Bezpieczne wyjazdy do pracy - poradnik

Autor: Krzysztof Nalej Data publikacji: 29.07.2014

Pośrednictwo pracy świadczone przez agencje zatrudnienia

Jakie usługi mogą świadczyć agencje zatrudnienia na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej?

Funkcjonujące w Polsce agencje zatrudnienia mogą świadczyć następujące usługi:

- **pośrednictwo pracy** (w tym kierowanie osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych) - pomoc osobom poszukującym pracy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia a pracodawcom w znalezieniu pracowników o odpowiednich kwalifikacjach,
- **doradztwo personalne** - usługi doradcze wykonywane na rzecz pracodawców,
- **poradnictwo zawodowe** - pomoc w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia oraz udzielanie informacji niezbędnych do podejmowania decyzji zawodowych,
- **pracę tymczasową** - kierowanie pracowników do wykonywania pracy tymczasowej.

Która agencja zatrudnienia działa legalnie?

Zgodnie z ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.) legalne prowadzenie działalności agencji zatrudnienia wymaga uzyskania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia. Rejestr prowadzony jest przez Marszałków Województw. Dokumentem potwierdzającym wpis do ww. rejestru jest wydawany agencji zatrudnienia **certyfikat**.

Z obowiązku posiadania certyfikatu zwolnione są agencje zatrudnienia z państw członkowskich Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego oraz Szwajcarii - korzystające ze swobody świadczenia usług - świadczące usługi z zakresu agencji zatrudnienia na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Agencje te mają obowiązek jedynie poinformowania Marszałka Województwa o zamiarze prowadzenia swojej działalności w Polsce.

Na co zwrócić uwagę przed wyjazdem za pośrednictwem agencji zatrudnienia?

Agencja zatrudnienia kierująca do pracy za granicą ma obowiązek zawarcia z osobą kierowaną do pracy pisemną umowę (art. 85 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy). Umowa ta nie jest umową o pracę, zawieraną z pracodawcą.

Umowa kierująca do pracy musi zawierać takie informacje jak:

- zagranicznego pracodawcę,
- okres zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej,
- rodzaj oraz warunki pracy i wynagradzania, a także przysługujące osobie kierowanej do pracy świadczenia socjalne,
- warunki ubezpieczenia społecznego oraz od następstw nieszczęśliwych wypadków i chorób tropikalnych,
- obowiązki i uprawnienia osoby kierowanej do pracy oraz agencji zatrudnienia,

- zakres odpowiedzialności cywilnej stron w przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania umowy zawartej między agencją zatrudnienia a obywatelem polskim, w tym stronę pokrywającą koszty dojazdu i powrotu osoby skierowanej do pracy w przypadku niewywiązania się pracodawcy zagranicznego z warunków umowy oraz tryb dochodzenia związanych z tym roszczeń,
- kwoty należne agencji zatrudnienia z tytułu faktycznie poniesionych kosztów związanych ze skierowaniem do pracy za granicą poniesione na: dojazd i powrót osoby skierowanej, wydawanie wizy, badania lekarskie i tłumaczenie dokumentów,
- informację o trybie i warunkach dopuszczania cudzoziemców do rynku pracy w państwie wykonywania pracy,
- inne zobowiązania stron.

Ww. umowa powinna być zawarta w formie pisemnej. Pomimo tego, że umowa może być bardzo długa, należy całą przeczytać bardzo uważnie. Umowa, która nie zawiera wszystkich ww. punktów, jest niezgodna z prawem.

Może się jednak zdarzyć, że umowa będzie spełniała wszystkie formalne wymogi, ale będzie niekorzystna dla pracownika. Chodzi np. o postanowienia, z których wynika, że trzeba wykupić przejazd lub ukończyć kurs nauki języka obcego właśnie u tego pośrednika, a bilet lub kurs kosztuje zdecydowanie więcej niż powinien. W takiej sytuacji to zainteresowany powinien podjąć decyzję, czy przystaje na te warunki, czy nie. Nikt nikogo nie zmusza do podpisania takiej umowy. Zawsze można wybrać innego pośrednika pracy.

Może się również okazać, że pracodawcą zagranicznym jest agencja pracy tymczasowej. Praca na rzecz takiej agencji często nie będzie miała charakteru stałego i może nie być wykonywana w pełnym wymiarze czasu pracy - lecz uzależniona będzie od ilości zleceń otrzymywanych od pracodawców, z którymi agencja ma kontakty. Wówczas koszty związane z zakwaterowaniem i utrzymaniem mogą pochłonąć bądź wręcz przekroczyć otrzymane wynagrodzenie.

Ponadto przed zawarciem ww. umowy należy wyrobić sobie wyobrażenie o pracy, jaką przyjdzie wykonywać. Wówczas nie będzie niemiłego zaskoczenia przy wykonywaniu np. ciężkich prac polowych.

Przed podpisaniem umowy dokładnie zapoznaj się z jej treścią.

Za co agencje zatrudnienia mogą pobierać opłaty z tytułu świadczonego pośrednictwa pracy?

Zgodnie z art. 85 ust. 2 pkt 7 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, dozwolone jest pobieranie od osób skierowanych do pracy jedynie opłat z tytułu faktycznie poniesionych kosztów związanych ze skierowaniem do pracy za granicą, tj. kosztów poniesionych na: dojazd i powrót osoby kierowanej do pracy, wydawanie wizy, badania lekarskie i tłumaczenie dokumentów – pod warunkiem wyspecyfikowania tych opłat w umowie zawartej z osobą kierowaną do pracy za granicą.

Dozwolone jest natomiast pobieranie przez agencje zatrudnienia opłat od pracodawców z tytułu prowadzonej działalności w zakresie pośrednictwa pracy.

Za co agencje zatrudnienia nie mogą pobierać opłat?

Agencja zatrudnienia od osób, dla których poszukuje zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, nie może pobierać opłat innych niż wyszczególnione w art. 85 ust. 2 pkt 7 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (patrz odpowiedź na powyższe pytanie).

Od osób kierowanych do pracy za granicę zabronione jest pobieranie przedpłat, kaucji oraz opłat z tytułu wyszukiwania i wskazania pracodawcy zagranicznego. Niedozwolone jest pobieranie opłat rekompensujących koszty: eksploatacyjne, wynagrodzenia pracowników, wynajmu lokalu, wyjazdów (delegacji) pracowników agencji zatrudnienia, rekrutacji, usług pocztowo-telekomunikacyjnych, druków, reklamy, ogłoszeń prasowych itp.

Co robić, gdy okaże się, że warunki pracy (płacy) nie odpowiadają tym zapisanym w umowie kierującej do pracy za granicą (zawieranej z agencją zatrudnienia) lub umowie o pracę (zawieranej z pracodawcą)?

W przypadku, jeżeli warunki pracy lub płacy nie są zgodne z zawartymi w umowie kierującej do pracy za granicą - osoba taka ma prawo wystąpić z roszczeniami do agencji zatrudnienia, za pośrednictwem której została skierowana do pracy. Natomiast po powrocie do kraju można od agencji zatrudnienia dochodzić swoich roszczeń przed sądem powszechnym - występując z powództwem cywilnym.

W przypadku kiedy pracodawca nie wywiązuje się z warunków umowy o pracę – fakt ten trzeba zgłosić do agencji zatrudnienia. W niektórych państwach pomocy mogą udzielać związki zawodowe, inspekcje pracy albo urzędy pracy. Gdy ten sposób nie przynosi rezultatu w postaci doprowadzenia do ugody z pracodawcą, istnieje możliwość pozwania pracodawcy do właściwego sądu w danym kraju – jako jedynej instytucji rozstrzygającej spory pomiędzy pracobiorcą i pracodawcą. Najlepiej to zrobić przed powrotem do kraju.

Osoba szukająca pomocy lub informacji za granicą może zgłosić się do polskich placówek dyplomatycznych. Na stronach internetowych polskich placówek dyplomatycznych znajdują się telefony i adresy instytucji, gdzie można uzyskać pomoc oraz zgłosić informację o nieuczciwych pośrednikach pracy lub nieuczciwych pracodawcach.

Dane teleadresowe polskich placówek dyplomatycznych w krajach UE/EOG

Nie zgadzaj się na pracę bez umowy. Nie łam prawa.

Czy pracownicy agencji pracy tymczasowej mogą świadczyć pracę za granicą?

Agencje pracy tymczasowej mogą zatrudniać pracowników tymczasowych na podstawie umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas wykonywania określonej pracy oraz - w szczególnych przypadkach, jeżeli praca tymczasowa nie miałaby mieć cech stosunku pracy - dopuszcza się zawieranie umów cywilnoprawnych (umowy zlecenia lub umowy o dzieło).

Należy pamiętać, że zawierając z agencją pracy tymczasowej umowę cywilnoprawną, osoba nie podlega ochronie przewidzianej dla stosunku pracy. Wszelkie uprawnienia powinny zostać zapisane w umowie cywilnoprawnej.

Agencje pracy tymczasowej mogą delegować własnych pracowników do świadczenia pracy tymczasowej w innych krajach Unii Europejskiej. Wówczas **należy sprawdzić jakie w danym kraju obowiązują przepisy dotyczące zatrudniania pracowników tymczasowych**. Wobec pracownika zawsze będzie obowiązywała korzystniejsza regulacja. W przypadku wątpliwości, czy prawa pracownicze są przestrzegane, należy skontaktować się z właściwym okręgowym inspektoratem pracy lub za granicą z organem odpowiedzialnym za kontrolę przestrzegania prawa pracy.

Wykaz okręgowych inspektoratów pracy

Możliwość delegowania pracowników tymczasowych do innego państwa członkowskiego UE, przewidziana prawem europejskim, nie dotyczy osób związanych z agencją pracy tymczasowej umową cywilnoprawną.

Niezależnie od tego niektóre państwa członkowskie wymagają, by agencje pracy tymczasowej, które mają siedzibę w innym państwie członkowskim i delegują pracowników tymczasowych z tego państwa, spełniały szczególne wymogi administracyjne (np. kaucja zabezpieczająca roszczenia pracowników tymczasowych).

Gdzie szukać informacji o agencjach zatrudnienia?

Zawsze należy sprawdzać, czy dana agencja zatrudnienia posiada certyfikat. Wykazy agencji znajdują się na stronie internetowej www.kraz.praca.gov.pl Informacje można uzyskać również telefonicznie w Wojewódzkich Urzędach Pracy.

Kogo informować w przypadku nielegalnej działalności agencji zatrudnienia?

Ciągle pojawiają się informacje o działalności nielegalnych pośredników pracy. O takich przypadkach należy informować Okręgowe Inspektoraty Pracy oraz Wojewódzkie Urzędy Pracy (jednostki Urzędów Marszałkowskich prowadzące w praktyce rejestr agencji zatrudnienia). Jeżeli zachodzi podejrzenie o popełnieniu przez agencję zatrudnienia przestępstwa – o tym fakcie należy poinformować policję lub prokuraturę.

Jakie są sankcje za prowadzenie nielegalnego pośrednictwa pracy?

Prowadzenie agencji zatrudnienia bez wymaganego wpisu do rejestru agencji zatrudnienia karane jest grzywną nie mniejszą niż 3000 zł.

Tej samej karze grzywny podlega każdy, kto:

- pobiera od osoby, dla której poszukuje zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, dodatkowe niedozwolone opłaty – inne niż wymienione w art. 85 ust. 2 pkt 7 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
- nie przestrzega zasady zakazu dyskryminacji.

Świadczenie usługi z zakresu kierowania do pracy za granicą i nie zawieranie z osobą kierowaną umowy, o której mowa w art. 85 ust. 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy - podlega karze grzywny nie niższej niż 4000 zł.

W przypadku stwierdzenia, że agencja zatrudnienia narusza prawo lub w ogóle nie posiada zezwolenia na prowadzenie działalności możliwa jest interwencja inspektorów Okręgowych Inspektoratów Pracy.

Jak zabezpieczyć się przed nielegalnymi pośrednikami pracy?

Staraj się postępować zgodnie z podanymi wskazówkami:

1. Sprawdź czy agencja zatrudnienia posiada stosowny certyfikat (wykaz agencji zatrudnienia znajduje się na stronie internetowej www.kraz.praca.gov.pl
2. Nie korzystaj z ofert pracy zamieszczanych w prasie zawierających jedynie numer telefonu kontaktowego oraz ze spotkań z pośrednikiem poza biurem firmy (np.: na ulicy, dworcu, w kawiarni).
3. Pamiętaj, że agencja zatrudnienia nie ma prawa do pobierania opłat za "załatwienie" pracy.
4. W przypadku skierowania do pracy za granicą dozwolone jest pobieranie opłat z tytułu poniesionych przez agencję zatrudnienia kosztów na: dojazd i powrót osoby skierowanej do pracy za granicę, wydawanie wizy, badania lekarskie i tłumaczenia dokumentów.
5. Nie płać pośrednikowi "z góry" bez pokwitowania. Pamiętaj, że dowód wpłaty na konto pośrednika - oszusta - nie daje dużych szans na odzyskanie wpłaconej kwoty.
6. Nie płać przed wyjazdem za mieszkanie za granicą oferowane przez pośrednika. Zwykle kontakt kończy się na pobraniu opłat za lokal.
7. Zanim zapłacisz pośrednikowi za przejazd lub kurs nauki języka obcego, sprawdź, ile wynoszą ceny w innych firmach. Nie przepłacaj!
8. Pośrednik pracy ma obowiązek zawarcia z osobą kierowaną do pracy za granicą umowy, zawierającej m. in.: nazwę pracodawcy, warunki pracy i płacy, należne świadczenia, itp. (art. 85 ust. 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, późn. zm.).
9. Pamiętaj, że pośrednik pracy powinien kierować Cię do pracodawcy a nie do innego zagranicznego pośrednika. Pracodawcą tym może być także zagraniczna agencja pracy tymczasowej.
10. Sprawdź w Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (CEIDG) lub Krajowym Rejestrze Sądowym (KRS), czy dany pośrednik ma zgłoszoną działalność gospodarczą i od jak dawna.
11. Zawsze sprawdzaj, czy dany pośrednik posiada umowę zawartą z pracodawcą zagranicznym i czy wysyłał już ludzi do pracy za granicę.

Na co jeszcze zwrócić uwagę decydując się na podjęcie pracy za granicą?

Przed podjęciem ostatecznej decyzji o wyjeździe do pracy za granicą:

- oceń swoje umiejętności językowe – porównaj z wymaganiami stawianymi przez pracodawcę,
- zabierz ze sobą konieczne do wyjazdu i do podjęcia pracy dokumenty (paszport, życiorys - CV), zaświadczenia potwierdzające twoje kwalifikacje – przetłumaczone na język kraju, w którym podejmiesz pracę),
- ubezpiecz się od następstw nieszczęśliwych wypadków i ewentualnych kosztów leczenia,
- weź ze sobą Europejską Kartę Ubezpieczenia Zdrowotnego (EKUZ), która uprawnia do opieki zdrowotnej na koszt Narodowego Funduszu Zdrowia i jest honorowana w krajach UE/EFTA (informacje otrzymasz na stronie: www.nfz.gov.pl),
- (uwaga: jeśli celem wyjazdu jest podjęcie pracy w innym państwie członkowskim UE/EFTA karta EKUZ jest ważna tylko do momentu podjęcia pracy. Od pierwszego dnia pracy osoba powinna być ubezpieczona w kraju, w którym wykonuje pracę),
- zapoznaj się z informacjami o życiu oraz warunkach pracy w kraju do którego wyjeżdżasz, weź dane kontaktowe polskiego konsulatu (wykaz na www.msz.gov.pl) oraz pieniądze na życie i powrót do Polski,
- domownikom zostaw adres, pod którym będziesz przebywać oraz numer telefonu,
- przed wyjazdem zrób kopię paszportu (innego dokumentu tożsamości, prawa jazdy) i zostaw domownikom.

Jak postępować w trakcie pobytu za granicą w przypadku zajścia nieprzewidzianych okoliczności?

- nie oddawaj nikomu własnego paszportu lub innego dokumentu tożsamości (przechowuj je
- w bezpiecznym miejscu),
- pracodawcy przekazuj kopie swoich dokumentów a oryginały tylko do wglądu,
- jeżeli zostaniesz oszukana(y) przez pracodawcę lub gdy pracodawca będzie stosował wobec Ciebie przymus fizyczny, psychiczny, będziesz wykonywać pracę ponad siły (niewolniczo) lub będziesz wykorzystywana(y) seksualnie – **zgłoś sprawę policji**,
- wszystkie sprawy sporne z pracodawcą zagranicznym powinny być rozpatrywane zgodnie z prawem miejscowym, przed sądem kraju, w którym podjąłeś pracę,
- przebywając za granicą możesz zawsze zwrócić się o pomoc do polskiego konsulatu (wykaz polskich placówek dyplomatycznych).

Jeżeli staniesz się ofiarą:

- **przestępstwa handlu ludźmi - skontaktuj się z Krajowym Centrum Integracyjno-Konsultacyjnym dla Ofiar Handlu Ludźmi w Warszawie, tel. 22 628 01 20,**
- **jakiegokolwiek innego przestępstwa - skontaktuj się z policją, tel. 997 lub 112.**