



Agnieszka Jaroszek
Agencja zatrudnienia
a praca za granicą



Informator

Agnieszka Jaroszek

Agencja zatrudnienia a praca za granicą



Informator

Warszawa 2014

Projekt okładki

Dorota Zając

Opracowanie redakcyjne

Magdalena Regulska-Kiwak

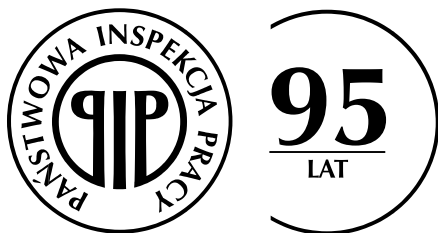
Opracowanie typograficzne i łamanie

Barbara Charewicz

Stan prawny na 17 października 2014 r.

Copyright © Państwowa Inspekcja Pracy

14032/01/00



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

GŁÓWNY INSPEKTORAT PRACY

WARSZAWA 2014

www.pip.gov.pl

Legalne agencje zatrudnienia

Agencje zatrudnienia świadczą usługi:

- pośrednictwa pracy,
- doradztwa personalnego,
- poradnictwa zawodowego,
- pracy tymczasowej.

Szukaj pracy w agencjach zatrudnienia, które są wpisane do rejestru agencji zatrudnienia. Potwierdza to certyfikat wydany przez marszałka województwa. Wykaz agencji uprawnionych do świadczenia usług znajdziesz pod adresem:

www.kraz.praca.gov.pl

Czy firma działa legalnie, możesz także sprawdzić w wojewódzkim urzędzie pracy. Dodatkowe informacje dotyczące działalności podmiotu można uzyskać w Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej pod adresem:

www.ceidg.gov.pl

Certyfikatu nie muszą mieć zagraniczne agencje zatrudnienia, posiadające uprawnienia i prowadzące działalność na terenie UE/EOG. Muszą jednak złożyć zawiadomienie do marszałka województwa, na terenie którego zamierzają świadczyć usługi.

Ponadto wpisu do rejestru nie muszą mieć:

- Ochotnicze Hufce Pracy,
- centra oraz kluby integracji społecznej,
- wyspecjalizowane organy wojskowe,

a także m.in. podmioty prowadzące działalność polegającą na:

- elektronicznym gromadzeniu i udostępnianiu informacji o wolnych i poszukiwanych miejscach pracy za pośrednictwem systemów teleinformatycznych (np. przez Internet),
- organizowaniu praktycznej nauki zawodu,
- kierowaniu osób na praktyki absolwenckie, praktyki lub staże zawodowe.

Pamiętaj!

Osoba korzystająca z usług agencji nie ponosi żadnych opłat za znalezienie pracy. Nieuczciwi pośrednicy często organizują nielegalną pracę za granicą, w warunkach niezgodnych z przepisami obowiązującymi na terenie danego państwa, pobierając przy tym wysokie opłaty.

Zwracaj uwagę na treść dokumentów, ogłoszeń i ofert pracy, które muszą zawierać numer wpisu do rejestru. Ogłoszenia do wykonywania pracy tymczasowej powinny ponadto zostać oznaczone jako *oferty pracy tymczasowej*.

WAŻNE!

Po zmianie przepisów agencje nie mają już obowiązku posiadania lokalu biurowego, zapewniającego poufność, wyposażonego w podstawowy sprzęt techniczny oraz zapewnienia personelu o odpowiednich kwalifikacjach, jednakże zachowaj ostrożność wobec pośredników organizujących spotkania poza siedzibą czy biurem firmy, pobierających kwoty z tytułu pośrednictwa pracy - zdarza się, że oferowanie pracy służy jedynie wyłudzeniu pieniędzy.

Uważaj na ogłoszenia, w których pojawia się tylko numer telefonu komórkowego.

Obowiązki agencji zatrudnienia

Zwróć uwagę, czy agencja dopełniła wszystkich obowiązków związanych z Twoim bezpiecznym wyjazdem do pracy za granicą. Należą do nich:

- podpisanie pisemnej umowy, w której będą określone warunki pracy, płacy i inne świadczenia oraz obowiązki agencji;
- **niepobieranie opłat innych niż faktyczne koszty agencji związane z wydaniem wizy, dojazdem i powrotem, tłumaczeniem dokumentów i badaniami lekarskimi;**
- przestrzeganie zakazu dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie czy przynależność związkową;
- przekazanie pisemnej informacji o kosztach, opłatach i innych należnościach, związanych z kierowaniem, podjęciem i wykonywaniem pracy za granicą;
- zwrócenie, na pisemny wniosek osoby korzystającej z usług agencji, oryginałów dokumentów, w szczególności potwierdzających wykształcenie, kwalifikacje oraz doświadczenie zawodowe;
- prowadzenie wykazu podmiotów, do których są kierowane osoby do pracy za granicą, zawierającego oznaczenie i siedzibę podmiotu, nazwę państwa pochodzenia podmiotu;
- prowadzenie wykazu osób kierowanych do pracy za granicą, określającego imię i nazwisko, adres zamieszkania osoby oraz oznaczenie i siedzibę podmiotu, do którego skierowano osobę do pracy za granicą, nazwę państwa pochodzenia podmiotu, okresy zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej;
- przetwarzanie danych osobowych zgodnie z przepisami o ochronie danych osobowych.

Uwaga na nielegalne opłaty! Agencja zatrudnienia nie może pobierać opłat wyższych niż wydatki faktycznie poniesione przez agencję w związku ze skierowaniem do pracy u pracodawcy zagranicznego.

Jeśli masz podejrzenie, że przepłacasz za tłumaczenie czy przejazd, sprawdź, ile wynoszą te koszty u innych tłumaczy lub przewoźników.

Pobieranie innych opłat, np. za kontakt z pracodawcą, kaucji, wszelkich opłat rekompensujących koszty, jest niezgodne z prawem.

Zagraniczny staż pracy

Okresy pracy za granicą są zaliczane przy ustalaniu uprawnień związanych ze stażem pracy. Każda agencja zatrudnienia ma obowiązek poinformować Cię na piśmie o zaliczaniu udokumentowanych okresów zatrudnienia za granicą do okresów pracy w Rzeczypospolitej Polskiej w zakresie uprawnień pracowniczych, np. urlopu, dodatku stażowego. Jeśli pracodawca odmawia Ci uznania przedstawionych dokumentów, możesz wystąpić do sądu pracy.

WAŻNE!

Zaliczeniu podlegają wszystkie okresy zatrudnienia za granicą u pracodawcy zagranicznego, niezależnie od kraju, w którym miały miejsce oraz bez względu na obywatelstwo pracownika.

Zagraniczne okresy zatrudnienia można potwierdzić wszelkimi dokumentami, które uprawdopodobniają fakt zatrudnienia u pracodawcy zagranicznego, np. umową o pracę, zaświadczeniem wystawionym przez pracodawcę, odcinkami wypłat wynagrodzenia czy zaświadczeniami dotyczącymi podleganiu ubezpieczeniu społecznemu. Niekoniecznie musi to być zagraniczny odpowiednik polskiego świadectwa pracy.

Umowa z agencją

Przed przyjęciem oferty pracy u pracodawcy zagranicznego żądaj od agencji zatrudnienia **pisemnej umowy** i sprawdź, czy zawiera ona wszystkie wymagane elementy, w tym:

- wskazanie pracodawcy zagranicznego;
- okres zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej;
- rodzaj oraz warunki pracy i wynagradzania, świadczenia socjalne;
- warunki ubezpieczenia społecznego oraz od następstw nieszczęśliwych wypadków;
- obowiązki i uprawnienia osoby kierowanej do pracy oraz agencji zatrudnienia;
- zakres odpowiedzialności cywilnej stron w przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania umowy, w tym stronę pokrywającą koszty dojazdu i powrotu osoby skierowanej do pracy w przypadku niewywiązania się pracodawcy zagranicznego z warunków umowy oraz tryb dochodzenia roszczeń;
- kwoty należne agencji zatrudnienia z tytułu kosztów związanych ze skierowaniem do pracy za granicą;
- informację o trybie i warunkach dopuszczania cudzoziemców do rynku pracy w państwie jej wykonywania.

Agencja powinna mieć zawartą umowę z pracodawcą zagranicznym. Musi ona określać:

- liczbę miejsc pracy,
- okres zatrudnienia,
- rodzaj oraz warunki pracy, zasady wynagradzania, a także przysługujące świadczenia socjalne,
- zakres odpowiedzialności cywilnej stron w przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania umowy, w tym stronę pokrywającą

koszty dojazdu i powrotu osoby skierowanej do pracy w razie niewywiązania się pracodawcy zagranicznego z warunków umowy, tryb dochodzenia roszczeń.

WAŻNE!

Agencja świadcząca usługi pośrednictwa pracy nie może kierować osób do zagranicznej agencji zatrudnienia, za wyjątkiem agencji pracy tymczasowej.

Inne ważne informacje

Świadczenie przez agencję zatrudnienia usług bez wymaganego wpisu do rejestru agencji jest nielegalne i stanowi wykroczenie zagrożone karą grzywny. Postępowania w sprawach nielegalnych agencji zatrudnienia oraz naruszenia zasad wykonywania powierzonych im usług prowadzi Państwowa Inspekcja Pracy. Informacje dotyczące rozpatrywania skarg dostępne są pod adresem:

www.pip.gov.pl

Kontrolę warunków prowadzenia agencji zatrudnienia sprawuje także marszałek województwa (w imieniu marszałka województwa - wojewódzkie urzędy pracy).

Odpowiedzialność agencji

Jeśli już przyjąłeś ofertę pracy za granicą, domagaj się, aby agencja świadcząca usługę pośrednictwa zawarła z Tobą pisemną umowę. Sprawdź także, czy zawarła ona odrębną pisemną umowę z zagranicznym pracodawcą, u którego będziesz wykonywał pracę.

Pamiętaj!

Agencja pośrednictwa pracy nie jest Twoim pracodawcą! Umowa z agencją nie jest umową o pracę, lecz umową cywilnoprawną. Agencja odpowiada – przed sądem cywilnym – jedynie za niedopełnienie postanowień umowy.

Twoim pracodawcą jest podmiot zagraniczny, z którym podpiszesz umowę o pracę i on odpowiada za naruszenie obowiązków związanych z pracą wykonywaną poza granicami kraju. Roszczenia dotyczące tej umowy będą podlegały zagranicznym sądom i organom.

Jeśli jesteś niezadowolony z warunków zakwaterowania, interwencji w agencji, która skierowała Cię do pracy – o ile przyjęła ona na siebie obowiązek zapewnienia spraw lokalowych. Za nieprawidłowości w zakresie niewypłacenia wynagrodzenia za pracę, czasu pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy odpowiada zatrudniający Cię zagraniczny pracodawca. Sprawy te będą podlegały zagranicznym sądom. Można je także zgłaszać do właściwego urzędu za granicą. Niezbędne adresy i telefony można szybko uzyskać w polskich placówkach dyplomatycznych, telefonicznie lub na stronach internetowych. Adresy Konsulatów RP można znaleźć na stronie Ministerstwa Spraw Zagranicznych: www.msz.gov.pl

Praca tymczasowa

Praca tymczasowa to forma zatrudnienia, według której pracownik zatrudniony przez agencję pracy tymczasowej wykonuje pracę przez określony czas w innej firmie, która jest klientem agencji. Na tej podstawie możesz świadczyć wyłącznie następujące prace:

- o charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym lub
- których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika nie byłoby możliwe, lub

- których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez pracodawcę użytkownika.

W ciągu 36 kolejnych miesięcy agencja pracy tymczasowej może skierować pracownika tymczasowego do wykonywania pracy u jednego pracodawcy użytkownika łącznie nie dłużej aniżeli 18 miesięcy.

Nie wolno zatrudniać pracowników tymczasowych:

- przy pracy szczególnie niebezpiecznej,
- na stanowisku pracy, na którym jest zatrudniony pracownik pracodawcy użytkownika, w okresie uczestniczenia tego pracownika w strajku;
- na stanowisku pracy, na którym, w okresie ostatnich 3 miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego, był zatrudniony pracownik pracodawcy użytkownika, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tzw. zwolnienia grupowe).

Umowa o pracę tymczasową

Agencja pracy tymczasowej może zatrudnić Cię na podstawie:

- umowy o pracę (na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy),
- umowy cywilnoprawnej (np. zlecenia, dzieła).

Każda umowa o pracę tymczasową powinna zostać zawarta na piśmie i określać:

- strony umowy,
- rodzaj umowy,
- datę zawarcia umowy,

- pracodawcę użytkownika,
- ustalony okres wykonywania na jego rzecz pracy tymczasowej,
- rodzaj pracy, która ma być powierzona,
- wymiar czasu pracy,
- miejsce wykonywania pracy tymczasowej,
- kwotę wynagrodzenia za pracę oraz termin i sposób wypłacania tego wynagrodzenia przez agencję pracy tymczasowej.

Jeżeli nie dostałeś umowy na piśmie, agencja pracy tymczasowej ma obowiązek potwierdzić rodzaj zawartej umowy z Tobą i jej warunki nie później niż **w drugim dniu** wykonywania pracy tymczasowej.

Zwróć uwagę na sytuację, kiedy agencja zawarła z Tobą umowę cywilnoprawną, a wykonywana praca odpowiada cechom stosunku pracy (np. podporządkowanie w procesie pracy, osobiste świadczenie pracy, określone miejsce i czas pracy), wówczas masz prawo skierować do sądu pracy pozew o ustalenie stosunku pracy.

Umowa o pracę tymczasową rozwiązuje się z upływem terminu wskazanego w umowie. Można jednak ustalić możliwość wcześniejszego rozwiązania tej umowy przez każdą ze stron:

- **za trzydniowym wypowiedzeniem**, gdy umowa o pracę została zawarta na okres nieprzekraczający 2 tygodnie;
- **za jednodniowym wypowiedzeniem**, gdy umowa o pracę została zawarta na okres dłuższy niż 2 tygodnie.

WAŻNE!

Umowa o pracę tymczasową z pracownicą w ciąży nie przedłuża się do dnia porodu, lecz rozwiązuje się z upływem czasu, na który została zawarta. Nie obowiązuje kodeksowa ochrona wyrażona w art. 177 § 3 Kp, zgodnie z którym umowa o pracę

zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu.

Zasada korzystności przy delegowaniu pracownika tymczasowego za granicę

Często zdarza się, że agencja pracy tymczasowej kieruje pracownika do pracy za granicą, czyli do zagranicznego pracodawcy użytkownika. Warto wtedy sprawdzić, jakie przepisy obowiązują w innym kraju UE – będą obowiązywały korzystniejsze regulacje, np. w zakresie wynagrodzenia za pracę (np. we Francji czy Niemczech pracownik tymczasowy powinien otrzymywać minimalne wynagrodzenie zgodne z francuskimi czy niemieckimi przepisami prawa). W przypadku wątpliwości można zwrócić się do PIP (adresy na stronie www.pip.gov.pl) lub do właściwego organu za granicą, który odpowiada za kontrolę przestrzegania prawa pracy.

Wykroczenia przeciwko prawom pracowników tymczasowych

Jeżeli zostały naruszone jakiegokolwiek prawa pracowników tymczasowych, zarówno te wynikające z Kodeksu pracy (niewypłacenie wynagrodzenia, naruszenie przepisów o czasie pracy), czy też z ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, można wystąpić do PIP ze skargą lub pozwem do sądu pracy.

Praca za granicą

Jeśli pracujesz za granicą, nie zgadzaj się na pracę bez umowy, która pozbawia Cię ochrony i utrudni dochodzenie swoich praw, np. wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Pamiętaj, że roszczenia wynikające z zawartych umów będą rozpatrywane z reguły przez sądy cywilne, w oparciu o przepisy prawne obcego systemu prawa.

Praca w Holandii

W Holandii – do której obecnie udaje się znaczna grupa Polaków – inspekcja pracy nie kontroluje obowiązku zawarcia umowy o pracę lub przestrzegania jej warunków. Sprawy te stanowią aspekt prawa cywilnego, który musi być nadzorowany samodzielnie przez strony umowy. Członkowie związków zawodowych mogą zwracać się o pomoc do swojego związku zawodowego w Holandii lub w kraju pochodzenia.

Holenderska Inspekcja Spraw Społecznych i Zatrudnienia

Jeśli podejrzewasz, że Twoje wynagrodzenie zostało zaniżone lub naruszono przepisy dotyczące czasu pracy, bhp oraz dodatku urlopowego, możesz złożyć skargę do holenderskiej inspekcji pracy w postaci *Formularza skargi do niderlandzkiej Inspekcji Spraw Społecznych i Zatrudnienia w sprawie rzekomych naruszeń przepisów socjalnych prawa pracy w Królestwie Niderlandów*, dostępnego pod adresem:

https://fd8.formdesk.com/arbeidsinspectie/klachtenformulier_Polish

Ważne informacje nt. praw pracownika w Holandii znajdziesz na stronie internetowej:

http://www.inspectieszw.nl/other_languages/polish/

W Holandii działa specjalny punkt zgłaszania nieprawidłowości **w sektorze agencji pracy tymczasowej** pod adresem:

<https://fd8.formdesk.com/arbeidsinspectie/Zawiadomienie>

tel. 0800 5151 lub pisemnie na adres: Postbus 820, 3500 AV Utrecht.

- **Pracownicy zatrudniani przez biura pośrednictwa pracy** mogą zwracać się do SNCU (Stowarzyszenia ds. przestrzegania układu zbiorowego pracy dla pracowników delegowanych):

www.sncu.nl

- **Kierowcy** zatrudnieni w sektorze międzynarodowego przewozu towarów mogą zgłaszać się do stowarzyszenia VNB (Stowarzyszenia ds. przestrzegania układu zbiorowego pracy dla pracowników sektora przewozu towarów w transporcie drogowym):

www.fnvbondgenoten.nl

- **Pracownicy sektora budowlanego** mogą zwracać się do Stowarzyszenia ds. przestrzegania układu zbiorowego pracy w sektorze budowlanym bouwcao:

www.fnv.nl www.cnv.nl

Praca w Niemczech

Niemiecka inspekcja pracy nie rozpatruje indywidualnych spraw z zakresu prawa pracy. Jeśli Twoje problemy dotyczą czasu pracy, wynagrodzenia, także za nadgodziny czy urlopu wypoczynkowego i masz zawartą umowę z niemieckim pracodawcą, to powinieneś najpierw zgłosić mu wszystkie nieprawidłowości. Roszczeń można dochodzić na drodze sądowej. Pomoc w tym zakresie świadczą niemieckie kancelarie prawne. Adresy polskojęzycznych prawników można uzyskać w polskich urzędach konsularnych. Prowadzenie sprawy przed sądem wymaga ponoszenia kosztów adwokackich i sądowych.

W przypadku trudnej sytuacji finansowej można wystąpić o pokrycie kosztów z urzędu w ramach niemieckiego *Prozesskostenhilfe*. Wówczas należy poinformować adwokata o swojej sytuacji materialnej, tak aby mógł on złożyć w sądzie odpowiedni wniosek przed wszczęciem postępowania.

Bezpłatnych porad z prawa pracy, prawa socjalnego oraz prawa o cudzoziemcach udziela Stowarzyszenie Praca i Życie (Arbeit und

Leben e.V.) przy Niemieckim Zrzeszeniu Związków Zawodowych (DGB). Dane kontaktowe:

<http://www.arbeitundleben.de>

W Berlinie, w siedzibie DGB, funkcjonuje poradnia dla imigrantów, także w języku polskim:

DLA IMIGRANTÓW

Arbeit und Leben e.V. – DGB/VHS

Beratungsstelle für Migrantinnen und Migranten

Keithstr. 1-3

10787 Berlin

Telefon: 030/ 367 279 75

www.berlin.arbeitundleben.de/migrantenberatung/polnisch.html

Ponadto osoby wykonujące pracę na terenie Niemiec mogą złożyć skargę do niemieckich instytucji:

■ **Gewerbeaufsicht** – organ nadzoru i kontroli w sprawach z zakresu prawa pracy, ochrony środowiska oraz ochrony konsumentów. Do jego zadań należy przede wszystkim kontrolowanie przestrzegania zasad higieny i bezpieczeństwa pracy. Dotyczy to np. ochrony poszczególnych grup zatrudnionych, kobiet czy młodzieży, a także zasad postępowania z materiałami niebezpiecznymi, chemikaliami. W zależności od landu instytucja ta nosi nazwę np. Urząd Ochrony Pracy (Amt für Arbeitsschutz) lub Państwowy Urząd Ochrony Środowiska (Staatliches Umweltamt). Lista Urzędów Kontroli Działalności Gospodarczej we wszystkich 16 niemieckich krajach związkowych:

www.baua.de/de/Themen-von-A-Z/Baustellen/Hilfen-fuer-Bauherren/pdf/Arbeitschutzbehoerden.pdf?_blob=publicationFile

■ **Finanzkontrolle Schwarzarbeit** (Kontrola Finansowa Praca na Czarno) - wyodrębniona jednostka organizacyjna w strukturze niemieckiego urzędu celnego (Zollamt), powołana do walki z nielegalnym zatrud-

nieniem. Pracownicy tej jednostki przeprowadzają kontrole w firmach, w których są zatrudniani cudzoziemcy lub pracownicy delegowani z innych krajów członkowskich. W szczególności kontrolują podmioty gospodarcze w zakresie przestrzegania przepisów prawnych ustawy o nielegalnej pracy oraz ustawy o pracownikach delegowanych.

**Więcej informacji nt. pracy w Holandii, Niemczech
oraz innych krajach UE znajdziesz na stronie**

www.pip.gov.pl

w zakładce WARUNKI PRACY W UE.

WARTO WIEDZIEĆ!

Za granicą Twoje prawa nie mogą być w żaden sposób ograniczone. Sam decydujesz o miejscu pracy, zamieszkania, o swobodnym przemieszczaniu się po terytorium kraju, w którym przebywasz. Nikt nie ma prawa zmuszać Cię do pracy!

**Pomoc można uzyskać w Fundacji Przeciwko Handlowi
Ludźmi i Niewolnictwu La Strada**

pod adresem: www.strada.org.pl

tel. 22 628 99 99