



UPRAWNIENIA UCZNIÓW I STUDENTÓW WYNIKAJĄCE Z ZATRUDNIENIA

KWARTALNY BIULETYN EDUKACYJNY Z PRAWA PRACY

WRZESIEŃ 2022 | NUMER 3

W TYM NUMERZE M.IN.:

- ogólne warunki zatrudniania
- uprawnienia pracownicze
- praktyki studenckie
- okres nauki a uprawnienia urlopowe
- zatrudnianie w celu przygotowania zawodowego



SŁÓW KILKA O BIULETYNIE...

Biuletyn został stworzony z myślą o dostarczeniu w przystępnej formie podstawowej wiedzy dotyczącej uprawnień danej grupy odbiorców, które przysługują z tytułu różnych form zatrudnienia, w tym pracy na etacie pracowniczym.

Podstawowym celem biuletynu jest rozwijanie świadomości prawnej i edukacja prawna. Pamiętajmy, że brak wiedzy sprawia, że często nie korzystamy z przysługujących nam uprawnień. Uzyskanie przez jak najszerszą grupę odbiorców podstawowej wiedzy o uprawnieniach związanych z zatrudnieniem jest korzyścią dla całego społeczeństwa.

Prosimy o wnikliwe zapoznanie się z poruszonymi poniżej zagadnieniami. Ich właściwe zrozumienie pozwoli na efektywne korzystanie z własnych uprawnień.



SEKCJA DYDAKTYCZNA

PODSTAWOWE POJĘCIA



Pamiętaj, że nie każda osoba zatrudniona jest pracownikiem. Niektórzy zatrudnieni zostali na podstawie umowy cywilnoprawnej (np. umowy zlecenie). Poniżej zawarte informacje w zakresie uprawnień uczniów i studentów dotyczą przede wszystkim pracowników. **Ważne:**

- pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę (art. 2 Kodeksu pracy),
- zgodnie z Kodeksem pracy, pracownikiem może być osoba, która ukończyła 18 lat. Jednakże na warunkach określonych w Kodeksie pracy pracownikiem może być również osoba młodociana, która nie ukończyła 18 lat,
- **młodocianym jest osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat.** Z pewnymi wyjątkami, zabronione jest zatrudnianie osoby, która nie ukończyła 15 lat,
- zgodnie z Kodeksem pracy, osoba ograniczona w zdolności do czynności prawnych może bez zgody przedstawiciela ustawowego nawiązać stosunek pracy oraz dokonywać czynności prawnych, które dotyczą tego stosunku. Jednakże gdy stosunek pracy sprzeciwia się dobru tej osoby, przedstawiciel ustawowy za zezwoleniem sądu opiekuńczego może stosunek pracy rozwiązać.
- młodociany może być zatrudniony w celu przygotowania zawodowego lub przy wykonywaniu lekkich prac;
- przez studenta należy rozumieć osobę kształcącą się na studiach wyższych.
- student może być zatrudniony jako pracownik lub także na innych podstawach, m.in. w ramach umów cywilnoprawnych - m.in. umowy zlecenia lub umowy o dzieło.

OGÓLNE WARUNKI DOTYCZĄCE ZATRUDNIANIA MŁODYCH

Młodocianych, co do zasady, nie wolno zatrudniać przy pracach wzbronionych młodocianym.

- Wolno zatrudniać tylko tych młodocianych, którzy ukończyli co najmniej ośmioletnią szkołę podstawową i przedstawią świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu. Wyjątkowo istnieje możliwość zatrudnienia w formie nauki zawodu osób niemających 15 lat, które ukończyły ośmioletnią szkołę podstawową oraz zatrudnienia w formie przyuczenia do wykonywania określonej pracy osób niemających 15 lat, które nie ukończyły ośmioletniej szkoły podstawowej.
- Osoba, która ukończyła ośmioletnią szkołę podstawową, niemająca 15 lat, może być zatrudniona na zasadach określonych dla młodocianych w roku kalendarzowym, w którym kończy 15 lat.

Jeżeli lekarz orzeknie, że dana praca zagraża zdrowiu młodocianego, pracodawca jest obowiązany zmienić rodzaj pracy, a gdy nie ma takiej możliwości, niezwłocznie rozwiązać umowę o pracę i wypłacić stosowne odszkodowanie.



WWW.CANVA.COM

UPRAWNIANIA PRACOWNICZE MŁODOCIANYCH

- Pamiętaj, że czas pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może przekraczać 6 godzin na dobę, a czas pracy młodocianego w wieku powyżej 16 lat nie może przekraczać 8 godzin na dobę. Do czasu pracy młodocianego wlicza się czas nauki w wymiarze wynikającym z obowiązkowego programu zajęć szkolnych, bez względu na to, czy odbywa się ona w godzinach pracy.
- Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy młodocianego jest dłuższy niż 4,5 godziny, pracodawca jest obowiązany wprowadzić przerwę w pracy trwającą nieprzerwanie 30 minut, wliczaną do czasu pracy.
- Młodocianego nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Przerwa w pracy młodocianego obejmująca porę nocną powinna trwać nieprzerwanie nie mniej niż 14 godzin.
- Młodocianemu przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 48 godzin nieprzerwanego odpoczynku, który powinien obejmować niedzielę.
- Młodociany uzyskuje z upływem 6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy prawo do urlopu w wymiarze 12 dni roboczych. Niezależnie od tego, z upływem roku pracy młodociany uzyskuje prawo do urlopu w wymiarze 26 dni roboczych. Jednakże w roku kalendarzowym, w którym kończy on 18 lat, ma prawo do urlopu w wymiarze 20 dni roboczych, jeżeli prawo do urlopu uzyskał przed ukończeniem 18 lat.
- Młodocianemu uczęszczającemu do szkoły należy udzielić urlopu w okresie ferii szkolnych. Młodocianemu, który nie nabył prawa do urlopu, pracodawca może, na jego wniosek, udzielić zaliczkowo urlopu w okresie ferii szkolnych.
- Pracodawca jest obowiązany na wniosek młodocianego, ucznia szkoły dla pracujących, udzielić mu w okresie ferii szkolnych urlopu bezpłatnego w wymiarze nieprzekraczającym łącznie z urlopem wypoczynkowym 2 miesięcy.



WWW.UNSPLASH.COM

ZATRUDNIANIE MŁODOCIANYCH W CELU PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO

- Przygotowanie zawodowe młodocianego odbywa się poprzez naukę zawodu albo poprzez przyuczenie do wykonywania określonej pracy.
- Nauka zawodu ma na celu przygotowanie młodocianego do pracy w charakterze wykwalifikowanego pracownika lub czeladnika i obejmuje praktyczną naukę zawodu oraz kształcenie teoretyczne. Zatrudnienie młodocianego odbywającego naukę zawodu jest dopuszczalne tylko przy pracach objętych programem praktycznej nauki zawodu. **W okresie nauki zawodu przysługuje Ci wynagrodzenie:**
 - 1) w pierwszym roku nauki - nie mniej niż 5%,
 - 2) w drugim roku nauki - nie mniej niż 6%,
 - 3) w trzecim roku nauki - nie mniej niż 7% odpowiednio wyliczonego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej.
- Przyuczenie do wykonywania określonej pracy ma na celu przygotowanie młodocianego do pracy w charakterze przyuczonego pracownika. W takiej sytuacji przysługuje Ci wynagrodzenie w kwocie nie mniejszej niż 4% odpowiednio wyliczonego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej.
- Naukę zawodu oraz przyuczenie do wykonywania określonej pracy kończy się odpowiednimi egzaminami sprawdzającymi.
- Umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego zawiera się co do zasady na czas nieokreślony. Nie można zawrzeć takiej umowy na okres próbny.
- Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego powinna określać między innymi rodzaj przygotowania zawodowego (nauka zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy), czas trwania i miejsce odbywania przygotowania zawodowego oraz sposób kształcenia teoretycznego.
- Pracownik młodociany jest obowiązany kształcić się do ukończenia 18 lat. Pracodawca jest obowiązany zwolnić młodocianego od pracy na czas potrzebny do wzięcia udziału w zajęciach szkoleniowych w związku z kształceniem się.



ZATRUDNIANIE MŁODOCIANYCH PRZY LEKKICH PRACACH



- Młodociany może być zatrudniony w celu zarobkowym na podstawie umowy o pracę przy wykonywaniu lekkich prac.
- Praca lekka nie może powodować zagrożenia dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego młodocianego, a także nie może utrudniać młodocianemu wypełniania obowiązku szkolnego.
- Pracodawca ustala wymiar i rozkład czasu pracy młodocianego zatrudnionego przy lekkiej pracy, uwzględniając tygodniową liczbę godzin nauki wynikającą z programu nauczania, a także z rozkładu zajęć szkolnych młodocianego.
- Tygodniowy wymiar czasu pracy młodocianego w okresie odbywania zajęć szkolnych nie może przekraczać 12 godzin. W dniu uczestniczenia w zajęciach szkolnych wymiar czasu pracy młodocianego nie może przekraczać 2 godzin.
- Wymiar czasu pracy młodocianego w okresie ferii szkolnych nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin w tygodniu. Dobowy wymiar czasu pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może jednak przekraczać 6 godzin.
- Wymiar czasu pracy określony wyżej obowiązuje także w przypadku, gdy młodociany jest zatrudniony u więcej niż jednego pracodawcy. Przed nawiązaniem stosunku pracy pracodawca ma obowiązek uzyskania od młodocianego oświadczenia o zatrudnieniu albo o niepozostawaniu w zatrudnieniu u innego pracodawcy.

ZATRUDNIANIE STUDENTÓW W RAMACH STOSUNKU PRACY

- Student zatrudniony w ramach stosunku pracy, w odróżnieniu od studenta zatrudnionego m.in. w ramach umowy zlecenia, podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym. Oznacza to, że dla studenta bardziej atrakcyjnym finansowo rozwiązaniem jest zawarcie umowy zlecenia.
- Będąc zatrudnionym jako pracownik, masz możliwość skorzystać ze zwolnienia podatkowego „PIT dla młodych”. Z ulgi dla młodych mogą skorzystać osoby, które nie ukończyły 26. roku życia. Oznacza to otrzymywanie wyższego wynagrodzenia „do ręki”.
- Student zatrudniony w ramach stosunku pracy ma jednak zagwarantowane liczne uprawnienia pracownicze, przysługujące etatowcom. Dotyczy to m.in. prawa do urlopu wypoczynkowego, uprawnień rodzicielskich, uprawnień do świadczeń socjalnych, ustawowo zagwarantowanego okresu wypowiedzenia, pewnych gwarancji stałości zatrudnienia (np. obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony), wynagrodzenia za okres choroby. Pracodawca ma obowiązek przestrzegania przepisów o czasie pracy i wypłacie wynagrodzenia.
- Student zatrudniony w ramach stosunku pracy jest uprawniony do otrzymania minimalnego wynagrodzenia za pracę.
- **Od 1 stycznia 2022 r. minimalne wynagrodzenie za pracę zostało ustalone w wysokości 3.010 zł brutto.**



ZATRUDNIANIE STUDENTÓW W RAMACH UMOWY ZLECENIA

- Studenci wykonujący pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, nie podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym do ukończenia 26 lat. Wskutek tej regulacji studenci mogą liczyć na otrzymywanie realnie wyższego wynagrodzenia za pracę niż studenci zatrudnieni w ramach stosunku pracy.
- Będąc zatrudnionym w ramach umowy cywilnoprawnej masz możliwość skorzystać ze zwolnienia podatkowego „PIT dla młodych”. Z ulgi dla młodych mogą skorzystać osoby, które nie ukończyły 26. roku życia. Oznacza to otrzymywanie wyższego wynagrodzenia „do ręki”.
- **Student zatrudniony w ramach umowy cywilnoprawnej nie ma prawnie zagwarantowanych uprawnień pracowniczych wynikających z Kodeksu pracy i innych przepisów prawa pracy, takich jak m.in. prawo do płatnego urlopu czy uprawnienia rodzicielskie.**
- Student wykonujący umowę zlecenia lub umowę o świadczenie usług będzie w większości przypadków uprawniony do otrzymania tzw. minimalnej stawki godzinowej za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług.
- Minimalna stawka godzinowa nie jest zagwarantowana między innymi w przypadku, gdy o miejscu i czasie wykonania zlecenia lub świadczenia usług decyduje student i przysługuje mu wyłącznie wynagrodzenie prowizyjne oraz w sytuacji gdy do wykonywania pracy zatrudnia on pracowników lub zleceniobiorców.
- Od 1 stycznia 2022 r. minimalna stawka godzinowa została ustalona w wysokości 19,70 zł brutto.
- Rozwiązanie umowy cywilnoprawnej ze studentem nie podlega ograniczeniom przewidzianym dla rozwiązania umowy o pracę, co oznacza, że w praktyce umowa cywilnoprawna daje zdecydowanie mniejszą stabilność zatrudnienia.
- Zatrudnienie w ramach umowy cywilnoprawnej jest zatem mniej stabilne, ale bardziej elastyczne, co często umożliwia łączenie obowiązków zawodowych z uczęszczaniem na zajęcia i nauką.



WYJĄTKOWA DOPUSZCZALNOŚĆ PRACY DZIECI W CELU ZAROBKOWYM

- Kodeks pracy wskazuje, że wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16 roku życia jest dozwolone wyłącznie na rzecz podmiotu prowadzącego działalność kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową i wymaga uprzedniej zgody przedstawiciela ustawowego lub opiekuna tego dziecka, a także zezwolenia właściwego inspektora pracy.
- Właściwy inspektor pracy odmawia wydania zezwolenia, jeżeli wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych w zakresie przewidzianym wyżej:
 - 1) powoduje zagrożenie dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego dziecka;
 - 2) zagraża wypełnianiu obowiązku szkolnego przez dziecko.
- Na wniosek przedstawiciela ustawowego lub opiekuna dziecka właściwy inspektor pracy cofa wydane zezwolenie.
- Właściwy inspektor pracy cofa wydane zezwolenie z urzędu, jeżeli stwierdzi, że warunki pracy dziecka nie odpowiadają warunkom określonym w wydanym zezwoleniu.





UMOWA O PRAKTYKI ABSOLWENCKIE

- Osoba, która ukończyła co najmniej gimnazjum lub ośmioletnią szkołę podstawową i w dniu rozpoczęcia praktyki nie ukończyła 30. roku życia, może zostać przyjęta na tzw. praktykę absolwencką. Dotyczy to także osób, które posiadają świadectwo ukończenia szkoły za granicą, uznane za równorzędne świadectwu ukończenia polskiego gimnazjum lub ośmioletniej szkoły podstawowej.
- Praktyka absolwencka ma na celu ułatwienie absolwentom uzyskiwania doświadczenia i nabywania umiejętności praktycznych niezbędnych do wykonywania pracy. Jest to forma zatrudnienia pomagająca młodym osobom we właściwym wejściu na rynek pracy.
- Praktykę odbywa się na podstawie pisemnej umowy o praktykę absolwencką zawieranej pomiędzy praktykantem a podmiotem przyjmującym na praktykę.
- Umowa nie może dotyczyć pracy szczególnie niebezpiecznej w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy.
- Praktyka może być odbywana odpłatnie lub nieodpłatnie. Wysokość miesięcznego świadczenia pieniężnego nie może przekraczać dwukrotnej wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.
- Wykonywanie pracy na podstawie płatnej umowy o praktyki absolwenckie jest korzystne finansowo z uwagi na okoliczność, że wynagrodzenie jest zwolnione ze składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne.
- Na praktykach absolwenckich masz prawo do korzystania ze zwolnienia podatkowego „PIT dla młodych”. Z ulgi dla młodych mogą skorzystać osoby, które nie ukończyły 26. roku życia.
- **Do praktyk absolwenckich nie mają zastosowania przepisy prawa pracy, z wyjątkiem przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu oraz czasu pracy i odpoczynku.**
- Umowa nie może być zawarta na okres dłuższy niż 3 miesiące. Zawarcie kolejnej umowy pomiędzy praktykantem a tym samym podmiotem przyjmującym na praktykę jest możliwe tylko na łączny okres do 3 miesięcy.
- Podmiot przyjmujący na praktykę, na wniosek praktykanta, jest obowiązany wystawić na piśmie zaświadczenie o rodzaju wykonywanej pracy i umiejętnościach nabytych w czasie odbywania praktyki.



OKRES NAUKI, A UPRAWNIENIA URLOPOWE

- Okresy pobierania nauki mają bezpośredni wpływ na zakres Twoich uprawnień urlopowych.
- Wymiar urlopu wypoczynkowego dla pracownika wynosi:
 - 1) 20 dni - jeżeli ogólny staż pracy pracownika wynosi krócej niż 10 lat;
 - 2) 26 dni - jeżeli ogólny staż pracy pracownika wynosi co najmniej 10 lat.
- Zgodnie z Kodeksem pracy, do ogólnego stażu pracy, od którego zależy wymiar urlopu wypoczynkowego, wlicza się z tytułu ukończenia:
 - 1) zasadniczej lub innej równorzędnej szkoły zawodowej - przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 3 lata,
 - 2) średniej szkoły zawodowej - przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 5 lat,
 - 3) średniej szkoły zawodowej dla absolwentów zasadniczych (równorzędnych) szkół zawodowych - 5 lat,
 - 4) średniej szkoły ogólnokształcącej - 4 lata,
 - 5) szkoły policealnej - 6 lat,
 - 6) szkoły wyższej - 8 lat.
- Okresy nauki nie podlegają sumowaniu - wlicza się tylko ostatni etap nauki.
- Jeżeli pracownik pobierał naukę w czasie zatrudnienia, do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się albo okres zatrudnienia, w którym była pobierana nauka, albo okres nauki, zależnie od tego, co jest korzystniejsze dla pracownika.
- Udokumentowany okres nauki pozwoli Ci na szybsze skorzystanie z urlopu wypoczynkowego w wyższym wymiarze.



O NIEODPŁATNEJ POMOCY PRAWNEJ...

Potrzebujesz pomocy prawnika, doradcy, mediatora? Jesteś w trudnej życiowej sytuacji, na przykład potrzebujesz pomocy w rozłożeniu długu na raty, w spłacie pożyczek „chwilówek”, masz kłopoty mieszkaniowe, grozi Ci eksmisja, masz problemy pracownicze, z egzekucją alimentów, odziedziczyłeś długi, nie wiesz do jakiego urzędu pójść po pomoc, masz inne problemy związane ze sprawami życia codziennego? Skorzystaj z nieodpłatnej pomocy prawnej, poradnictwa obywatelskiego lub mediacji. Darmową pomoc uzyskasz w ponad 1500 punktach nieodpłatnej pomocy prawnej w całym kraju.

O tym gdzie jest najbliższy punkt zapytaj:

a) w starostwie powiatowym, b) w urzędzie gminy, c) w urzędzie miasta,
lub poszukaj:

d) na stronach internetowych powiatów i gmin (które znajdziesz wpisując w wyszukiwarce hasło: urząd gminy, powiatu lub miasta i miejscowość, w której punkcie chcesz się zapisać),

e) na stronie internetowej: np.ms.gov.pl

Kto może skorzystać z darmowej pomocy prawnej?

Każdy, kto znajduje się w sytuacji, w której nie może ponieść kosztów odpłatnej pomocy i złoży takie oświadczenie w punkcie, w którym świadczona jest nieodpłatna pomoc, nieodpłatne poradnictwo obywatelskie lub nieodpłatna mediacja.

Nieodpłatna pomoc prawna przysługuje także osobie fizycznej prowadzącej jednoosobową działalność gospodarczą (osoba samozatrudniona) niezatrudniającej innych osób w ciągu ostatniego roku. Nieodpłatna pomoc prawna dla samozatrudnionych przedsiębiorców ma charakter pomocy de minimis.

ZAKRES NIEODPŁATNEJ POMOCY



POMOC PRAWNA
PORADY OBYWATELSKIE
MEDIACJA



POMOC PRAWNA

Możesz liczyć na:

- informację o stanie prawnym lub obowiązkach i uprawnieniach
- wskazanie sposobów rozwiązania problemu prawnego
- sporządzenie projektu pisma (z wyłączeniem spraw w toczących się już postępowaniach), w tym o zwolnienie z kosztów sądowych lub o ustanowienie pełnomocnika
- poinformowanie o kosztach i ryzyku finansowym skierowania sprawy do sądu
- nieodpłatną mediację
- informację o możliwościach innej, darmowej pomocy



PORADNICTWO OBYWATELSKIE

Możesz liczyć na:

- rozpoznanie problemu i udzielenie porady dostosowanej do indywidualnej sytuacji, zwłaszcza w sprawach zadłużenia, mieszkaniowych oraz zabezpieczenia społecznego
- poinformowanie o przysługujących uprawnieniach lub ciężących obowiązkach
- wsparcie w samodzielnym rozwiązywaniu problemu, np. poprzez sporządzenie planu wyjścia z trudnej sytuacji oraz udzielenie pomocy w jego realizacji
- skierowanie do odpowiednich instytucji lub placówek nieodpłatnej pomocy
- nieodpłatną mediację



MEDIACJE

Możesz liczyć na:

- poinformowanie o możliwościach i korzyściach polubownych metod rozwiązywania sporów
 - przygotowanie projektu umowy o mediację lub wniosku o przeprowadzenie mediacji
 - przygotowanie projektu wniosku o przeprowadzenie mediacji w sprawie karnej
 - przeprowadzenie mediacji
 - udzielenie pomocy w sporządzeniu do sądu wniosku o zatwierdzenie ugody zawartej przed mediatorem
- MEDIACJA jest dobrowolna, nieformalna i poufna, a mediator jest osobą bezstronną**



UDZIELANIE PORAD I MEDIACJI OSOBOM ZE SZCZEGÓLNYMI POTRZEBAMI

Pomoc jest udzielana co do zasady podczas osobistej wizyty w punkcie. Osoby ze znaczną niepełnosprawnością lub mające trudności w komunikowaniu się mogą liczyć na pomoc poza punktem, albo za pośrednictwem środków porozumiewania się na odległość (telefonu, poczty elektronicznej, komunikatorów internetowych). Poradę można uzyskać również przy udziale tłumacza migowego.

**Ponad połowa punktów
nieodpłatnej pomocy prawnej i nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego
w Polsce jest prowadzona przez organizacje pozarządowe,
jako zadanie publiczne powierzane przez starostów lub prezydentów,
w efekcie corocznego, otwartego konkursu ofert.**



SURSUM CORDA oznacza „w górę serca!”.

W tym zawołaniu zawiera się cała nasza misja - **pomagać w trudnej sytuacji**
i dawać nadzieję na to, że może być lepiej.
Dla tych, którzy chcą się angażować i wspierać projekty dobroczynne - tworzymy warunki
do skutecznego działania, w klimacie zaufania i czytelnych zasad.

Jedną z form naszej aktywności jest prowadzenie od 2016 r.
sieci punktów **nieodpłatnej pomocy prawnej, poradnictwa obywatelskiego i mediacji**
oraz urozmaiconą edukacją prawną.

Stowarzyszenie Sursum Corda powstało w 2000 roku z inicjatywy grupy przyjaciół i profesjonalistów,
którzy wcześniej - przez 6 lat - angażowali się społecznie jako wolontariusze.
Jako organizacja pozarządowa jesteśmy apolityczni działamy na zasadzie „non profit”, czyli nie dla zysku

Posiadamy status **organizacji pożytku publicznego**, co oznacza,
że możesz przekazać nam 1% podatku, który codziennie inwestujemy w mądre pomaganie.

Będzie nam miło, jeśli dołączysz do naszej załogi !



Polubmy się:
fb.com/Stowarzyszenie.Sursum.Corda

www.sc.org.pl



pomoc ma MOC ! KRS 00000 20 382

wyślij SMS o treści **KRS** na nr **4321**, odeślemy Ci **za darmo** nasz nr KRS