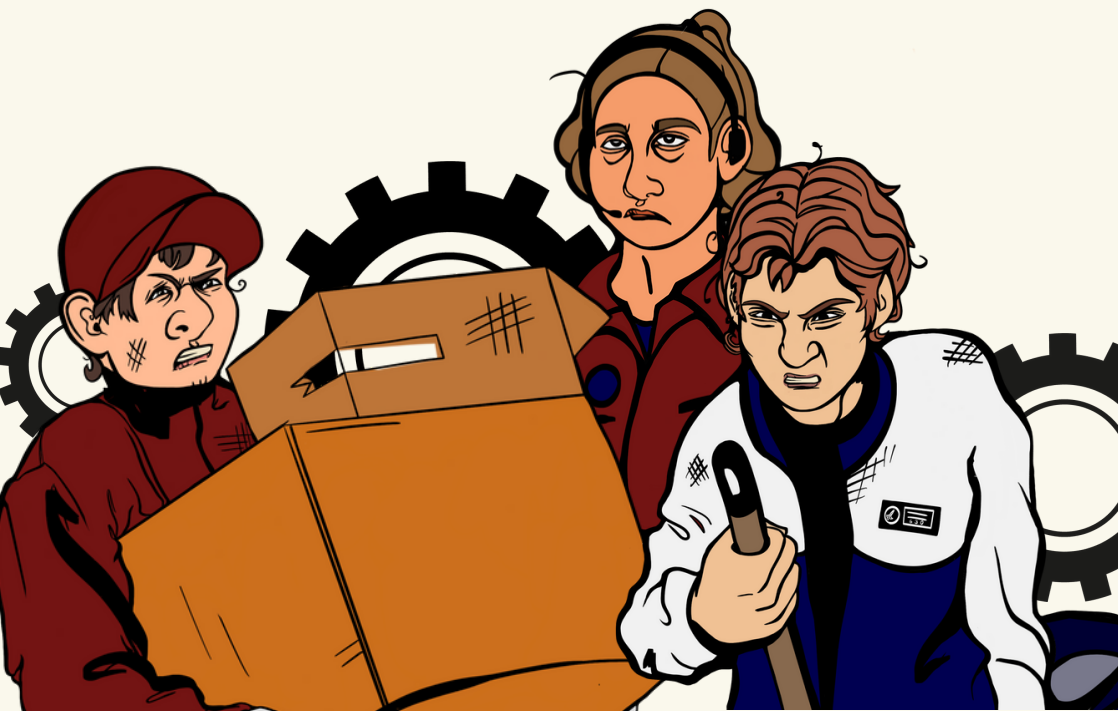




OGÓLNOPOLSKI ZWIĄZEK ZAWODOWY
INICJATYWA PRACOWNICZA / www.ozzip.pl

Umowa o pracę

**Kiedy masz do niej prawo
i dlaczego jest dla Ciebie lepsza
od umów cywilnoprawnych?**



W Polsce ponad dwa miliony pracowników i pracownic jest zatrudnianych na umowach cywilnoprawnych (o dzieło i zlecenie) lub prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą*. Chociaż wiele z tych osób powinno mieć normalne umowy o pracę, to jednak pracodawcy wolą zatrudniać ich na umowach cywilnych. Dlaczego? Ponieważ w ten sposób łatwiej się ich pozbyć i mają one mniej praw niż osoby zatrudnione na umowach o pracę. Z tych powodów umowy cywilnoprawne nazywa się czasem „umowami śmieciowymi”, a osoby pracujące w takich warunkach czasami nazywa się „prekariatem” (od angielskiego precarious - niepewny, ponieważ ich zatrudnienie jest bardziej niepewne od tego na umowie o pracę).

Teoretycznie warunki świadczenia pracy zapisane w umowie cywilnoprawnej są wynikiem „obopólnej zgody stron”. W praktyce jednak najczęściej pracownik/pracownica musi przyjąć takie warunki, jakie do umowy wpisał przyszły pracodawca. Jak wynika z badań Głównego Urzędu Statystycznego, ponad 80% osób zatrudnianych na umowach śmieciowych pracuje tak, bo nie ma innego wyjścia - to nie one wybierają taką formę zatrudnienia, tylko pracodawcy. Wiele osób pracujących na umowach cywilnoprawnych nie zdaje sobie sprawy z tego, ile traci na tym, że nie ma umowy o pracę - **ta broszura powstała, aby uświadomić Wam, kiedy należy się Wam taka umowa i czemu jest ona dla was korzystniejsza od umów cywilnoprawnych.**

**Pracujący w nietypowych formach zatrudnienia – notatka informacyjna, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2016 r.*

Stan prawny: styczeń 2024

Grafika: Wiktoria Radko

Skład: Gabriela Wilczyńska

Opracowanie: Jakub Grzegorzcyk, Dominik Chrabski



Kiedy należy Ci się umowa o pracę?

Zgodnie z Kodeksem Pracy umowa o pracę powinna być zawarta zawsze wtedy gdy dana osoba:

- wykonuje pracę w ściśle określonym **miejscu** (np. w siedzibie pracodawcy);
- wykonuje pracę w ściśle określonym **czasie** (np. od 8:00 do 16:00 od poniedziałku do piątku);
- wykonuje pracę **pod kierownictwem pracodawcy lub przełożonego** (otrzymuje pole cenia lub wskazówki jak wykonywać swoje zadania. UWAGA! „wykonywanie pracy pod kierownictwem” może mieć miejsce także wtedy, gdy tylko otrzymuje się od przełożonych zadania do wykonania w określonym czasie);
- wykonuje pracę **osobiście**;
- wykonuje pracę **za wynagrodzeniem**.

Warunki te nie muszą być spełnione łącznie, ale muszą „przeważać” (wyrok SN z 16 maja 2019 r. Sygn. akt II PK 27/18).

Dlaczego umowa o pracę jest korzystna dla pracowników i pracownic?

Osoby zatrudniane na umowach o pracę mają więcej praw niż osoby pracujące na umowach cywilnoprawnych. Kodeks pracy zawiera wiele reguł odnośnie wynagrodzeń, czasu pracy czy zasad rozwiązania umów o pracę. Umowy cywilnoprawne są natomiast regulowane przez Kodeks cywilny, który daje wykonawcom/zleceniobiorcom dużo mniejszą ochronę.

Wynagrodzenia

Umowa o pracę: Jeżeli pracujesz na pełen etat, twoje miesięczne wynagrodzenie **nie może być niższe niż płaca minimalna** – nie rzadziej niż corocznie ustalona, w procedurze uregulowanej ustawą – od stycznia 2024 r. płaca minimalna wynosi 4 242 zł brutto miesięcznie, a od 1 lipca 2024 r. wzrośnie do 4 300 zł. Jeżeli pracujesz na część etatu, twoje wynagrodzenie jest ustalane proporcjonalnie – np. pracując na 1/2 etatu nie możesz otrzymywać pensji niższej niż 1800 zł brutto/mies. Osobom pracującym na umowach o pracę przysługuje szereg dodatków do wynagrodzenia - np. za pracę w porze nocnej lub za pracę w szkodliwych warunkach. Dodatki te są określone w kodeksie pracy oraz w zakładowych regulaminach wynagradzania (a czasami w układach zbiorowych).

Umowy cywilnoprawne: W przypadku umów cywilnoprawnych również obowiązuje wynagrodzenie minimalne. Jego wysokość jest proporcjonalnie taka sama jak w przypadku umowy o pracę, jednak ze względu na elastyczność czasu pracy nie jest określona w wymiarze miesięcznym, a godzinowym – w 2024 r. minimalna stawka godzinowa to 27,70 zł od 1 stycznia i 28,10 zł od 1 lipca. Wyjątkami od tej zasady są umowy zawierane pomiędzy dwoma osobami, które nie są przedsiębiorcami, umowy o dzieło, umowy akwizycji, oraz zleceń, których miejsce i czas realizacji ustala zleceniobiorca pobierający prowizję. **Wysokość twojego wynagrodzenia zależy wyłącznie od tego co jest zapisane w umowie** – nie przysługują ci żadne dodatki zapisane w kodeksie, czy regulaminie wynagradzania.

⌚ Czas pracy ⌚

Umowa o pracę: Zazwyczaj nie może przekraczać **8 godzin dziennie i 40 godzin w tygodniu**. Każdy pracownik ma także prawo do **35 godzin nieprzerwanego odpoczynku w tygodniu** i co najmniej **11 godzin odpoczynku na dobę**. W niektórych przypadkach (np. praca w systemie równoważnym) możliwa jest praca po 10 lub 12 godzin na dobę i krótszy dobowy odpoczynek, ale osobom pracującym w ten sposób przysługuje więcej dni wolnych. Za pracę w **nadgodzinach** (powyżej dziennego lub tygodniowego wymiaru czasu pracy) przysługuje Ci **czas wolny lub specjalny dodatek** – za nadgodziny w dzień wolny lub w nocy wynosi on 100% stawki wynagrodzenia, a za nadgodziny w dzień pracujący - 50%. Masz także prawo do **przerw wliczanych do czasu pracy**: co najmniej jednej piętnastominutowej jeżeli pracujesz co najmniej 6 godzin dziennie i co najmniej dwóch piętnastominutowych jeżeli pracujesz ponad 9 godzin na dobę. Twój grafik musi być ustalany co najmniej na okres 1 miesiąca i podawany do wiadomości pracowników z minimum tygodniowym wyprzedzeniem. Szczegółowe zasady organizacji czasu pracy ustalone są w regulaminach pracy lub układach zbiorowych.

Umowy cywilnoprawne: Twój czas pracy jest nielimitowany i możesz być zmuszony do pracy dłuższej niż 8 godzin oraz do pracy w soboty, niedziele i święta. **Wszystko zależy od tego, co zapisano w umowie**. Za pracę ponad 8 godzin dziennie i ponad 40 godzin tygodniowo otrzymujesz takie wynagrodzenie, jak wpisano w umowie. Twój grafik oraz sposób jego ustalania również zależą wyłącznie od umowy. Szef może bez żadnego wyprzedzenia kazać ci przyjść do pracy albo zabrać ci godziny, gdy najbardziej potrzebujesz zarobku.

Urlop

Umowa o pracę: Osoby mające staż pracy **krótszy niż 10 lat** mają prawo do **20 dni płatnego urlopu** na rok. Osoby z dłuższym stażem pracy mają prawo do **26 dni** płatnego urlopu rocznie. Osoby pracujące w niepełnym wymiarze czasu pracy mają prawo do proporcjonalnej liczby dni urlopu – np. osoba pracująca na 1/2 etatu ze stażem pracy 10 lat ma prawo do 13 dni płatnego urlopu na rok. W ramach urlopu przysługuje ci prawo do **4 dni urlopu „na żądanie”**, który możesz zgłosić w dniu, kiedy nie przychodzisz do pracy. Masz także prawo do 5 dni bezpłatnego urlopu opiekuńczego w ciągu roku (jeżeli musisz zapewnić opiekę lub wsparcie komuś z twojej rodziny) oraz 2 dni lub 16 godzin zwolnienia z pracy z powodu działania siły wyższej, które zgłaszasz tak samo jak urlop „na żądanie” i za które zachowujesz 50% wynagrodzenia.

Umowy cywilnoprawne: **Nie masz prawa do płatnego urlopu** - za dni, w które nie pracujesz, nie otrzymasz wynagrodzenia. **Możesz pracować latami bez przerwy urlopowej albo brać wyłącznie bezpłatne urlopy.**

Rozwiązanie umowy/zwolnienie

Umowa o pracę: Każdą umowę o pracę można rozwiązać lub wypowiedzieć tylko, jeśli pracodawca poda na piśmie powód zwolnienia. Twoje zwolnienie musi być też wcześniej skonsultowane ze związkiem zawodowym (jeśli działa w twoim miejscu pracy). W przypadku wypowiedzenia umów o pracę obowiązuje tzw. **okres wypowiedzenia** (tj. okres, jaki upływa od momentu zawiadomienia pracownika lub pracownicy o zwolnieniu do rozwiązania się stosunku pracy), który jest zależny od długości zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- **2 tygodnie**, jeżeli pracownik był zatrudniony **krócej niż 6 miesięcy**;
- **1 miesiąc**, jeżeli pracownik był zatrudniony **co najmniej 6 miesięcy**;
- **3 miesiące**, jeżeli pracownik był zatrudniony **co najmniej 3 lata**.

Jeżeli Twoja umowa zostanie wypowiedziana lub rozwiązana z naruszeniem przepisów Kodeksu pracy, to masz prawo domagać się przed sądem przywrócenia do pracy lub odszkodowania.

Umowy cywilnoprawne: Osoby mające umowy cywilnoprawne są **dużo słabiej chronione przed zwolnieniem z pracy**. Czasami w umowach zlecenia podaje się okresy wypowiedzenia wynoszące najczęściej od kilku dni do kilku tygodni, ale nie ma takiego obowiązku. Istnieje też możliwość rozwiązania umowy zlecenia w każdej chwili bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jeśli Twój szef rozwiąże z Tobą umowę „bez ważnego powodu” to możesz dochodzić odszkodowania za powstałą w ten sposób szkodę w sądzie cywilnym. Nie przysługuje Ci jednak prawo do „przywrócenia do pracy”.

Choroba

Umowa o pracę: Jeżeli zachorujesz, lekarz pierwszego kontaktu wystawi ci zwolnienie, a przez 33 dni niezdolności do pracy będziesz otrzymywać:

- **80% średniej pensji** z ostatnich 12 miesięcy (jeżeli zachorujesz, lub będziesz opiekować się chorym dzieckiem);
- **100% średniej pensji** z ostatnich 12 miesięcy (jeżeli ulegniesz wypadkowi w pracy albo podczas powrotu lub dojazdu do pracy; jeżeli zachorujesz w trakcie ciąży).

Po 33 dniach przebywania na zwolnieniu, zamiast wynagrodzenia chorobowego, które płaci pracodawca, będziesz otrzymywać zasiłek chorobowy, który opłaca ZUS. **Co więcej, podczas zwolnienia lekarskiego pracodawca nie może wypowiedzieć ci umowy o pracę.** Jeżeli pracujesz krócej niż 6 miesięcy – okres ochronny trwa przez 3 miesiące, jeżeli dłużej – przez cały czas pobierania zasiłku.

Umowy cywilnoprawne: Osoby zatrudniane na umowach zlecenia i samozatrudnione mogą korzystać z publicznej służby zdrowia, ale podczas choroby otrzymują zasiłek tylko jeśli wcześniej zgłoszą pracodawcy, że chcą być objęci dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym w wysokości 2,45% kwoty brutto na umowie. Wysokość zasiłku jest ustalana podobnie jak w przypadku osób zatrudnionych na umowach o pracę. Osoby pracujące na umowach o dzieło, jeśli chcą korzystać publicznej służby zdrowia, muszą się samodzielnie ubezpieczyć w NFZ. **Nie przysługuje im jednak prawo do otrzymywania zasiłku chorobowego.**

Ⓢ Kary i potrącenia z pensji Ⓢ

Umowa o pracę: Twoje wynagrodzenie jest chronione przed potrąceniami komorniczymi w następujący sposób:

- przy egzekucji świadczeń **alimentacyjnych** można dokonać potrąceń **nie większych niż 3/5 pensji netto**;
- przy pozostałych potrąceniach komorniczych można dokonywać ich do wysokości **nie wyższej niż połowa miesięcznego wynagrodzenia netto**;
- jeśli komornik egzekwuje jednocześnie potrącenia alimentacyjne i niealimentacyjne, to ich łączna wysokość nie może być wyższa niż 3/5 wynagrodzenia netto;
- **kwota wolna od potrąceń jest równa płacy minimalnej** (przy zatrudnieniu na pełen etat, przy zatrudnieniu w niepełnym wymiarze czasu pracy, kwota wolna od potrąceń jest ustalana proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy - np.: przy zatrudnieniu na $\frac{3}{4}$ etatu, kwota wolna od potrąceń wynosi $\frac{3}{4}$ pensji minimalnej).

Umowy cywilnoprawne: Twoje wynagrodzenie **nie jest w żaden sposób chronione przed potrąceniami i karami pieniężnymi** - potrąceń (np. komorniczych) można dokonywać w dowolnej wysokości, a wysokość kar zależy od tego, co zapisano w umowie.



Ciąża, rodzicielstwo i opieka nad dziećmi



Umowa o pracę: Pracownicy w ciąży są **chronione przed zwolnieniem z pracy, nie mogą pracować w nadgodzinach ani w porze nocnej. Nie mogą także pracować w warunkach szkodliwych.** Pracownikom i pracownikom wychowującym dziecko do lat 14 przysługują dodatkowe **2 dni albo 16 godzin płatnego urlopu.** Rodzice dzieci do lat 8 mogą odmówić pracy w godzinach nadliczbowych i porze nocnej. Rodzice mogą także korzystać z płatnych urlopów: **macierzyńskiego, rodzicielskiego, ojcowskiego** (podczas przebywania na tych urloпах otrzymują zasiłek macierzyński) oraz z bezpłatnego urlopu wychowawczego. Po powrocie z urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego, ojcowskiego i wychowawczego pracodawca ma obowiązek dopuścić pracownika lub pracownicę do pracy na dotychczasowym stanowisku pracy, lub na stanowisku „równorzędnym” (z nie niższą pensją).

Szczegółowe informacje na temat zasad udzielania urlopów znaleźć można na stronie internetowej www.gov.pl/web/rodzina/uprawnienia-zwiazane-z-rodzicielstwem. Natomiast informacje o wysokości zasiłków znaleźć można na stronie internetowej www.zus.pl.

Umowy cywilnoprawne: Jeśli jesteś pracownicą w ciąży, to na umowach cywilnoprawnych i samozatrudnieniu **nie przysługuje ci żadna ochrona przed zwolnieniem z pracy, nie obowiązuje cię także zakaz pracy w nadgodzinach i w porze nocnej ani ochrona przed szkodliwymi warunkami pracy.** Rodzicom pracującym na umowach śmieciowych nie przysługują także żadne dodatkowe dni urlopu na dzieci.

Osobom samozatrudnionym i pracującym na umowach zlecenia przysługuje zasiłek macierzyński, o ile zdecydują się one na odprowadzanie dobrowolnej składki na ubezpieczenie chorobowe (nie dotyczy umowy o dzieło). Zasady pobierania zasiłku są zbliżone do tych obowiązujących pracowników etatowych. Wysokość zasiłku zależy od tego, przez ile miesięcy przed nabyciem do niego praw osoba opłacała składkę i jak wysokie przychody osiągała. Dokładne informacje na temat wysokości zasiłku uzyskać można w oddziale ZUS lub na stronie internetowej www.zus.pl. **Ponowne przyjęcie matki do pracy po porodzie jest zależne wyłącznie od woli pracodawcy.**



Zasiłek dla bezrobotnych



Umowa o pracę: Prawo do zasiłku mają osoby, które w okresie 18 miesięcy przed rejestracją w urzędzie pracy **pracowały przez co najmniej 365 dni i straciły pracę z winy pracodawcy** (np. przez redukcję stanowisk w firmie). Zasiłek nie przysługuje osobom, które otrzymywały wynagrodzenie niższe od płacy minimalnej (np. pracując na część etatu) i tym, które zostały zwolnione w trybie dyscyplinarnym. Okres pobierania zasiłku zależy od bezrobocia w twoim powiecie i trwa 6 lub 12 miesięcy. Wysokość zasiłku dla bezrobotnych jest ustalana raz do roku, pierwszego czerwca – lipcu 2023 wynosi 1 491,90 zł brutto przez pierwsze 3 miesiące pobierania zasiłku i 1 171,60 zł przez pozostałe miesiące. Kolejnym czynnikiem wpływającym na wysokość zasiłku jest **staż pracy** – osoby, które przepracowały mniej niż 5 lat, pobierają 80% kwoty zasiłku, osoby ze stażem od 5 do 20 lat pobierają 100%, a gdy staż pracy przekracza 20 lat - 120%.

Umowy cywilnoprawne: Osoby pracujące na umowach o dzieło i innych umowach nieobjętych minimalną stawką godzinową **nie mają prawa do zasiłku dla bezrobotnych**. Osoby zatrudnione na pozostałych umowach cywilnoprawnych mają prawo do zasiłku dla bezrobotnych po zakończeniu pracy, jeżeli w okresie 18 miesięcy przed rejestracją w urzędzie pracy pracowały przez co najmniej 365 dni i opłacały składki na ubezpieczenie społeczne od co najmniej płacy minimalnej w przeliczeniu na jeden miesiąc.

Osoby samozatrudnione mają prawo do zasiłku dla bezrobotnych po utracie pracy, jeżeli w okresie 18 miesięcy **przed rejestracją w urzędzie pracy co najmniej przez 365 dni opłacały składki** na ubezpieczenie społeczne od podstawy w wysokości co najmniej płacy minimalnej w przeliczeniu na jeden miesiąc. Zasiłek nie przysługuje osobom samozatrudnionym korzystającym z obniżenia wysokości składek ZUS będącego ulgą dla rozpoczynających działalność gospodarczą. Zasady wyliczania wysokości zasiłku nie różnią się od tych na umowie o pracę.

Związki zawodowe

Umowa o pracę: Masz prawo wstąpić do istniejącego związku lub założyć nowy w swoim miejscu pracy. Związki zawodowe mogą kontrolować zwolnienia osób zatrudnionych na umowach o pracę – pracodawca musi zwrócić się do związku z zapytaniem o opinię jeśli chce wypowiedzieć lub rozwiązać umowę o pracę. W niektórych przypadkach związki zawodowe mogą zablokować zwolnienia (osób szczególnie chronionych – reprezentujących związek przed pracodawcą, kobiet w ciąży, osób w wieku przedemerytalnym i in.) Przysługuje im też prawo do wnioskowania o „godziny związkowe”, informacje o zakładzie pracy niezbędne do prowadzenia działalności czy otrzymania od pracodawcy lokalu na działalność.

Umowy cywilnoprawne: Osoby na umowach cywilnoprawnych i samozatrudnione są obecnie uprawnione do tworzenia (po 6 miesiącu zatrudnienia u pracodawcy) i wstępowania do związków zawodowych. Rozwiązanie ich umów i zmiana warunków pracy podlega kontroli związkowej. Mogą być objęci ochroną przed zwolnieniem lub zmianą warunków pracy oraz korzystać z godzin związkowych. Osoby zatrudnione na umowach cywilnoprawnych, które reprezentują związek przed pracodawcą i z tego tytułu są objęte ochroną przed zwolnieniem po bezprawnym zwolnieniu, nie mogą żądać przywrócenia do pracy – przysługuje im jedynie prawo do rekompensaty (w wysokości wynagrodzenia za 6 miesięcy) oraz odszkodowania lub zadośćuczynienia.

Co możesz zrobić?

Jeżeli wykonujesz pracę w ściśle określonym miejscu i czasie, pod kierownictwem i za wynagrodzeniem to znaczy, że należy Ci się **umowa o pracę**. Możesz jej dochodzić na kilka sposobów:

- skierować skargę do Państwowej Inspekcji Pracy, która może ukarać pracodawcę mandatem lub wystąpić w Twoim imieniu do sądu pracy o uznanie stosunku pracy;
- wystąpić samodzielnie lub za pośrednictwem związku zawodowego do sądu o uznanie stosunku pracy;
- związek zawodowy, do którego należysz, może negocjować z pracodawcą żeby twoja (oraz innych pracowników i pracownic) umowa cywilnoprawna została zamieniona na umowę o pracę.

Walcząc o umowę o pracę środkami prawnymi, musisz pamiętać, że mają one swoje ograniczenia: Inspekcja Pracy może nałożyć **mandat w maksymalnej wysokości do 2 tys. zł, a przy recydywie do 5 tys. zł**. Może także zdecydować się na wniesienie sprawy do sądu, i wtedy pracodawcy grozi grzywna do wysokości **30 tys. zł**. Dla wielu pracodawców kwoty te nie są dotkliwe i często zdarza się, że łamią oni prawo pomimo otrzymania grzywny lub mandatu.

W przypadku sprawy sądowej o uznanie stosunku pracy, przysługuje ci prawo do domagania się: **zapłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, zapłaty za pracę w nadgodzinach, wypłaty premii regulaminowej, wyrównania wynagrodzenia do wysokości płacy minimalnej lub do poziomu wynagrodzeń jakie na tym samym stanowisku otrzymywały osoby zatrudnione na umowach o pracę, wydania świadectwa pracy itp.** Tego typu roszczenia (tzw. „roszczenia ze stosunku pracy”) **przedawniają się po 3 latach** i możesz ich dochodzić zarówno jeśli jeszcze pracujesz na umowie cywilnoprawnej, jak i gdy już zakończyłeś pracę. Uznanie przez sąd stosunku pracy nie oznacza jednak, że automatycznie twoja umowa cywilnoprawna zostanie „zamieniona” na umowę o pracę: jeśli w momencie wydania przez sąd wyroku cały czas będziesz współpracować z pracodawcą na podstawie umów zleceń, to zyskujesz ochronę przed zwolnieniem z pracy taką samą jak osoby mające umowy o pracę. Jeśli natomiast pracodawca rozwiązał z tobą umowę cywilnoprawną zanim sąd wydał wyrok, to możesz domagać się przywrócenia do pracy lub odszkodowania. Z tych powodów nie należy ograniczać się wyłącznie do działań prawnych, ale warto je łączyć z działaniami protestacyjnymi prowadzonymi przez związek zawodowy.

O czym trzeba pamiętać?

Umowa o pracę nie rozwiąże wszystkich Twoich problemów - pracodawcy czasami zwalniają pracowników mających umowy o pracę, łamiąc przepisy Kodeksu Pracy, sprawy sądowe trwają długo, zdarzają się też inne naruszenia prawa przez pracodawców (niewypłacanie pensji na czas, niepłacenie za nadgodziny). **Pomimo tego, mając umowę o pracę, jesteś w dużo lepszej sytuacji, niż mając tylko umowę zlecenia lub o dzieło.** Z naszych doświadczeń wynika, że najlepszym sposobem na wywalczenie umów o pracę jest organizowanie się pracowników i pracownic w związkach zawodowych i wspólne prowadzenie negocjacji z pracodawcą, a jeśli negocjacje nie dadzą rezultatu, zawsze pozostają akcje protestacyjne i strajkowe. To, że nie masz umowy o pracę, nie powinno powstrzymywać Cię przed wstąpieniem do związku zawodowego i walki o swoje prawa. Działalność związkowa w zakładach, gdzie dużo osób ma umowy cywilnoprawne, jest trudniejsza, ale możliwa. Daje ona zawsze lepsze efekty niż samotna walka o zmianę warunków pracy.

Ogólnopolski Związek Zawodowy Inicjatywa Pracownicza zachęca wszystkich pracowników i pracownice - bez względu na typ umowy - do wspólnego działania na rzecz naszych praw oraz walki o lepsze warunki pracy. Dołącz do nas!


Więcej informacji na temat praw pracowniczych i tego jak pracownicy i pracownice mogą się bronić przed samowolą pracodawców możesz znaleźć na stronie Inicjatywy Pracowniczej w dziale „porady prawne”: ozzip.pl/porady-prawne.

Struktury Młodych Inicjatywy Pracowniczej

Większość osób zatrudnianych na umowach cywilnoprawnych to osoby młode: łączące pracę z nauką, wchodzące na rynek pracy po studiach, zaczynające pierwszą pracę w życiu. **Dla takich osób w Inicjatywie Pracowniczej działają koła młodych – struktury zrzeszające młodych pracowników i pracownice.** Celem kół młodych jest nauka wspólnego działania na rzecz poprawy sytuacji zawodowej młodego pokolenia oraz wsparcie młodych pracowników i pracownic.



 @inicjatywapracownicza

 mlodzi.ip@ozzip.pl

linktr.ee/mlodzi.inicjatywa.pracownicza

Ogólnopolski Związek Zawodowy „Inicjatywa Pracownicza”

ul. Kościelna 4/1a, 60-538 Poznań

tel. 514 252 205

e-mail: ip@ozzip.pl

www.ozzip.pl