

Praca w Polsce

Informacje dla cudzoziemców



Co do zasady, cudzoziemcy pochodzący z krajów spoza Unii Europejskiej potrzebują zezwolenia, aby pracować w Polsce legalnie. Warto wystąpić o to zezwolenie. Legalna praca jest podstawą legalizacji pobytu. Po 5 latach legalnego pobytu w Polsce w związku z wykonywaniem pracy możliwe jest uzyskanie stałego pobytu w Polsce (zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego UE albo zezwolenia na osiedlenie się).

Nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemca nie leży w interesie pracownika, ani pracodawcy. Pracodawca nielegalnie zatrudniający cudzoziemca naraża się na karę grzywny (co najmniej 3000 zł). Nielegalnie wykonujący pracę pracownik może być wydany z Polski i zostać ukarany grzywną (co najmniej 1000 zł). Pracownik taki pracuje bez zabezpieczenia społecznego, a w przypadku choroby czy innego zdarzenia losowego jest zdany tylko na siebie.

może wystąpić do sądu o ustalenie stosunku pracy. Gdy sąd pozytywnie rozpatrzy sprawę, pracodawca musi zapłacić zaległe składki ZUS i inne należności, które przysługują z tytułu stosunku pracy, oraz traktowaniem zatrudnionej osoby jak pracownika.

BHP

Niezależnie od rodzaju umowy pracodawca zobowiązany jest do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (Bezpieczeństwo i Higiena Pracy - BHP). Nieprzestrzeganie zasad BHP jest wykroczeniem i pracodawca może zostać ukarany mandatem. Jeśli zaniedbanie spowoduje zagrożenie życia pracownika, pracodawca ponosi odpowiedzialność karną. O pomoc można zwrócić się do Państwowej Inspekcji Pracy.

Umowa – na piśmie

Umowa w sprawie pracy powinna zostać zawarta na piśmie. Przed podpisaniem umowy pracodawca zobowiązany jest do przedstawienia jej tłumaczenia na język zrozumiały dla cudzoziemca. Jeśli umowa nie została podpisana wcześniej, pracodawca jest zobowiązany potwierdzić na piśmie ustalenia co do warunków umowy najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy. Niedopełnienie tego obowiązku stanowi wykroczenie i jest zagrożone karą grzywny do 30 000 zł. Nawet mimo braku pisemnej formy, umowa jest ważna i wywołuje skutki prawne. Pracodawca ma zatem wypełniać wszystkie obowiązki wynikające z istnienia stosunku pracy (wypłaty wynagrodzenia, odprowadzania składek ZUS i inne).

Praca nielegalna

Pracując nielegalnie, cudzoziemiec naraża się na wydalenie z Polski i grzywnę nie niższą niż 1000 zł. Osoba, która pracuje

nielegalnie, nie jest ubezpieczona, nie ma prawa do bezpłatnej pomocy służby zdrowia, ani świadczeń z tytułu choroby. W przypadku choroby nielegalny pracownik często zdany jest sam na siebie.

Cudzoziemiec, który pracował nielegalnie, także ma prawa. Takiej osobie należy się ustalone wynagrodzenie. Jeśli nie zostało wypłacone, możliwe jest jego wyegzekwowanie.

Nawet osoba, która pracowała bez umowy, ma prawo domagać się wypłaty wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy przed sądem. Zawarcie umowy o pracę w formie pisemnej jest obowiązkiem pracodawcy. Niedopełnienie tego obowiązku jest wykroczeniem przeciwko prawom pracowniczym zawinionym przez pracodawcę i podlega karze grzywny do 30 000 zł. Postępowanie o wypłacenie należnego wynagrodzenia toczy się przed sądem pracy i jest w pełni bezpłatne.

By sporządzić pozew, cudzoziemiec może skorzystać z pomocy prawnika lub organizacji pozarządowej świadczącej bezpłatną pomoc prawną dla cudzoziemców. Jeśli w sądzie toczy się postępowanie wymagające osobistego stawiennictwa cudzoziemca, nawet gdy jest on w Polsce nielegalnie, może być ono podstawą do legalizacji pobytu do czasu zakończenia postępowania, nie dłużej niż na trzy miesiące.

Dyskryminacja, złe traktowanie

Każdy pracownik ma prawo do godnego traktowania. Absolutnie zakazane i niedopuszczalne jest upokarzanie, zastraszanie czy poniżanie

pracownika – przez pracodawcę, a także przez współpracowników. Jeśli doszło do sytuacji poniżania czy zastraszania, pracownik może rozwiązać umowę o pracę i żądać zadośćuczynienia od pracodawcy. Jeżeli praca wykonywana była na podstawie umowy zlecenia lub o dzieło sprawa toczyć się będzie przed sądem cywilnym i dotyczyć może naruszenia dóbr osobistych.

W Polsce zakazane są wszelkie formy dyskryminacji ze względu na rasę, religię, narodowość, pochodzenie etniczne a także poglądy polityczne, przynależność związkową i orientację seksualną. Za dyskryminację można uznać nierówne wynagradzanie za taką samą pracę, pomijanie przy szkoleniach i inne formy nieusprawiedliwionego nierównego traktowania. W przypadku dyskryminacji pracownik może zwrócić się do sądu cywilnego, sądu pracy, Państwowej Inspekcji Pracy. Warto też zwrócić się do organizacji pozarządowej świadczącej pomoc imigrantom.

Można zmienić pracę

Jeśli współpraca z danym pracodawcą źle się układa, możliwe jest podjęcie legalnej pracy u innego pracodawcy. Dla pracowników, od których wymagane jest zezwolenie na pracę, jest to nieco skomplikowane – ale możliwe.

Zezwolenie na pracę i oświadczenie o zamiarze zatrudnienia ważne jest tylko dla konkretnego pracodawcy i konkretnego cudzoziemca. Nowy pracodawca będzie musiał więc uzyskać dla pracownika nowe zezwolenie na pracę (czy zarejestrować nowe

oświadczenie o zamiarze powierzenia pracy – gdy mowa o zatrudnieniu na okres nie dłuższy niż 6-miesięczny w ciągu kolejnych 12 miesięcy).

Zmiana pracodawcy wymaga uzyskania nowego zezwolenia na pracę, ale nie wymaga ubiegania się o nowe zezwolenie na pobyt w Polsce. Poprzednio wydane zezwolenie pozostaje aktualne. Zezwolenie na pobyt może być cofnięte, gdy pracodawca poinformuje Wojewodę o zakończeniu pracy przez pracownika – aby tego uniknąć pracownik powinien powiadomić Wojewodę, gdy otrzymuje nowe zezwolenie na pracę.

Zadbaj o swoje bezpieczeństwo

Szczególne niebezpieczną sytuacją dla cudzoziemców jest proceder wykorzystywania do pracy lub prostytucji. Polega on na stosowaniu oszustw, gróźb lub przemocy w celu wykorzystania imigranta dla osiągnięcia zysku. W takich przypadkach na osobę, która przyjeżdża do Polski czeka zazwyczaj inna praca niż ta której się spodziewali, lub inne są jej warunki. Bądź ostrożny, jeśli ktoś próbuje odebrać Ci dokumenty!

Zmuszanie do pracy jest przestępstwem. Może być kwalifikowane jako handel ludźmi. Ofiary handlu ludźmi mają możliwość legalizacji pobytu w Polsce pod warunkiem podjęcia współpracy z policją. Otrzymują pomoc prawną i materialną. Jeżeli jesteś ofiarą handlu ludźmi bezzwłocznie zgłoś się do organizacji pozarządowej świadczącej pomoc cudzoziemcom w Polsce.

Zezwolenie na pracę

O zezwolenie na pracę w Polsce występuje pracodawca. Po jego uzyskaniu pracodawca powinien przekazać jeden egzemplarz zezwolenia pracownikowi, który potrzebuje dokumentu do legalizacji pobytu.

Pracodawca ma obowiązek informowania cudzoziemca o działaniach podejmowanych w związku z postępowaniem o udzielenie lub przedłużenie zezwolenia na pracę, jak też decyzjach o wydaniu, odmowie lub uchyleniu zezwolenia.

Praca i legalny pobyt

By pracować legalnie w Polsce, cudzoziemiec musi łącznie spełnić 2 warunki:

- Legalnie przebywać w Polsce na podstawie karty pobytu lub wiz (z wyjątkiem wizy turystycznej, tranzytowej, wydanej w związku z korzystaniem z ochrony czasowej oraz wizy wydanej w związku z przejazdem ze względów humanitarnych, interes państwa bądź zobowiązania międzynarodowe);
- Posiadać zezwolenie na pracę lub mieć możliwość wykonywania pracy bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę. Najpopularniejszym dokumentem umożliwiającym pracę bez zezwolenia jest „Oświadczenie o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi”. Do końca 2010 roku mogą je rejestrować pracodawcy zamierzający powierzyć pracę obywatelom Ukrainy, Białorusi, Rosji, Moldowy i Gruzji. O możliwościach pracy w Polsce bez zezwolenia informujemy w osobnej ulotce.

Pamiętaj o zawarciu umowy!

Świadczenie pracy w Polsce odbywa się na podstawie umów. Najbardziej rozpowszechnione to:

- Umowa o pracę;
- Umowa zlecenie;
- Umowa o dzieło.

Umowa o pracę jest najbardziej korzystna dla pracownika. Umowa taka powinna być zawarta, gdy praca jest świadczona w ustalonych godzinach, pod nadzorem pracodawcy, w jego siedzibie lub miejscu przez niego wskazanym. Zatrudniony na podstawie umowy o pracę ma prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 20 dni w roku (w trakcie urlopu przysługuje prawo do wynagrodzenia, liczba dni urlopu rośnie wraz ze stażem pracy), świadczenia w przypadku choroby, pomocy służby zdrowia i innych świadczeń z systemu zabezpieczenia społecznego. Pracodawca jest zobowiązany odprowadzać składki na ubezpieczenie pracownika do ZUS¹. Pracownik powinien otrzymać potwierdzenie zgłoszenia do ZUS w terminie do 7 dni od rozpoczęcia pracy, a później okresowo formularz ZUS RMUA potwierdzający opłacenie składek.

Przy rozpoczęciu pracy pracownik powinien przejść badania lekarskie i szkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Odbywają się one w czasie pracy na koszt pracodawcy. Za ten czas przysługuje wynagrodzenie.

Czas pracy i odpoczynku: Praca w pełnym wymiarze (cały etat) oznacza pracę przez 8 godzin w ciągu doby, i 40 godzin w ciągu tygodnia. Czas pracy

¹ Zakład Ubezpieczeń Społecznych jest publiczną instytucją administrującą składkami na ubezpieczenia społeczne.

można wyliczać w okresach innych niż dobowe, ale zawsze pracownikowi przysługuje nie mniej niż 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku na dobę i 35 godzin w tygodniu.

Pracownikowi, który pracuje co najmniej 6 godzin dziennie, przysługuje przerwa wliczana do czasu pracy nie krótsza niż 15 minut.

W Polsce obowiązuje płaca minimalna (aktualnie 984,15 netto miesięcznie). Zatrudnianie za wynagrodzenie poniżej tej kwoty jest nielegalne.

Kontrolą warunków zatrudnienia zajmuje się Państwowa Inspekcja Pracy. Może ona prowadzić kontrolę w miejscu pracy i w razie stwierdzenia naruszeń może ukarać pracodawcę mandatem od 1000 do 2 000 złotych, a sąd, na wniosek inspektora, ma prawo orzec grzywnę do 30 000 zł. W przypadku sporu z pracodawcą pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę może dochodzić swoich roszczeń przed sądem pracy. Postępowanie takie jest bezpłatne.

Umowa zlecenie oraz umowa ‘o dzieło’ to umowy cywilnoprawne. Obie są dla pracownika mniej korzystne niż „o pracę”. **Umowa zlecenia** może być zawarta z osobą, która będzie miała możliwość wykonywać pracę samodzielnie, bez kontroli pracodawcy. Zlecenie może być wykonywane poza

siedzibą pracodawcy, a zleceniobiorca ma możliwość swobodnego ustalania czasu wykonania zlecenia. Istotą zlecenia jest staranne wykonanie poleceń pracodawcy, nie zaś sam efekt działalności. Wykonującemu zlecenie nie przysługuje prawo do urlopu wypoczynkowego.

Umowa o dzieło – jej istotą jest wykonanie działu, konkretnego rezultatu pracy. Dzieło może być wykonywane poza siedzibą pracodawcy, bez jego nadzoru. Wykonawca dzieła zobowiązuje się jedynie do dostarczenia wyniku pracy o ustalonych w umowie cechach.

W przypadku umów zlecenia i o dzieło nie obowiązują normy czasu pracy, pracownik nie ma prawa do urlopu i łatwiej jest go zwolnić. W przypadku sporu z zatrudniającym przy umowach zlecenia i o dzieło właściwy jest sąd cywilny. Zwracając się do takiego sądu trzeba liczyć się z kosztami postępowania i opłaty w wysokości 5% wartości przedmiotu sporu, czyli np. niewypłaconego wynagrodzenia.

Sąd może ustalić stosunek pracy

Umowy cywilnoprawne (zlecenia i o dzieło) dają mniej uprawnień pracownikom, dlatego pracodawcy często zawierają je zamiast umów o pracę. Jeżeli pracownik wykonuje pracę, która spełnia cechy stosunku pracy (wykonywana jest pod nadzorem, w ustalonych godzinach, w siedzibie pracodawcy lub miejscu przez niego wskazanym), zawarcie umowy innej niż o pracę nie jest właściwe. Pracownik

Rodzaj umowy	Uprawnienia socjalne
Umowa o pracę	Prawo do 20 dni urlopu wypoczynkowego w roku, ubezpieczenie emerytalne i rentowe, wypadkowe, zdrowotne chorobowe, inne.
Umowa zlecenie	Ubezpieczenie emerytalne i rentowe, wypadkowe, zdrowotne możliwość podlegania ubezpieczeniu chorobowemu — dobrowolnie na wniosek pracownika
Umowa o dzieło	Nie przysługują



Informacja przygotowana przez Fundację Polskie Forum Migracyjne w ramach projektu „Centrum Informacyjne dla Cudzoziemców” w konsultacji z partnerami projektu.

Projekt współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu na rzecz Integracji Obywateli Państw Trzecich oraz budżetu Państwa.

Partnerzy projektu:

Stowarzyszenie Interwencji Prawnej
www.interwencjaprawna.pl

Wojewoda Mazowiecki
www.mazowieckie.pl

Polskie Forum Migracyjne
www.forummigracyjne.org

Oprac. K. Templin (SIP)

Za treść publikacji odpowiada Fundacja Polskie Forum Migracyjne. Poglądy w niej wyrażone nie odzwierciedlają w żadnym razie oficjalnego stanowiska Unii Europejskiej.