



Praca agencyjna

Poznaj swoje

prawa  **pracy**

www.pip.gov.pl

Sprawdzaj agencje zatrudnienia

Agencje zatrudnienia świadczą usługi:

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

Zanim skorzystasz z usług agencji sprawdź czy wpisano ją do rejestru agencji zatrudnienia, co potwierdza certyfikat wydany przez marszałka województwa. Wykaz agencji uprawnionych do świadczenia usług znajdziesz pod adresem www.kraz.praca.gov.pl. Czy funkcjonuje zgodnie z prawem możesz także sprawdzić w wojewódzkim urzędzie pracy.

Nielegalni pośrednicy pracy, odpłatnie organizują często nielegalną pracę za granicą. **Zwracaj uwagę na treść dokumentów, ogłoszeń i ofert pracy, które muszą zawierać numer wpisu do rejestru.** Ogłoszenia agencyjne powinny mieć dopisek „oferta pracy tymczasowej”.

Jeśli ogłoszenie zawiera jedynie numer telefonu lub email żądaj podania adresu agencji. Powinna ona posiadać lokal biurowy, zapewniający poufność prowadzonych rozmów, być wyposażona w podstawowy sprzęt techniczny, zapewnić personel o odpowiednich kwalifikacjach.

Obowiązki agencji zatrudnienia

Agencja jest zobowiązana:

- nie dyskryminować ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie, ani ze względu na przynależność związkową osób, dla których poszukuje zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej;



- przetwarzać posiadane dane osobowe zgodnie z przepisami o ochronie danych osobowych,
- nie pobierać od osób poszukujących pracy opłat innych niż wynikające z faktycznie poniesionych kosztów związanych z wydaniem wizen, dojazdem i powrotem, tłumaczeniem dokumentów i badaniami lekarskimi.

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 prowadzą Państwowa Inspekcja Pracy oraz pracownicy wojewódzkiego urzędu pracy. Wojewódzki Urząd Pracy działa w imieniu marszałka województwa, na terenie którego agencja prowadzi działalność.

UWAGA!

Przedsiębiorcy zagraniczni z obszaru należącego do Unii Europejskiej lub Europejskiego obszaru gospodarczego posiadający uprawnienia i prowadzący zgodnie z prawem swego kraju działalność agencji zatrudnienia, którzy chcą prowadzić taką działalność w Polsce, są zwolnieni z obowiązku uzyskania wpisu do rejestru agencji. O zamiarze rozpoczęcia działalności zagranicznej agencji zatrudnienia w Polsce należy jednak powiadomić marszałka województwa, na terenie którego agencja zamierza świadczyć usługi.

agencję zatrudnienia)

Marszałek Województwa
Mazowieckiego

WNIOSEK O WPIS DO REJESTRU PODMIOTÓW PROWADZĄCYCH AGENCJE ZATRUDNIENIA

1. Formularz należy wypełnić w języku polskim, na maszynie, komputerze lub ręcznie wielkimi literami.
2. Wniosek składa się do marszałka województwa właściwego dla siedziby podmiotu.

Wnosząc o dokonanie wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia zgodnie z informacjami zamieszczonymi we wniosku:

1. Oznaczenie podmiotu, którego dotyczy wpis

Nazwa podmiotu Agencja Lambda	Nazwisko i imiona osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą* Euzebiusz Maria Myszonek
----------------------------------	--

Zakres odpowiedzialności agencji

Agencje rekrutują pracowników do pracy w Polsce i do pracy za granicą. W związku ze skierowaniem do pracy za granicą agencja ma obowiązek zawarcia pisemnej umowy z osobą kierowaną do pracy u pracodawcy zagranicznego i zawarcia pisemnej umowy z tym pracodawcą.

3. Strony wspólnie ustalają, że praca w wymiarze przekraczającym godzinę normalną pracownika do dodatku w wysokości dodatku za godziny nadliczbowe.
4. Zgodnie z wnioskiem pracownika praca będzie wykonywana w czasie pracy na podstawie ułożonego harmonogramu, który został zatwierdzony 12 sierpnia 2011 r.
5. Miejszem wykonywania pracy będzie magazyn firmowy na ul. plk. Dąbka 17a.
6. Wynagrodzenie za powierzoną pracę wynosi 10zł/godz. i nastąpi 12 września 2011 r. w siedzibie Agencji Pracy Tymczasowej - 20.00 (kasa - pokój 213).
7. Niniejsza umowa może zostać wcześniej rozwiązana przez jedną ze stron z jednostronnym wypowiedzeniem.
8. Termin rozpoczęcia pracy - 1 września 2011 r. godz. 8.00.

Janusz Kwiatkowski
(podpis pracownika tymczasowego)

Agencja pośrednictwa pracy nie jest pracodawcą dla osoby kierowanej do pracy. Umowa z agencją nie jest umową o pracę, lecz cywilną. Agencja odpowiada jedynie za niedopełnienie postanowień umowy przed sądem cywilnym, nie sądem pracy. Pracodawca zaś odpowiada za niedopełnienie obowiązków związanych z pracą wykonywaną poza granicami kraju. Sprawy te zasadniczo będą podlegały zagranicznym sądom i organom.

Niezbędne elementy umowy o pracę

Przed przyjęciem oferty pracy u pracodawcy zagranicznego żądaj od agencji zatrudnienia umowy na piśmie i zwróć uwagę, czy zawiera wszystkie wymagane elementy, w tym:

- wskazanie pracodawcy zagranicznego;
- okres zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej;
- rodzaj oraz warunki pracy i wynagradzania;
- warunki ubezpieczenia społecznego oraz od następstw nieszczęśliwych wypadków i ewentualnie chorób tropikalnych;
- 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.



Niezbędne elementy umowy o pracę

Umowa o pracę powinna również zawierać:

- kwoty należne agencji zatrudnienia z tytułu kosztów związanych ze skierowaniem do pracy za granicą – dojazd i powrót, wiza, badania lekarskie itd.;
- informację o trybie i warunkach dopuszczania cudzoziemców do rynku pracy w państwie jej wykonywania.

Jednocześnie zbadaj czy agencja podpisała 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.

W umowie o pracę zawartej z agencją pracy tymczasowej na czas określony strony mogą przewidzieć możliwość wcześniejszego rozwiązania tej umowy przez każdą ze stron:

- **za 3-dniowym wypowiedzeniem**, gdy umowa o pracę została zawarta na okres nieprzekraczający 2 tygodni;
- **za 1-tyg. wypowiedzeniem**, gdy umowa została zawarta na okres dłuższy niż 2 tygodnie.

Uwaga na nielegalne opłaty

Agencja zatrudnienia nie może pobierać opłat wyższych niż wydatki faktycznie poniesione w związku ze skierowaniem do pracy u pracodawcy zagranicznego – patrz punkt *Obowiązki agencji zatrudnienia*.

Pobieranie innych opłat, np. za kontakt z pracodawcą, zaliczek, kaucji, wszelkich opłat rekompensujących koszty, jest niezgodne z prawem na podstawie Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2004 r., Nr 99, poz. 1001 z późn. zm.).



Zielona Linia
SYSTEM
Infolinia urzędu pracy
Zadzwoń
19 524
www.zielonalinia.gov.pl
Czynne Pon - Pt 8:00-18:00.
Koszt połączenia jak za połączenie lokalne wg taryfy operatora.

Agencja zatrudnienia ma obowiązek poinformować pisemnie osobę kierowaną do pracy poza krajem o zaliczaniu udokumentowanych okresów zatrudnienia za granicą, do okresów pracy w Rzeczypospolitej Polskiej w zakresie uprawnień pracowniczych, np. do wymiaru urlopu. Spory w zakresie uznania zagranicznych okresów zatrudnienia rozstrzyga właściwy sąd pracy.

Zasady pracy tymczasowej

Praca tymczasowa polega na realizacji zadań sezonowych lub niemożliwych do wykonania przez innych pracowników w terminie albo kiedy odpowiedzialna za nie osoba jest nieobecna. Pracownik tymczasowy jest zatrudniony przez agencję pracy tymczasowej, na czas wykonywania określonej pracy lub umowy cywilnoprawnej, a obowiązki wykonuje u pracodawcy użytkownika. W okresie 3 lat nie można łącznie pracować dłużej niż 1,5 roku na rzecz jednego pracodawcy użytkownika.

Pracowników tymczasowych nie wolno zatrudniać przy pracy szczególnie niebezpiecznej, na stanowiskach pracy strajkujących pracowników, na stanowiskach pracy na których byli zatrudnieni pracownicy zwolnieni z przyczyn nie dotyczących pracowników (np. zwolnienia grupowe), w okresie 3 miesięcy poprzedzających przewidywany termin wykonywania pracy.



Prawa pracownika tymczasowego

Agencja zatrudnienia ma obowiązek wydania **świadcstwa pracy** za łączny, zakończony okres zatrudnienia, obejmujący kolejne umowy o pracę, nawiązane w okresie nie dłuższym niż 12 kolejnych miesięcy. W przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia umowy nawiązanej przed upływem 12 kolejnych miesięcy, przypadającego po upływie tego terminu – świadectwo pracy wydaje się w dniu rozwiązania lub wygaśnięcia takiej umowy. Pracownik tymczasowy może w każdym czasie żądać wydania świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy.

Ma prawo do 2 dni **urlopu wypoczynkowego** za każdy miesiąc, udzielanego w dni robocze. Pracownik tymczasowy **nie może być traktowany mniej korzystnie** w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia niż pracownicy zatrudnieni na takim samym lub podobnym stanowisku pracy. Jeśli ma niższą od nich pensję, może wystąpić do sądu pracy o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

UWAGA!

Kobiety w ciąży pracujące tymczasowo nie są objęte przepisem gwarantującym przedłużenie do dnia porodu umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, która uległaby rozwiązaniu po upływie 3 miesiąca ciąży.

Przykładowe wykroczenia pracodawców

Naruszenie praw pracowników tymczasowych zagrożone jest karą grzywny.

Katalog wykroczeń obejmuje m.in.:

- niezapewnienie pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy,
- niewypełnianie obowiązków pracodawcy uzgodnionych z agencją pracy tymczasowej, w tym:
 - niedostarczanie pracownikowi odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej;
 - niezapewnienie szkolenia bhp przed dopuszczeniem do pracy oraz okresowego;
 - niezapewnianie ustalenia w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy,
 - nieinformowanie pracownika o ryzyku zawodowym oraz zasadach ochrony przed zagrożeniami,
 - nieprzestrzeganie innych obowiązków pracodawcy wynikających z kodeksu pracy.

Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika dotyczy m.in. niepotwierdzenia umowy o pracę na piśmie, niewypłacenia wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia, nieudzielenia urlopu wypoczynkowego, niewydania świadectwa pracy, zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę.

Kontrole i grzywny

Państwowa Inspekcja Pracy kontroluje funkcjonowanie podmiotów świadczących usługi pośrednictwa pracy, w tym agencji pracy tymczasowej. Wniosek o ukaranie do właściwego sądu rejonowego inspektor pracy kieruje za prowadzenie agencji bez wpisu do rejestru oraz:

- pobieranie niedozwolonych opłat od osoby, dla której szuka się zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub której udziela się pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia, czy skierowanej do pracy w celu nabywania umiejętności praktycznych innych niż przewidziane przepisami;
- nieprzestrzeganie zakazu dyskryminacji,
- niezawieranie umowy z osobą kierowaną do pracy za granicą lub w celu nabywania umiejętności praktycznych.

