnego/socjalnego wraz z oświadczeniem o wysokości dochodu i dokumentami to potwierdzającymi (w większości gmin są już gotowe formularze do wypełnienia). Szczegółowo uzasadniamy nasz wniosek dołączając zaświadczenie wystawione nam przez PCPR o dorastaniu w pieczy zastępczej.
2. Gmina ocenia naszą sytuację rodzinną, mieszkaniową, finansową. Uchwała gminy określa tryb i kolejność rozpatrywania wniosków.
3. Po pozytywnym rozpatrzeniu wniosku zostaniemy wpisani na listę oczekujących.
4. Gmina przedstawi nam propozycje lokalowe – maksymalnie trzy.
5. Po zaakceptowaniu przez nas propozycji lokalowej zostaje zawarta **umowa najmu**.

Co to jest najem?

W polskim prawie cywilnym umowa, w której wynajmujący zobowiązuje się oddać przedmiot najmu (np. mieszkanie, samochód) do używania najemcy, na czas oznaczony lub nieoznaczony, w zamian za wynagrodzenie w postaci czynszu płaconego przez najemcę.

Wynajmując mieszkanie, zawierasz umowę najmu. Wskazane jest, aby umowa ta została sporządzona na piśmie. Jeżeli będziesz wynajmował lokal gminny, to taką umowę sporządzi wynajmujący i będzie ona zgodna z obowiązującym prawem.

Stronami umowy najmu są wynajmujący i najemca. Umowa najmu jest zawsze umową odpłatną. Znaczy to tyle, że najemca obowiązany jest do zapłaty czynszu, przewidzianego w umowie.

Podstawowym obowiązkiem wynajmującego jest wydanie rzeczy (np. mieszkania) najemcy. Rzecz musi być wydana w stanie przydatnym do umówionego użytku – w przypadku mieszkania powinno posiadać wszystkie niezbędne instalacje, aby w tym mieszkaniu można było przebywać np. możliwość ogrzewania, instalacje wodną, elektryczną. Termin wydania rzeczy na ogół wynika z postanowień umowy. Czynsz płacimy z góry.

Uważaj! – czasem na portalach nieruchomości są oferty przekazania lokalu komunalnego za tzw. „odstępne”. Jest to nielegalne i nawet, gdy ktoś pozwoli ci zamieszkać w takim lokalu, a nawet dokona zameldowania Cię w nim – nie nabędziesz praw lokatora i będziesz musiał je opuścić. Faktycznie, bowiem będziesz tylko podnajmował lokal komunalny, co jest niedozwolone.

Najem mieszkania na wolnym rynku

Najem lokalu regulują przepisy Kodeksu Cywilnego (art.659-692). Przy najmie wolnorynkowym warto, abyś przed podpisaniem umowy zapoznał się z jej treścią. Może zawierać postanowienia dla nas niekorzystne.

Na co zwrócić uwagę?

1. Dane osób zawierających umowę i upewnić się, czy osoba zawierająca umowę jest faktycznie właścicielem mieszkania. Warto sprawdzić księgę wieczystą. Będziemy mieć pewność, że nie padniemy ofiarą oszusta, który wynajmuje nie swój lokal, pobierając kaucję czy czynsz z góry za ustalony okres.

2. Wysokość opłat. Wynajmując mieszkanie musisz pamiętać o tym, że czynsz to może być tylko część opłat (np. ciepła woda, telefon stacjonarny, Internet). Zainteresuj się rodzajem ogrzewania, gdyż ogrzewanie na prąd lub gaz mogą znacznie podnieść koszty. Załadaj rachunków za poprzedni okres grzewczy.
3. Sporządź protokół zdawczo-odbiorczy, a nawet zrób kilka fotografii. Protokół powinien zawierać listę wyposażenia, stan liczników, zwróć uwagę na wszystkie uszkodzenia i żądaj umieszczenia ich opisu w protokole.
4. Czas trwania umowy oraz warunki jej wypowiedzenia. Sprawdź, czy umowa terminowa nie przewiduje kar za wcześniejsze jej rozwiązanie. Zbyt długi okres wypowiedzenia (np. pół roku) też może być niekorzystny, jeżeli chcemy zmienić mieszkanie.
5. Wysokość i sposób, w jaki zostanie rozliczona kaucja. Kaucja jest wpłacana przez najemcę w celu pokrycia ewentualnych szkód lub zaległości w płatnościach. Kaucja nie może być zatrzymana przez właściciela, nawet w przypadku wcześniejszego rozwiązania umowy.

Co się stanie, jeżeli czynsz nie będzie płacony?

Wynajmujący (właściciel, gmina) może wypowiedzieć umowę najmu, jeśli najemca jest w zwłocie z zapłatą czynszu co najmniej za 3 pełne okresy płatności, pomimo uprzedzenia go na piśmie o zamiarze wypowiedzenia stosunku prawnego i wyznaczenia dodatkowego, miesięcznego terminu do zapłaty zaległych i bieżących należności. W takiej sytuacji wypowiedzenie może nastąpić nie później niż na miesiąc naprzód, na koniec miesiąca kalendarzowego.

- Najpierw więc muszą upłynąć 3 pełne okresy płatności.
- Potem wynajmujący musi wezwać do zapłaty i wyznaczyć 1-miesięczny termin do uregulowania zaległości.

- Następnie może wypowiedzieć umowę najmu z 1 miesięcznym okresem wypowiedzenia.

Jak widzicie trochę to trwa...

Jeżeli płacisz tylko część czynszu, to wynajmujący może wypowiedzieć, gdy suma zaległości będzie odpowiadać kwocie 3-miesięcznego czynszu.

Wynajmujący po upływie okresu wypowiedzenia będzie oczekiwał, iż opuścisz mieszkanie. Nie może bez Twojej zgody przejąć posiadania mieszkania. Nie może wymienić zamków do mieszkania i Cię do niego nie wpuścić. Nie może wynieść Twoich rzeczy na ulicę. Nie może odłączyć Ci mediów. Może wystąpić z powództwem do sądu o eksmisję. Po uprawomocnieniu się wyroku złożyć wniosek egzekucyjny do komornika sądowego. Za okres od upłynięcia okresu wypowiedzenia do czasu egzekucji będziesz zobowiązany płacić wynajmującemu odszkodowanie za bezumowne korzystanie z mieszkania w wysokości czynszu.

Jeżeli masz przejściowe problemy finansowe i nie jesteś w stanie zapłacić czynszu, najlepiej udać się z tym problemem do właściciela. Poprosić go o odroczenie płatności i umówić się na spłatę zaległości w dalszym terminie. Najlepiej, aby takie porozumienie zostało zawarte na piśmie. Zawierając je, zastanów się, czy aby na pewno podołasz właśnie takiemu planowi spłaty zaległości.

Co nam daje zawarcie takiego porozumienia? Tak długo, jak będziesz wypełniał warunki ugody, wynajmujący nie może Ci wypowiedzieć najmu ani wytoczyć powództwa o zapłatę zaległości czynszowych.

Zakup mieszkania

Podczas nabywania nieruchomości należy zachować szczególną ostrożność. Nie tylko zbadać stan prawny nieruchomości, ale i stan techniczny. Zastanowić się nad faktycznym

kosztem, jaki poniesiesz, żeby zapewnić sobie dach nad głową i dostosować nieruchomość do twoich potrzeb.

Rynek wtórny

Nabywając mieszkanie z tzw. rynku wtórnego, nabywamy lokal już przez kogoś zamieszkiwany często kilkadziesiąt lat. Takie mieszkania mogą wymagać remontu, co może generować bardzo wysokie koszty. Podliczymy sobie malowanie, położenie glazury czy paneli. A trakcie okazuje się, że instalacje są do wymiany, pod podłogą jest wilgoć itp. itd. Ważny jest też stan całej nieruchomości, gdyż często są to bardzo zaniedbane stare kamienice, wymagające remontu. Jako jeden ze współwłaścicieli będziesz musiał pokryć koszty remontu np. dachu, które mogą Cię niemiłe zaskoczyć.

Po obejrzeniu ofert, podliczeniu kosztów następuje decyzja. To mieszkanie będzie moje. I co dalej?

1. Dokładnie przyjrzyj się odpisowi z księgi wieczystej nieruchomości i sprawdź czy osoba oferująca mieszkanie do sprzedaży jest jedynym właścicielem nieruchomości (dział II). Jeżeli właściciel posiada odpis z księgi wieczystej, sprawdź czy został niedawno wydany. Księga wieczysta to urzędowy rejestr prowadzony przez sądy. W niej znajdują się informacje o stanie prawnym nieruchomości. Księgi wieczyste są jawne i każdy może od sądu zażądać odpisu, uiszczając niewielką opłatę. Można też skorzystać z formy elektronicznej: https://ekw.ms.gov.pl/eukw_ogol/menu.do
2. Zobacz w odpisie księgi wieczystej, czy nieruchomość nie jest obciążona hipoteką, prawem dożywocia lub służebnością mieszkania (dział III).
3. Skontroluj, czy mieszkanie nie jest zadłużone. Poproś właściciela o zaświadczenie wydane przez spółdzielnię lub

zarządcę nieruchomości o uregulowaniu wszelkich opłat eksploatacyjnych.

4. Dowiedz się, jakie jest zarządzanie nieruchomością i jakie będą comiesięczne opłaty związane z nieruchomością

5. Sprawdź, jakie osoby zamieszkują nieruchomość oraz kto jest w nim zameldowany, aby uniknąć kłopotów z niechcianymi lokatorami.

6. Porozmawiaj z sąsiadami, czy w budynku nie mieszkają osoby konfliktowe lub np. patologiczni zbieracze gromadzący w mieszkaniach śmieci.

7. W wypadku zakupu mieszkania od przedsiębiorcy, należy sprawdzić, czy nie posiada zaległości podatkowych.

Zawierając umowę przedwstępną kupna nieruchomości, zobowiązujesz się do nabycia nieruchomości w przyszłości. Powinna być ona sporządzona w formie aktu notarialnego, co jest kosztowne. Banki do uruchomienia procedury kredytowej przyjmują umowy sporządzone w zwykłej formie pisemnej. Umowy te przewidują często wpłacenie przedpłaty. Przedpłata stanowi część umówionej ceny. Może przyjąć postać zaliczki bądź zadatku. Te terminy podobnie brzmią, lecz znaczenie ich jest zgoła odmienne.

Zaliczka to wpłata należności na poczet przyszłej usługi lub zakupu towaru. W przypadku, kiedy umowa nie dojdzie do skutku zaliczka podlega zwrotowi. Zaliczka nie stanowi zabezpieczenia umowy.

Zadatek pełni funkcję gwarancyjną. W przypadku niewykonania umowy przez stronę go wpłacającą, ulega przepadkowi. Jeżeli umowy nie wykona osoba, która zadatek otrzymała, podlega zwrotowi w podwójnej wysokości.

Rynek pierwotny

Mieszkania z tzw. rynku pierwotnego są to mieszkania nowo wybudowane. Powstają w wyniku przedsięwzięcia deweloperskiego. Mieszkania te przeważnie nie są wykończone, wymagają poczynienia nakładów zanim będzie można w nich zamieszkać. Dają jednak możliwość własnej aranżacji wnętrza. Można nabyć mieszkania wykończone tzw. pod klucz. Zanim podpiszesz umowę, przeczytaj ją dokładnie wraz z załącznikami. Warto dokładnie wiedzieć, w jak zaawansowanym stanie wykończenia zakupisz mieszkanie i jakie materiały zostaną użyte.

Kupując mieszkanie, na co warto zwrócić uwagę?

1. Zawarcie umowy deweloperskiej w formie aktu notarialnego.
2. Lokalizacja – deweloper ma obowiązek przygotowania tzw. prospektu informacyjnego i zawarcia w nim szczegółowych informacji o planowanych w promieniu kilometra inwestycjach, takich jak budowa dróg, torów kolejowych, oczyszczalni ścieków i innych obiektów obniżających komfort życia.
3. Rzetelność dewelopera – zbierz opinie klientów, obejrzyj zrealizowane inwestycje. Oglądając budynki wybudowane kilka lat wcześniej, porozmawiaj z ich mieszkańcami – to wiele może powiedzieć nam o jakości wykonania.
4. Termin ukończenia realizacji inwestycji – czy okres oczekiwania nie jest zbyt długi
5. Standard wykończenia nieruchomości oraz zagospodarowanie otoczenia – czy jest w umowie dość szczegółowo opisany

FINANSE

Raty, kredyty i pożyczki... Zachowaj ostrożność!

Kiedy zaczynamy samodzielne życie, mamy bardzo wiele potrzeb, a możliwości ich zaspokajania są ograniczone. W takim przypadku możemy korzystać z kredytów, pożyczek i zakupów na raty. Warto wiedzieć, czym się różni kredyt od pożyczki i jak bezpiecznie korzystać z tych usług świadczonych przez sklepy, banki i firmy pożyczkowe.

Składając podpis pod umową, akceptujesz jej treść – tym samym zobowiązujesz się do jej wykonania. Dlatego, zanim cokolwiek podpiszesz – dokładnie zapoznaj się z treścią. Zawieraj umowy z rozmysłem. Jeśli masz jakiegokolwiek wątpliwości, powstrzymaj się, aż do całkowitego ich wyjaśnienia.

Kredyt i pożyczka to dwie różne umowy. W potocznym języku często używa się tych terminów zamiennie.

Czym się różni kredyt od pożyczki?

- Kredyt jest udzielany przez instytucje finansową, jaką jest bank. Nikt inny nie ma prawa udzielać kredytów. Przy umowie kredytu zawsze jest oznaczony czas kredytowania, koszty udzielenia kredytu. W zdecydowanej większości przypadków przy kredytach bankowych klienci muszą określić we wniosku kredytowym oraz w umowie kredytowej cel, na jaki chcą otrzymać pieniądze z kredytu. Bank ma prawo wiedzieć i kontrolować rozdysponowanie przez klienta kwoty kredytu. Banki udzielają kredytów wyłącznie tym klientom, którzy mają odpowiednio wysoką zdolność kredytową oraz dobrą historię kredytowania w BIK-u. Umowę o kredyt reguluje Prawo Bankowe.
- Pożyczka może być udzielana również przez banki, lecz także przez przedsiębiorców, osoby fizyczne, inne instytucje. Pożyczone pieniądze formalnie stają się własnością pożyczkobiorcy, dlatego może on wydać je na dowolne

cele. Termin zwrotu pożyczki nie musi być oznaczony w umowie. Umową pożyczki reguluje Kodeks Cywilny.

Kredyt z banku

Każdy pełnoletni obywatel ma prawo ubiegać się o kredyt, co nie jest równoznaczne z jego otrzymaniem. Procedura uzyskania kredytu bankowego jest często skomplikowana i czasochłonna, wiąże się z koniecznością złożenia wniosku kredytowego oraz dopełnieniem wielu formalności. Następnie bank analizuje zdolność kredytową wnioskodawcy i na tej podstawie przyznaje lub odmawia udzielenia kredytu.

Zawierając z bankiem umowę o kredyt, masz prawo do otrzymania rzetelnych informacji. Decydując się na kredyt, musimy dowiedzieć się ile on nas będzie kosztował. Najłatwiej poprosić o podanie wysokości raty i liczbę tych rat. Porównamy wówczas, jaka jest różnica pomiędzy tym, co otrzymamy, a tym, co zwrócimy w ratach. Podpisując umowę kredytową, nie jesteś zobowiązany do wyrażania zgody na otrzymanie innego, dodatkowego produktu, np. karty kredytowej. Jeśli nie wnioskowaliśmy o taki produkt, można poprosić o korektę umowy.

Co składa się na koszty kredytu?

- Odsetki – to największy koszt związany z korzystaniem kredytu. Im większa kwota kredytu, im dłuższy okres, na jaki zawarliśmy umowę, tym łączna kwota odsetek jest większa.
- Prowizja – wynagrodzenie dla instytucji finansowej za udzielenie kredytu. Płacimy ją jednorazowo od całej pożyczonej sumy. Może być naliczana procentowo lub kwotowo.
- Oplata przygotowawcza – pobierana jest za rozpatrzenie wniosku oraz przygotowanie umowy.

- Ubezpieczenie – dodatkowa umowa mająca na celu ochronę przez ryzykiem niemożności spłaty kredytu, lecz nie zawsze korzystna dla pożyczkobiorcy. Zapoznaj się z warunkami ubezpieczenia, zanim podejmiesz decyzję, czy skorzystasz tej oferty.

Zanim podpiszesz umowę kredytową, zachowaj ostrożność!

- Przeczytaj umowę kredytową uważnie, najlepiej kilkakrotnie. Treść umowy kredytu zawiera wszystkie istotne zasady i reguły, na jakich zaciągniesz zobowiązanie. Należy przeczytać nie tylko umowę, ale także regulamin kredytu lub pożyczki, stanowiący integralną część umowy oraz sprawdzić taryfę opłat i prowizji.
- Zwróć uwagę na koszty zaciągniętego zobowiązania – jakie one faktycznie są i jaki będzie ostateczny koszt kredytu. Ważna jest wysokość marż, opłat, prowizji i innych należności przygotowawczych.
- Zachowaj szczególną ostrożność w przypadku ofert z tzw. promocji, gdyż każda z nich ma swoje specyficzne cechy.
- Pytaj się pracownika banku o szczegóły tak długo, aż wszystko dla Ciebie będzie jasne, bo on ma obowiązek wszystko wytłumaczyć klientowi.
- Zażądaj udostępnienia Ci wzoru przyszłej umowy, abyś mógł ją przeczytać i przemyśleć w domu.
- Nie śpiesz się! Niech Cię nie speszzy irytacja pracownika banku na Twoją ostrożność.

Zwróć uwagę na:

- Oprocentowanie kredytu – kredyty i pożyczki gotówkowe mogą być droższe niż inne rodzaje długu (np. kredyt w rachunku).
- Wysokość raty – długi okres kredytowania to większa suma odsetek, więc niska rata nie zawsze jest korzystna.

- Możliwość wcześniejszej spłaty.
- Wakacje kredytowe – możliwość zawieszenia spłaty rat na określony czas, w przypadku przejściowych problemów z płatnościami rat.

Co robić, jeżeli masz problem ze spłatą kredytu?

Na pewno nie zaciągaj kolejnego! Co zatem robić?

- **Rozmawiaj z bankiem** i to zanim minie termin zapłaty kolejnej raty. Zawsze lepiej negocjować, zanim spóźnisz się z zapłatą. Przedstaw swoją sytuację materialną. Poproś o pomoc. Masz wówczas dużą szansę polubownego załatwienia sprawy. Kredytodawcy zazwyczaj też wolą takie rozwiązania niż długotrwałe windykacje należności.
- Sprawdź, czy w umowie kredytowej jest zawarta możliwość „wakacji kredytowych” i jeżeli tak – złóż stosowny wniosek do banku. Jest to czasowe zawieszenie spłaty kredytu. Jeżeli nie ma tej opcji w Twojej umowie – spróbuj negocjować aneks do umowy zawierający taką możliwość.
- Poproś o wydłużenie czasu spłaty kredytu. Zapłacisz wówczas więcej odsetek, lecz kredyt będziesz spłacać w niższych ratach.
- Rezygnacja z ubezpieczenia kredytu – jeżeli bank pobiera opłatę z tytułu ubezpieczenia kredytu.
- Zmiana systemu rat – korzystna dla kredytobiorców mających raty malejące i są w początkowym okresie spłat. Bank może rozłożyć kredyt na równe raty.
- Kredyt konsolidacyjny – jeżeli masz kilka kredytów. Pozwoli on na połączenie kilku kredytów w jeden z mniejszą ratą niż suma rat płaconych dotychczasowo. Rosną jednak koszty.
- Szukaj porady u specjalistów jak najwcześniej – jak tylko pojawią się problemy.

- Spróbuj ułożyć plan zdobywania potrzebnych środków np. poprzez ograniczanie wydatków, planowe oszczędności.
- Nie ukrywaj przed rodziną swoich problemów finansowych.

Pożyczki

Każdy może udzielać pożyczek. Pożyczać możemy od rodziny, znajomych i nieznajomych. Działa to także w drugą stronę – mamy prawo udzielić innym osobom pożyczki ze swoich środków lub założyć działalność gospodarczą specjalizującą się w pożyczaniu innym gotówki. Prywatne instytucje pożyczkowe zwane są popularnie „parabankami” a pożyczki przez nie udzielane „chwilówkami”.

Chwilówki z parabanków są niezwykle popularną formą pożyczki wśród osób, którym zdolność i wiarygodność kredytowa nie pozwalają na otrzymanie pomocy finansowej w banku. Otrzymanie chwilówki jest bardzo proste. Musisz tylko zadzwonić do firmy a jej pracownik przyjedzie do Ciebie to domu, szybko i sprawnie załatwi wszystkie formalności i równie szybko przywiedzie Ci pieniądze. Żebyś się czasem nie rozmyślił, gdy już policzysz koszty. Niestety zaciąganie chwilówek przez niestabilne finansowo osoby wiąże się ze sporym ryzykiem i może doprowadzić do uwikłania w niekończącą się spiralę zadłużenia. Parabanki naliczają odsetki, prowizje lub inne opłaty pozaodsetkowe. Klienci często nie są świadomi tego faktu, bowiem parabanki masowo reklamują swe oferty pożyczkowe, stosując liczne tricki marketingowe i techniki manipulacyjne. Pożyczki w parabankach bywają znacznie droższe od tych, o jakich udzielenie możemy wnioskować w bankach komercyjnych. Wynika to przede wszystkim z wysokiego ryzyka inwestycyjnego i finansowania pożyczek środkami własnymi. Obecność i popularność chwilówek na rynku

świadczy o tym, że społeczeństwo polskie jest nie tyle biedne, co nieświadome.

Zdarzają się nieprzewidziane sytuacje losowe, gdy nagle potrzebujesz środków finansowych. Jeżeli już musisz skorzystać z chwilówki, to staraj się ją spłacić, nie zalegając z ratami. Koszty odsetek za opóźnienie w spłacie rat, jakie są przewidziane w umowach, mogą znacznie zwiększyć i tak ogromne koszty pożyczki, przewyższając kwotę, na jaką udzielone była pożyczka.

Raty ze sklepu

Zakupy ratalne to jeden ze sposobów na wyposażenie domu w nowe meble i sprzęty gospodarstwa domowego. Raty ze sklepu to rodzaj kredytu bankowego, tyle, że udzielonego za pośrednictwem sprzedawcy. Zaletą zakupu na raty jest to, że nie musimy sami załatwiać kredytu, odwiedzać banku. Procedura zakupu na raty w sklepie jest bardzo szybka i wygodna.

Odpowiedzialność karna za zobowiązania finansowe.

Prawo nie przewiduje odpowiedzialności karnej za samo posiadanie długów. Nawet wiele nakazów zapłaty przeciwko tej samej osobie nie spowoduje, że zostanie wszczęte przeciwko niej postępowanie karne.

Odpowiedzialność karną ponosi się wyłącznie wówczas, jeżeli w związku z ubieganiem się o kredyt przedłożymy podrobione zaświadczenie o dochodach bądź złożymy nieprawdziwe oświadczenie na temat swojej sytuacji finansowej.

Jest to wówczas przestępstwo, tzw. wyłudzenie kredytu.

Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. - Kodeks karny

Art. 297. Wyłudzenie kredytu

§ 1. Kto, w celu uzyskania dla siebie lub kogo innego, od banku lub jednostki organizacyjnej prowadzącej podobną działalność gospodarczą na podstawie ustawy albo od organu lub instytucji

dysponujących środkami publicznymi – kredytu, pożyczki pieniężnej, poręczenia, gwarancji, akredytywy, dotacji, subwencji, potwierdzenia przez bank zobowiązania wynikającego z poręczenia lub z gwarancji lub podobnego świadczenia pieniężnego na określony cel gospodarczy, instrumentu płatniczego lub zamówienia publicznego, przedkłada podrobiony, przerobiony, poświadczający nieprawdę albo nierzetelny dokument albo nierzetelne, pisemne oświadczenie dotyczące okoliczności o istotnym znaczeniu dla uzyskania wymienionego wsparcia finansowego, instrumentu płatniczego lub zamówienia, podlega karze pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5.

§ 2. Tej samej karze podlega, kto wbrew ciążącemu obowiązkowi, nie powiadamia właściwego podmiotu o powstaniu sytuacji mogącej mieć wpływ na wstrzymanie albo ograniczenie wysokości udzielonego wsparcia finansowego, określonego w § 1, lub zamówienia publicznego albo na możliwość dalszego korzystania z instrumentu płatniczego.

§ 3. Nie podlega karze, kto przed wszczęciem postępowania karnego dobrowolnie zapobiegł wykorzystaniu wsparcia finansowego lub instrumentu płatniczego, określonych w § 1, zrezygnował z dotacji lub zamówienia publicznego albo zaspokoił roszczenia pokrzywdzonego.

Odpowiedzialności karnej podlega również osoba, która utrudnia lub uniemożliwia egzekucję np. daruje swoje rzeczy innym osobom, zbywa ruchomości i nieruchomości, uniemożliwiając egzekucję.

Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. - Kodeks karny

Art. 300. Utrudnianie zaspokojenia roszczeń wierzycieli

§ 1. Kto, w razie grożącej mu niewypłacalności lub upadłości, udaremnia lub uszczupla zaspokojenie swojego wierzyciela przez to, że usuwa, ukrywa, zbywa, darowuje, niszczy, rzeczywiście lub pozornie obciąża albo uszkadza składniki swojego majątku, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.

§ 2. Kto, w celu udaremnienia wykonania orzeczenia sądu lub innego organu państwowego, udaremnia lub uszczupla zaspokojenie swojego wierzyciela przez to, że usuwa, ukrywa, zbywa, darowuje, niszczy, rzeczywiście lub pozornie obciąża albo uszkadza składniki swojego majątku zajęte lub zagrożone zajęciem, bądź usuwa znaki zajęcia,

podlega karze pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5.

§ 3. Jeżeli czyn określony w § 1 wyrządził szkodę wielu wierzycielom, sprawca podlega karze pozbawienia wolności od 6 miesięcy do lat 8.

§ 4. Jeżeli pokrzywdzonym nie jest Skarb Państwa, ściganie przestępstwa określonego w § 1 następuje na wniosek pokrzywdzonego.

Problemy finansowe

Najlepiej, żeby ich nigdy nie było. Ale zdarzają się prawie każdemu. Kilka nieplanowanych wydatków – naprawa samochodu, większy niż zwykle rachunek za media, jakaś duża impreza rodzinna... Dobrze mieć odłożone jakieś środki na takie okoliczności. Ale czasami weźmiemy pożyczkę na ten cel, następnie pożyczkę, aby spłacić pożyczkę i może zrobić się problem.

Pamiętaj, że unikanie problemu nie poprawi Twojej sytuacji finansowej. Jeżeli nie odbierzesz pisma z sądu to sprawa nie zniknie, a wprost przeciwnie sąd uzna przesyłkę za doręczoną, kiedy upłynie termin do odbioru przesyłki. Wyroki czy nakazy zapłaty uprawomocnią się nawet bez Twojej wiedzy i nagle dowiadujesz się, że masz postępowanie egzekucyjne i do mieszkania zapuka komornik.

Nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym

Nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym wydawany jest przez sąd, jeżeli powód dochodzi roszczenia pieniężnego.

Gdy składa się pozew i roszczenie nie budzi wątpliwości, sąd wydaje nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym, od którego pozwany w terminie 14 dni od dnia jego otrzymania może złożyć sprzeciw.

Otrzymasz pocztą nakaz zapłaty, do którego załączony będzie pozew będący podstawą wydania nakazu oraz pouczenie o przysługujących środkach odwoławczych. Pouczenie przeczytaj uważnie. Sprzeciw wnosi się do sądu, który wydał nakaz zapłaty.

Sprzeciw od nakazu zapłaty składa się na odpowiednim formularzu sądowym. Formularze są dostępne w każdym sądzie bezpłatnie. Dostępne są też na stronie Ministerstwa Sprawiedliwości (www.ms.gov.pl).

Jeżeli uważasz, że żądanie zapłaty jest niesłuszne, bądź przedawnione – złóż sprzeciw. Złożenie sprzeciwu powoduje utratę mocy przez nakaz zapłaty, a więc przestaje on istnieć. Należy przestrzegać tego terminu gdyż jest on zawity (tzn. przywrócenie go jest możliwe tylko w wyjątkowych przypadkach). Po skutecznym złożeniu sprzeciwu, sąd wyznacza rozprawę i rozpoznaje sprawę. Pozwany może wówczas bronić się osobiście bądź przez pełnomocnika.

Jeżeli nie złożymy sprzeciwu od nakazu zapłaty w ciągu 2 tygodni od otrzymania nakazu, nastąpi jego uprawomocnienie. Sąd nada temu nakazowi klauzulę wykonalności i może on wówczas być prowadzona egzekucja przez komornika.

Jeżeli o toczącym postępowaniu przed sądem dowiadujemy się dopiero wówczas, gdy otrzymamy od komornika zawiadomienie o toczącej się egzekucji, również nie jesteśmy bezbronni. Jeżeli wcześniej nie doręczono nam nakazu zapłaty, prawdopodobnie adres, na który go wysłano jest nieaktualny. W każdym piśmie komornika jest podana sygnatura sprawy, nazwa sądu, który wydał nakaz oraz data jego wydania. To już wystarczy. Komornik jest również zobowiązany wydać nam

kopię tytułu wykonawczego lub udzielić informacji dotyczących szczegółów wydanie nakazu zapłaty.

Jakie kroki, zatem musimy podjąć?

1. Składamy do sądu zażalenie na postanowienie o nadaniu klauzuli wykonalności.
2. Składamy do sądu wniosek o doręczeniu nakazu zapłaty.
3. Sprzeciwiamy się nakazowi zapłaty.

Kto to jest komornik?

Komornik jest funkcjonariuszem publicznym działającym przy sądzie rejonowym. Pracę komornika nadzoruje prezes sądu, przy którym działa komornik. Komornik ma obowiązek prowadzić kancelarię komorniczą. Komornik posiada identyfikator wydany mu przez Krajową Radę Komorniczą, na którym jest jego fotografia, imię i nazwisko oraz pełniona funkcja a także informacja, przy jakim sądzie działa. Tylko osoba, która jest komornikiem, ma prawo wejść do mieszkania dłużnika i dokonywać czynności egzekucyjnych. Wszelkie inne identyfikatory wydane przez przedsiębiorców parających się windykacją, nie uprawniają do egzekucji oraz żądania od dłużnika wpuszczenia do mieszkania. Zanim wpuścimy do mieszkania kogokolwiek, warto sprawdzić, czy mamy do czynienia z osobą powołaną przez organy państwa i uprawnioną z mocy prawa do podejmowania czynności wobec dłużnika. Komornik na żądanie okaże nam identyfikator.

Komornik prowadzi egzekucję tylko wówczas, gdy wierzyciel złoży do niego wniosek wraz z tytułem egzekucyjnym. Tytuł egzekucyjny (np. wyrok, nakaz zapłaty, ugoda zawarta przed sądem, akt notarialny), opatrzony musi być przez Sąd klauzulą wykonalności.

Co to jest postępowanie egzekucyjne?

Egzekucja jest to przymusowe ściągnięcie należności. Komornik wydaje postanowienie o wszczęciu egzekucji i doręcza je dłużnikowi. Nieodebranie z poczty pisma komornika nie wstrzymuje dalszych jego czynności. Komornik może również żądać od dłużnika informacji o jego stanie majątkowym, o dochodach. Na takie żądanie trzeba odpowiedzieć. Może też wezwać dłużnika do swojej kancelarii. Za niestawienie się na wezwanie lub niezłożenie pisemnych wyjaśnień, komornik może na dłużnika nałożyć karę. Komornik ma prawo wejść do mieszkania dłużnika, w przypadku odmowy może zarządzić otwarcie przymusowe w asyście policji.

Komornik może przeprowadzić egzekucję z nieruchomości i ruchomości, z rachunków bankowych, z wynagrodzenia za pracę, z wierzytelności oraz z innych praw majątkowych. O tym, z jakich składników majątkowych będzie komornik dokonywał egzekucji decyduje wierzyciel, a nie komornik.

Ograniczenia egzekucji

Kiedy komornik dokona zajęcia wynagrodzenia dłużnika, to pracodawca ma obowiązek przesłać wynagrodzenie na konto komornika do wysokości 50% wynagrodzenia (60% w przypadku alimentów). Wynagrodzenie do wysokości najniższego nie podlega egzekucji i jest wypłacane dłużnikowi w całości. Wynagrodzenie z umowy zlecenia podlega zajęciu w pełnej wysokości z wyjątkiem sytuacji, gdy stanowi jedyne źródło utrzymania dłużnika. W takiej sytuacji podlega ono ochronie jak wynagrodzenie ze stosunku pracy. W przypadku zajęcia przez komornika wynagrodzenia z umowy cywilnoprawnej, dłużnik musi niezwłocznie złożyć komornikowi wniosek o ograniczenie egzekucji, w którym wykaże, że dochód z umowy cywilnoprawnej jest jedynym źródłem utrzymania – świadczeniem powtarzającym się, którego celem jest zapewnienie

utrzymania, tak jak wynagrodzenie ze stosunku pracy. Wskazane jest przedstawienie komornikowi kopii zawartej umowy cywilnoprawnej, zaświadczenia o wysokości wynagrodzenia i częstotliwości jego wypłaty bądź wyciągu z rachunku bankowego, z którego wynika częstotliwość wypłaty. Jeżeli to nie powstrzyma egzekucji całych dochodów z umowy cywilnoprawnej, konieczne będzie skierowanie wniosku do sądu. Z emerytury (renty) komornik może potrącić do 25% wysokości, zaś kwota wolna od potrąceń to kwota 50% minimalnej emerytury.

Nie podlegają egzekucji

- świadczenia alimentacyjne, świadczenia pieniężne wypłacane w przypadku bezskuteczności egzekucji alimentów,
- świadczenia rodzinne i wychowawcze (500+),
- dodatki rodzinne, pielęgnacyjne, porodowe, dla sierot zupełnych,
- świadczenia z pomocy społecznej, świadczenia, dodatki i inne kwoty przyznane na podstawie ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej.

(Zajęcie wierzytelności z rachunku bankowego nie obejmuje kwot pochodzących z tych świadczeń.)

- przedmioty urządzenia domowego, pościel, bielizna i ubranie codzienne oraz niezbędne do pełnienia służby lub wykonywania zawodu,
- zapasy żywności i opału niezbędne na okres jednego miesiąca,
- narzędzia i inne przedmioty niezbędne do osobistej pracy zarobkowej dłużnika oraz surowce niezbędne dla niego do produkcji na okres jednego tygodnia, z wyłączeniem pojazdów mechanicznych,
- u dłużnika nieotrzymującego stałej płacy – pieniądze niezbędne na utrzymanie przez dwa tygodnie,

- przedmioty niezbędne do nauki, papiery osobiste, odznaczenia i przedmioty służące do wykonywania praktyk religijnych,
- przedmioty codziennego użytku, które mogą być sprzedane tylko znacznie poniżej ich wartości, a dla dłużnika mają znaczną wartość użytkową;

Co to jest windykacja?

Windykacja pochodzi od łacińskiego słowa *vindicatio* i oznacza: dochodzenie w sposób określony w przepisach swoich praw do rzeczy lub zapłaty. Przedsiębiorcy zajmujący się działalnością windykacyjną muszą przestrzegać przepisów prawa.

Co może a czego nie może firma windykacyjna? Przedsiębiorstwo zajmujące się windykacją należności, nie posiada więcej uprawnień, niż sam wierzyciel. Może upominać (np. pismennie) się o zwrot długu, wnieść pozew do sądu o zapłatę, a następnie skorzystać z usług komornika. Nic więcej. Nie działa, jak komornik, prokuratura, policja czy sądy. Często jednak firmy windykacyjne wprowadzają dłużników w błąd. Usiłują wywołać lęk, poczucie zagrożenia. Przesadnie przedstawiają swoje możliwości, wyolbrzymiają koszty, jakie poniesie dłużnik w związku z ich działalnością. Wiele jest takich przedsiębiorstw windykacyjnych, które działają pozaprawnymi środkami.

Przedsiębiorca podejmujący wobec nas czynności windykacyjne, powinien przedstawić nam pełnomocnictwo wierzyciela. Pełnomocnictwo to należy przeczytać, aby zapoznać się z jego zakresem. Warto zasięgnąć porady prawnej, by upewnić się, czy faktycznie zobowiązanie istnieje i czy nie jest przedawnione. Zanim tego nie zrobimy, lepiej nie zawierać ugody, pisać wniosków o umorzenie długu, odsetek itp. W ten sposób możemy bowiem odnowić przedawnione zobowiązanie.

Nie pozwalamy się nagabywać. Obywatel nie ma obowiązku podejmowania korespondencji, tłumaczenia się, podawania swoich danych osobowych, ujawniania źródeł dochodu, miejsca pracy, wpuszczania do domu, a nawet rozmawiania z prywatnymi podmiotami gospodarczymi, jakimi są te przedsiębiorstwa.

Na pewno nie wpłacamy im pieniędzy tylko na podstawie ich wezwań do zapłaty. Jeżeli chcemy uregulować zobowiązanie, należy skontaktować się z wierzycielem, sprawdzić, czy faktycznie zlecił prowadzenie windykacji temu przedsiębiorstwu. Przedsiębiorstwo zajmujące się windykacją ma obowiązek udostępnić nam dane wierzyciela, w imieniu którego występuje. Dobrze, jeżeli otrzymamy pisemnie potwierdzenie zlecenia od wierzyciela i zachowamy ten dokument. Wówczas, jeżeli spełnimy świadczenie na ręce windykującego, to będzie równoznaczne z zaspokojeniem wierzyciela. Warto upewnić się, jaka jest kwota długu i przy regulowaniu zadłużenia nie zapłacić nic więcej. Przedsiębiorcy zajmujący się windykacją działają bowiem na koszt wierzyciela. Dłużnik ma obowiązek zapłacić koszty egzekucji tylko wówczas, jeżeli prowadzi ją komornik.

Przedsiębiorca prowadzący usługi z zakresu czynności windykacyjnych nie może:

- nachodzić mieszkanie dłużnika, jeżeli dłużnik sobie tego nie życzy,
- używać środków przymusu,
- wzywać do stawienia się w ich przedsiębiorstwie,
- pobierać za swoje usługi opłaty od dłużnika,
- informować pracodawcy, sąsiadów dłużnika o jego zobowiązaniach,
- zajmować rzeczy ruchome dłużnikowi,
- grozić dłużnikowi, zastraszać go, nachodzić mieszkanie oraz go nękać telefonami.