

***JURK***

Juridisk rådgivning for kvinner

# **Arbeidslivet**

Polsk

[www.jurk.no](http://www.jurk.no)



Zawsze możesz przesłać nam swoją sprawę elektronicznie! By to zrobić należy skorzystać ze strony [www.jurk.no](http://www.jurk.no) → «Send oss din sak!» [prześlij nam swoją sprawę].

## SPIS TREŚCI

1.0 WSTĘP .....	4
1.1 Cel niniejszej broszury .....	4
1.2 Kogo dotyczą omawiane przepisy .....	4
1.3 Praca w Norwegii .....	5
2.0 DLACZEGO PRZEPISY SĄ TAKIE JAKIE SĄ?.....	5
2.1 Ustawa o środowisku pracy [Arbeidsmiljøloven].....	5
2.2 Przepisy o przeciwdziałaniu dyskryminacji.....	6
3.0 CO JEST WAŻNE, GDY CHCESZ DOSTAĆ PRACĘ .....	6
3.1 Jak napisać podanie o pracę .....	7
3.2 Rozmowa kwalifikacyjna .....	7
3.3 Jeśli nie dostaniesz pracy.....	8
4.0 O CZYM TRZEBA PAMIĘTAĆ PO OTRZYMANIU POSADY .....	8
4.1 Pisemna umowa o pracę .....	9
4.2 Co musi być napisane w umowie o pracę (kontrakcie)?.....	9
4.3 Jaka jest różnica między pełnym i niepełnym wymiarem czasu pracy? .....	10
4.4 Pracownik tymczasowy .....	10
4.5 CO TO JEST OKRES PRÓBNY? .....	11
5.0 JAKIE ZASADY OBOWIĄZUJĄ W OKRESIE ZATRUDNIENIA?.....	12
5.1 Praca w godzinach nadliczbowych.....	12
5.2 W razie choroby.....	14
5.2.1 Kiedy możesz skorzystać z chorobowego na podstawie własnego oświadczenia [egenmelding]? .....	14
5.2.2 Kiedy potrzebne jest zwolnienie lekarskie? .....	14
5.2.3 Czy przysługuje Ci urlop wypoczynkowy? .....	15
6.0 UREGULOWANIA OBOWIĄZUJĄCE W PRZYPADKU ROZWIĄZANIA STOSUNKU PRACY.....	16
6.1 Gdy chcesz odejść z pracy .....	16
6.2 Gdy pracodawca decyduje o Twoim odejściu z pracy.....	17
7.0 DUMPING SOCJALNY .....	20
8.0 ZWIĄZKI ZAWODOWE.....	21
9.0 GDZIE ZNAJDZIESZ POMOC .....	22

	<b>1.0 WSTĘP</b>
	<b>1.1 Cel niniejszej broszury</b>
	<p>Co mówi prawo na temat pracy? W przepisach znajdują się uregulowania dotyczące rekrutacji pracowników, samego okresu zatrudnienia oraz rozwiązywania stosunku pracy. Ponadto istnieją uregulowania dotyczące dyskryminacji w zatrudnieniu. Znajomość tych zasad jest bardzo ważna, dlatego że każdy powinien wiedzieć, jakich zasad sam musi się trzymać jako pracownik i jakich zasad musi się trzymać jego szef.</p> <p>Niniejsza broszura została napisana po to, by pomóc w zrozumieniu przepisów obowiązujących w życiu zawodowym w Norwegii. Przepisy te nie zawsze dają jednoznaczne odpowiedzi. Często - by móc dojść do właściwych wniosków - trzeba wziąć pod uwagę kilka przepisów i zastanowić się nad tym dlaczego zostały wprowadzone. Stąd też ujęliśmy tu szereg pytań, które naszym zdaniem warto są przedyskutowania, by lepiej zrozumieć istniejące uregulowania. Zamieszczamy tu też informacje o tym, gdzie można się zwracać o pomoc w trudnych sytuacjach.</p> <p>Mamy nadzieję, że znajdziesz w tej broszurze przydatne informacje.</p>
	<b>1.2 Kogo dotyczą omawiane przepisy</b>
<b>§1-2 ustawy o środowisku pracy</b>	<p>Przepisy te dotyczą wszystkich osób, które podejmują pracę w Norwegii.</p> <p>Wszystkie te przepisy znajdziesz na stronie <a href="http://www.lovdato.no">www.lovdato.no</a></p>

	<h3>1.3 Praca w Norwegii</h3>
	<p>Większość ludzi mieszkających w Norwegii ma pracę lub o niej marzy. Praca jest ważna jako źródło własnych dochodów, ale ma też istotne znaczenie dla integracji społecznej. Kiedy poznajemy nowych ludzi, często pierwszą rzeczą, o jaką pytamy jest właśnie to, czym się trudnią zawodowo, gdzie pracują. Praca jest też istotnym elementem tożsamości każdego z nas.</p> <p>Mówiąc o pracy używamy takich określeń jak stosunek pracy czy zatrudnienia. Zatrudniającą nas firmę, jej szefostwo, nazywamy pracodawcą. Osoby w niej pracujące - pracownikami, zatrudnionymi lub pracobiorcami. Umowa zawarta z szefem czy pracodawcą, która określa gdzie, kiedy i ile ma się pracować, jakie będzie za to wynagrodzenie itd. nosi nazwę umowy o pracę lub kontraktu. Mówiąc o tym, co dzieje się w pracy, używamy często określenia życie zawodowe.</p> <p>Reguły obowiązujące w życiu zawodowym ujęte są w ustawie o środowisku pracy. To w niej określone są prawa i obowiązki zarówno pracodawcy jak i pracownika.</p> <p>Norweskie przepisy zapewniają każdemu prawo do niedyskryminacji. Jeśli zastanawiasz się, czy przypadkiem nie padasz ofiarą dyskryminacji, możesz skontaktować się z kancelarią JURK.</p>
	<h3>2.0 DLACZEGO PRZEPISY SĄ TAKIE JAKIE SĄ?</h3>
	<h4>2.1 Ustawa o środowisku pracy [Arbeidsmiljøloven]</h4>
	<p>Praca jest bardzo ważna dla większości ludzi. Jej utrata może spowodować trudności z regulowaniem czynszu</p>

	<p>lub spłatą kredytu mieszkaniowego, może wpędzić człowieka w ciężką sytuację materialną, a w wielu przypadkach także wywołać depresję. Dlatego tak ważne są przepisy określające, co jest dozwolone w stosunkach zatrudnienia, a co nie. Dzięki nim zarówno Ty jak i Twój szef wiecie, jakich reguł trzeba się trzymać i jak postępować, by uniknąć problemów.</p>
	<p><b>2.2 Przepisy o przeciwdziałaniu dyskryminacji</b></p>
	<p>Niestety od czasu do czasu dochodzi do dyskryminacji w zatrudnieniu. Dyskryminacja to to samo, co bezzasadne nierówne traktowanie.</p> <p>Nierówne traktowanie oznacza, że ktoś traktowany jest gorzej niż inni z powodu wyznania, koloru skóry, pochodzenia narodowościowego czy etnicznego, płci, światopoglądu, niepełnosprawności lub tym podobnych.</p> <p>Dyskryminacja pozbawia człowieka tych samych praw i możliwości, jakie mają inni. Może się przejawiać tym, że nie zostaniesz wezwana/-y na rozmowę kwalifikacyjną z powodu obco brzmiącego imienia czy nazwiska lub stracisz pracę z powodu ciąży. I inne przykłady można tu mnożyć.</p> <p>Dyskryminacja może być szkodliwa dla osoby, której bezpośrednio dotyka. Jest też szkodliwa dla społeczeństwa, bo utrudnia integrację i może prowadzić do wykluczania dobrych pracowników z udziału w życiu zawodowym.</p> <p>Dlatego właśnie norweskie prawo chroni zarówno jednostki jak i całe społeczeństwo przed dyskryminacją.</p>
	<p><b>3.0 CO JEST WAŻNE, GDY CHCESZ DOSTAĆ PRACĘ</b></p>

	<div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin: 10px;"> <p><b>Temat do dyskusji:</b> Zosia ma ochotę podjąć pracę. Co musi zrobić, żeby ją dostać?</p> </div>
	<p>Przede wszystkim, żeby dostać pracę, trzeba się o nią starać. Najpierw trzeba znaleźć wolne miejsca pracy. Te publikowane są na przykład na stronie <a href="http://www.finn.no">www.finn.no</a> i <a href="http://www.nav.no">www.nav.no</a>.</p> <p>Jeśli masz ochotę podjąć pracę w sklepie, możesz przejść się po mieście zaglądając w wystawy sklepowe. Gdy sklepy potrzebują pracowników, często wywieszają na szybach drobne ogłoszenia o pracy.</p> <p>Jeśli masz upatrzonej jakiś zakład pracy, możesz spróbować postarać się o zatrudnienie w nim, nawet jeśli zakład ten nie ogłasza naboru pracowników. Warto wtedy po prostu wstąpić lub zadzwonić do takiej firmy, by dowiedzieć się, czy przypadkiem nie potrzebują pomocy. Można też wysłać podanie o pracę.</p>
	<p><b>3.1 Jak napisać podanie o pracę</b></p>
	<p>Jeśli chcesz się starać o pracę, to ważną rzeczą jest napisanie podania - listu motywacyjnego. Jest to pismo do szefostwa firmy. W podaniu tym wyjaśniasz, dlaczego masz ochotę pracować na danym stanowisku, dlaczego uważasz, że właśnie Ty jesteś odpowiednią osobą do wykonywania danej pracy, a także podajesz nieco informacji o sobie. Na stronie <a href="http://www.nav.no">www.nav.no</a> znajdziesz więcej wskazówek na temat tego, jak powinno wyglądać podanie o pracę.</p>
	<p><b>3.2 Rozmowa kwalifikacyjna</b></p>
	<p>Po tym jak złożysz podanie o pracę może się zdarzyć, że</p>



	<p>zostaniesz poproszona/-y na rozmowę kwalifikacyjną. Rozmowa ta to okazja do spotkania z szefem i wzajemnej prezentacji, podczas której szef ocenia, czy dostaniesz pracę, o którą się ubiegasz.</p> <p>Podczas rozmowy kwalifikacyjnej szef zadaje zwykle szereg pytań. Mogą paść pytania o to dlaczego chcesz podjąć daną pracę, jak – Twoim zdaniem – się w niej sprawdzisz i czy masz jakieś doświadczenie zawodowe. Ty także możesz zadać szefowi pytania o interesujące Cię kwestie związane z daną pracą.</p> <p>Wcześniej wspominaliśmy o tym, że norweskie prawo chroni przed dyskryminacją. Dotyczy to również osób starających się o pracę wezwanych na rozmowę kwalifikacyjną. Jest szereg rzeczy, o które szefowi nie wolno pytać podczas takiej rozmowy. Są one określone przepisami. Przykładowo szef nie ma prawa pytać o to, czy jesteś w ciąży.</p>
	<p><b>3.3 Jeśli nie dostaniesz pracy</b></p>
	<p>Zwykle znalezienie pracy wymaga wysłania podań do wielu pracodawców. Nie można się zrażać niepowodzeniami.</p> <p>Jeśli przypuszczasz, że przyczyną odrzucenia Twojego podania była dyskryminacja, możesz skontaktować się z kancelarią JURK lub Rzecznikiem ds. Równouprawnienia i Dyskryminacji [Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO)], aby dowiedzieć się, czy możliwe jest uzyskanie pomocy w danej sytuacji.</p>
	<p><b>4.0 O CZYM TRZEBA PAMIĘTAĆ PO OTRZYMANIU POSADY</b></p>

	<p><b>Temat do dyskusji:</b>  Karina dostała pracę w Kiwi. Co musi wyegzekwować od swojego szefa zanim zacznie pracować?</p>
	<p><b>4.1 Pisemna umowa o pracę</b></p>
<p>§ 14-5 ustawy o środowisku pracy</p>	<p>Podejmując pracę na nowej posadzie trzeba pamiętać o wielu rzeczach. Ważne jest spisanie z szefem umowy o pracę (kontraktu). Pamiętaj, by umowa o pracę była pisemna. Masz prawo do otrzymania umowy o pracę na piśmie.</p>
	<p>Uzyskanie umowy o pracę jest ważną rzeczą, ponieważ to właśnie umowa określa jak ma wyglądać dany stosunek pracy. W razie pojawienia się wątpliwości dotyczących obowiązujących warunków zatrudnienia, możesz sprawdzić co jest napisane w umowie.</p>
	<p><b>4.2 Co musi być napisane w umowie o pracę (kontrakcie)?</b></p>
<p>§ 14-6 ustawy o środowisku pracy</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kim jest szef (pracodawca) i kim jest pracownik (pracobiorca)</li> <li>- Co masz robić w pracy (jakie zadania będziesz wykonywać)</li> <li>- Kiedy masz zacząć pracę na danej posadzie</li> <li>- Gdzie masz pracować</li> <li>- Ile godzin masz pracować – dziennie i tygodniowo</li> <li>- Czy jesteś zatrudniona/-y na pełny etat czy w niepełnym wymiarze czasu pracy</li> <li>- Ile będzie wynosić Twoje wynagrodzenie</li> <li>- Kiedy wynagrodzenie będzie Ci wypłacane</li> <li>- Konto bankowe, na które wpłacane będzie Twoje wynagrodzenie</li> <li>- Czy posada jest stała (czyli na czas nieoznaczony - wtedy będziesz pracować dopóki szef lub Ty nie wypowiedzie umowy) czy tymczasowa (wtedy masz pracować przez czas oznaczony, przykładowo pół roku)</li> </ul>

	- Czy obowiązuje Cię okres próbny
	<b>4.3 Jaka jest różnica między pełnym i niepełnym wymiarem czasu pracy?</b>
	Osoba zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, pracuje na pełnym etacie – czyli na 100% etatu. Osoba zatrudniona w niepełnym wymiarze czasu pracy pracuje tylko od czasu do czasu, na przykład przez jeden wieczór raz w tygodniu lub w co drugą sobotę. Niepełny wymiar czasu pracy może też być określony jako 25%, 50%, 80% etatu itd.
	<b>4.4 Pracownik tymczasowy</b>
§ 14-9 ustawy o środowisku pracy	Stałe zatrudnienie oznacza, że pracownik będzie pracować dopóki sam nie wypowie pracy lub nie zrobi tego pracodawca. W Norwegii co do zasady większość pracowników winna być zatrudniana na stałe.
	<p>Tymczasowe zatrudnienie oznacza pracę tylko przez pewien oznaczony czas. Przykładowo pracownik może być zatrudniony na 6 miesięcy i po upływie tego okresu musi znaleźć sobie inną pracę.</p> <p>Ponieważ co do zasady wszyscy winni być zatrudniani na stałe (czas nieoznaczony), to tylko w określonych sytuacjach szef ma prawo zatrudnić Cię na kontrakt tymczasowy (umowę na czas oznaczony)</p> <p>Sytuacje, w których pracodawcy wolno zatrudnić pracownika tymczasowo (na czas oznaczony) są następujące:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Praca w sezonie wakacyjnym/pomoc w sezonie świątecznym itd. (Szef może Cię zatrudnić tymczasowo, jeśli masz wykonywać pracę o charakterze sezonowym, do której pracownik potrzebny jest tylko przez krótki czas, na przykład praca przy zbiorze truskawek, praca w letnim parku rozrywki Tusenfryd czy pomoc w sklepie</li> </ul>

	<p>w okresie przedświątecznym, kiedy to placówki handlowe obsługują wyjątkowo dużą liczbę klientów.)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizacja projektu. (Szef ma prawo zatrudnić Cię tymczasowo, jeśli masz pracować przy realizacji określonego projektu, na przykład przy opracowaniu broszury lub remoncie mieszkania jakiegoś klienta firmy)</li> <li>- Zastępstwo. (Szef ma prawo zatrudnić Cię tymczasowo, jeśli masz pracować w zastępstwie osoby, która jest na zwolnieniu lekarskim lub na urlopie rodzicielskim)</li> <li>- Praktyki. (Szef może zatrudnić Cię tymczasowo, jeśli wykonujesz pracę w ramach realizowanej przez siebie praktyki wymaganej przez szkołę, do której chodzisz)</li> <li>- Praca zorganizowana przez urząd pracy NAV. (Szef może zatrudnić Cię tymczasowo, gdy chodzi o formę praktyki na rynku pracy organizowaną za pośrednictwem urzędu pracy NAV.)</li> <li>- Na okres maksymalnie 12 miesięcy (Szef może w tym okresie zatrudnić Cię tymczasowo do wykonywania różnych zadań, do których Cię potrzebuje.)</li> </ul> <p>Poza tymi sytuacjami, zatrudnienie musi być stałe. Jeśli zastanawiasz się, czy nie zatrudniono Cię tymczasowo w sytuacji, gdy stosowne jest zatrudnienie na stałe, możesz się skontaktować z kancelarią JURK.</p>
	<p><b>4.5 CO TO JEST OKRES PRÓBNY?</b></p>
	<p>Okres próbny to krótki okres następujący zaraz po objęciu posady, w którym i Ty i Twój szef macie możliwość sprawdzić, czy jesteś odpowiednią osobą do wykonywania danej pracy. W okresie próbnym praca</p>

<p>§ 14-6 lit. f ustawy o środowisku pracy</p>	<p>przebiega w normalny sposób. Aby obowiązywał okres próbny, musi on być wskazany w umowie o pracę. Jeśli w umowie o pracę nic nie napisano na temat okresu próbnego, wówczas okres próbny Cię nie obowiązuje. Okres próbny może być umówiony na maksymalnie 6 miesięcy (§ 15-6 pkt 3 zd. 2 ustawy o środowisku pracy).</p>
<p>§ 15-6 ustawy o środowisku pracy</p> <p>§ 15-3 pkt (7) ustawy o środowisku pracy</p>	<p>W okresie próbnym możesz dostać wypowiedzenie z uwagi na to, że nie pasujesz do danej pracy. Jeśli szef chce Ci wypowiedzieć pracę w okresie próbnym, musisz dostać pisemne zawiadomienie. To pisemne zawiadomienie musisz dostać co najmniej 14 dni przed rozwiązaniem stosunku pracy.</p>
<p><b>5.0 JAKIE ZASADY OBOWIĄZUJĄ W OKRESIE ZATRUDNIENIA?</b></p>	
	<p><b>Temat do dyskusji:</b> Jak myślisz, o czym należy pamiętać w okresie zatrudnienia?</p>
	<p>Jest wiele uregulowań dotyczących okresu zatrudnienia. Mówią one co musisz zrobić, jeśli zachorujesz, jakie wynagrodzenie Ci się należy i jak to jest z urlopem wypoczynkowym.</p> <p>Przyjrzymy się bliżej tym uregulowaniom, aby naświetlić obowiązujące zasady.</p>
<p><b>5.1 Praca w godzinach nadliczbowych</b></p>	
<p>§ 10-6 ustawy o środowisku pracy</p>	<p>Praca w godzinach nadliczbowych to praca wykonywana w czasie wykraczającym poza normatywny czas pracy określony w ustawie o środowisku pracy.</p>
<p>§10-4 ustawy o</p>	<p>Praca w godzinach nadliczbowych jest zatem pracą</p>

<p>środowisku pracy</p>	<p>wykonywaną w czasie wykraczającym ponad granicę 9 godzin dziennie lub 40 godzin tygodniowo.</p>
	<p>Jeśli pracujesz więcej niż to przewiduje powyższa granica, masz prawo do dodatkowego wynagrodzenia. Przysługuje Ci wynagrodzenie za nadgodziny (wyższa płaca za każdą przepracowaną nadgodzinę).</p> <p>Oznacza to, że jeśli któregoś dnia pracujesz przez 10 godzin, musisz dostać zwykłe wynagrodzenie za pierwsze 9 godzin, a za tę ostatnią godzinę musisz dostać zwykłe wynagrodzenie powiększone o dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych. Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi przynajmniej 40%.</p> <p>Jeśli w którymś tygodniu pracujesz przez 50 godzin, musisz otrzymać zwykłe wynagrodzenie za pierwsze 40 godzin, a za te ostatnie 10 godzin musisz dostać zwykłe wynagrodzenie plus dodatek za nadgodziny (<b>§ 10-6 pkt (11) ustawy o środowisku pracy</b>).</p> <p>Niekiedy może być tak, że pracujesz więcej niż to zostało umówione, a jednak nie generuje to godzin nadliczbowych.</p>
	<p>Przykład:</p> <p>Agata pracuje w sklepie po 5 godzin dziennie. Któregoś dnia szef pyta, czy Agata może przyjść na 8 godzin. Jeśli Agata się zgodzi, będzie pracować więcej niż to określono w umowie o pracę. Musi ona dostać wynagrodzenie za wszystkie przepracowane godziny, ale nie przysługuje jej dodatek za nadgodziny, ponieważ jej czas pracy nie przekroczył norm określonych w ustawie o środowisku pracy. Dopiero gdy Agata przepracuje więcej niż 9 godzin, przysługiwać jej będzie - poza zwykłym wynagrodzeniem - dodatek za nadgodziny.</p>

	<b>5.2 W razie choroby</b>
	<b>5.2.1 Kiedy możesz skorzystać z chorobowego na podstawie własnego oświadczenia [egenmelding]?</b>
§ 8-24 ustawy o ubezpieczeniach społecznych  § 8-23 ustawy o ubezpieczeniach społecznych	Po przepracowaniu przynajmniej 2 miesięcy w tym samym zakładzie pracy, można - w razie choroby - skorzystać z oświadczenia o czasowej niezdolności do pracy [egenmelding]. Takie oświadczenie jest wiadomością dla pracodawcy, że pracownik jest chory, ale nie był u lekarza. Zawsze trzeba zadzwonić do pracy/szefa, gdy tylko człowiek się zorientuje, że nie jest w stanie przyjść do pracy z powodu choroby.
	Z takiego oświadczenia o czasowej niezdolności do pracy można skorzystać, gdy choroba nie trwa dłużej niż trzy dni z rzędu. ( <b>§ 8-24 pkt (3)</b> ) Jeśli choroba trwa dłużej niż trzy dni, trzeba udać się do lekarza, żeby otrzymać zwolnienie lekarskie. ( <b>§ 8-24 pkt (4)</b> )  Pracownikowi posiadającemu dzieci wolno też pozostać w domu, jeśli zachoruje dziecko. ( <b>§ 9-5 ust. 1 lit. a ustawy o ubezp. społ.</b> ) Co do zasady obowiązuje to tylko do ukończenia przez dziecko 12 lat ( <b>§ 9-5 pkt (3) ustawy o ubezp. społecznych</b> )
§ 8-26 ustawy o ubezpieczeniach społecznych	W wielu miejscach pracy jest tak, że po powrocie do pracy trzeba wypełnić specjalny formularz wspomnianego oświadczenia. To znaczy najpierw trzeba zadzwonić i uprzedzić zakład, że nie będzie się w pracy z powodu choroby, ale pierwszego dnia pracy po chorobie trzeba jeszcze wypełnić odpowiedni formularz.  Gdy składasz oświadczenie o czasowej niezdolności do pracy, przysługuje Ci prawo do wynagrodzenia od pracodawcy.(sub)
	<b>5.2.2 Kiedy potrzebne jest zwolnienie lekarskie?</b>

	<p>Zwolnienie lekarskie [sykemelding] jest zaświadczeniem o czasowej niezdolności do pracy otrzymywanym od lekarza. Aby je dostać musisz udać się do lekarza, który wypełnia specjalny formularz stwierdzający, że nie możesz chodzić do pracy z powodu choroby. W każdym przypadku musisz zadzwonić do pracy i uprzedzić, że się nie stawisz, nawet jeśli zgłaszasz się do lekarza po zwolnienie lekarskie.</p>
<p>§ 8-24 i § 8-27 ustawy o ubezpieczeniach społecznych</p>	<p>Zawsze wymagane jest zwolnienie lekarskie, jeśli zachorujesz zanim przepracujesz więcej niż 2 miesiące w tym samym miejscu pracy. Jeśli choroba trwa dłużej niż trzy dni, trzeba udać się do lekarza - niezależnie od pozostałych okoliczności – by dostać zwolnienie lekarskie na czwarty dzień choroby. Jeśli w ciągu ostatnich 12 miesięcy pracownik chorował i był nieobecny w pracy więcej niż 4 razy, musi również udać się do lekarza, jeśli ponownie zachoruje (<b>§ 8-24 ust. 3 i § 8-27 pkt (1) ustawy o ubezpieczeń społ.</b>)</p> <p>Za okres zwolnienia lekarskiego wypłacany jest zasiłek chorobowy zamiast pensji. Zasiłek chorobowy wypłacany jest albo przez pracodawcę albo przez urząd pracy i ubezpieczeń społecznych NAV. Jeśli masz problem z tym, że pracodawca nie wypłaca Ci zasiłku chorobowego, możesz skontaktować się z kancelarią JURK.</p>
	<p><b>5.2.3 Czy przysługuje Ci urlop wypoczynkowy?</b></p>
<p>Ustawa o urloпах wypoczynkowych: § 1 § 10 § 11</p>	<p>Wszystkim osobom pracującym przysługuje urlop wypoczynkowy. Jeśli miałaś/-eś pracę w minionym roku, przysługuje Ci też wynagrodzenie urlopowe [feriepenger]. Wynagrodzenie urlopowe otrzymuje się zamiast pensji za okres urlopu wypoczynkowego.</p> <p>Zasady dotyczące tego, kiedy przysługuje prawo do</p>



	<p>uzyskania urlopu wypoczynkowego i jak ma być wypłacane wynagrodzenie za taki urlop określone są w przepisach.</p> <p>Jeśli masz dalsze pytania na temat obowiązujących uregulowań, możesz skontaktować się z kancelarią JURK.</p>
	<p><b>6.0 UREGULOWANIA OBOWIĄZUJĄCE W PRZYPADKU ROZWIĄZANIA STOSUNKU PRACY</b></p>
	<p>Przepisy regulują kwestie związane z rozwiązywaniem stosunków pracy zarówno w sytuacji, gdy chce tego pracownik jak i wtedy, gdy chce tego pracodawca. Przyjrzymy się bliżej tym uregulowaniom.</p>
	<p><b>6.1 Gdy chcesz odejść z pracy</b></p>
<p>§ 15-4 ustawy o środowisku pracy</p>	<p>Jeśli pracownik chce odejść z pracy, powinien pisemnie zawiadomić o tym swojego szefa. Jeśli złoży ustne zawiadomienie, będzie ono również ważne, ale w przyszłości może być trudno udowodnić, że zostało złożone (<b>SBDL wyd. 4 str. 494</b>) Dlatego JURK radzi, by zawiadomienia takie zawsze składać w formie pisemnej. Nie trzeba przy tym podawać - mówić ani pisać - dlaczego się chce odejść z pracy. Gdy ktoś składa takie zawiadomienie mówimy, że osoba «wypowiada» pracę lub «składa wypowiedzenie».</p>
<p>§ 15-3 ustawy o środowisku pracy</p>	<p>Po wypowiedzeniu pracy trzeba kontynuować pracę w okresie wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia jest okresem, w którym nadal pracujesz, mimo złożenia wypowiedzenia, tak by Twój szef miał czas na znalezienie nowego pracownika na Twoje miejsce. Gdy pracujesz w okresie wypowiedzenia, dostajesz wynagrodzenie.</p>

	<p>Informacja o długości okresu wypowiedzenia znajduje się często w umowie o pracę (kontrakcie). Jeśli nie jest ujęta w umowie, obowiązuje okres wypowiedzenia określony w ustawie. Ustawa mówi o okresie wypowiedzenia w wymiarze 1 miesiąca. Jeśli pracownik przepracował w swojej pracy ponad 5 lat, okres wypowiedzenia trwa 2 miesiące. Po przepracowaniu ponad 10 lat okres wypowiedzenia wynosi 3 miesiące.</p>
<p>§ 15-15 ustawy o środowisku pracy</p>	<p>Odchodząc z pracy warto poprosić szefa o wydanie świadectwa pracy. Jest to dokument potwierdzający, że pracowałeś/-eś dla swojego pracodawcy. Masz prawo by otrzymać takie zaświadczenie. W świadectwie pracy ma być napisane jak długo trwało zatrudnienie i jakie zadania były wykonywane przez pracownika w okresie zatrudnienia. Często szef pisze także parę słów opinii o pracowniku.</p>
<p>§ 4-10 ustawy o ubezpieczeniach społecznych</p>	<p>Jeśli wypowiedzasz pracę nie mając nowej, musisz wiedzieć, że nie będzie Ci przysługiwać zasiłek dla bezrobotnych [dagpenger] przyznawany przez urząd pracy i ubezpieczeń społecznych NAV przed upływem 12 tygodni. Jeśli więc wypowiedzasz pracę nie mając nowej, ważne jest natychmiastowe zgłoszenie tego do NAV. NAV nie zaczyna naliczać tego 12-tygodniowego okresu zanim nie dostanie Twojego zgłoszenia o odejściu z pracy.</p>
	<p><b>6.2 Gdy pracodawca decyduje o Twoim odejściu z pracy</b></p>
	<div style="border: 1px solid black; padding: 10px;"> <p><b>Temat do dyskusji:</b> Kiedy szef ma prawo powiedzieć, że musisz odejść z pracy?</p> </div>
	<p>Czasem jest tak, że to szef postanawia, że pracownik musi odejść z pracy. Gdy jest do decyzja szefa mówimy,</p>

	<p>że pracownik «dostał wypowiedzenie» [oppsigelse], a w pewnych przypadkach, że «został zwolniony ze skutkiem natychmiastowym» [avskjed]. Ustawa o środowisku pracy ujmuje przepisy, które mówią, kiedy pracownik może dostać wypowiedzenie, a kiedy może zostać zwolniony ze skutkiem natychmiastowym. Przyjrzymy się bliżej tym przepisom.</p>
	<p><b>6.2.1 Gdy pracownik dostaje wypowiedzenie</b></p>
<p>§ 15-7 ustawy o środowisku pracy</p>	<p>Aby szef mógł wypowiedzieć Ci pracę musi mieć po temu zasadne podstawy. Przyczyna musi tkwić albo w tym, że źle wykonujesz swoją pracę (np. często się spóźniasz albo nie jesteś w stanie realizować powierzonych Ci zadań) albo w tym, że Twój zakład pracy ma problemy ekonomiczne i musi zmniejszyć zatrudnienie, by móc przetrwać finansowo.</p> <p>Jeśli dostaniesz wypowiedzenie, radzimy Ci możliwie jak najszybciej nawiązać kontakt z kancelarią JURK. JURK może Ci pomóc ocenić, czy wypowiedzenie jest oparte na zasadnych podstawach.</p>
<p>§ 15-1 ustawy o środowisku pracy</p>	<p>Z zasady przed wypowiedzeniem Ci pracy, szef wzywa Cię na rozmowę. Nosi ona nazwę rozmowy w sprawie wypowiedzenia [drøftelsesmøte]. Rozmowa ta dotyczy planowanego wypowiedzenia Ci pracy i rozważenia, czy da się coś zrobić, by Twoje odejście z pracy nie było konieczne.</p>
<p>§ 15-4 ustawy o środowisku pracy</p>	<p>Jeśli pracodawca chce by pracownik odszedł z pracy, musi go o tym powiadomić pisemnie. To pisemne powiadomienie nazywa się «pisemnym wypowiedzeniem».</p> <p>Po otrzymaniu pisemnego wypowiedzenia kontynuuje się pracę w okresie wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia jest taki sam jak wtedy, kiedy</p>

	pracownik sam wypowiada pracę.
§ 17-3 ustawy o środowisku pracy	<p>Jeśli nie zgadzasz się z pracodawcą co do tego, że musisz odejść z pracy, możesz zażądać spotkania z szefem. Nosi ono nazwę «spotkania negocjacyjnego» [forhandlingsmøte]. Odbycia spotkania negocjacyjnego trzeba zażądać w terminie 2 tygodni od otrzymania pisemnego wypowiedzenia. Żądanie to musi mieć formę pisemną, czyli musisz złożyć pismo do szefa z żądaniem przeprowadzenia spotkania negocjacyjnego. Jeśli potrzebna jest Ci pomoc, na przykład ze strony Twojego związku zawodowego czy pomoc kancelarii JURK, to bardzo ważne, byś nawiązał/-a kontakt zaraz po otrzymaniu pisemnego wypowiedzenia, tak by osoby, które mają Ci pomóc zdążyły w terminie 2 tygodni wystąpić o przeprowadzenie spotkania negocjacyjnego.</p> <p>Podczas spotkania negocjacyjnego przedyskutujesz z szefem kwestie tego, czy otrzymane przez Ciebie wypowiedzenie opiera się na dostatecznych podstawach i wspólnie spróbujecie znaleźć zadowalające rozwiązanie sytuacji.</p>
	<b>6.2.2 Zwolnienie ze skutkiem natychmiastowym</b>
§ 15-14 ustawy o środowisku pracy	<p>Jeśli postąpisz w sposób bardzo nieuczciwy lub zrobisz coś bardzo szkodliwego dla zakładu pracy, możesz zostać zwolniona/-y ze skutkiem natychmiastowym. Zwolnienie takie jest poważniejszym aktem niż zwykłe wypowiedzenie. W razie zwolnienia ze skutkiem natychmiastowym, musisz zakończyć pracę w firmie tego samego dnia. Zwolnienie ze skutkiem natychmiastowym może mieć miejsce tylko w bardzo poważnych sprawach.</p> <p>Zanim otrzymasz zwolnienie ze skutkiem natychmiastowym szef musi przeprowadzić z Tobą rozmowę. Musisz dostać pisemne zawiadomienie o</p>

	<p>zwolnieniu Cię ze skutkiem natychmiastowym, przy czym możesz zażądać pisemnego uzasadnienia przyczyn takiego zwolnienia. Jeśli nie zgadzasz się z tym, że pracodawca zwalnia Cię ze skutkiem natychmiastowym, możesz zażądać spotkania z szefem. Żądanie to musisz zgłosić w ciągu 2 tygodni od otrzymania zwolnienia ze skutkiem natychmiastowym. (<b>§ 17-3 ustawy o środowisku pracy</b>).</p> <p>Jeśli dostaniesz zwolnienie ze skutkiem natychmiastowym, możesz skontaktować się ze związkami zawodowymi, do którego należysz lub z kancelarią JURK, aby uzyskać pomoc w rozważeniu, co możesz zrobić w danej sytuacji. Ważną rzeczą jest to, by nawiązać kontakt natychmiast po otrzymaniu wiadomości o zwolnieniu ze skutkiem natychmiastowym.</p>
	<div style="border: 1px solid black; padding: 10px;"> <p><b>PAMIĘTAJ:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Nigdy nie podpisuj dokumentów, których nie rozumiesz.</b></li> <li>- <b>Nie musisz podpisywać niczego, czego nie rozumiesz lub z czym się nie zgadzasz, nawet gdy szef Cię o to prosi!</b></li> <li>- <b>Zawsze możesz poprosić o czas na przejrzenie dokumentów na osobności. Dobra rada: Najlepiej poprosić o możliwość zabrania dokumentów ze sobą do domu, by zapoznać się z nimi w spokoju i zasięgnąć porady, czy rzeczywiście powinno się je podpisać.</b></li> </ul> </div>
	<p><b>7.0 DUMPING SOCJALNY</b></p>
	<p>Dumping socjalny ma miejsce wtedy, gdy jakaś osoba otrzymuje o wiele gorsze wynagrodzenie, ma znacznie dłuższe dni pracy lub nie uzyskuje odpowiedniego</p>

przeszkolenia z zakresu bezpieczeństwa pracy. Zwykle zjawisko to dotyka szczególnie zagranicznych pracowników.

Zdaniem JURK wiedza o tym zjawisku jest bardzo ważna. Dumping socjalny to poważny problem, więc jeśli znasz kogoś, kto go doświadcza, możesz skontaktować się z kancelarią JURK. Także wtedy, gdy nie masz pewności, czy niepokojąca Cię sytuacja to dumping socjalny, możesz skontaktować się z kancelarią JURK. Kancelaria będzie mogła ocenić, czy rzeczywiście jest to dumping socjalny.

Jeśli osobą, która Twoim zdaniem doświadcza dumpingu socjalnego jest mężczyzna, możecie skontaktować się z kancelarią Jussbuss. Można też powiadomić Państwową Inspekcję Pracy [Arbeidstilsynet], bowiem jej zadaniem będzie zbadanie, czy we wskazanym zakładzie pracy ma miejsce dumping socjalny.

## **8.0 ZWIĄZKI ZAWODOWE**

Związek zawodowy jest zrzeszeniem, do którego można się zapisać, a które zajmuje się sprawami o istotnym znaczeniu dla osób pracujących. Być może słyszałaś/-eś o organizacjach LO, YS, Fagforbundet lub Unio? To niektóre z istniejących związków zawodowych.

Związki zawodowe często mają podział branżowy i przypisane są do poszczególnych specjalności. Przykładowo istnieje osobny związek zawodowy dla pielęgniarek, osobny związek dla nauczycieli.

Jeśli zapiszesz się do związku zawodowego, będzie on pracować na rzecz tego, byś miał/-a godne wynagrodzenie, czas i warunki pracy. Związki

	<p>zawodowe mają również swoich zakładowych reprezentantów [tillitsvalgte], którzy mogą Ci pomóc, jeśli popadniesz w konflikt lub problemy w pracy. Wiele związków zawodowych ma też własnych adwokatów, którzy być może będą w stanie Ci pomóc, jeśli zajdzie taka potrzeba z powodu sytuacji zaistniałej w pracy.</p>
	<p><b>9.0 GDZIE ZNAJDZIESZ POMOC</b></p>
<p>Urząd Pracy i Ubezp. Społ. NAV</p>	<p>Osoby poszukujące pracy czy te, które straciły pracę, powinny skontaktować się ze swoim rejonowym urzędem NAV. Być może prowadzi on kursy dla osób starających się o pracę lub oferuje inne pożyteczne usługi. Na stronie <a href="http://www.nav.no">www.nav.no</a> znajdziesz informacje o wolnych miejscach pracy, jak napisać podanie o pracę czy życiorys zawodowy oraz wiele innych informacji.</p>
<p>Związki zawodowe [Fagforeninger]</p>	<p>Jeśli zapiszesz się do związków zawodowych, będą one mogły Ci pomóc w razie zaistnienia problemów w pracy. Powinnaś/-nienes znaleźć odpowiedni dla siebie związek. Często związek zawodowy przypisany jest do określonej profesji, jest np. związek zawodowy pielęgniarek, nauczycieli itd. Aby znaleźć właściwy związek zawodowy, możesz skontaktować się z którąś z czterech głównych organizacji związkowych działających w Norwegii. Te pomogą Ci dotrzeć do interesującego Cię związku zawodowego. Te cztery główne organizacje to:</p> <p>YS: <a href="http://www.ys.no">www.ys.no</a>  LO: <a href="http://www.lo.no">www.lo.no</a>  Unio: <a href="http://www.unio.no">www.unio.no</a>  Akademikerne: <a href="http://www.akademikerne.no">www.akademikerne.no</a></p>
<p>Państwowa Inspekcja Pracy [Arbeidstilsynet]</p>	<p>Państwowa Inspekcja Pracy to organ publiczny zajmujący się kontrolą przestrzegania przepisów ustawy o środowisku pracy w przedsiębiorstwach. Na stronie <a href="http://www.arbeidstilsynet.no">www.arbeidstilsynet.no</a> zamieszczono więcej informacji na temat uregulowań obowiązujących</p>





	<p><b>Przyjęcia klientów zgłaszających się osobiście:</b>          Skippergata 23, piętro nr 4          Poniedziałki w godz. 12.00 – 15.00          Środy w godz. 17.00 – 20.00</p> <p>JURK nie odpowiada na zapytania w sprawach prawnych nadesłane pocztą elektroniczną e-mail.</p>
<p>Studencka kancelaria          Jussbuss</p>	<p>Jussbuss jest studencką organizacją świadczącą bezpłatną pomoc prawną w indywidualnych sprawach. Jussbuss ma siedzibę w Oslo.</p> <p>Nowe sprawy przyjmowane są telefonicznie lub osobiście. Jussbuss nie przyjmuje zapytań w sprawach prawnych przesłanych pocztą elektroniczną e-mail i nie odpowiada na tak przesłane zapytania.</p> <p>Jussbuss przyjmuje nowe zgłoszenia w następujące dni:          Poniedziałki w godz. 17.00 – 20.00          Wtorki w godz. 10.00 – 15.00</p> <p>Telefon: 22842900          Adres siedziby: Skippergata 23, 0154 Oslo</p>
<p>Studencka kancelaria pomocy prawnej w Środkowej Norwegii          Jushjelpa i Midt-Norge</p>	<p>Jushjelpa i Midt-Norge jest studencką organizacją świadczącą bezpłatną pomoc prawną w indywidualnych sprawach. Jej siedziba znajduje się w Trondheim.</p> <p>Nowe sprawy przyjmowane są telefonicznie lub osobiście. Jushjelpa przyjmuje zapytania w sprawach prawnych przesłane pocztą elektroniczną e-mail i na swoich stronach internetowych. Jushjelpa przyjmuje nowe zgłoszenia codziennie w godzinach 09.00 – 15.00.</p> <p>Telefon: 73 51 52 50          Adres siedziby: Bispegata 9c, 7012 Trondheim          E-mail: <a href="mailto:jushjelpa@jushjelpa.no">jushjelpa@jushjelpa.no</a></p>

	Web: <a href="http://www.jushjelpa.no">www.jushjelpa.no</a>
<b>Studencka kancelaria pomocy prawnej w Północnej Norwegii Jusshjelpa i Nord-Norge</b>	<p>Jusshjelpa i Nord-Norge jest przedsiębiorstwem z zakresu pomocy prawnej prowadzonym przez studentów prawa. Udzielają oni bezpłatnej pomocy prawnej w indywidualnych sprawach. Jusshjelpa ma siedzibę w Tromsø.</p> <p>Nowe sprawy przyjmowane są telefonicznie lub osobiście. Jushjelpa przyjmuje nowe zgłoszenia od poniedziałku do czwartku w godz. 10.00 – 14.00.</p> <p>Telefon: 77 64 45 59  Adres siedziby: Terminalgata 38, 9019 Tromsø  E-mail: <a href="mailto:postmottak@jusshjelpa.uit.no">postmottak@jusshjelpa.uit.no</a></p>
<b>Studencka kancelaria pomocy prawnej w Bergen Jussformidlingen i Bergen</b>	<p>Jussformidlingen i Bergen jest przedsiębiorstwem z zakresu pomocy prawnej prowadzonym przez studentów prawa. Udzielają oni bezpłatnej pomocy prawnej w indywidualnych sprawach. Jussformidlingen ma siedzibę w Bergen.</p> <p>Nowe sprawy przyjmowane są telefonicznie, elektronicznie pocztą e-mail i za pośrednictwem strony internetowej. Jussformidlingen przyjmuje nowe zgłoszenia:</p> <p>Poniedziałki i wtorki: 09.00 – 15.00  Środy i czwartki: 09.00 – 17.00</p> <p>Telefon: 55 58 96 00  Adres siedziby: Sydneshaugen 10, 5007 Bergen  E-mail: <a href="mailto:telefonvakt@jussformidlingen.no">telefonvakt@jussformidlingen.no</a>  Web: <a href="http://www.jussformidlingen.no">www.jussformidlingen.no</a></p>
<b>Rzecznik Praw Pacjenta i Podopiecznego w Oslo i Akershus [Pasient- og</b>	<p>Rzecznik Praw Pacjenta i Podopiecznego to instytucja publiczna, która pilnuje, by ludność Oslo uzyskiwała potrzebną jej pomoc ze strony innych instytucji i</p>

<p><b>brukerombudet i Oslo og Akershus]</b></p>	<p>placówek publicznych świadczących usługi socjalne, opiekuńcze, zdrowotne itp.</p> <p>Telefon: 23 13 90 20  Adres siedziby: Lille Grensen 7, 0159 OSLO  E-mail: <a href="mailto:post@ombudet.no">post@ombudet.no</a></p>
<p><b>Rzecznik ds. Równouprawnienia i Dyskryminacji [Likestillings- og diskrimineringsombudet]</b></p>	<p>Rzecznik ds. Równouprawnienia i Dyskryminacji udziela rad i wskazówek osobom, które przypuszczają, iż są dyskryminowane. Tutaj można także uzyskać pomoc w znalezieniu rozwiązań w danej sytuacji.</p> <p>Telefon: 23 15 73 00  Adres siedziby: Mariboestgate 13, Oslo, piętro nr 4  E-mail: <a href="mailto:post@ldo.no">post@ldo.no</a>  Web: <a href="http://www.ldo.no">www.ldo.no</a></p>
<p><b>Organizacja ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji w Życiu Publicznym OMOD</b></p>	<p>Organizacja ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji w Życiu Publicznym [Organisasjonen Mot Offentlig Diskriminering] to organizacja wolontariatu zajmująca się sprawami dyskryminacji ze strony organów publicznych.</p> <p>Telefon: 22 20 87 37  Web: <a href="http://www.omod.no">www.omod.no</a></p>
<p><b>Związek ds. różnorodności płci i orientacji seksualnych FRI i Skrzywiona Młodzież [Skeiv Ungdom]</b></p>	<p>Związek ds. różnorodności płci i orientacji seksualnych FRI [Foreningen for kjønns- og seksualitetsmangfold] i Skrzywiona Młodzież [Skeiv Ungdom] to organizacje zajmujące się przeciwdziałaniem dyskryminacji osób homoseksualnych, biseksualnych i transseksualnych. Udzielają też informacji osobom mającym pytania dotyczące orientacji seksualnej.</p> <p>FRI  Telefon: 23 10 39 39  Adres siedziby: Tollbugata 24, 0157 Oslo</p>

	<p>E-mail: <a href="mailto:post@foreningenfri.no">post@foreningenfri.no</a></p> <p>Skeiv ungdom  Telefon: 23 10 39 36  Adres siedziby: Tollbugata 24, 0157 Oslo  E-mail: <a href="mailto:post@skeivungdom.no">post@skeivungdom.no</a></p>
<p><b>Skrzywiony Świat</b>  [Skeiv verden]</p>	<p>Organizacja Skrzywiony Świat [Skeiv Verden] to społeczność LGBTIQ dla osób homoseksualnych, biseksualnych, transseksualnych, interseksualnych i queer pochodzenia imigracyjnego.</p> <p>Telefon: 23 21 45 98  Adres siedziby: Torggata 1, 0181 Oslo  E-mail: <a href="mailto:post@skeivverden.no">post@skeivverden.no</a>  Web: <a href="http://www.skeivverden.no">www.skeivverden.no</a></p>
<p><b>Federacja Organizacji Niepełnosprawnych FFO</b></p>	<p>Federacja Organizacji Niepełnosprawnych [Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon (FFO)] jest wspólną organizacją patronacką wielu organizacji zajmujących się problematyką związaną z różnymi formami niepełnosprawności, poczynając od Stowarzyszenia ds. dysleksji [Dysleksiforbundet] po Związek Niewidomych [Blindeforbundet]. Federacja ma też centralę ds. uprawnień osób niepełnosprawnych, która udziela informacji i wskazówek na tematy z zakresu uprawnień przysługujących niepełnosprawnym.</p> <p>Telefon: 23 90 51 50  Adres siedziby: Mariboegate 13, 0183 Oslo  E-mail: <a href="mailto:post@ffo.no">post@ffo.no</a></p>
<p><b>Centrum Przeciwdziałania Rasizmowi</b>  [Antirasistisk Senter]</p>	<p>Centrum Przeciwdziałania Rasizmowi [Antirasistisk senter] jest organizacją, której praca koncentruje się na przeciwdziałaniu dyskryminacji z powodu pochodzenia etnicznego, koloru skóry, religii itp.</p>

	<p>Telefon: 23 13 90 00  Adres siedziby: Storgata 25, 0184 Oslo  E-mail: <a href="mailto:epost@antirasistisk-senter.no">epost@antirasistisk-senter.no</a>  Web: <a href="http://www.antirasistisk.no">www.antirasistisk.no</a></p>
<b>Ośrodek dydaktyczno-informacyjny Mira Senteret</b>	<p>Ośrodek dydaktyczno-informacyjny dla kobiet pochodzenia imigracyjnego. Tutaj można też uzyskać pomoc w sprawach dotyczących dzieci i Służby ochrony praw dziecka.</p> <p>Telefon: 22 11 69 20  Adres siedziby: Storgata 53a, 0182 Oslo  E-mail: <a href="mailto:post@mirasenteret.no">post@mirasenteret.no</a></p>
<b>Caritas</b>	<p>Ośrodek dydaktyczno-informacyjny udzielający rad i wskazówek z dziedzin: imigracja, prawo, życie zawodowe i zatrudnienie oraz ochrona zdrowia. Placówki te oferują kursy norweskiego, a ich konsultanci władają różnymi językami.</p> <p>Telefon: 22 60 16 30  Adres siedziby: Storgata 38, 0182 Oslo (Wejście od ulicy Hausmannsgate)  E-mail: <a href="mailto:infosenter@caritas.no">infosenter@caritas.no</a>  Web: <a href="http://www.caritas.no">www.caritas.no</a></p>
<b>Organizacja LIN – Likestilling, inkludering og nettverk</b>	<p>LIN to organizacja wolontariatu pracująca na rzecz równouprawnienia i włączenia społecznego mniejszości narodowych. Organizuje ona bezpłatne spotkania społecznościowe i kursy norweskiego.</p> <p>Telefon: 21646463  Adres siedziby: Trygve Lies plass 1, wejście [inngang] C. piętro nr 2. 1051 Oslo  E-mail: <a href="mailto:post@linorg.no">post@linorg.no</a>  Web: <a href="http://www.linorg.no">www.linorg.no</a></p>

Tłumaczenia tytułów wskazanych w tekście aktów prawnych:

Arbeidsmiljøloven – ustawa o środowisku pracy

Ferieloven – ustawa o urlopach wypoczynkowych

Folketrygdloven – ustawa o ubezpieczeniach społecznych

***JURK***



[www.jurk.no](http://www.jurk.no)

22 84 29 50  
Skippergata 23, 0154 Oslo