



O PRAWIE PROSTYM JĘZYKIEM

Najchętniej czytane teksty 2022



I. Prawo pracy:

- Czym różni się umowa o pracę od umowy zlecenie
- Mobbing w pracy

II. Prawo rodzinne

- Małżeńskie ustroje majątkowe
- Alimenty międzynarodowe

III. Prawo cywilne

- Ktoś publikuje zdjęcia bez mojej zgody
- Dzielenie subskrypcji na Netflixie. Czy wspólne konto jest legalne w świetle regulaminu serwisu?

Czym różni się umowa o pracę od umowy zlecenie?

Rozpoczynając pracę należy zdecydować o rodzaju podpisywanej umowy. Pierwszą zasadą wyboru tej umowy jest to, że strony mają swobodę wskazania podstawy współpracy. Istnieją jednak pewne ograniczenia. Po pierwsze wybrana umowa musi odpowiadać charakterowi wykonywanej pracy. Po drugie wybór nie może służyć wyłącznie uniknięciu obowiązków wynikających z prawa pracy czy ubezpieczeń społecznych. Rodzaj zawieranej umowy nie jest więc zależny wyłącznie od woli stron, ale też od obiektywnych wskaźników.

Czym jest charakter wykonywanej pracy i jak odróżnić charakter umowy o pracę od charakteru umowy zlecenia?

Pierwszą najczęściej wskazywaną różnicą jest to, że umowa o pracę nawiązywana jest w ramach stosunku pracy, a więc. i Kodeksu pracy.

Z kolei umowa zlecenie to umowa cywilnoprawna dotycząca Kodeksu cywilnego. Konsekwencją tej podstawowej różnicy jest fakt, że zarówno pracownika jak i pracodawcę na podstawie podpisanego rodzaju umowy wiążą inne przepisy prawne. z dwóch różnych kodeksów.



Na bazie umowy zlecenia pracownikowi będzie zapewniona mniejsza ochrona. Nie ma on prawa do minimalnego wynagrodzenia za pracę, nie może korzystać z urlopu macierzyńskiego oraz innego rodzaju świadczeń gwarantowanych przez kodeks pracy. Umowa zlecenia może być jednak rozwiązana sprawniej niż umowa o pracę oraz wiąże się z mniejszymi kosztami.

Ważne jest, że o rodzaju zawartej umowy nie decyduje jej nazwa, a zakres czynności pracownika i sposób ich realizacji. Aby więc właściwie nazwać stosunek prawny należy zbadać jego cechy.

Poniżej wskazane zostały cechy charakterystyczne dla umowy o pracę. Jeśli wystąpią, mówimy o umowie o pracę, a nie o umowie zleceniu:

- **Podporządkowanie co do: czasu, miejsca i sposobu wykonywania pracy.**

Np. Pracodawca oznajmia pracownikowi, że ma on wykonywać pracę od godziny 8 do 16 w biurze firmy na ul. Jana Sobieskiego 879 w Warszawie za pomocą określonych narzędzi i metod.

W umowie zlecenie pracownik ma do wykonania zadanie, które może wykonać w innym miejscu i czasie niż miejsce pracy. Ponadto może je wykonać osoba trzecia.



- **Zakres obowiązków w formie polecenia. Oznacza to, że pracownik nie może odmówić wykonania polecenia, jeśli jest ono zgodne z prawem.**

Np. Pracodawca może zażądać wykonywania pracy w wymiarze nadliczbowym.

Przy umowie zleceniu wymiar czasu pracy musi być ustalony między pracodawcą i pracownikiem.

Wyjątek: niektóre zawody pracują w ramach podporządkowania autonomicznego. Co do sposobu świadczenia pracy pracownik decyduje wtedy sam zachowując autonomię.

- **Ryzyko pracodawcy**

Przy umowie o pracę ryzyko techniczne (zepsuty sprzęt), gospodarcze (kryzys), osobowe i socjalne ponosi pracodawca.

Wskazując różnicę między umowami na przykładzie, można powiedzieć, że w umowie o pracę pracownik kierowany jest na pracę zdalną przez pracodawcę, natomiast przy umowie zleceniu pracownik umawia się z pracodawcą, że pójdzie na pracę zdalną. Podsumowując. Pomimo iż strony mają swobodę wyboru to obowiązują je wskazane wyżej zasady. Jeśli treść zawartej umowy nie zgadza się z jej nazwą to ostatecznie o rodzaju umowy przesądza jej treść. W związku z czym każdy przypadek należy analizować indywidualnie w oparciu o ogólne wskaźniki.

Adw. dr. n.pr. Jarosław Janas, Barbara Wątek



Mobbing w pracy

Mobbing – perspektywa psychologiczna

Mobbing staje się coraz bardziej powszechną patologią organizacyjną. Świadomość jego występowania, typowych objawów oraz wiedza dotycząca walki o swoje prawa mają podstawowe znaczenie dla zmiany tego procesu. W poniższym artykule krótko omówimy perspektywę psychologiczną i prawną w celu ułatwienia merytorycznej obrony. Zaczniemy od odpowiedzi na pytanie, czym jest mobbing z perspektywy psychologicznej.

„Mobbing jest przemocą psychologiczną, zachodzącą pomiędzy co najmniej dwoma partnerami interakcji społecznej, systematycznie i celowo kierowaną przez prześladowcę (rzadziej prześladowców) przeciw ofierze (rzadziej ofiarom) w powtarzających się napaściach werbalnych i behawioralnych. Jest to zjawisko głównie subiektywne, a jego skutkiem jest obiektywnie zauważalna psychiczna destabilizacja ofiary, poczucie krzywdy i absurdu oraz przeżywanie silnego stresu psychologicznego. Mobbing jest procesem: systematycznie, w miarę eskalacji prześladowania, maleje u ofiary poczucie własnej wartości oraz kompetencji zawodowych i społecznych wraz ze wzrostem poczucia bezradności”.



Podana wyżej definicja jest niezwykle szeroka, ale dzięki temu wyczerpująca, wskazuje ona na wszystkie najważniejsze, psychologiczne elementy mobbingu. W tym miejscu warto wskazać, co mobbingiem nie jest. Nie możemy pod osłoną tego zjawiska rozumieć: niskiej kultury osobistej, konstruktywnej krytyki, wymagań zawodowych, stresu zawodowego związanego z presją czasu.

Mobbing zwykle skierowany będzie do jednostek, które są w taki czy inny sposób kulturowymi nonkonformistami: wyrzutkami społecznymi, albo samodzielными i autonomicznymi jednostkami.

Przykładami działań mobbingowych będą zachowania:

1. Wpływające na możliwość komunikacji (np. werbalne ataki, uciszanie),
2. Wpływające na kontakty społeczne (np. izolacja, ignorowanie, praca z dala od reszty kolegów)
3. Wpływające na osobistą reputację ofiary (np. plotki, poniżanie, ośmieszanie),
4. Wpływające na sytuację zawodową (uniemożliwienie otrzymywania zadań do pracy, zadania bez sensu lub poniżej kwalifikacji, co wiąże się z brakiem rozwoju),
5. Wpływające na zdrowie fizyczne (stres, skutki dla psychiki, ale też praca, która, może zagrozić zdrowiu- nawet praca w nadgodzinach albo nocami).



Mobbing z punktu widzenia prawa

Nie ulega wątpliwości, że mobbing jest powszechny oraz bardzo szkodliwy. Prowadzi do destabilizacji każdej sfery życia ofiary. Powoduje jej dezintegrację psychiczną oraz niejednokrotnie poważne konsekwencje zdrowotne. Z tego powodu ustawodawca unijny i krajowy zaczął podejmować działania na rzecz walki z tym zjawiskiem.

W Polsce głównym dokumentem dotyczącym mobbingu jest art. 943 Kodeksu Pracy. Prawną definicję zjawiska, czyli tą która będzie obowiązywała w sporze, zawiera § 2. Wszystkie występujące w niej elementy muszą pojawić się łącznie. Będą to: działania dotyczące pracownika/skierowane przeciwko niemu, systematyczność i długotrwałość, zachowania polegają na nękanii i zastraszaniu, celem jest poniżenie, ośmieszenie lub odizolowanie pracownika.

W świetle orzecznictwa mobbingu można dopuszczać się zarówno w sposób umyślny jak i nieumyślny.



Art. 943

§ 1. Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.

§ 2. Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika, lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu 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.

§ 3. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

§ 4. Pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

§ 5. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, o której mowa w § 2, uzasadniającej rozwiązanie umowy.



Kolejnym ważnym wskazaniem jest długotrwałość mobbingu. Jednorazowe działanie nie może być zakwalifikowane do tej kategorii zachowań. Musi być ono systematyczne i trwać dłuższy czas.

Z perspektywy prawnej, muszą zaistnieć obiektywne przesłanki wystąpienia mobbingu, a samo subiektywne przekonanie ofiary nie jest wystarczające. W związku z powyższym pojawia się problem udowodnienia mobbingu.

Udowodnienie mobbingu

Konieczność udowodnienia połączenia między mobbingiem, a zaburzeniem zdrowia oraz długotrwałości i systematyczności zjawiska obciąża pracownika. Osoby dopuszczające się tego rodzaju nękania zazwyczaj zdobywają aprobatę społeczeństwa, jego milczące przyzwolenie lub nakłaniają świadków do współsprawstwa. Ponadto mobbing wchodzący w ostatnią fazę „chroniczną” objawia się postrzeganiem go za zjawisko naturalnie, niebędące niczym nadzwyczajnym. Subiektywność nękania w pracy, przy konieczności jego obiektywizacji również potęguje trudności.



Udowodnienie mobbingu nie jest jednak niemożliwe. Warto skupić się na:

- Dokumentowaniu korespondencji z mobberem (mailowej, SMS-owej, listownej).
- Sporządzaniu notatek zawierających szczegółowe opisy zachowań mobbingowych.
- Zachowywaniu zwolnień lekarskich, związanych z problemem np. od lekarza psychiatry z powodu nerwicy wywołanej mobbingiem.
- Zeznaniach świadków (najlepiej byłych i obecnych pracowników).
- Skargach kierowanych do przełożonych.
- Nagraniach rozmów telefonicznych.



Roszczenia

Artykuł art. 943 Kodeksu Pracy przyznaje pracownikowi możliwość dochodzenia zadośćuczynienia, jeśli dojdzie do rozstroju zdrowia fizycznego lub psychicznego oraz odszkodowania, jeśli mobbing spowodował rozwiązanie umowy o pracę. Warto wspomnieć, że na pracodawcę nałożony jest obowiązek przeciwdziałania mobbingowi. Jeśli podejmuje on nakazane inicjatywy, jego odpowiedzialność będzie ograniczona.

Adw. dr. n.pr. Jarosław Janas, Barbara Wątek

Małżeńskie ustroje majątkowe

Zawierając związek małżeński, zazwyczaj nie zastanawiamy się nad wybraniem ustroju majątkowego. Tym samym decydujemy się na domyślny i najbardziej popularny ustrój majątkowy – wspólność ustawową. Być może jednak w naszej sytuacji życiowej i majątkowej inny rodzaj ustroju byłby bardziej odpowiedni? Ustrój taki można zawsze zmienić podczas trwania małżeństwa przy zachowaniu odpowiednich procedur i norm.

W poniższym artykule omówione zostaną istniejące ustroje majątkowe:

- Ustawowy ustrój wspólności majątkowej małżeńskiej
- Wspólność umowna rozszerzona
- Wspólność umowna ograniczona
- Rozdzielność majątkowa pełna
- Rozdzielność majątkowa z wyrównaniem dorobków



Wspólnota ustawowa

Jeśli strony nie zawrą specjalnej, małżeńskiej umowy majątkowej, to istnieje między nimi ustawowy ustrój wspólności majątkowej małżeńskiej. Założeniem ustawowego ustroju majątkowego jest istnienie majątku wspólnego małżonków oraz majątku osobistego każdego z nich.

Wyodrębnić możemy trzy masy majątkowe:

- majątek wspólny małżonków,
- majątek osobisty męża,
- majątek osobisty żony.

Do majątku wspólnego wchodzi na przykład: wynagrodzenie za pracę, dochody z innej działalności zarobkowej, dochody z majątku wspólnego, środki zgromadzone na rachunku otwartym lub pracowniczym funduszu emerytalnym, przedmioty zwykłego urządzenia domowego służące obojgu małżonkom.



To, co wchodzi w skład majątku osobistego małżonków, wymienione jest w art. 33 k.r.o. Wśród najważniejszych elementów należą:

- przedmioty majątkowe nabyte przed powstaniem wspólności ustawowej, tj. zwykle przed zawarciem małżeństwa,
- przedmioty majątkowe nabyte przez dziedziczenie, zapis lub darowiznę, chyba że spadkodawca lub darczyńca inaczej postanowił,
- przedmioty majątkowe służące wyłącznie do zaspokajania osobistych potrzeb jednego z małżonków,
- prawa niezbywalne, które mogą przysługiwać tylko jednej osobie
- przedmioty majątkowe uzyskane z tytułu nagrody za osobiste osiągnięcia jednego z małżonków,
- prawa autorskie i prawa pokrewne, prawa własności przemysłowej oraz inne prawa twórcy

Udziały każdego z małżonków w majątku wspólnym są równe. Oznacza to, że małżonkowie posiadają taką samą część majątku wspólnego. Dopiero po ustaniu wspólności każdy z małżonków może złożyć wniosek o podział zgromadzonego majątku wspólnego. Jeżeli małżonkowie są zgodni co do tego, w jaki sposób podzielić zgromadzone dobra, mogą dokonać podziału w formie umowy. W innym przypadku sąd na wniosek jednego z nich dokonuje podziału.



Umowne ustroje majątkowe

Umowa majątkowa małżeńska powinna być zawarta w formie aktu notarialnego. Może być zmieniona albo rozwiązana.

Wspólność umowna rozszerzona i ograniczona

Poprzez taką umowę można opisaną wyżej wspólność majątkową rozszerzyć (na przedmioty z majątków osobistych) lub ograniczyć (zmniejszyć ilość wspólnych przedmiotów w odniesieniu do tego, co obejmuje wspólność ustawowa). Punktem wyjścia do umowy małżeńskiej majątkowej jest wspólność ustawowa. Istnieją jednak ograniczenia umownej wspólności majątkowej. Przykładowo nie można przez umowę majątkową małżeńską rozszerzyć wspólności na:

- przedmioty majątkowe, które przypadną małżonkowi z tytułu dziedziczenia, zapisu lub darowizny,
- wierzytelności z tytułu odszkodowania za uszkodzenie ciała lub wywołanie rozstroju zdrowia, o ile nie wchodzi one do wspólności ustawowej, jak również wierzytelności z tytułu zadośćuczynienia za doznaną krzywdę.



Rozdzielność majątkowa (intercyza)

W przypadku wyboru tego ustroju każdy z małżonków zachowuje zarówno majątek nabyty przed zawarciem umowy, jak i majątek nabyty później oraz zarządza samodzielnie swoim majątkiem. Zawarcie umowy wprowadzającej ustrój rozdzielnosci majątkowej nie wyłącza możliwości wspólnego nabywania przez małżonków przedmiotów majątkowych. Jeżeli nabyte zostaną rzeczy, staną się one przedmiotem współwłasności.

Do wprowadzenia tego ustroju konieczna jest zgodna wola małżonków oraz forma aktu notarialnego. W umowie wprowadzającej ustrój rozdzielnosci majątkowej małżonkowie mogą dokonać podziału majątku objętego wcześniej wspólnością majątkową.

Rozdzielność majątkowa z wyrównaniem dorobków

Rozdzielność majątkowa z wyrównaniem dorobków w czasie trwania nie różni się od ustroju rozdzielnosci majątkowej. Dopiero w sytuacji, gdyby małżeństwo ustało, prowadzi to do podziału majątku, którego małżonkowie wspólnie dorobili się podczas małżeństwa.





Małżonkowie w równym stopniu korzystają z powiększenia się majątku w okresie trwania małżeństwa, jednocześnie oddzielnie zarządzając swoimi masami majątkowymi. Dorobkiem będzie w tym wypadku wzrost wartości majątku od czasu zawarcia umowy majątkowej.

Po ustaniu rozdzielności majątkowej małżonek, którego dorobek jest mniejszy niż dorobek drugiego małżonka, może żądać wyrównania dorobków przez zapłatę lub przeniesienie prawa. Z ważnych powodów każdy z małżonków może żądać zmniejszenia obowiązku wyrównania dorobków.

Adw. dr. n.pr. Jarosław Janas, Barbara Wątek

Alimenty międzynarodowe



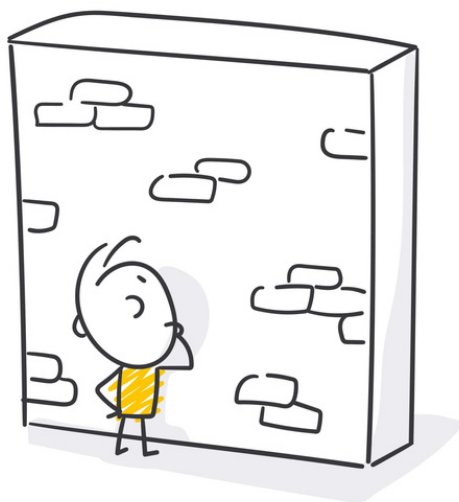
Globalizacja umożliwia łatwiejsze poznawanie ludzi innych narodowości oraz wchodzenie z nimi w relacje romantyczne. Mogą one kończyć się zarówno małżeństwem jak i rozwodem lub powstaniem innych zobowiązań.

Odmiennie obywatelstwa lub miejsca zamieszkania mogą powodować duże problemy nie tylko związane z egzekucją powstałych roszczeń, ale przede wszystkim w pierwszej kolejności określeniem prawa właściwego i stosowanego w danej sytuacji.

Kwestię roszczeń alimentacyjnych w sprawach, które mają charakter międzynarodowy uregulowała polska ustawa z 4 lutego 2011 r. – Prawo prywatne międzynarodowe. Na zasadzie odesłań do innych aktów prawnych kieruje ona do protokołu haskiego z 23 listopada 2007 roku o prawie właściwym dla zobowiązań alimentacyjnych. Określa on prawo właściwe dla zobowiązań alimentacyjnych wynikających ze stosunku rodzinnego, pokrewieństwa w linii prostej, małżeństwa lub powinowactwa, w tym zobowiązań alimentacyjnych wobec dziecka niezależnie od stanu cywilnego rodziców.

Wspomniany protokół haski znajduje powszechne zastosowanie. Oznacza to, że stosuje się go również w sytuacjach, gdy prawem właściwym będzie prawo państwa, które nie jest stroną protokołu.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że w Protokole Haskim wyrażono podstawową zasadę dotyczącą tego, jakie prawo będzie właściwe dla zobowiązań alimentacyjnych. Według tego schematu zobowiązania alimentacyjne podlegają prawu państwa, w którym wierzyciel (osoba otrzymująca alimenty) ma zwykłe miejsce pobytu, chyba że niniejszy protokół stanowi inaczej. W przypadku zmiany zwykłego miejsca pobytu wierzyciela prawo państwa, w którym wierzyciel ma nowe zwykłe miejsce pobytu, stosuje się od momentu tej zmiany.





Od reguły tej istnieją jednak wyjątki:

- Jeśli bowiem wierzyciel nie może na mocy prawa właściwego dla swojego miejsca pobytu, otrzymać świadczeń alimentacyjnych od dłużnika (osoby płacącej alimenty), stosuje się prawo miejsca siedziby sądu. Jeśli wierzyciel wytoczył powództwo przed właściwym organem państwa, w którym dłużnik ma zwykłe miejsce pobytu, stosuje się prawo miejsca siedziby sądu.
- Jeśli wierzyciel nie może otrzymać świadczeń alimentacyjnych w na mocy prawa, stosowanego w obydwu powyższych przypadkach stosuje się prawo państwa ich wspólnego obywatelstwa, jeśli takie posiadają.
- Wyznaczenie prawa właściwego może też nastąpić w drodze umowy sporządzonej przez obie strony. Niezbędna w tym celu jest taka forma sporządzenia umowy, żeby informacje w niej zawarte były stale dostępne i można się było do nich odwołać. Takim prawem właściwym może stać się (poniższe warunki muszą być spełnione w momencie wyznaczenia wyznaczania prawa):
 - prawo państwa, którego obywatelem jest jedna ze stron,
 - prawo państwa, w którym jedna ze stron ma zwykłe miejsce pobytu,
 - prawo, które strony wyznaczyły jako właściwe do ich ustroju majątkowego,
 - prawo wyznaczone przez strony jako właściwe lub prawo faktycznie stosowane w przypadku ich rozvodu lub separacji prawnej.

Prawo właściwe, wyznaczone na mocy protokołu lub umowy stron będzie określać wiele istotnych kwestii takich jak: czy wierzyciel może żądać świadczeń alimentacyjnych i w jakim zakresie; podstawę obliczania wysokości świadczeń, kto może rozpocząć postępowanie dotyczące świadczeń itp.

Ustalenie prawa właściwego przy sprawach o charakterze międzynarodowym staje się więc podstawą działania.

Adw. dr. n.pr. Jarosław Janas, Barbara Wątek





Ktoś publikuje zdjęcia bez mojej zgody. Co mogę zrobić?

W dobie Internetu i mediów społecznościowych coraz częściej zdarza się, że w sieci zamieszczane są zdjęcia, na których publikacje nie wyrażaliśmy zgody. Pojawia się wówczas lęk, wstyd, poczucie zagrożenia oraz potrzeba szybkiego załatwienia sprawy. Im dłużej coś znajduje się w Internecie, tym większa szansa, że tam pozostanie zgodnie z zasadą „w Internecie nic nie ginie”. Jak poradzić sobie z tym problemem? Poniżej przedstawiamy krótki poradnik w kilku krokach.

KROK 1 – Nie wstydz się

Zazwyczaj zdjęcia, które będziemy chcieli usunąć, stanowią dla nas problem wizerunkowy, są upokarzające lub naruszają naszą prywatność. Zdjęcia mogą być robione bez naszej wiedzy. Mogą zostać wykonane z osobami lub dla osób, które były nam bliskie i którym ufaliśmy. Przy tego rodzaju aktywnościach zawsze zalecana jest ostrożność, jednak jak pozostać ostrożnym wobec osób, którym ufamy? Problematiczne zdjęcia pojawiające się w Internecie nie są Twoją winą. Jediną osobą, która powinna odczuwać wstyd, jest ktoś, kto narusza twoją prywatność, dobre imię i wizerunek. Dlatego nie próbuj tuszować tematu, nie wstydz się i spróbuj rozwiązać problem. I to jak najszybciej.

KROK 2 – Zabezpiecz dowody.

Dowody są kluczowe w każdej sprawie. Dlatego pamiętaj, że odpowiednie zabezpieczenie materiałów to pierwsze co musisz zrobić. Takimi dowodami są:

1. Egzemplarze gazet, ulotek, broszur itp. gdzie bezprawnie wykorzystano twój wizerunek;
2. Wydruk ze strony mediów społecznościowych, innej strony internetowej;
3. Poświadczenie od notariusza, że twój wizerunek został wykorzystany w danym miejscu i w określonym czasie.

KROK 3 – Napisz wiadomość

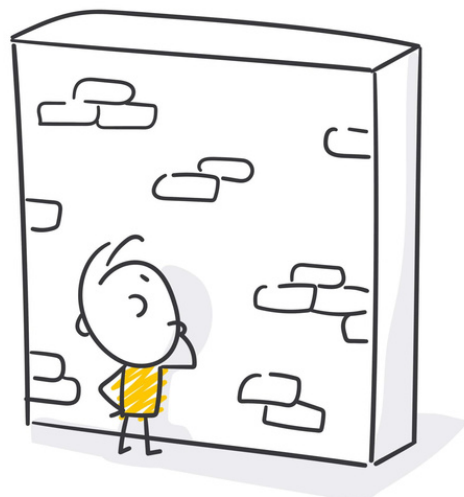
Pomimo silnej niechęci, którą odczuwasz wobec osoby naruszającej twoje prawa, powinieneś/powinnaś napisać do niej oficjalną wiadomość (najlepiej maila). Powinien być stonowany, zawierać twoje żądania oraz informację, że w przypadku braku ich realizacji zamierzasz wstąpić na drogę prawną. W wiadomości warto podać dokładny adres strony internetowej, opis zdjęcia i datę jego publikacji. Żądania, które możesz wskazać:



1. Zaniechania działania, które narusza twoje prawa;
2. Usunięcia zdjęć
3. Wystosowania oficjalnych przeprosin
4. Zapłaty zadośćuczynienia lub odszkodowania
5. Zapłaty wskazanej sumy na określony cel społeczny

KROK 4 – Znajdź prawnika

Jeśli twoja wiadomość nie odniosła pożądanego skutku, musisz działać dalej. Posiadanie pełnomocnika jest kluczowe. Prawdopodobnie wykonujesz zawód niezwiązany z prawem. Prawniki będą wiedzieli, jak dokładnie pomóc w tej konkretnej sytuacji oraz zadba o twoje interesy. Posiada też wiedzę, czego najlepiej żądać oraz jak to zrobić. Pełnomocnika możesz znaleźć w Internecie lub udając się do kancelarii. Jeśli nie masz zasobów finansowych, zawsze możesz złożyć wniosek o przydzielenie pełnomocnika z urzędu lub udać się do jednego z punktów nieodpłatnej pomocy prawnej znajdujących się w wielu miastach Polski.



KROK 5 – A jeśli są to nagie zdjęcia?

Publikowanie twoich nagich zdjęć jest zachowaniem o znacznie większych konsekwencjach. Bardziej narusza twoje dobre imię i prywatność. Podlega też innym przepisom. Zastosowanie będzie miał art.191a k.k., który na osobę taką nakłada zagrożenie karą pozbawienia wolności od 3 miesięcy do 5 lat. Ściganie tego przestępstwa następuje na wniosek pokrzywdzonego. Musisz więc udać się do prokuratury oraz złożyć stosowny wniosek. Możesz zrobić to już z wybranym pełnomocnikiem, tak aby jak najlepiej zabezpieczyć swoje interesy.

Adw. dr. n.pr. Jarosław Janas, Barbara Wątek





Dzielenie subskrypcji na Netflixie. Czy wspólne konto jest legalne w świetle regulaminu serwisu?

Od czasu gdy jesienią 2016 roku do polski wszedł ze swoimi usługami Netflix wielu użytkowników chcąc obniżyć koszt korzystało ze współdzielenia konta. W teorii opcja ta miała być dostępna tylko dla ludzi prowadzących wspólne gospodarstwo domowe. Możliwości z niej płynące spowodowały jednak masowe współdzielenie kont, obniżając użytkownikom koszty, a Netflixowi zyski. W związku z tym firma zaczyna podejmować coraz poważniejsze działania mające zakończyć niekorzystny proceder.

Regulamin Netflix'a – kary za współdzielenie konta

Regulamin, który zaakceptowali wszyscy użytkownicy tworząc konto w serwisie kwestię współdzielenia kont z osobami nie zamieszkującymi we wspólnym gospodarstwie domowym stawia dość jednoznacznie. Takie współdzielenie jest niezgodne z regulaminem.

4.2. Serwis Netflix oraz wszelkie treści, do których dostęp następuje przy jego użyciu, są przeznaczone wyłącznie do niekomercyjnego użytku osobistego i nie mogą być udostępniane żadnym osobom, które nie mieszkają z użytkownikiem w gospodarstwie domowym. W okresie członkostwa firma Netflix



udziela użytkownikowi ograniczonego, niewyłączonego i nieprzenoszalnego prawa dostępu do serwisu Netflix i Treści oferowanych w serwisie Netflix. Z wyjątkiem określonych powyżej praw użytkownik nie uzyskuje żadnych innych praw, tytułów własności ani udziałów. Użytkownik zobowiązuje się nie wykorzystywać serwisu w celu publicznego rozpowszechniania.

Ponadto, przynajmniej teoretycznie serwis przewiduje sankcje za nieprzestrzeganie postanowień regulaminu. Nie są to jednak kary finansowe.

5. Hasła i dostęp do konta. Użytkownik, który założył konto w serwisie Netflix i od którego pobiera się opłatę członkowską przy użyciu wskazanej Metody Płatności („Właściciel Konta”) jest odpowiedzialny za każdy rodzaj aktywności generowanej za pośrednictwem tego konta w serwisie Netflix. Aby zapewnić sobie kontrolę nad kontem oraz zapobiec przejęciu konta (np. historii oglądania) przez nieuprawnione osoby, Właściciel Konta powinien sprawować kontrolę nad Urządzeniami z obsługą platformy Netflix, które są używane do uzyskiwania dostępu do naszego serwisu, oraz nie ujawniać nikomu hasła ani szczegółów dotyczących wybranej Metody Płatności. Użytkownik jest odpowiedzialny za aktualizację i poprawność przekazanych nam informacji dotyczących jego konta. Netflix zastrzega sobie prawo do likwidacji lub zawieszenia konta użytkownika, gdy wymagają tego względy ochrony użytkownika, firmy Netflix lub jej partnerów przed skutkami kradzieży tożsamości lub innych nieuczciwych działań.

Co się dzieje, gdy Netflix wykryje, że dane konto może być współdzielone?

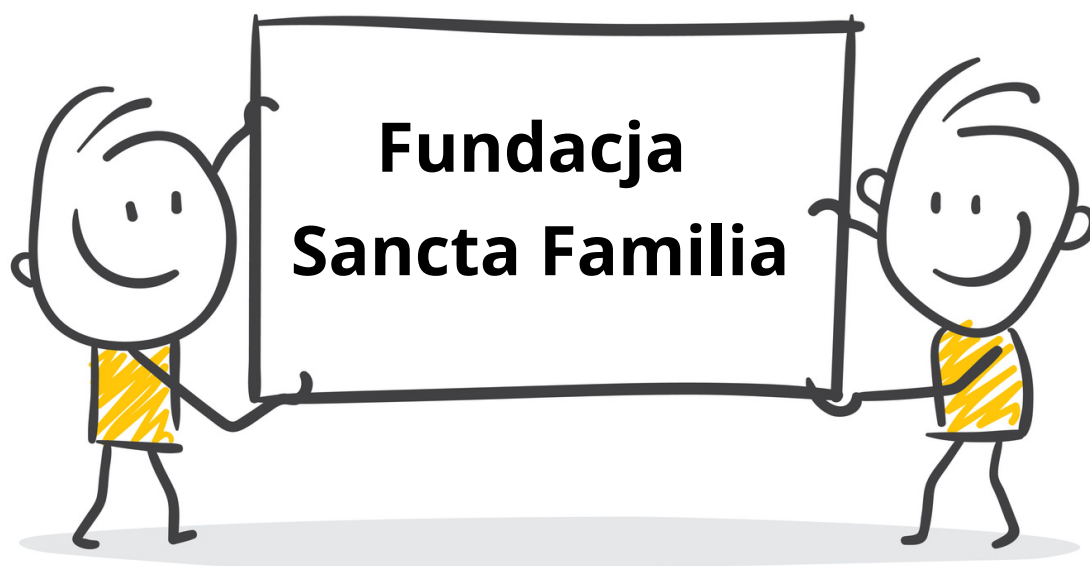
W takiej sytuacji pojawia się na ekranie informacja z blokadą dostępu, która odblokowana może być za pomocą kodu SMS wysłanego na numer głównego użytkownika. Jeśli posiadaczem numeru jest kimś z kim pozostajesz w kontakcie prawdopodobnie uzyskasz kod, ale do tego czasu konto pozostanie zablokowane.

Jak rysuje się przyszłość współdzielenia konta?

Niektórzy specjaliści przewidują, że podjęte działania są jedynie wstępem do bardziej restrykcyjnej polityki Netflix. Aktualnie mamy do czynienia z polityką rozszerzania procesu weryfikacji na coraz większą liczbę państw. Z drugiej strony uważa się, że serwisowi brakuje argumentów. Blokada kont mogłaby doprowadzić do znacznej utraty ilości użytkowników i przejęcia ich przez konkurencyjne firmy, a tym samym do znacznych strat finansowych. Przed Netflixem stoi więc wyzwanie dobrowolnego przekonania użytkowników do zaniechania współdzielenia kont.

Adw. dr. n.pr. Jarosław Janas,
Barbara Wątek





Fundacja Sancta Familia działa we Wrocławiu na Wielkiej Wyspie. Prowadzi Kuchnię Charytatywną, Poradnię Rodzinną oraz Punkty Nieodpłatnej Pomocy Prawnej i Poradnictwa Obywatelskiego. Zajmuje się dziećmi, młodzieżą i seniorami. Jest organizacją pożytku publicznego. Można wesprzeć ją zarówno darowizną odliczaną od podatku, jak i przekazać na jej działalność 1,5% z rozliczenia PIT.

Fundacja Sancta Familia we Wrocławiu

ul. Monte Cassino 64

51-681 Wrocław

KRS: 0000249623

NIP: 898 207 98 80

Nr rachunku bankowego:

15 1600 1462 1871 4336 4000 0001

