

ptwimypodprąd

biuletyn

POLSKIE
TOWARZYSTWO
STWARDNIENIA
ROZSIANEGO

Oddział Łódzki



POLSKIE TOWARZYSTWO
STWARDNIENIA ROZSIANEGO

ISSN 1731-8629

nr **5**/2025

**Warsztaty
Komunikacji
Interpersonalnej
w Szklarskiej
Porębie**

str. 10-15



**Wyjazd
Termy Uniejów –
Pasieka
Edukacyjna
Gajówka**

str. 20-23



Abilimpiada SM

str. 9, 31



Redakcja nie zwraca tekstów nie zamówionych
oraz zastrzega sobie prawo do ich redagowania i skracania

Wydawca:

Polskie Towarzystwo Stwardnienia Rozsianego Oddział w Łodzi
92-318 Łódź, al. Marszałka Józefa Piłsudskiego 133D, pok. 305A
tel./fax: 42 649 18 03, email: lodz@ptrs.org.pl

Zespół redakcyjny:

Jolanta Lach
Monika Koza
Krzysztof Gara – opracowanie graficzne

Wydrukowano ze środków:



WSTĘP

Kończy się kolejny rok. To czas podsumowań, co udało się zrealizować i planowania, co jeszcze możemy zrobić. To czas opracowywania nowych projektów na pozyskanie środków na różne zadania. Członkowie Rady, Komisji Rewizyjnej i Pracownicy dołożą wszelkich starań, by również w 2026 roku mogli Państwo korzystać z różnego rodzaju zajęć, rehabilitacji i konsultacji specjalistów. Nasz biuletyn to też jeden z takich projektów. Zachęcam do lektury, jak zawsze bardzo interesujących i potrzebnych artykułów. Dr n. med. Małgorzata Siger przedstawia, ogłoszone podczas Kongresu Europejskiego Komitetu Leczenia i Badań w Stwardnieniu Rozsianym, który odbył się w tym roku w Barcelonie, nowe kryteria rozpoznawania SM i co one zmieniają dla pacjenta.

Następny artykuł – „Myśli, które oszukują” psychologa Joanny Jaworskiej-Rusek to kontynuacja z poprzedniego numeru biuletynu, tym razem o błędach myślenia dotyczących założeń odnośnie przyszłości. „Praca na podstawie umowy o pracę czy umowy zlecenia – jaką formę wybrać?” to także ważne opracowanie r.pr. Krzysztofa Kluczyńskiego dotyczące różnych form nawiązania współpracy z potencjalnym pracodawcą, gdzie omawia wady i zalety każdej z tych umów. Nie zabrakło relacji z tegorocznej „Abilimpiady SM”, Warsztatów Komunikacji Interpersonalnej w ramach projektu „Perspektywa na pracę” w Szklarskiej Porębie, wyjazdu do term w Uniejowie i do pasieki w Gajówce oraz informacji o Łódzkich Targach Książki 2025 i równoległe odbywających się Targach Sztuki 2025.

Jak zwykle podajemy w biuletynie informacje co, gdzie, kiedy, w tym ogłoszenia dotyczące prowadzonych przez nasz oddział różnego rodzaju zajęć, które bardzo gorąco polecam. Chcę również poinformować, że 19.11. br. odbyło się, pierwszy raz po wielu latach, spotkanie Koła Młodych. Następne spotkanie, na które bardzo serdecznie zapraszam, zaplanowane jest na 17.12 br. w naszej siedzibie na godzinę 16.00.

Życzymy wszystkim radosnych Świąt Bożego Narodzenia i szczęśliwego Nowego Roku!!!

Jolanta Lach – Przewodnicząca PTRS O/Łódź

Nowe kryteria rozpoznania SM – co zmieniają dla pacjenta

Za nami 41. Kongres Europejskiego Komitetu Leczenia i Badań w Stwardnieniu Rozsianym (ECTRIMS), który w tym roku odbył się w Barcelonie. Był on pod wieloma względami wyjątkowy. Po pierwsze ze względu na miejsce w jakim się odbywał, liczbę uczestników (kilka tysięcy lekarzy z całego świata), a przede wszystkim ze względu na przełomowe informacje jakie zostały zaprezentowane podczas tego spotkania. Za największą, wręcz rewolucyjną zmianę uznano ogłoszenie nowych kryteriów rozpoznania SM. Jakkolwiek, już rok temu podczas kongresu w Kopenhadze przedstawiono propozycje zmian zasad diagnostyki SM, to jednak dopiero kilka dni przed rozpoczęciem tegorocznego spotkania zostały one oficjalnie opublikowane w bardzo prestiżowym czasopiśmie naukowym *Lancet Neurology*.

Nowelizacja kryteriów polega głównie na wprowadzeniu nowych parametrów w diagnostyce SM, zarówno związanych w badaniami obrazowymi, jak i laboratoryjnymi. Zmienia także istotnie spojrzenie na SM jako chorobę, dając możliwość postawienia rozpoznania nawet u pacjentów bez typowych dla SM objawów neurologicznych. Biorąc pod uwagę cały proces diagnostyczny za najważniejszą zmianę wielu neurologów, zajmujących się stwardnieniem rozsianym, uznało włączenie do diagnostyki badania nerwów wzrokowych. Dlaczego włączenie do nowych kryteriów diagnostycznych badania nerwu wzrokowego ma takie istotne znaczenie? Wynika to z kilku powodów. Zapalenie nerwów wzrokowych jest pierwszym objawem SM u 25-35% chorych. Jako nowy objaw w przebiegu SM występuję u ponad połowy chorych. Zmiany w nerwach wzrokowych występują u 72-100% pacjentów po przebytych zapaleniu nerwu wzrokowego i u 8,8-72% pacjentów bez objawów wskazujących na ten proces (zmiany bezobjawowe). Obecność zmian w nerwach wzrokowych można wykazać na trzy różne sposoby: wykonując badanie rezonansu magnetycznego (MRI), badanie wzrokowych potencjałów wywołanych (WPW) lub badanie optycznej koherentnej tomografii siatkówki (Optical Coherence Tomography, OCT). Najczulszą metodą w wykrywaniu zmian w nerwach wzrokowych jest badanie MRI. Aby

dobrze zbadać nerwy wzrokowe w badaniu MRI, należy wykonać je w odpowiedni sposób, najlepiej na aparatach o indukcji pola 3 tesle. Bardzo ważne jest także doświadczenie radiologa, który będzie potrafił odpowiednio zinterpretować uzyskane obrazy. Nie każdy pacjent może mieć jednak wykonane to badanie. Dlatego alternatywnymi metodami wykrywania zmian w nerwach wzrokowych są dwa pozostałe badania, tj. WPW i OCT.

Badanie OCT polega na wykorzystaniu światła do rejestrowania przekrojowych obrazów struktury oka. Możliwa jest w ten sposób ocena grubości, budowy i stanu siatkówki oka, plamki żółtej, nerwu wzrokowego, a także rogówki i przedniego odcinka oka. Jest to badanie bezbolesne, nieinwazyjne, nie trzeba się do niego odpowiednio przygotowywać, trwa około 10 minut. Jest także łatwo dostępne; większość gabinetów okulistycznych dysponuje aparatem do badania OCT. Parametrem wskazującym na uszkodzenie nerwu wzrokowego jest odpowiednia różnica grubości dwóch warstw siatkówki, rutynowo ocenianych w tym badaniu, tj. warstwy włókien nerwowych wokół tarczy nerwu wzrokowego oraz grubość komórek zwojowych plamki. Parametry te można ocenić wykonując rutynowe badania OCT. Należy jednak pamiętać, że stwierdzenie zmian w nerwach wzrokowych nie zawsze oznacza uszkodzenie nerwów wzrokowych w przebiegu SM. Na nieprawidłowy wynik mogą także wpływać zmiany w nerwach wzrokowych w przebiegu innych chorób, takich jak krótkowzroczność, jaskra nadciśnienie tętnicze czy cukrzyca.

Drugą metodą do wykrywania zmian w nerwach wzrokowych jest badanie WPW.

Jest to zapis elektrycznej aktywności kory wzrokowej po stymulacji oka bodźcem świetlnym. Przez pacjentów często określane jako badanie przy pomocy szachownicy lub błysków światła. Na podstawie tego badania można wykryć zmiany w całej drodze wzrokowej, nie tylko w samych nerwach wzrokowych. Podobnie jak badanie OCT jest to metoda nieinwazyjna, łatwo dostępna, nie wywołująca żadnych skutków ubocznych. Można je wykonać w wielu gabinetach i przychodniach okulistycznych, a także poradniach neurologicznych. Podstawą do stwierdzenia w tym badaniu uszkodzenia nerwu wzrokowego jest wydłużenie czasu trwania załamka odpowiedzi elektrycznej,

tzw. załamek P100 (nazwa pochodzi z pojawiania się odpowiedzi po około 100 milisekundach od zadziałania bodźca). Natomiast dowodem na przebyte w jednym oku zapalenie nerwu wzrokowego u chorych na SM jest stwierdzenie odpowiedniej różnicy w latencji P100 pomiędzy oczami. Badanie WPW jakkolwiek jest bardzo pomocne w diagnostyce uszkodzenia nerwów wzrokowych u chorych na SM, nie jest jednak wysoce swoiste. Nieprawidłowy wynik badania można także stwierdzić u pacjentów z innymi chorobami, takimi jak nadciśnienie, cukrzyca, toczeń układowy, sarkoidoza, choroby tkanki łącznej czy u pacjentów z chorobami okulistycznymi, jak zwyrodnienie plamki żółtej, wady refrakcji, zaćma.

Kolejną bardzo ważną zmianą w kryteriach rozpoznania SM jest włączenie dwóch nowych parametrów radiologicznych, tj. objawu żyłki centralnej i obecności zmian z tzw. obrąbkami paramagnetycznym. Do oceny tych parametrów wymagane jest odpowiednie wykonanie badania MRI, a przede wszystkim doświadczenie opisującego badanie radiologa. Stwierdzenie obecności tych cech w badaniu MRI znacznie zwiększa prawdopodobieństwo prawidłowego rozpoznania choroby. Są one szczególnie pomocne w ustaleniu rozpoznania u pacjentów, u których obraz kliniczny i badanie MRI nie są typowe dla SM.

Wśród nowych kryteriów rozpoznania SM bardzo żywą dyskusję wzbudziła możliwość rozpoznania SM u pacjentów bez typowych objawów klinicznych, spełniających kryteria tak zwanego Zespołu Radiologicznie Izolowanego (Radiologically Isolated Syndrome, RIS). Rozpoznaje się go u osób bez objawów klinicznych typowych dla SM, u których w badaniu MRI wykryto przypadkowe zmiany przypominające pod względem wielkości i lokalizacji zmiany w przebiegu SM. Dodatkowo, u osób tych stwierdza się odchylenia w badaniu płynu mózgowo-rdzeniowego lub zmiany w badaniu MRI rdzenia kręgowego. Wykrycie u tych pacjentów dodatkowych odchyień w badaniu MRI głowy, takich jak zmiany wzmacniające się po podaniu środka kontrastowego czy nowe zmiany w kolejnych badaniach MRI albo zmiany z objawem żyłki centralnej lub też dodatkowe odchylenia w badaniu płynu mózgowo-rdzeniowego przy odpowiedniej liczbie zmian w badaniu MRI głowy, pozwalają na rozpoznanie SM.

Możliwość rozpoznania SM na tak wczesnym etapie rozwoju choroby wzbudziła jednak wiele kontrowersji. Dotyczą one głównie ryzyka rozpoznawania SM u osób, u których nigdy nie wystąpią kliniczne objawy choroby. Jest to tym bardziej dyskusyjne, że aktualnie w Polsce (jak i wielu innych krajach w Europie) nie refundowane jest leczenie dla pacjentów z RIS.

W nowych kryteriach rozpoznania SM znalazły się także nowe parametry w badaniu krwi, uproszczone zostały kryteria rozpoznania postaci pierwotnie postępującej, dokładniej sprecyzowano także kryteria rozpoznania SM u osób po 50. i poniżej 18. roku życia.

Tegoroczny kongres ECTRIMS oprócz nowych kryteriów rozpoznania SM dostarczył także szereg informacji na temat skuteczności leczenia nowymi lekami, potencjalnych przyczyn wywołujących chorobę oraz możliwości wykorzystania sztucznej inteligencji w diagnostyce i monitorowaniu chorych na SM.

Co nowe kryteria zmieniają dla chorych na SM? – przede wszystkim pozwalają na szybsze rozpoznanie choroby, a tym samym na wcześniejsze włączenie skutecznej terapii.

Piśmiennictwo u autorki.

Dr n med. Małgorzata Siger

Myśli, które oszukują cz. 2

W ostatnim artykule wspomniałam o błędach w myśleniu (katastrofizacja i nadmierne uogólnianie), które sprawiają, że nasze postrzeganie rzeczywistości jest zniekształcone i odległe od stanu faktycznego. W tym artykule przedstawię błędy myślenia dotyczące naszych założeń odnośnie przyszłości.

Samospelniające się proroctwo – czasami niektórzy ludzie są zafascynowani różnymi wróżbami, przewidywaniami, czasami mocno jesteśmy przywiązani do swoich przeczuć. Na ich podstawie możemy stworzyć jakiś konstrukt dotyczący przyszłości, a później obserwować, że o dziwo wszystko się sprawdza. Jak do tego wszystkiego dochodzi i dlaczego nasze oczekiwania/wróźby/proroctwa się

sprawdzają? Nie ma to zbyt wiele wspólnego z nadprzyrodzonymi zdolnościami. Po prostu nasze nastawienie kształtuje nasze zachowanie, a nasze zachowanie ma wpływ na przebieg wydarzeń, np. gdy przed ważnym egzaminem (rozmową kwalifikacyjną, prezentacją) mamy „złe przeczucia”, czujemy się niepewnie, stres, który się pojawia, sprawia, że nasze zachowanie jest bardziej chaotyczne, mniej zorganizowane, co wpływa na efekt końcowy i tym samym potwierdza nasze „złe przeczucia”. Działa to też w drugą stronę. „Dobra wróżba” dodaje nam pewności siebie, co również oddziałuje na wynik końcowy naszego działania. Pokazuje to, jak wielki wpływ na nasze życie mają nasze nastawienia i oczekiwania.

Efekt przywiązania – w skrócie ten błąd myślenia można opisać jako „lepszy wróbel w garści, niż gołąb na dachu”, czyli założenie, że to co znane jest lepsze od tego co nie znane. Jednak przysłowie to nie uwzględnia zawartego w tym efekcie przywiązania do tego co jest złe (lub szkodliwego) z obawy przed zmianą na coś co może być jeszcze gorsze. Innymi słowy jest to brak podejmowania decyzji o zmianie, nawet gdy istnieją lepsze alternatywy.

Efekt aureoli – efekt ten polega na przypisywaniu dodatkowych cech osobie, na podstawie pierwszego wrażenia. Efekt ten może działać zarówno w pozytywną (efekt Galatei), jak i negatywną (efekt Golema) stronę. Na przykład nowo poznanej osobie przypisujemy inne pozytywne cechy na podstawie pozytywnego pierwszego wrażenia. Czasem tym pierwszym wrażeniem może to być jakaś pozytywna zaobserwowana cecha np. wygląd – osobom atrakcyjnym jesteśmy skłonni przypisywać cechy pozytywne, takie jak kompetencje, dobroć, sumienność, natomiast w drugą stronę, często można spotkać taką tendencję, że osobom o poglądach odmiennych od naszych (cecha negatywna) przypisujemy inne cechy negatywne. Tak na marginesie, to ujawnia się tu nasz dysonans poznawczy, czyli jeśli są dwa poglądy sprzeczne ze sobą, to jeden z nich musi być nieprawdziwy. Oczywiście nieprawdziwy pogląd to pogląd oponenta, no bo przecież nie nasz... prawda? Efekt aureoli to przypisywanie określonych cech osobie nie na podstawie obserwacji czy doświadczenia, ale na podstawie przypuszczeń, co przekłada się na zniekształcony obraz danej osoby i niesie ryzyko nieadekwatnego postrzegania jej.

Zwiększanie świadomości odnośnie popełnianych błędów myślenia pozwala zredukować ich oddziaływanie na nasze życie i decyzje.

Joanna Jaworska-Rusek – psycholog

Abilimpiada SM

ABILIMPIADA SM to 3-dniowa olimpiada umiejętności dla osób z SM organizowana przez Radę Główną Polskiego Towarzystwa Stwardnienia Rozsianego. To wydarzenie, którego celem jest integracja społeczna, nauka nowych umiejętności, wymiana doświadczeń i budowanie relacji. Wydarzenie to można ocenić jako jedyne w swoim rodzaju. Jego organizacja ma na celu sprzyjać i wspierać rehabilitację osób niepełnosprawnych poprzez urozmaicenie ich codziennej pracy. Jest to dążenie i wspieranie tego, aby osoby niepełnosprawne żyły aktywnie i godnie w różnych dziedzinach: materialnych, duchowych, kulturowych, estetycznych.

Pomysł na organizację Abilimpiady SM został zaczerpnięty kilkanaście lat temu od słowackiego towarzystwa SM, które prowadzi swoją własną edycję wydarzenia. Abilimpiada SM to odpowiedź na potrzeby osób ze stwardnieniem rozsianym i z niepełnosprawnościami, które często z powodu licznych barier, m.in. architektonicznych nie mają możliwości brania udziału w wydarzeniach kulturalnych i sportowych.

W tym roku, między 5 a 7 września mieliśmy przyjemność gościć uczestników w Ośrodku Rehabilitacyjno-Wypoczynkowym Wielspin, położonym w przepięknym i malowniczym Wągrowcu nad jeziorem Durowskim. Pośród sosnowych lasów 50 uczestników spotkało się, by rywalizować i bawić się w konkurencjach: artystycznej, warcabach, gry planszowe, fotografia, muzyczno-taneczne, a także wziąć udział w warsztacie psychologicznym.

Na zakończenie Abilimpiady miało miejsce uroczyste rozdanie nagród i dyplomów, jak również można było podziwiać wystawę prac, które powstały podczas imprezy. Miłą tradycją stał się fakt, iż nagrody i dyplomy podczas Abilimpiady otrzymują wszyscy uczestnicy, bez względu na zajęte miejsce.

Warsztaty Komunikacji Interpersonalnej

„Perspektywa na pracę” to kolejny projekt realizowany dla członków Polskiego Towarzystwa Stwardnienia Rozsianego Oddział Łódź w ramach pozyskanych środków z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Tym razem w ramach ww. projektu w dniach od 15 do 20 września 2025 r. podopieczni stowarzyszenia wraz z wolontariuszami brali udział w Warsztatach Komunikacji Interpersonalnej w Szklarskiej Porębie w województwie dolnośląskim. Był to cudowny czas, który zaczął się od zbiórki przed Oddziałem Łódzkiego PTRS. Tam czekał na nas wygodny autokar oraz pyszna niespodzianka – „cukierasy” od cudownej i empatycznej Krystyny Podlasek naszej przewodniczki podróży.

W warsztatach w Szklarskiej Porębie wzięły udział osoby, które przyjechały z wielu województw Polski, w tym m.in. z województwa świętokrzyskiego, mazowieckiego, wielkopolskiego oraz łódzkiego. Zdajemy sobie doskonale sprawę, że dla wielu z nas dotarcie do Łodzi było prawdziwym wyzwaniem, które utwierdziło nas w przekonaniu, jak trudne wciąż bywa podróżowanie i planowanie aktywności dla osób z niepełnosprawnościami. Ale to tylko początek. Po dotarciu do Szklarskiej Poręby zostaliśmy zakwaterowani w cudownym ośrodku „Sasanka”. Obiekt ten nie tylko spełniał warunki dla osób z niepełnosprawnościami, lecz również posiadał basen, który okazał się bardzo przydatny dla zmęczonych i spiętych mięśni po całym dniu warsztatów. Pierwsze popołudnie i droga do Szklarskiej Poręby to czas, dzięki któremu wszyscy mieliśmy okazję poznać tych, z którymi wcześniej nie mieliśmy okazji się spotkać, ale również to był czas by porozmawiać i wspominać poprzednie wyjazdy z tymi, z którymi już wcześniej splotły się nasze SM-owe ścieżki.

Pobył w „Sasance” to były wyjątkowe warsztaty, które zaczynały się od pysznych śniadań, którym towarzyszyły rozmowy o nas samych, o naszych pasjach, a pyszna kawa z deserem pozwalała lepiej się poznać. Był to też czas, który pokazał, jak jesteśmy nawzajem sobie pomocni, jak potrafiliśmy nawzajem troszczyć o swojego kolegę czy koleżankę w tak prostych czynnościach jak podanie i spożywanie posiłku.





A ile przy tym było uśmiechu i dystansu do swojej ułomności to wiedzą Ci, którzy tam byli...

Po śniadaniu odbywały się warsztaty grupowe. W tej części poświęconej warsztatom z komunikacji interpersonalnej, które poprowadziła specjalistka Marta Suska, uczestnicy uświadomili sobie czym jest samoświadomość własnych wzorców komunikacyjnych, co mogło być drogą do polepszenia komunikacji z innymi, w tym potencjalnymi pracodawcami. Druga część warsztatów skierowana była na permanentne budowanie adekwatnego poczucia własnej wartości, które przekłada się na asertywną komunikację, komunikację w poszanowaniu siebie i innych. Prowadząca warsztaty przekazała nam fundamenty wiedzy psychologicznej podane w prosty i przystępny sposób z praktycznym wykorzystaniem nowej wiedzy w codziennym życiu. Zarządzanie różnorodnością w komunikacji, ćwiczenie umiejętności dopasowywania się do odbiorcy oraz permanentna praca nad zwiększaniem poczucia własnej wartości to niewątpliwie ważne korzyści płynące z uczestnictwa w tych warsztatach. Ponadto rozmawialiśmy o stresie, w tym o stresie związanym z podjęciem pracy, o obawach jej podjęcia w obliczu niepełnosprawności oraz o metodach radzenia sobie z nim.

Podczas zajęć nie zabrakło również relaksacji, która wywiera pozytywny wpływ zarówno na zdrowie fizyczne, jak i psychiczne. W sferze fizycznej zajęcia te rozluźniały nasze mięśnie, uspokajały rytm serca i dotleniały organizm. Natomiast w sferze psychicznej uspokajały nerwy, wspomagały koncentrację i skupienie oraz znacząco poprawiały nasze samopoczucie, w tym łagodziły lęk przed nieznanym.

Podczas zajęć nauczyliśmy się, że ważnym jest poczucie bezpieczeństwa w grupie. Taki klimat otoczenia sprzyjał otwartości, co przekładało się na większą chęć dzielenia się swoimi pomysłami pomiędzy nami. Cieszymy się, że podczas warsztatów ważny okazał się również głos i udział słuchaczy w planowaniu działań podczas kolejnych dni, co prowadziło do większego zaangażowania uczestników z realizowanymi zadaniami. Pracowaliśmy zgodnie z zasadami: „tyle teorii ile trzeba, tak dużo doświadczenia, żeby wiedza «weszła w mięśnie bez wysiłku», tak dużo pytań, żeby kreować nową świadomość, tyle inspiracji, żeby można było dzielić się z innymi, tak dużo konkretnych narzędzi, żeby życie było łatwiejsze, tyle dobrej energii, żeby przyjemny stan emocjonalny

trwał na długo po spotkaniu”. Jesteśmy niezmiernie wdzięczni za holistyczne podejście prowadzącej i wolontariuszy do osób niepełnosprawnych, możliwość rozwiązywania i dzielenia się doświadczeniami z życia wziętymi oraz wspinały kontakt z uczestnikami.



Niezmierną niespodzianką była zorganizowana wyprawa z przewodnikiem po tym urokliwym miejscu jakim jest Szklarska Poręba. Dzięki przewodnikowi – Pani Agacie Modzelewskiej udało się grupie udać do: Narodowego Parku Karkonosze nad wodospad Szklarki, który kaskadami spływa z wysokości 13 metrów otoczony bujną roślinnością, przejechać wzdłuż rzeki Kamiennej oraz odwiedzić Złoty Widok – jeden z najpiękniejszych punktów widokowych na panoramę Karkonoszy (585 m n.p.m.), z którego widok rozciąga się od Śnieżki po Szrenicę. Udało nam się też zobaczyć miejsca, gdzie nakręcono kadry z filmu „*Jak rozpętałem II wojnę światową*” w reżyserii Tadeusza Chmielewskiego z genialnym Marianem Kociniakiem w roli Franka Dolasa (słynne sceny z bykiem – w filmowym Tyrolu). Mimo, że była to krótka wyprawa przysporzyła wielu niezapomnianych wrażeń, przybliżyła życie mieszkańców tej dawnej i obecnej Szklarskiej Poręby. Kolejną niespodzianką była podróż po dolinie ogrodów i pałaców – zwaną Polską Doliną Loary. Tu na przestrzeni około 100 km² pomiędzy Rudawami Janowickimi i Karkonoszami znajduje się ponad 25 reprezentacyjnych obiektów architektury świeckiej i uważa się ten obszar za najbardziej nasycony pałacami w Europie środkowo-wschodniej.

Niegdyś miały tu swoje rezydencje znamienite rody europejskie: Habsburgowie, Hohenzollernowie czy Schaffgotschowie.

Podczas tej wyprawy Pani Agata ukazała nam malownicze tereny Kotliny Jeleniogórskiej. Odwiedziliśmy Pałac w Wilanowie, Łomnicy, Mysłakowicach, pałac na wodzie w Stanisławowie Dolnym. Wiele z tych pałaców pełni obecnie funkcje publiczne.

Jednym z nich jest neogotycki pałac w Mysłakowicach, który był słynną rezydencją cesarską dwóch królów pruskich: Fryderyka Wilhelma III i Fryderyka Wilhelma IV. Ostatnia przebudowa, która nadała pałacowi obecny wygląd została zainicjowana przez króla Fryderyka Wilhelma IV, a dokonał jej uczeń Schienkla August Stüler. Pałac zwieńczony ośmioboczną wieżą jest dziś budynkiem szkoły w Mysłakowicach.

Po drodze ukazał nam się również zamek Chojnik, który wzniesiono na wzgórzu, jako przygraniczną twierdzę prawdopodobnie w drugiej połowie XIII wieku przez księcia Bolka I lub w pierwszej połowie XIV wieku przez Bolka II świdnicko-jaworskiego. Przejazdem zajrzeliśmy też do samej Jeleniej Góry, aby zobaczyć jej zabytkową architekturę. W drodze powrotnej do Szklarskiej Poręby wstąpiliśmy do Karpacza nie tylko po piękne widoki, ale także by spróbować lokalnych potraw jak karpaczki – lokalne pierogi, karkonoskich placków ziemniaczanych czy na deser pysznego sernika karkonoskiego.

Zwieńczeniem Warsztatów Komunikacji Interpersonalnych była uroczysta kolacja zorganizowana przez gospodarza ośrodka „Sasanka” w chacie góralskiej, gdzie przy ognisku można było spróbować lokalnych specjałów.

Z żalem pożegnaliśmy Szklarską Porębę zaopatrzeni w lokalne potrawy, napitki i inne niezbędne pamiątki. Można powiedzieć, iż warsztaty komunikacji interpersonalnej pozwoliły lepiej poznać siebie, przyjrzeć się relacjom z innymi, zrozumieć nasz wyjątkowy sposób myślenia i działania. Wielu z nas przyznało, że podobne działania integrujące i aktywizujące są niezwykle potrzebne. Wśród uczestników wybrzmiał również bardzo ważny aspekt, jakim jest temat potrzeb formalnych i nieformalnych opiekunów osób z SM. Wszyscy wróciliśmy do swoich domów z nadzieją ponownego spotkania.

Praca na podstawie umowy o pracę czy umowy zlecenia – jaką formę wybrać?

Najpopularniejszymi formami umów zawieranych pomiędzy osobą na rzecz której praca ma być wykonywana i osobą wykonującą pracę są **umowa o pracę** bądź **umowa zlecenie**. Choć świadomość prawna pracowników z każdym rokiem rośnie coraz bardziej, choćby za sprawą licznych kampanii społecznych, wiele osób nie ma dostatecznej wiedzy o różnicach występujących między tymi umowami i konsekwencją tych różnic w kontekście relacji pracodawcy i osoby pracę wykonującej.

Niniejszy artykuł ma w możliwie przejrzystej formie różnice te wyjaśnić w sposób pozwalający wybrać najlepszą dla każdego z Państwa, formę wykonywania pracy.

Na wstępie wyjaśnienia wymaga, używane w artykule nazewnictwo odnoszące się do osoby, która pracę ma wykonywać, czyli potocznie do pracownika oraz do osoby, która zleca określoną do wykonania pracę, czyli potocznie do pracodawcy. W kontekście przepisów polskiego prawa, **Pracownikiem** jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę (oraz inne przewidziane w Kodeksie pracy formy zatrudnienia, np. mianowanie, powołanie itd.), zaś **Pracodawcą** jest osoba zatrudniająca na podstawie umowy o pracę. W odniesieniu do umowy zlecenia, stronami tej umowy nie jest pracownik i pracodawca, a **Zleceniobiorca** (osoba pracę wykonująca) i **Zleceniodawca**, czyli osoba zlecająca wykonywanie określonej pracy.

Mając już wiedzę o różnicach w nazewnictwie stron analizowanych w tym artykule umów, można przejść do przedstawienia najważniejszych różnic występujących między umową o pracę i umową zlecenie.

1. Jakie przepisy regulują te umowy?

Mało który pracownik zdaje sobie sprawę z tego, że umowa o pracę i umowa zlecenie, są regulowane w odmiennych aktach prawnych. W przypadku umowy o pracę, będzie to ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, zaś kwestie dotyczące umowy zlecenia są uregulowane w ustawie z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (od art. 734 do art. 751).

Kodeks pracy to zbiór przepisów dokładnie określający prawa i obowiązki pracownika i pracodawcy, czas pracy, zasady wypowiedzenia umowy o pracę, urlopy, ochronę pracownika, wynagrodzenie i wiele innych kwestii. Przepisy Kodeksu pracy określają zatem bardzo szczegółowo relacje pracownika z pracodawcą, z założenia traktując pracownika jako podmiot uprzywilejowany, słabszy względem pracodawcy.

Umowa zlecenia to natomiast umowa, która jako umowa uregulowana w Kodeksie cywilnym, traktuje jej strony z gołą odmiennie. Tutaj, strony umowy traktowane są jak równorzędne podmioty, nie ma mowy o uprzywilejowaniu żadnego z nich. To wiąże się także z możliwością swobodnego kształtowania przez strony, relacji nawiązanych w ramach zawartej umowy.

Czym to zatem skutkuje? Otóż, w dużym uproszczeniu, w odniesieniu do umowy o pracę mają zastosowanie regulacje opisujące zasady udzielania urlopów, okresów wypowiedzenia itp., które to w odniesieniu do umowy zlecenia nie mają zastosowania. Umowa zlecenie nie kreuje zatem stosunku pracy, jest to stosunek cywilnoprawny, do którego nie stosuje się przepisów o czasie pracy, urlopach czy ochronie przed zwolnieniem, a więc przepisów które de facto nadają ten szczególny charakter stosunkowi pracy.

2. Różnice w wykonywaniu pracy na podstawie umowy o pracę i umowy zlecenia

Różnice w uprawnieniach, ale także obowiązkach osoby wykonującej pracę na podstawie każdej z omawianych umów są na tyle znaczące, że najlepszym sposobem na uwydatnienie istoty tych różnic, będzie zestawienie ich w odniesieniu do poszczególnych elementów relacji pracownika i pracodawcy oraz zleceniobiorcy i zleceniodawcy, co też zostało uczynione w poniższej tabeli.

Element	Umowa o pracę	Umowa zlecenia
Charakter pracy	Pracownik ma obowiązek wykonywać pracę osobiście	Zleceniobiorca może przekazać wykonanie innej osobie (chyba że umowa tego zabrania)
Miejsce pracy	Najczęściej określone w umowie (np. siedziba firmy, oddział, praca zdalna)	Dowolne – zależy od ustaleń stron, często nie wskazuje się konkretnego miejsca
Czas pracy	Ściśle określony – normy dobowe i tygodniowe, ewidencja czasu pracy	Brak sztywnych norm; liczy się wykonanie zlecenia lub wykonywanie określonych czynności
Podporządkowanie	Pracownik podlega poleceniom pracodawcy i jego nadzorowi	Zleceniobiorca działa bardziej samodzielnie, nie ma typowej zależności służbowej
Stalność wykonywania pracy	Praca ciągła, powtarzalna, w sposób zorganizowany	Może być jednorazowa, okresowa lub doraźna

Element	Umowa o pracę	Umowa zlecenia
Urlop	Uprawnienie do urlopu wynika z przepisów prawa pracy	Brak takiego uprawnienia (strony mogą indywidualnie ustalić tę kwestię w umowie)

Jak zatem widać, pomiędzy umowami różnice są znaczące. Umowa o pracę tworzy mocno podporządkowaną relację między osobą wykonującą pracę (pracownikiem) i osobą/podmiotem która wykonanie tej pracy powierza (pracodawcą), oczywiście kwestia tego podporządkowania wiąże się także z obowiązkami po stronie pracodawcy, choćby takimi jak obowiązek udzielenia odpłatnego urlopu wypoczynkowego na zasadach określonych w Kodeksie pracy. W przypadku Umowy zlecenia relacja osoby wykonującej pracę (zleceniobiorcy) z osobą zlecającą wykonywanie określonej pracy (zleceniodawcą), jest znacznie swobodniejsza. Wyraża się to chociażby w możliwości powierzenia przez zleceniobiorcę swoich obowiązków innej osobie, o ile rzecz jasna taka możliwość nie została wprost w umowie wyłączona. In minus tej relacji jest oczywiście brak gwarancji odpłatnego urlopu regulowanego odrębnymi przepisami. Ogólnie rzecz ujmując, w umowie zlecenie można zawrzeć wiele elementów nadających zleceniobiorcy określone uprawnienia zbliżone do uprawnień pracownika, ale wymaga to odrębnych umownych regulacji między stronami. W przypadku umowy o pracę takich dodatkowych regulacji nie trzeba wprowadzać bo wynikają one wprost z przepisów Kodeksu cywilnego i **nie mogą być one ograniczone przez strony umowy o pracę.**

3. Czy można zastąpić umowę o pracę umową zlecenia?

Jeśli pracownik wykonuje obowiązki w sposób typowy dla stosunku pracy – stale, w określonym miejscu, pod nadzorem, w wyznaczonych godzinach (patrz tabela powyżej) – **powinna być zawarta umowa o pracę.**

Wyjazd Termy Uniejów – Pasieka Edukacyjna Gajówka

W dniu 5 września około godziny dziewiętej spod biura Polskiego Towarzystwa Stwardnienia Rozsianego przy ul. Piłsudskiego 133D w Łodzi, wyruszyliśmy autokarem na wspaniałe zapowiadające się atrakcje. Poza relaksem w gorących źródłach basenów Term Uniejów mieliśmy w planach odwiedzenie pobliskiej pasieki pszczół. Po około godzinnej podróży autokarem dotarliśmy na miejsce. Zaciekawieni i pełni entuzjazmu ruszyliśmy do środka. W szatni zostawiliśmy buty, kurtki i udaliśmy się do przebieralni, aby założyć stroje kąpielowe. Następnie każdy skorzystał z prysznicza, z którego leciała przyjemna gorąca woda. Przebrani, umyjni i w kłapeczkach poszliśmy oglądać kompleks basenowy. Wewnątrz znajdowało się kilka różnorodnych basenów. Odwiedziliśmy każdy z nich. Były tam m.in.: basen sportowy, basen rwącej rzeki, zewnętrzna wyspa z jacuzzi, baseny z cieplejszą i chłodniejszą wodą, słodką i słoną (baseny solankowe duże i małe), z hydromasażami, wodospadami, wirami wodnymi, różnego rodzaju bąbelkami bardziej i mniej intensywnymi, dużymi i małymi dyszami wodnymi i różnymi atrakcjami w postaci zjeżdżalni, zamku, figur, urządzeń o różnych kształtach, z których leciała woda. Cudownie spędziliśmy czas w basenach termalnych w atmosferze ćwiczeń i głębokiego relaksu. Dużym powodzeniem wśród uczestników wyjazdu cieszyła się grotta solna z podgrzewaną solanką i podwodnymi masażami. Wygrzewaliśmy się tam z wielką, niekrytą przyjemnością. Dodatkowym atutem basenów był widok na malowniczy zamek w Uniejowie. Po atrakcjach związanych z pływaniem udaliśmy się na realizację kolejnego punktu z naszego planu wycieczki. Z zaciekawieniem zmierzaliśmy w stronę pasieki. Na miejscu powitali nas uprzejmi właściciele. Opowiedzieli nam o Pasiece Edukacyjnej Gajówka. Dowiedzieliśmy się wielu ciekawych informacji o jej genezie, zbiorach, codziennym funkcjonowaniu. Odbłyły się także warsztaty w wyrabianiu świec i mieliśmy możliwość degustacji miodów powstających w pasiece. Kilku odważnych poszło do pszczół w kombinazonach pszczelarskich, było to bardzo emocjonujące przeżycie. Obejrzelśmy jak wyglądają ule, okazało się, że składają się z dna





zwanego dennicą, skrzynek z ramkami czyli tzw. korpusów, nadstawki, powałki i daszka. Ule ustawione były w grupach, których ostateczny rozstaw zależny był od wielkości pasieki i warunków terenowych. Każdy z elementów ula pełnił istotną funkcję, np.: dennica ula umożliwiała kontrolę stanu rodziny i usuwanie zanieczyszczeń. Korpus, czyli główna skrzynka ula, w której pszczoły tworzyły gniazdo i gromadziły miód, zawierała pozawieszane ramki na miody. W ulach była też nadstawka, dzięki której można powiększyć przestrzeń dla pszczoł, zwłaszcza w okresie intensywnego rozwoju rodziny pszczolej.



Powałka zapewniała pszczołom wentylację i oddzielała korpus od nadstawek. Daszek chronił pszczoły i ul przed warunkami atmosferycznymi, takimi jak deszcz czy śnieg. Po obejrzeniu naszych pracowitych pszczołek, których miód był naprawdę wyborny, wszyscy poczuliśmy, że pora na konkretniejszy posiłek. Właściciele przygotowali dla nas ognisko, a także kiełbaski i kaszanki. Piekliśmy je nad ogniem słuchając dźwięków przyrody i bzyczenia pszczoł. Czas miło płynął. Po basenie byliśmy zrelaksowani i dopisywał nam apetyt. Ze smakiem zjedliśmy kiełbaski i kaszanki, popijając je herbatą i wodą. Przy ognisku atmosfera była wesoła, rozmawialiśmy, śmiaлиśmy się i wspominaliśmy atrakcje dnia dzisiejszego. Wiele osób pierwszy raz było na tego typu kompleksie basenowym oraz pierwszy raz w życiu miało styczność z pasieką pszczoł. Po wygaszeniu ogniska nadszedł czas powrotu do domu, więc udaliśmy się do autokaru, który odwiózł nas do Łodzi. To był cudowny dzień.

Kasia Michalewska

Praca na podstawie umowy o pracę czy umowy zlecenia – jaką formę wybrać? cd.

Oznacza to, że to nie nazwa dokumentu decyduje o rodzaju umowy, a sposób realizacji obowiązków z tejże umowy wynikających.

Pracodawca zawierając umowę zlecenie z osobą realizującą na jego rzecz określoną pracę, która to umowa mimo swojej nazwy spełnia wszystkie warunki, jakie wymagane są dla umowy o pracę, naraża się na możliwość podważenia tej umowy zarówno przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, który w ramach kontroli, weryfikuje takie kwestie, jak i przez pracownika, który może wystąpić do sądu z tzw. powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy.

4. Urlopy i przerwy od pracy

Jak już zasygnalizowano na wstępie, w kwestii urlopów, pomiędzy umową zlecenie, a umową o pracę występują znaczące różnice, co najlepiej obrazuje poniższe zestawienie:

Umowa o pracę

- Pracownik ma prawo do **płatnego urlopu wypoczynkowego**:
 - 20 dni, jeśli staż pracy wynosi mniej niż 10 lat,
 - 26 dni po 10 latach stażu.
- Oprócz tego przysługują: urlopy okolicznościowe, macierzyńskie, ojcowskie, zwolnienia lekarskie itd.

Umowa zlecenia

- Zleceniobiorca **nie ma ustawowego prawa do płatnego urlopu**.
- Strony **mogą** dobrowolnie zapisać w umowie możliwość płatnej lub bezpłatnej przerwy, ale nie jest to obowiązek.

5. Wypowiedzenie i zakończenie współpracy

Znaczące różnice wynikają także z kwestii rozwiązania umowy o pracę i umowy zlecenia. W przypadku umowy o pracę, ustawodawca bardzo szeroko uregulował te kwestie, określając ściśle warunki formalne wypowiedzenia, okres wypowiedzenia i kwestie rozliczeń choćby ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. W umowie zleceniu kwestie te strony samodzielnie regulują.

Poniższe zestawienie doskonale obrazuje omawiane tu zagadnienie:

Umowa o pracę

Terminy wypowiedzenia zależą od rodzaju i stażu zatrudnienia, np.:

- Umowa na czas nieokreślony lub określony:
 - 2 tygodnie – jeśli zatrudnienie trwa krócej niż 6 miesięcy,
 - 1 miesiąc – zatrudnienie co najmniej 6 miesięcy,
 - 3 miesiące – zatrudnienie co najmniej 3 lata.
- Istnieje ochrona przed wypowiedzeniem (np. kobiety w ciąży, pracownik na zwolnieniu lekarskim).

Umowa zlecenia

- Można ją wypowiedzieć **w każdym czasie**, nawet bez zachowania terminów.
- Strony mogą jednak w umowie ustalić inne zasady rozwiązania.
- Nie ma ochrony przed wypowiedzeniem.

Jak widać z powyższego zestawienia, umowa o pracę z jednej strony daje pracownikowi poczucie bezpieczeństwa, gdyż wypowiedzenie tejże umowy ze strony pracodawcy jest obarczone szeregiem dodatkowych wymogów prawnych, z drugiej strony pracownika terminy wypowiedzenia również wiążą. Pracownik nie ma zatem takiej swobody zmiany pracy, jak to ma miejsce przy umowie zleceniu,

w której to jak już wspomniano, strony samodzielnie ustalają zasady rozwiązania takiej umowy.

6. Składki i podatki

Z reguły pracownicy najmniej myślą o kwestii składek na ubezpieczenie społeczne, skupiając się co najwyżej na składce na ubezpieczenie zdrowotne, pozwalającej na korzystanie z usług służby zdrowia, w ramach świadczeń opłacanych przez NFZ. Składki na ZUS, jak wiadomo są jednak wydatkiem, który docenimy wszyscy, gdy przyjdzie nam korzystać ze świadczeń rentowych bądź emerytalnych. Niegdyś różnice w objęciu ubezpieczeniem społecznym pomiędzy omawianymi umowami były znaczące, obecnie sytuacja wygląda z gołą odmiennie, co przedstawia poniższe zestawienie:

Umowa o pracę

- Składki ZUS obowiązkowe: emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe, zdrowotne, Fundusz Pracy, FGŚP.
- Pracownik ma prawo do zasiłku chorobowego, macierzyńskiego, emerytury, renty itd.
- Podatek dochodowy rozliczany jak przy standardowym zatrudnieniu.

Umowa zlecenia

- Składki ZUS zależą od sytuacji zleceniobiorcy:
 - Jeśli to jedyne źródło dochodu – większość składek jest obowiązkowa.
 - Jeśli ktoś ma już etat z pensją co najmniej minimalną – od zlecenia najczęściej zostaje tylko składka zdrowotna.
- Często koszt zatrudnienia zleceniobiorcy jest niższy niż pracownika.
- Podatek dochodowy również jest pobierany, ale zleceniobiorca może korzystać z kosztów uzyskania przychodu (np. 20% lub 50% przy prawach autorskich).

Różnice są zatem niewielkie, szczególnie gdy umowa zlecenie stanowi jedyne źródło dochodu z wykonywanej pracy. W takim przypadku dobrowolnie opłacana jest jedynie składka na ubezpieczenie chorobowe, tak jak w przypadku osób prowadzących działalność gospodarczą, gdzie składaka ta również jest dobrowolna.

7. Co wybrać – umowę o pracę czy zlecenie?

Odpowiedź na tak zadane pytanie, jak to zwykle bywa jest prosta: To zależy... Zależy głównie od tego, czego oczekujemy. Jeśli zależy nam na stabilności pracy, świadczeniach gwarantowanych, chcemy z danym miejscem pracy związać się na dłużej, oczywistym wyborem będzie umowa o pracę.

Umowa zlecenie to ewidentnie rozwiązanie dla osób, których relacje z podmiotem zlecającym pracę są krótkotrwałe, sprowadzają się do realizacji określonego zadania, na którego realizację przewidziany jest ograniczony czas (realizacja określonego projektu itp. ograniczonego w czasie).

W poniższym zestawieniu zawarto najistotniejsze elementy, wskazujące na zalety każdej z omawianych umów:

Umowa o pracę będzie korzystniejsza, jeśli:

- zależy nam na stabilnym zatrudnieniu,
- chcemy mieć płatny urlop,
- chcemy pełną ochronę prawną i świadczenia z ZUS,
- praca wykonywana jest w określonym miejscu, czasie i pod nadzorem.

Umowa zlecenia sprawdzi się, gdy:

- współpraca ma być elastyczna lub krótkotrwała,
- zleceniobiorca pracuje samodzielnie, bez nadzoru,
- strony chcą większej swobody i prostszego rozwiązania umowy.

Podsumowanie

Wybór odpowiedniej formy zależy od tego, jaki model współpracy jest rzeczywiście realizowany oraz na jakiej elastyczności zależy obu stronom. Jeśli praca ma charakter stały, wykonywana jest pod nadzorem i w określonych godzinach – zwykle właściwa będzie **umowa o pracę**. Gdy natomiast ważniejsza jest swoboda i elastyczność, pracę wykonujemy dla kilku podmiotów – **umowa zlecenia** może być lepszym rozwiązaniem.

W poniższej tabeli przedstawiono skróconą charakterystykę obu umów:

Kryterium	Umowa o pracę	Umowa zlecenia
Podstawa prawna	Kodeks pracy	Kodeks cywilny
Urlop	Płatny i gwarantowany	Brak gwarancji
Wypowiedzenie	Określone terminy, ochrona pracownika	Zwykle możliwe od razu
Składki ZUS	Obowiązkowe pełne	Zależne od sytuacji
Charakter pracy	Podporządkowanie, określone miejsce i czas	Większa swoboda

Przypominamy, że w ramach działalności Polskiego Towarzystwa Stwardnienia Rozsianego, realizowany jest dla członków Towarzystwa program nieodpłatnych porad prawnych, obejmujących także tematykę związaną z zatrudnieniem, do korzystania z których gorąco zachęcam.

r.pr. Krzysztof Kluczyński

Co nowego w naszym mieście?

Druga edycja Łódzkich Targów Książki 2025 odbyła się w dniach 21–23 listopada na Dworcu Łódź Fabryczna! To największe święto literatury w regionie z udziałem wydawnictw i antykwariatów z całej Polski. Miłośnicy książek mieli okazję spotkać swoich ulubionych autorów i poznać wydawnicze nowości.

Pierwsza edycja zgromadziła ponad 100 wystawców z całej Polski oraz 60 tysięcy gości, co przyczyniło się do jej ogromnego sukcesu. Łódzkie Targi Książki zostały docenione w prestiżowym konkursie największego miesięcznika o książkach – Magazynu Literackiego „Książki” i otrzymały nagrodę za „Wydarzenie Roku 2024”.

Dworzec Łódź Fabryczna to nowoczesna przestronna przestrzeń, która idealnie sprawdziła się przy organizacji tego typu przedsięwzięć. Dworzec położony w centrum miasta jest doskonale skomunikowany zarówno dla pasażerów komunikacji miejskiej, pociągów, jak i zmotoryzowanych.

W tych samych dniach w ramach Łódzkich Targów Książki odbyła się również pierwsza edycja Targów Sztuki. Targi Sztuki 2025 w Łodzi to początek cyklicznych spotkań ze sztuką i rzemiosłem, twórczej wymiany doświadczeń, energii i myśli pomiędzy artystami, galeriami, uczelniami artystycznymi i odbiorcami i kolekcjonerami sztuki. To wydarzenie integrujące łódzkie środowisko artystyczne z ogólnopolskim. Poprzez promocję wysokiej jakości twórczości artystycznej i rzemieślniczej jest to miejsce spotkania artystów, rzemieślników i projektantów z odbiorcami, kolekcjonerami i inwestorami, a poprzez warsztaty i panele dyskusyjne – miejsce szerzenia wiedzy o sztuce.

Z jednej strony Łódź to miasto awangardy i największej w Polsce kolekcji sztuki XX i XIX w., z drugiej strony to miasto licznych oddolnych niszowych wydarzeń artystycznych i pracowni twórczych poukrywanych w malowniczych zakątkach łódzkich ulic i zabytkowych osiedli oraz... nielicznych galerii komercyjnych. Łódź potrzebuje Targów Sztuki. Dwa wydarzenia kulturalne w jednym czasie i miejscu, to doskonała okazja, do połączenia pasji do literatury z miłością do sztuki, designu i plakatu.

<https://lodzkietargikniazki.pl/>

Co, gdzie, kiedy w Oddziale Łódzkim PTSR?

- Biuro Oddziału Łódzkiego PTSR czynne jest od poniedziałku do piątku w godzinach 8.00–16.00, 92-318 Łódź, al. Marszałka Józefa Piłsudskiego 133D pok. 305A, **KRS 000049771** tel./fax: 42 649 18 03, lodz@ptsr.org.pl, www.lodz.ptsr.org.pl

OGŁOSZENIA:

- Zgłoszenia na rehabilitację zarówno w domu chorego, jak i w ośrodkach rehabilitacyjnych przyjmujemy w godz. 8.00–16.00 w siedzibie stowarzyszenia lub telefonicznie.
- Sala rehabilitacyjna w naszej siedzibie jest dostępna dla chorych i opiekunów od poniedziałku do piątku.
- Zapraszamy na warsztaty malarskie, **zajęcia języka angielskiego, jogi**, warsztaty emocjonalno-społeczne, które odbywają się w siedzibie stowarzyszenia.
- Zapraszamy na zajęcia aerobiku i warsztaty dietetyczne, które odbywają się w restauracji „Satyna” przy ul. Plac Komuny Paryskiej 5a.

WAŻNE ADRESY:

MOPS

Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Łodzi
 Łódź, ul. Kilińskiego 102/102a
 tel. 42 632 40 34, 42 636 63 99, 42 637 13 42

PFRON

Oddział Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych
 Łódź, ul. Kilińskiego 169, tel. 42 20 50 100

NFZ

Łódzki Oddział Wojewódzki NFZ
 90-032 Łódź, ul. Kopcińskiego 56
 tel. 42 194 88; 42 275 40 30



XIII ABILIMPIADA SM



