



# UPRAWNIENIA OSÓB SAMOZATRUDNIONYCH

## KWARTALNY BIULETYN EDUKACYJNY Z PRAWA PRACY

LISTOPAD 2022 | NUMER 4

### W TYM NUMERZE M.IN.:

- ogólne warunki samozatrudniania
- samozatrudnienie, a praca u dotychczasowego pracodawcy
- ustalenie istnienia stosunku pracy
- minimalna stawka godzinowa
- zaniżanie wynagrodzenia



### 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



Poniżej wyjaśniamy kilka podstawowych kwestii, które pozwolą Ci skorzystać z wiedzy zawartej w dalszej części biuletynu.

Zawarte w biuletynie informacje dotyczą dość specyficznej kategorii osób samozatrudnionych. W przepisach prawa brakuje definicji samozatrudnienia, co oznacza, że w praktyce nie zawsze można precyzyjnie wyodrębnić tę kategorię osób zatrudnionych. Generalnie jednak, przez samozatrudnienie należy rozumieć prowadzenie przez osobę fizyczną jednoosobowej działalności gospodarczej we własnym imieniu, na własne ryzyko, własny rachunek i odpowiedzialność, najczęściej na rzecz jednego lub niewielkiej liczby kontrahentów, od których samozatrudniony jest w praktyce uzależniony. Przyjmuje się, że samozatrudniony nie może zatrudniać pracowników ani podwykonawców. Współpraca z kontrahentami odbywa się najczęściej na podstawie umów cywilnych - umowy o świadczenie usług lub umowy o dzieło i jest rozliczana na podstawie rachunków lub faktur VAT.

Samozatrudnienie oznacza zatem dla Ciebie znacznie większą swobodę w wykonywaniu swoich obowiązków niż umowa o pracę, m.in. bardziej samodzielne ustalanie czasu wykonywania usług. Kontrahent nie powinien narzucać Ci sposobu realizacji obowiązków, o ile są one wykonywane poprawnie. Zlecenia możesz wykonywać także współpracując z kilkoma podmiotami.



## PAMIĘTAJ, ŻE:

- będąc samozatrudnionym jesteś przedsiębiorcą ze wszystkimi tego skutkami. Zgodnie z ustawą z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców (Dz.U. z 2018 r. poz. 646 z późn. zm.), przedsiębiorcą jest osoba fizyczna, osoba prawna lub jednostka organizacyjna niebędąca osobą prawną, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną, wykonująca działalność gospodarczą, a działalnością gospodarczą jest zorganizowana działalność zarobkowa, wykonywana we własnym imieniu i w sposób ciągły. Podejmowanie, wykonywanie i zakończenie działalności gospodarczej jest wolne dla każdego na równych prawach,
- będąc samozatrudnionym ponosisz pełne ryzyko gospodarcze związane z prowadzoną działalnością gospodarczą,
- samozatrudnienie należy wyraźnie oddzielić od zatrudnienia pracowniczego. W ramach samozatrudnienia bowiem, jako samodzielny przedsiębiorca, sam ponosisz ryzyka związane z prowadzoną przez Ciebie działalnością. W ramach stosunku pracy to pracodawca ponosi liczne ryzyka, a Twoja sytuacja jako pracownika jest znacznie bardziej stabilna i bezpieczna. Jako pracownik odpowiadasz bowiem w dość ograniczonym zakresie i na zasadach ściśle określonych w Kodeksie pracy,
- jako osobie samozatrudnionej, przysługuje Ci prawo do tzw. minimalnej stawki godzinowej oraz liczne uprawnienia chroniące to wynagrodzenie
- w praktyce osoba samozatrudniona otrzyma realnie wyższe wynagrodzenie niż osoba zatrudniona na etacie wykonująca te same czynności. Jest to główna motywacja podejmowania pracy w ramach samozatrudnienia. Jako przedsiębiorca masz możliwość zaliczania w koszty faktycznie poniesionych wydatków na zasadach określonych w przepisach prawa podatkowego (np. zakup samochodu, paliwa, laptopa itp.),
- z samozatrudnieniem wiąże się jednak obowiązek dopełnienia wielu obowiązków, np. dokumentowania przychodów, samodzielnego rozliczania się z urzędem skarbowym i ZUS czy właściwego prowadzenia księgowości. Pamiętaj, że zazwyczaj na początku działalności przysługują Ci pewne finansowe ułatwienia (np. ulga na start czy składka preferencyjna ZUS)
- samozatrudnienie oznacza jednak, że nie masz prawnie zagwarantowanych uprawnień pracowniczych przysługujących etatomcom (np. prawo do urlopu, uprawnienia rodzicielskie, prawo do otrzymywania świadczeń socjalnych, ustawowo zagwarantowany okres wypowiedzenia). Nie znajdują wobec Ciebie zastosowania przepisy ograniczające czas pracy, a rozwiązanie umowy jest w praktyce o wiele łatwiejsze niż rozwiązanie umowy z pracownikiem,
- nie oznacza to, że pewnych uprawnień nie możesz zagwarantować sobie w umowie (np. prawo do przerwy w świadczeniu usługi przypominające prawo do urlopu).



# KIEDY MOŻNA ROZPOCZĄĆ PROWADZENIE DZIAŁALNOŚCI W RAMACH SAMOZATRUDNIENIA

Działalność gospodarczą można podjąć co do zasady już w dniu złożenia wniosku o wpis do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (CEIDG).

## PRZEJŚCIE NA SAMOZATRUDNIENIE I PRACA U DOTYCHCZASOWEGO PRACODAWCY

Zdarza się, że pracodawca proponuje własnemu pracownikowi zmianę formy zatrudnienia - z zatrudnienia pracowniczego na samozatrudnienie.

Pamiętaj, że Twój pracodawca nie ma prawnych możliwości zmuszenia Cię do przejścia na samozatrudnienie. Co prawda w pewnych przypadkach będzie mógł on rozwiązać z Tobą stosunek pracy (np. zmniejszając zatrudnienie), jednakże odmowa przejścia na samozatrudnienie nie może być przyczyną zwolnienia.

Zmiana formy zatrudnienia na samozatrudnienie powinna oznaczać zmianę warunków i charakteru wykonywania pracy - z pracy podporządkowanej (pracownik) na niezależne prowadzenie własnej działalności (samozatrudniony). W innym przypadku sąd pracy może uznać taką zmianę za pozorną oraz ustalić, że między stronami nadal istnieje stosunek pracy.

Wykonywanie przez samozatrudnionego działalności gospodarczej na rzecz byłego pracodawcy, na rzecz którego była wcześniej świadczona praca w ramach stosunku pracy, może spowodować utratę pewnych przywilejów przysługujących przedsiębiorcom w pierwszym okresie prowadzenia działalności.

Dotyczy to tzw. ulgi na start (nie podleganie obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym przez okres 6 miesięcy od dnia podjęcia działalności gospodarczej) oraz prawa do preferencyjnych składek na ubezpieczenia społeczne (podstawa wymiaru składek nie niższa niż 30 % minimalnego wynagrodzenia w okresie pierwszych 24 miesięcy prowadzenia działalności). Ułatwienia te nie mają zastosowania do osób, które wykonują działalność



WWW.CANVA.COM

gospodarczą na rzecz byłego pracodawcy, na rzecz którego przed dniem rozpoczęcia działalności gospodarczej w bieżącym lub w poprzednim roku kalendarzowym wykonywał w ramach stosunku pracy lub spółdzielczego stosunku pracy czynności wchodzące w zakres wykonywanej działalności gospodarczej. Celem tych regulacji jest przeciwdziałanie sytuacjom, w których pracodawcy wymuszaliby na pracownikach rozwiązanie stosunku pracy i przejście na samozatrudnienie.

## USTALENIE ISTNIENIA STOSUNKU PRACY

eśli rzeczywiste warunki Twojej pracy świadczonej podczas wykonywania umowy w ramach samozatrudnienia, w szczególności wykonywanie jej pod kierownictwem i obowiązek stosowania się do poleceń, świadczą o tym, że Twoja sytuacja nie różni się od sytuacji pracownika. Masz wówczas możliwość żądać ustalenia istnienia stosunku pracy, czyli uznania przez sąd, że jesteś pracownikiem, a nie samozatrudnionym.

Taka sytuacja ma najczęściej miejsce, gdy Twój były pracodawca zaproponował Ci przejście z umowy o pracę i założenie własnej działalności gospodarczej w celu podjęcia współpracy w ramach samozatrudnienia, nie zmieniając warunków i charakteru pracy.

Powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy wnosi się do właściwego miejscowo i rzeczowo sądu pracy. Najczęściej będzie to

sąd rejonowy właściwy ze względu na miejsce zamieszkania lub siedzibę Twojego kontrahenta.

Powództwo możesz wnieść także w sytuacji, gdy zostałeś już zwolniony z pracy świadczonej w ramach samozatrudnienia.

Jeżeli zatem jesteś samozatrudnionym (a więc niezależnym przedsiębiorcą) jedynie z pozoru, a w istocie warunki Twojej pracy świadczą o tym, że jesteś pracownikiem, to nie ma znaczenia, że umowa, którą zawarłeś nie jest umową o pracę, a umową cywilnoprawną. Sąd pracy zbada rzeczywiste warunki wykonywania przez Ciebie pracy i oceni czy faktycznie relacja, która wiąże Cię z Twoim kontrahentem ma charakter relacji pracowniczej.



Zgodnie z art. 22 Kodeksu pracy:

§ 1. 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.

§ 1<sup>1</sup>. Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

§ 1<sup>2</sup>. Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1.

Samozatrudnienie pozbawia Cię wielu uprawnień pracowniczych dostępnych w ramach pracy na etacie. Uznanie Cię przez sąd za pracownika pozwoli Ci skorzystać z tych uprawnień (np. nabędziesz prawo do urlopu, uzyskasz przedemerytalną ochronę przed zwolnieniem).

## UPRAWNIENIE DO MINIMALNEJ STAWKI GODZINOWEJ

Od 2017 r. przepisy prawa przewidują minimalne wynagrodzenie nie tylko dla pracowników-etatowców, lecz także dla szerokiej grupy zleceniobiorców, w tym osób samozatrudnionych. Osobom takim przysługuje uprawnienie do otrzymywania tzw. minimalnej stawki godzinowej (inaczej niż pracownikom, którym przysługuje minimalne wynagrodzenie obliczane w stosunku miesięcznym). Wynagrodzenie w kwocie minimalnej dla samozatrudnionego będzie zatem zależne od ilości czasu poświęconego na pracę.

Minimalna stawka obowiązuje gdy z samozatrudnionym zawierana jest umowa zlecenia lub umowa o świadczenie usług. Minimalna stawka nie obejmuje osób wykonujących pracę w oparciu o umowę o dzieło.

Pamiętaj zatem, że ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. Nr 200, poz. 1679 z późn. zm.) gwarantuje Ci otrzymywanie minimalnej stawki godzinowej za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług. Nawet jeżeli w umowie masz wskazane wynagrodzenie niższe niż minimalna stawka godzinowa, zawsze przysługuje Ci wynagrodzenie obliczone z uwzględnieniem minimalnej stawki

godzinowej.

Minimalna stawka godzinowa rośnie z roku na rok.

**W 2022 r., na mocy Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 14 września 2021 r. (Dz.U. z 2021 r. poz. 1690) minimalna stawka godzinowa wynosi 19,70 zł brutto.** Pamiętaj, że na wysokość Twojego wynagrodzenia netto mają wpływ zmiany wprowadzone Polskim Ładem, m.in. podwyższenie kwoty wolnej od podatku do 30.000 zł.

Wyplacanie wynagrodzenia w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej kontroluje Państwowa Inspekcja Pracy (PIP). Inspekcja może skierować wystąpienie lub wydać polecenie w sprawie wypłacenia wynagrodzenia w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej.



## KIEDY MINIMALNA STAWKA GODZINOWA NIE PRZYSŁUGUJE?

Do otrzymywania minimalnej stawki godzinowej nie będziesz uprawniony, jeżeli do wykonywania pracy zatrudniasz pracowników lub zleceniobiorców.

Minimalna stawka godzinowa nie będzie Ci przysługiwać w przypadku wykonywania pracy w ramach:

1. umów zlecenia i umów o świadczenie usług, jeżeli to Ty decydujesz o miejscu i czasie wykonania zlecenia lub świadczenia usług i przysługuje Ci wyłącznie wynagrodzenie prowizyjne,



2) umów dotyczących usług opiekuńczych i bytowych realizowanych poprzez prowadzenie rodzinnego domu pomocy na podstawie art. 52 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz.U. z 2020 r. poz. 1876);

3) umów:

a) o pełnienie funkcji rodziny zastępczej zawodowej,

b) o utworzeniu rodziny zastępczej zawodowej lub rodzinnego domu dziecka,

c) w przedmiocie prowadzenia rodzinnego domu dziecka,

d) w przedmiocie pełnienia funkcji rodziny pomocowej,

e) w przedmiocie pełnienia funkcji dyrektora placówki opiekuńczo-wychowawczej typu rodzinnego,

f) w przedmiocie pełnienia funkcji wychowawcy wyznaczonego do pomocy w kierowaniu placówką opiekuńczo-wychowawczą typu rodzinnego, w przypadku gdy w tej placówce nie ma zatrudnionego dyrektora

- jeżeli ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone nieprzerwanie przez okres dłuższy niż 1 doba;

4) umów dotyczących usług polegających na sprawowaniu opieki nad grupą osób lub osobami podczas wycieczek lub wycieczek - jeżeli ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone nieprzerwanie przez okres dłuższy niż 1 doba;

5) umów dotyczących usług opieki domowej nad osobą niepełnosprawną, przewlekle chorą lub w podeszłym wieku, gdy w związku z ich wykonywaniem zamieszkuje się wspólnie z podopiecznym w jego mieszkaniu lub domu, a ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone jednej osobie lub wspólnie zamieszkującej rodzinie nieprzerwanie przez okres dłuższy niż jedna doba, z wyjątkiem przypadku świadczenia usług we wszelkich placówkach świadczących całodobowe usługi dla osób niepełnosprawnych, przewlekle chorych lub w podeszłym wieku.

W wymienionych wyżej sytuacjach nie ma prawnego obowiązku wypłacania Ci wynagrodzenia z uwzględnieniem minimalnej stawki godzinowej.





# ZAKAZ ZRZECZENIA SIĘ WYNAGRODZENIA

Pamiętaj, że nie możesz zrzec się prawa do wynagrodzenia w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej ani przenieść prawa do tego wynagrodzenia na inną osobę. Takie czynności są nieważne i nie wywołują żadnych skutków.

Zrzeczenie się wynagrodzenia lub przeniesienia prawa do wynagrodzenia na inną osobę jest możliwe co do części wynagrodzenia przewyższającej wynagrodzenie wynikające z minimalnej stawki godzinowej.

# WYPŁATA WYNAGRODZENIA W FORMIE PIENIĘŻNEJ

Pamiętaj, że wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej dokonuje się w formie pieniężnej.

Oznacza to, że ta część wynagrodzenia nie może być wypłacana w inny sposób niż zapłata określonej sumy pieniężnej, np. w naturze, za pomocą bonów, obligacji lub poprzez rzeczowy deputat.





# WYPŁATA WYNAGRODZENIA CO NAJMNIJ RAZ W MIESIĄCU

Pamiętaj, że w przypadku umów zawartych na czas dłuższy niż 1 miesiąc, wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej dokonuje się co najmniej raz w miesiącu. Ma Ci to umożliwić uzyskiwanie środków pieniężnych na bieżące potrzeby.

# OKRES PRZECHOWYWANIA DOKUMENTÓW DOT. TWOJEGO WYNAGRODZENIA

Podmiot obowiązany do wypłaty minimalnej stawki godzinowej przechowuje dokumenty określające sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług oraz dokumenty potwierdzające liczbę godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług przez okres 3 lat od dnia, w którym wynagrodzenie stało się wymagalne, czyli od dnia w którym wynagrodzenie powinno zostać Ci wypłacone.

Jest to istotne w sytuacji, gdyby doszło do sporu z takim podmiotem dot. wysokości wynagrodzenia.

# ZANIŻANIE WYNAGRODZENIA

Wypłacanie wynagrodzenia niższego niż wynikające z minimalnej stawki godzinowej jest karalne. Kto będąc przedsiębiorcą albo działając w imieniu przedsiębiorcy albo innej jednostki organizacyjnej, wypłaca przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi wynagrodzenie za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług w wysokości niższej niż obowiązująca wysokość minimalnej stawki godzinowej, podlega karze grzywny od 1.000 zł do 30.000 zł.

Co prawda dokonywanie potrąceń z minimalnej stawki godzinowej nie jest zabronione (np. potrącanie kosztów zapewnienia odzieży roboczej, potrącanie kar umownych), jednakże jeżeli potrącenia dokonywane są wyłącznie w celu wypłacenia Ci wynagrodzenia poniżej minimalnej stawki godzinowej, sytuacja taka może świadczyć o naruszeniu powyższego przepisu i doprowadzić do nałożenia odpowiedniej grzywny.



## 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](http://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](https://fb.com/Stowarzyszenie.Sursum.Corda)

[www.sc.org.pl](http://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