

ПЕРВЫЕ ШАГИ НА РЫНКЕ ТРУДА В ПОЛЬШЕ,

**ИЛИ КАК НЕ ОСТАТЬСЯ
БЕЗ ЗАРПЛАТЫ
И ЗАЩИТИТЬ СВОИ ПРАВА**



Количество рабочих-мигрантов в Польше исчисляется миллионами. Абсолютное большинство составляют украинцы (675 тыс. еще до начала войны) и беларусы (67 тыс. на конец 2021 года). При этом мигрант — это чаще всего разнорабочий, работник склада, грузчик, упаковщик, водитель грузовиков, уборщик, каменщик. Легализоваться в Польше многим помогают агентства по трудоустройству, которые становятся посредниками между сотрудником и работодателем. Части иностранцев приходится работать неофициально — из-за отсутствия возможности получить разрешение на работу или по желанию работодателя. Мигрантов можно назвать одной из самых уязвимых групп рабочих, потому что с ними в любой момент можно расторгнуть договор и выдворить из страны.

Эта небольшая брошюра поможет вам узнать, какие трудовые права у вас есть в Польше и как их добиваться, как удостовериться, что у вас есть доступ к здравоохранению и социальной защите и вы получаете полную оплату труда, а также как не стать жертвой обмана и эксплуатации.

НА КОГО ВЫ РАБОТАЕТЕ?

При поиске работы мы просматриваем огромное количество объявлений. Первое, на что следует обратить внимание, — это уточнить, на кого именно вы работаете. Часто случается, что мы устраиваемся на работу, а из объявления неясно, кто именно нас нанимает, что это за организация, компания или индивидуальный предприниматель.

Бывает, что вы знаете только имя своего непосредственного начальника, который показывает, где работать. Очевидно, что в такой ситуации не следует братья за работу, потому что если вы не знаете, на кого работаете, вы **не можете** это проверить или **предъявить претензии**, если, например, вас через несколько дней уволят и не заплатят за работу.

СОБЕРИТЕ ДОКАЗАТЕЛЬСТВА ТОГО, ЧТО ВЫ РАБОТАЛИ

По закону трудовой договор (umowa o pracę) подписывается до приступления к работе. Это также может быть договор подряда (аналог в Польше — umowa zlecenia, umowa o dzieło) или другой договор.

Из этого договора ясно, кто выступает работодателем или заказчиком, то есть для кого вы выполняете работы (если подписана umowa o dzieło).

В этом случае проблем нет. Если работодатель (заказчик) заключает с вами договор до начала работы, можно рассчитывать, что ему нечего скрывать, он не хочет вас обмануть, все условия ясны и изложены в договоре.

СИТУАЦИЯ УСУГУБЛЯЕТСЯ, ЕСЛИ ДОГОВОР НЕ ЗАКЛЮЧАЕТСЯ. ЧТО ДЕЛАТЬ?

Вы должны как-то защитить себя — доказать, что вы работали.

Лучше всего записать имена и контакты других людей, которые там работают. Они могут засвидетельствовать, что вы действительно были наняты.

Можно также использовать в качестве доказательства переписку с работодателем. SMS-переписка, электронные письма. Можно пригласить знакомого, чтобы тот посмотрел, как вы работаете, и при необходимости дал свидетельские показания.

Важно, чтобы были какие-либо подтверждения — фактически можно предоставлять любые доказательства того, что вы работали, даже видео со смартфона.

Это необходимо, если вы хотите получить зарплату от этого работодателя. Например, начальник уволится через несколько дней и не заплатит вам за работу.

Но наиболее эффективный способ принудительного взыскания этих денег — сообщение информации третьей стороне, например, профсоюзу.

Если вы обратитесь в профсоюз Inicjatywa Pracownicza («Рабочая инициатива») и предоставите доказательства

вашей фактической работы, профсоюз вышлет работодателю письменное требование прекратить нарушение закона. Также обратившемуся могут помочь написать официальное требование выплатить зарплату, в которой будет указано, что если ему не заплатят за фактически отработанное время, профсоюз поможет работнику подать в суд на работодателя.

Речь может идти не только о заработной плате, но и, например, об установлении факта трудовых отношений.

Чаще всего, когда работодатель видит, что в дело вступила другая организация (в данном случае профсоюз), он пытается решить вопрос полюбовно.

Не будем скрывать — есть много псевдорработодателей, которым просто нужна дешевая или даже бесплатная рабочая сила. Они нанимают молодых людей и мигрантов на несколько дней или часов, внушая работнику, что это испытательный срок или обучение. Платить за это время они отказываются.

Принцип ясен: вы имеете право получать деньги за выполненную работу. Неважно, называет ли работодатель это «обучением» или испытательным сроком: вы имеете право на оплату за любую работу, которую действительно выполняете.

Для того чтобы взыскать зарплату, прежде всего нужно знать, к кому предъявить это требование, и иметь доказательства того, что вы действительно выполнили работу.

РАБОТА В ПОЛЬШЕ И ДИСКРИМИНАЦИЯ ПО НАЦИОНАЛЬНОМУ ПРИЗНАКУ

Гражданам стран ЕС не требуется дополнительных документов для начала трудовой деятельности. Для других дело обстоит сложнее — требуется соответствующая рабочая виза, то есть разрешение на пребывание, а также разрешение на работу, выдачу которого запрашивает работодатель. Визы также можно оформить онлайн на сайте e-konsulat.gov.pl, а для граждан Армении, Беларуси, Грузии, Молдовы, России или Украины разрешение на работу не требуется; в их случае

достаточно **заявления работодателя о поручении работы иностранцу** (oświadczenie pracodawcy o powierzeniu pracy cudzoziemcowi).

При устройстве на работу иностранец, к сожалению, может столкнуться с дискриминацией со стороны работодателя или руководителя. Преследование, отказ в приеме на работу или увольнение, нерассмотрение работника для повышения, прибавки к зарплате и прохождения дальнейшего обучения прямо запрещены статьей 18^{3b} Трудового кодекса и подлежат наказанию, если применяются к работникам по признаку пола, происхождения, религии или любой другой характеристики, на которую они не могут повлиять.

Если вы столкнулись с таким поведением, стоит собрать все доказательства: записывать разговоры, сохранять рабочую переписку, а затем сообщить об этом в Инспекцию труда или, в случае работы в крупной компании, в отдел кадров. Жители Варшавы также могут получить бесплатную юридическую консультацию от Польского общества антидискриминационного права (Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego).

Лицо, в отношении которого работодатель нарушил принцип равного обращения в сфере занятости, имеет право на компенсацию в размере не ниже минимальной зарплаты. К сожалению, правовые решения проблемы дискриминации на рабочем месте весьма ограничены; если такое явление на вашем рабочем месте широко распространено и носит системный характер, стоит подумать о создании профсоюзной организации или о неформальном объединении с другими сотрудниками, которых затрагивает эта проблема — вместе вы сильнее!

НЕОФИЦИАЛЬНАЯ РАБОТА

Неофициальная работа, то есть работа без письменного договора, для некоторых служит единственным выходом, например, из-за отсутствия действующей рабочей визы, а для других — это просто способ получить большую зарплату «в конверте». Такая форма занятости не только незаконна, но и сопряжена с большим риском для работника.

Конечно, работник рискует получить юридические последствия только в том случае, если он одновременно получает пособие по безработице и выполняет работу без договора, но могут сыграть и другие факторы риска.

Работа неофициально означает, что работодатель не платит взносы в фонд социального страхования, на здравоохранение, то есть вы не имеете права на пособие по безработице, оплату больничных листов и доступ к медобслуживанию. Одним словом, единственной гарантией выполнения договора выступает «честное слово» работодателя, который учитывает в основном свои интересы: известны случаи невыплаты зарплаты, превращения гибкого графика работы в обязательную сверхурочную работу, и все это под угрозой немедленного увольнения — ведь нам не полагается никакого срока уведомления.

Как можно себя защитить? Прежде всего, если есть такая возможность, не начинайте работу без договора, составленного в двух идентичных экземплярах — один для работника, другой для работодателя. Если вы уже находитесь в такой ситуации и возникают проблемы, помните, что работодателям грозят очень серьезные штрафы, если будет установлено, что вы работаете без оформления, — воспользуйтесь этим! Даже если вы не можете позволить себе сообщить о своей ситуации в Инспекцию труда, потому что вам грозит депортация, или вы вынуждены там работать, сообщите своему работодателю, что знаете свои права. Соберите любые доказательства своей работы: сфотографируйте свои графики, соберите контакты коллег, сделайте фотографии себя за работой — все это может быть важно в случае возможного судебного разбирательства и, несомненно, станет хорошим козырем в переговорах с работодателем. Если у вас есть вопросы, или вы не можете решить какую-то проблему — свяжитесь с профсоюзом *Inicjatywa Pracownicza!*

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

когда он вам полагается и чем он лучше гражданско-правовых договоров

В Польше более двух миллионов работников и работниц работают по гражданско-правовым договорам (*umowa zlecenia*, *umowa o dzieło* — договоры поручения и подряда) или зарегистрированы как индивидуальные предприниматели. Хотя многие из этих людей должны иметь стандартные трудовые договоры (*umowa o pracę*), работодатели предпочитают оформлять их по гражданско-правовым контрактам. Почему? Потому что таким образом их легче уволить, и у них меньше прав, чем у людей, работающих по трудовому договору.

Теоретически условия труда, закрепленные в гражданско-правовом договоре, устанавливаются по «обоюдному согласию сторон». Однако на практике работник чаще всего вынужден соглашаться на те условия, которые прописаны в договоре будущим работодателем. Согласно исследованиям, проведенным Центральным статистическим управлением, более 80% людей, работающих по договору с неполной занятостью, оформлены именно так, потому что у них нет другого выбора — не они выбирают такую форму занятости, а работодатель. Многие люди, работающие по гражданско-правовым договорам, не понимают, как много они теряют, если у них нет трудового договора.

КОГДА С ВАМИ ДОЛЖНЫ ЗАКЛЮЧИТЬ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР?

Согласно Трудовому кодексу, трудовой договор должен заключаться в случаях, когда работник выполняет работу:

- в строго определенном месте (например, в офисе работодателя);
- в строго определенное время (например, с 8:00 до 16:00 с понедельника по пятницу);
- под руководством работодателя или начальника (получает приказы или инструкции о том, как выполнять свои обязанности).

ВАЖНО: «выполнение работы под руководством» может также иметь место, когда вы получаете от начальства задания, которые нужно выполнить в определенное время);

- лично (нельзя послать вместо себя другого исполнителя);
- за вознаграждение.

Эти условия не обязательно должны выполняться одновременно, но они должны «преобладать» (согласно постановлению Верховного суда от 2009 года).

ПОЧЕМУ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР ВЫГОДЕН РАБОТНИКАМ И РАБОТНИЦАМ?

Лица, оформленные по трудовым договорам, имеют больше прав, чем те, кто работает по гражданско-правовым договорам. Трудовой кодекс содержит множество правил, касающихся оплаты труда, рабочего времени или условий расторжения трудовых договоров. Гражданско-правовые договоры, в свою очередь, регулируются Гражданским кодексом, который предоставляет исполнителям/подрядчикам гораздо меньше защиты.

ОПЛАТА ТРУДА

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР: Если вы работаете на полную ставку, ваша месячная зарплата не может быть ниже минимальной заработной платы — в 2022 году она составляет 3010 злотых брутто (до удержания налогов) в месяц. Если вы работаете на неполную ставку, ваша зарплата определяется пропорционально — например, работая на полставки, вы не можете получать зарплату ниже 1505 злотых брутто в месяц.

Люди, работающие по трудовым договорам, имеют право на ряд надбавок к заработной плате — например, за работу в ночное время или работу во вредных условиях. Эти надбавки закреплены в Трудовом кодексе или в положениях об оплате труда на предприятиях (а иногда и в коллективных договорах).

ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫЕ ДОГОВОРЫ: Та же минимальная зарплата применяется и к договорам гражданско-правового

характера. Но вы не имеете права на надбавки к зарплате — вы получаете сумму, указанную в договоре.

ВРЕМЯ РАБОТЫ

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР: Обычно работа не может превышать 8 часов в день и 40 часов в неделю, а если работа составляет не менее 6 часов в день, работники имеют право на перерыв не менее 15 минут, учитываемый в рабочее время. Из этих правил есть исключения, но работодатель должен внести их в трудовой распорядок, который согласовывается с профсоюзами, если они действуют на этом предприятии. За сверхурочную работу работодатель обязан вернуть вам отгулы (в течение так называемого «расчетного периода», составляющего максимум 12 месяцев) или выплатить денежное пособие в размере не менее установленного Трудовым кодексом.

ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫЕ ДОГОВОРЫ: Ваше рабочее время не ограничено, и вы можете работать более 8 часов, а также по субботам, воскресеньям и в праздничные дни. Все зависит от того, что написано в вашем договоре. Если вы работаете более 8 часов в день и более 40 часов в неделю, вам платят столько, сколько указано в договоре.

ОТПУСК

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР: Работники со стажем работы менее 10 лет имеют право на 20 дней оплачиваемого отпуска в год. Имеющие больший стаж работы имеют право на 26 дней оплачиваемого отпуска в год (это относится только к работающим на полную ставку). В рамках отпуска вы имеете право на 4 дня отпуска «по запросу», которые вы можете взять в день невыхода на работу.

ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫЕ ДОГОВОРЫ: Вы не имеете права на оплачиваемый отпуск — вам не заплатят за те дни, когда вы не работали. Вы можете работать годами без отпуска или брать только неоплачиваемый отпуск.

РАСТОРЖЕНИЕ ДОГОВОРА / УВОЛЬНЕНИЕ

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР: Бессрочный трудовой договор может быть расторгнут только в случае, если работодатель укажет причину увольнения. Срочный договор может быть расторгнут без причины, но при расторжении такого договора в дисциплинарном порядке необходимо указать причину. В случае расторжения трудовых договоров нужно соблюдать «срок уведомления»

(т.е. период, который проходит с момента уведомления работника или работницы об увольнении до прекращения трудовых отношений), который зависит от стажа работы у работодателя и составляет:

- 2 недели, если сотрудник проработал менее 6 месяцев;
- 1 месяц, если сотрудник проработал не менее 6 месяцев;
- 3 месяца, если сотрудник проработал не менее 3 лет.

Если ваш договор расторгнут с нарушением Трудового кодекса, вы имеете право через суд добиваться восстановления на работе (при бессрочных договорах) или компенсации (при срочных договорах, не распространяется на некоторых защищенных от увольнения работников).

ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫЕ ДОГОВОРЫ: Иногда в договорах поручения указываются сроки уведомления от нескольких дней до нескольких недель, но это необязательно. Также договор поручения можно расторгнуть в любое время, не соблюдая срок уведомления. Если ваш начальник расторгает с вами договор «без уважительной причины», вы можете потребовать компенсации за причиненный ущерб в гражданском суде. Однако вы не имеете права на восстановление в должности.

ШТРАФЫ И УДЕРЖАНИЯ ИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР: Ваша зарплата защищена от удержаний со стороны судебных исполнителей следующим образом:

- для принудительного взыскания алиментов вычеты могут производиться в размере не более $\frac{3}{5}$ от чистой заработной платы;
- иные судебные вычеты допустимы в размере не более половины вашей чистой месячной зарплаты;
- если судебный исполнитель производит одновременные удержания алиментов и несвязанные с алиментами вычеты, их общая сумма не может быть выше $\frac{3}{5}$ чистой заработной платы;
- сумма, свободная от вычетов, равна минимальной заработной плате (в случае полной занятости; в случае неполной занятости сумма, свободная от вычетов, определяется пропорционально времени занятости — например: в случае работы на $\frac{3}{4}$ ставки сумма, свободная от вычетов, составляет $\frac{3}{4}$ минимальной заработной платы).

ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫЕ ДОГОВОРЫ: Ваша зарплата не защищена от вычетов и штрафов — удержания (например, вычеты судебного исполнителя) можно произвести в любом размере, а размер штрафов зависит от условий договора.

БОЛЕЗНИ

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР: Во время болезни работники, оформленные по трудовому договору, могут пользоваться услугами здравоохранения и имеют право на получение:

- пособия по болезни в размере 80% от средней заработной платы за последние 12 месяцев, если они находятся на больничном (также если больничный выписан на больного ребенка или иждивенца);
- пособия по болезни в размере 100% от средней заработной платы за последние 12 месяцев, если вы заболели во время беременности.

ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫЕ ДОГОВОРЫ: Работники, работающие по договору поручения и самозанятые (ИП), могут пользоваться услугами государственной службы здравоохранения, но во время болезни они получают пособие только в том случае, если заранее уведомят своего работодателя о своем желании добровольно делать взносы на страхование по болезни в размере 2,45% от зарплаты брутто, прописанной в договоре. Размер пособия определяется так же, как и для лиц, работающих по трудовому договору. Работающие по договорам подряда должны самостоятельно страховаться в Национальном фонде здравоохранения (NFZ), если они хотят пользоваться услугами государственной службы здравоохранения. Однако они не имеют права на получение пособия по болезни.

БЕРЕМЕННОСТЬ, РОДИТЕЛЬСТВО И УХОД ЗА ДЕТЬМИ

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР: Беременные работницы защищены от увольнения, не могут работать сверхурочно или в ночное время. Они также не могут работать во вредных условиях. Работники, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет, имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 2 дня или 16 часов.

Родители также могут взять оплачиваемый отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком, в том числе для отцов (во время этих отпусков они получают пособие по беременности и родам) и неоплачиваемый отпуск в связи с воспитанием ребенка.

Матери, оформленные по бессрочным трудовым договорам, а также женщины, которые будут на третьем месяце беременности на дату истечения срока действия срочного договора, имеют право на один год оплачиваемого отпуска по беременности и родам. Подробную информацию о правилах предоставления отпуска можно найти на сайте www.rodzicielski.gov.pl. Информацию о размере пособий см. на сайте www.zus.pl.

После возвращения из отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком и отпуска в связи с воспитанием

ребенка работодатель должен позволить работнице или работнику вернуться на работу на его/ее текущую должность или на «сопоставимую» должность (с не меньшей зарплатой).

ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫЕ ДОГОВОРЫ: Если вы беременная работница, оформленная по гражданско-правовому договору, или индивидуальная предпринимательница, вы не защищены от увольнения, вам не запрещена сверхурочная или ночная работа или работа во вредных условиях труда.

Родители, работающие по «мусорным» договорам, также не имеют права на дополнительные выходные дни для присмотра за детьми. Индивидуальные предприниматели и лица, работающие по договорам поручения, имеют право на пособие по беременности и родам, если добровольно платят взносы на страхование по болезни (это не относится к договорам подряда). Правила получения пособия аналогичны правилам для штатных сотрудников. Размер пособия зависит от того, за сколько месяцев до получения права на пособие человек уплатил взнос и насколько высоким был его доход. Подробную информацию о размере пособия можно получить в филиале ZUS или на сайте www.zus.pl.

Возвращение матери на работу после родов зависит исключительно от воли работодателя.

ПОСОБИЕ ПО БЕЗРАБОТИЦЕ

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР: Право на пособие имеют лица, проработавшие не менее 365 дней в течение 18 месяцев до регистрации в службе занятости и потерявшие работу по вине работодателя (например, по сокращению штатов). Вы не имеете права на пособие, если вам платили меньше минимальной заработной платы (например, как работнику, занятому на неполную ставку) или если вас уволили в результате дисциплинарного разбирательства.

ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫЕ ДОГОВОРЫ: Лица, работающие по договору подряда, не имеют права на пособие по безработице. Лица, работающие по договорам поручения,

имеют право на пособие по безработице после прекращения трудовой деятельности, если в период 18 месяцев до регистрации в центре занятости они проработали не менее 365 дней и платили взносы социального страхования из расчета не менее минимальной заработной платы в месяц.

Индивидуальные предприниматели имеют право на получение пособия по безработице после потери работы, если в течение 18 месяцев до регистрации в центре занятости они проработали не менее 365 дней и платили взносы в фонд социального страхования из расчета не менее минимальной заработной платы в месяц. ИП, пользующиеся льготами на уплату взносов ZUS для лиц, начинающих собственный бизнес, не имеют права на пособие.

ПРОФСОЮЗЫ

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР: Вы имеете право вступить в существующий профсоюз или создать новый на своем рабочем месте. Профсоюзы имеют право контролировать изменение условий труда и расторжение бессрочных трудовых договоров, а также дисциплинарное увольнение работников и работниц, оформленных по трудовым договорам. Они также имеют право распространять защиту от увольнения или изменения условий труда на лиц, представляющих профсоюзную организацию перед работодателем, и запрашивать время на «профсоюзные часы», информацию о рабочем месте, необходимую для их деятельности, или получать от работодателя помещения для организации своей деятельности.

ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫЕ ДОГОВОРЫ: Люди, работающие по гражданско-правовым договорам, и индивидуальные предприниматели тоже имеют право создавать (спустя 6 месяцев работы у конкретного работодателя) и вступать в профсоюзы. Расторжение их договоров и изменение условий труда подлежат контролю со стороны профсоюза. Они могут быть защищены от увольнения или изменения условий труда и пользоваться профсоюзными часами.

Важное различие между положением штатных и нештатных сотрудников на данный момент заключается в защите

от увольнения на основании решения правления профсоюза. В случае, если работник не является штатным сотрудником (гражданско-правовые договоры и индивидуальное предпринимательство) — он/она имеет право на компенсацию в размере 6 месячных зарплат и, кроме того, может потребовать возмещение ущерба. Однако право на восстановление в должности отсутствует.

КАК ПОЛУЧИТЬ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР?

Если вы работаете в определенном месте и в определенное время, под руководством и за вознаграждение, вы имеете право на трудовой договор. Вы можете добиваться заключения такого договора несколькими способами:

- подать жалобу в Национальную инспекцию труда, которая может оштрафовать работодателя или обратиться в суд по трудовым спорам от вашего имени для установления факта трудовых отношений;
- самостоятельно или через профсоюз обратиться в суд с требованием установления факта трудовых отношений;
- профсоюз, в котором вы состоите, может договориться с вашим работодателем о том, чтобы ваш гражданско-правовой договор был преобразован в трудовой договор.

Борясь за трудовой договор законными методами, вы должны помнить, что они имеют свои ограничения: Инспекция труда может наложить штраф на работодателя в размере до 2 тысяч злотых, а в случае рецидива — до 5 тысяч злотых. Она также может вынести решение о передаче дела в суд, в этом случае работодателю грозит штраф до 30 000 злотых. Для многих работодателей эти суммы несерьезны, и многие продолжают нарушать закон, несмотря на получение штрафа.

В случае обращения в суд с иском об установлении факта трудовых отношений вы имеете право требовать: выплаты эквивалента за отпуск, оплаты за сверхурочную работу, выплаты установленной законом премии, компенсации заработной платы до минимального размера оплаты труда или до уровня заработной платы, получаемой лицами, работающими на той же должности по трудовым договорам,

выдачи справки о трудоустройстве и т.д. Срок исковой давности по таким искам составляет три года, и их можно предъявлять независимо от того, работаете ли вы еще по гражданско-правовому договору, или уже уволились.

При этом установление судом факта трудовых отношений не означает, что ваш гражданско-правовой договор будет автоматически «преобразован» в трудовой: если на момент вынесения судебного решения вы продолжаете работать у этого работодателя на основании договора поручения, вы будете иметь такую же защиту от увольнения, как и те, кто оформлен по трудовому договору. Если же работодатель расторг ваш гражданский договор до вынесения решения суда, вы можете потребовать восстановления на работе или компенсации.

Поэтому не стоит ограничиваться только судебными действиями, лучше сочетать их с протестными действиями со стороны профсоюза.

О ЧЕМ СЛЕДУЕТ ПОМНИТЬ?

Трудовой договор не решит всех ваших проблем — работодатели иногда увольняют нанятых работников в нарушение Трудового кодекса, судебные процессы занимают много времени, существуют и другие нарушения закона со стороны работодателей (несвоевременная выплата зарплаты, неоплата сверхурочных). Несмотря на это, вы находитесь в гораздо лучшем положении, если у вас есть трудовой договор, чем если вы оформлены по договору поручения или договору подряда. По нашему опыту, лучший способ получить трудовой договор — это объединение работников в профсоюзы и коллективные переговоры с работодателем, а если переговоры проваливаются, всегда остается опция организовать протесты и забастовки.

То, что у вас нет трудового договора, не должно останавливать вас от вступления в профсоюз и борьбы за свои права — деятельность профсоюзов на предприятиях, где сотрудники работают по гражданско-правовым договорам, сложнее, но возможна — и дает лучшие результаты, чем борьба в одиночку за изменение условий труда. Сильная

сторона работников и работниц — совместные действия и солидарность — зачастую более эффективны, чем суды и государственные институты.

Всепольский профсоюз Inicjatywa Pracownicza призывает всех работников и работниц — независимо от типа договора, по которому вы оформлены — вместе отстаивать свои права и бороться за улучшение условий труда. Присоединяйтесь к нам!

Ogólnopolski Związek Zawodowy „Inicjatywa Pracownicza”

ul. Kościelna 4, 60-538 Poznań

Tel: 530 377 534

Email: migracje@ozzip.pl

Контакт для желающих создать профсоюзную организацию

IP: wstapdoip@ozzip.pl

Смотрите видео с презентации брошюры
по ссылке



ГРУППА БЕЛАРУССКИХ АНАРХИСТОВ В ВАРШАВЕ

Мы — анархисты и анархистки из Беларуси, которым пришлось уехать в Польшу из-за политических репрессий 2020 года. В Варшаве мы продолжаем деятельность:

- Участвуем в демонстрация и акциях белорусской диаспоры;
- Организовываем образовательные мероприятия и дискуссии на темы, связанные с анархизмом и актуальные для белорусов в Польше;
- Распространяем идеи и практики анархизма среди диаспоры.

instagram: [belanarchistinpl](#)

facebook: [belanarchistinpl](#)

telegram: [belanarchistinpl](#)

email: bel-anarchists-waw@riseup.net



ВАРШАВСКОЕ МОЛОДЕЖНОЕ КРЫЛО INICJATYWY PRACOWNICZEJ

Мы работаем в Варшаве с 2020 года как профсоюзная организация, объединяющая людей старшего школьного и университетского возраста.

Чем мы занимаемся?

- Ведем просветительские кампании среди молодежи о правах рабочих и квартиросъемщиков,
- Поддерживаем первичные профсоюзные организации на пикетах, демонстрациях и пропагандистских акциях,
- Организуем семинары, тренинги и мероприятия по сбору средств,
- Сотрудничаем с разными социальными группами в Польше и Европе.

Если вы заинтересованы в деятельности, получении дополнительной информации или сотрудничестве с нами, свяжитесь с нами через Instagram или Facebook.

@WAWKMIP

kmip.warszawa@gmail.com

@mlodzi_ip





НЕ ВЫПЛАТИЛИ ЗАРПЛАТУ?



НЕСПРАВЕДЛИВО УВОЛИЛИ?



**ДИСКРИМИНИРУЮТ
НА ОСНОВАНИИ
ПРОИСХОЖДЕНИЯ?**

Оставь отзыв о недобросовестном
нанимателе и предупреди других!

Чёрный список работодателей
в Польше **antijob.net**

ANTIJOB



