Praca w innych krajach

Departament Rynku Pracy Data publikacji: 28.04.2014 Data modyfikacji: 18.08.2023

Praca w krajach poza obszarem UE/EOG wymaga uzyskania stosownej wizy oraz pozwolenia na pracę. Informacje szczegółowe nt. zasad podejmowania zatrudnienia udzielają ambasady.

Zatrudnienia w krajach poza obszarem UE/EOG można szukać za pośrednictwem prywatnych agencji zatrudnienia.

Agencje zatrudnienia świadczą w Polsce 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 - polegającą na zatrudnianiu pracowników tymczasowych i kierowaniu tych pracowników do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika(art. 18.1)

Zanim skorzystamy z usług agencji zatrudnienia należy upewnić się czy agencja posiada odpowiedni certyfikat do prowadzenia swoich usług. Zgodnie z ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2015 r., poz. 149 z późn. zm.) legalne prowadzenie działalności agencji zatrudnienia wymaga uzyskania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia. Wykaz certyfikowanych agencji znajduje się na stronie Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia.

Pamiętajmy, że agencja zatrudnienia kierująca do pracy za granicą ma obowiązek zawarcia z osobą kierowaną do pracy pisemnej umowy (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 długa, należy całą przeczytać bardzo uważnie. Umowa, która nie zawiera wszystkich ww. punktów, jest niezgodna z prawem.

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. W ten sposób istnieje większa szansa na to, że sprawa zostanie rozpatrzona szybciej. Dodatkowo 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.

Przypomnijmy jeszcze raz, że agencja zatrudnienia może od nas pobrać kwoty 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.** (art. 85 ust. 2 pkt 7).

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.

Informacje dotyczące nielegalnych agencji zatrudnienia należy przekazywać Okręgowym Inspektoratom Pracy oraz wojewódzkim urzędom pracy.

Aby uniknąć nieuczciwego pośrednika pracy należy:

1. Sprawdzić czy agencja zatrudnienia posiada stosowny certyfikat (wykaz agencji zatrudnienia znajduje się na stronie internetowej https://stor.praca.gov.pl/portal/#/kraz).
2. Sprawdzić opinię o pośredniku pracy w internecie,
3. Nie korzystać 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).
4. Pamiętać, że agencja zatrudnienia nie ma prawa do pobierania opłat za "załatwienie" pracy. 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 płacić pośrednikowi "z góry" bez pokwitowania. Dowód wpłaty na konto pośrednika - oszusta - nie daje dużych szans na odzyskanie wpłaconej kwoty.
6. Nie płacić przed wyjazdem za mieszkanie za granicą oferowane przez pośrednika. Zwykle kontakt kończy się na pobraniu opłat za lokal.
7. Nie przepłacać! Zanim zapłacisz pośrednikowi za przejazd lub kurs nauki języka obcego, sprawdź, ile wynoszą ceny w innych firmach.
8. Pamiętać, że pośrednik pracy ma obowiązek zawarcia z osobą kierowaną do pracy za granicą pisemnej 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. Pamiętać również, że pośrednik pracy powinien kierować do pracodawcy a nie do innego zagranicznego pośrednika. Pracodawcą tym może być także zagraniczna agencja pracy tymczasowej.
10. Sprawdzić 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 sprawdzać, czy dany pośrednik posiada umowę zawartą z pracodawcą zagranicznym i czy wysyłał już ludzi do pracy za granicę. Informacji o danej agencji zatrudnienia szukać na forach internetowych, zawierających opinie osób korzystających wcześniej z usług takiej agencji.

Na co zwrócić uwagę przed podjęciem decyzji o wyjeździe do pracy za granicę:

- należy ocenić umiejętności językowe – porównać je z wymaganiami stawianymi przez pracodawcę (najlepiej znać język co najmniej w stopniu komunikatywnym),
- zabrać ze sobą konieczne do wyjazdu i do podjęcia pracy dokumenty (paszport, życiorys - CV), zaświadczenia potwierdzające kwalifikacje – przetłumaczone na język kraju, w którym podejmujemy pracę),
- ubezpieczyć się od następstw nieszczęśliwych wypadków i ewentualnych kosztów leczenia, wziąć 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 znajdują się 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),*
- zapoznać się z informacjami o życiu oraz warunkach pracy w kraju do którego wyjeżdżamy, wziąć dane kontaktowe polskiego konsulatu (wykaz na www.msz.gov.pl, poradnik nt. bezpiecznych wyjazdów do pracy) oraz pieniądze na życie i powrót do Polski,
- zostawić domownikom adres, pod którym będziemy przebywać oraz numer telefonu,
- przed wyjazdem zrobić kopię paszportu (innego dokumentu tożsamości, prawa jazdy) i zostawić domownikom.