

Szkolenie realizowane w ramach projektu „Znam swoje prawa! Pracuję legalnie w Polsce”

SZKOLENIE DLA IMIGRANTÓW

TEMAT SZKOLENIA: LEGALNA PRACA W POLSCE, CZYLI O CZYM WARTO WIEDZIEĆ, KIEDY SZUKASZ PRACY - PRAWO, DOKUMENTY, POBYT, BEZPIECZEŃSTWO.

SCENARIUSZ

CELE SZKOLENIA:

- zapoznanie uczestników z procedurami i formalnościami dotyczącymi podjęcia zatrudnienia w Polsce, leżącymi po stronie pracodawcy oraz pracownika; w Polsce oraz konsekwencji nieznanomości przepisów i procedur;
- kształtowanie wśród uczestników postawy odpowiedzialności dotyczącej własnej sytuacji związanej z zatrudnieniem i pobytem w Polsce,
- dostarczenie uczestnikom szkolenia wiedzy dotyczącej instytucji i organizacji kompetentnych do podjęcia interwencji oraz wsparcia w przypadku nadużyć i łamania prawa w obszarze zatrudnienia,
- nabycie przez uczestników szkolenia umiejętności rozpoznawania nadużyć i łamania prawa.

JĘZYK

Szkolenie prowadzone jest w dwóch językach: **polskim i rosyjskim**.

Uzasadnienie: zastosowanie **języka rosyjskiego** ma kluczowe znaczenie w osiągnięciu w/w celów szkolenia. Szkolenia o w/w tematyce skierowane są w pierwszej kolejności do migrantów w procesie adaptacji, w tym poznawania specyfiki polskiego rynku pracy oraz przepisów prawnych regulujących proces zatrudnienia. Przedstawiciele tej grupy często posługują się językiem polskim w stopniu podstawowym/komunikatywnym na poziomie średnim. Zastosowanie języka rosyjskiego pozwala

Szkolenie realizowane w ramach projektu „Znam swoje prawa! Pracuję legalnie w Polsce”

na swobodne, aktywne uczestniczenie w zajęciach oraz rozumienie ich treści.

Podczas szkolenia stosowany powinien być równoległe **język polski**.

Znajomość polskiej terminologii związanej m.in. z rynkiem pracy oraz procedurami pobytowymi jest jednym z kluczowych aspektów integracji i stabilizowania własnej sytuacji.

Nieznajomość języka polskiego stanowi jedną z najczęstszych przyczyn korzystania z pośredników w procedurach pobytowych oraz w poszukiwaniu pracy, a w konsekwencji może prowadzić do nieuczciwego wykorzystania.

Konfrontowanie uczestników szkolenia z językiem polskim powinno mieć walor edukacyjny, otwierający na otaczającą rzeczywistość i wzmacniający poczucie własnej sprawczości.

Szkolenie może być prowadzone w języku polskim jako wyjściowym – z tłumaczeniem na język rosyjski całej treści bądź wybranych fragmentów. Możliwe, a niekiedy wskazane jest zastosowanie języka rosyjskiego jako wyjściowego, z tłumaczeniem na język polski.

Zależy jest to od poziomu znajomości języka polskiego przez uczestników. Bardzo istotna jest uważność prowadzącego/prowadzących szkolenie, aby zdiagnozować, jaki język powinien być zastosowany jako wyjściowy w grupie oraz jakie potrzeby dotyczące tłumaczenia posiada grupa.

REKRUTACJA

Proces rekrutacji beneficjentów trwa około 2 tygodni. Ogłoszenie powinno być tworzone w języku rosyjskim (lub dwujęzyczne – rosyjski i ukraiński) lub w innym języku zrozumiałym dla potencjalnych odbiorców. Ogłoszenie powinno zawierać informacje o temacie szkolenia, dokładną datę, miejsce oraz czas spotkania. Koniecznie jest wskazanie informacji o braku/lub nie

Szkolenie realizowane w ramach projektu „Znam swoje prawa! Pracuję legalnie w Polsce”

odpłatności za udział w szkoleniu. Informacja ma być podana w sposób prosty i klarowny. Aby mieć możliwość kontroli liczby osób chętnych do uczestnictwa lepiej wskazać w ogłoszeniu liczbę miejsc oraz wprowadzić wstępne zapisy drogą mailową z możliwością rejestracji do listy rezerwowej. Warto wysłać potwierdzenie zapisu na uczestnictwo w szkoleniu.

PRZESTRZEŃ, NARZĘDZIA

Sala powinna być zaaranżowana w sposób umożliwiający współpracę uczestników szkolenia, swobodną dyskusję oraz dobry kontakt z prowadzącym/mi.

Stoły z krzesłami powinny być ustawione w półokręgu, między krzesłami powinien być zapewniony swobodny odstęp.

Narzędzia: prezentacja, wydrukowane przykładowe dokumenty (umowy o pracę, zlecenia, oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy, wojewódzkie zezwolenia na pracę, regulaminy pracy etc.).

Potrzebne materiały: rzutnik, flipchart, markery, czyste kartki dla uczestników, długopisy.

Prezentacja stanowi wyłącznie bazę przekazywanych treści, zawiera podstawowe hasła, zagadnienia, sygnalizuje najistotniejsze obszary, terminy. Powinna być przygotowana w języku polskim i rosyjskim.

Szkolenie, w dużym stopniu poświęcone procedurom oraz przepisom prawnym, wymaga wysokiej koncentracji oraz uważności uczestników. Powinno być przeprowadzone w kilku częściach, po każdej części powinna nastąpić krótka przerwa. Pozwoli uniknąć to efektu biernego uczestnictwa oraz dekoncentracji uczestników.

Planując długość poszczególnych modułów tematycznych należy doliczyć czas na dyskusję. Problematyka zatrudnienia wywołuje bardzo często

Szkolenie realizowane w ramach projektu „Znam swoje prawa! Pracuję legalnie w Polsce”

wiele emocji wśród uczestników szkolenia: wymiana doświadczeń, przestrzeń na zadawanie pytań prowadzącemu bardzo pomagają w przyswajaniu wiedzy w tym obszarze. Należy założyć, że „uczenie się na przykładzie” stanowi niezbędny i obligatoryjny element szkolenia.

Osoba prowadząca spotkanie powinna jasno określić na początku, w jakim zakresie będzie odpowiadała na pytania uczestników (dotyczy pytań o własną sytuację, sprawę). Należy bowiem unikać sytuacji, w której szkolenie przekształca się w szereg indywidualnych, pogłębionych konsultacji uczestników.

Jeśli w danym mieście jest punkt/punkty udzielające bezpłatnych porad cudzoziemcom, warto mieć przygotowane ulotki/broszury/wizytówki punktu i przekazać je osobom potrzebującym konsultacji.

ROZPOCZĘCIE SZKOLENIA

Przywitanie uczestników,
przedstawienie się osób prowadzących,
przedstawienie głównych tematów i celów szkolenia,
omówienie kwestii organizacyjnych (rytm pracy, przerwy, czas na dyskusję etc.),
ew. wspólne sformułowanie i spisanie zasad pracy podczas szkolenia.

CZEŚĆ PIERWSZA

LEGALNA PRACA W POLSCE

Wprowadzenie terminologii: praca, zatrudnienie, rynek pracy, urząd pracy, oświadczenie o powierzeniu pracy, wojewódzkie zezwolenie na pracę, pracodawca, pracownik, umowa o pracę, umowa zlecenia, ubezpieczenie, ZUS etc.

Szkolenie realizowane w ramach projektu „Znam swoje prawa! Pracuję legalnie w Polsce”

Przedstawienie obowiązków podmiotu powierzającego wykonywanie pracy – pracodawcy:

zarejestrowanie oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi jako uproszczona procedura pozwalająca na zatrudnienie cudzoziemca na max. 180 dni w ciągu roku.

Na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi mogą pracować tylko obywatele Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy. Dotyczy prac nie-sezonowych. Warunkiem wykonywania pracy w ramach procedury uproszczonej jest wpisanie przez powiatowy urząd pracy oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń oraz posiadanie przez cudzoziemca dokumentu potwierdzającego tytuł pobytowy w RP, który uprawnia do wykonywania pracy w Polsce.

W określonych przypadkach **uzyskanie informacji starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy (tzw. test rynku pracy)**: w oparciu o rejestry osób bezrobotnych i poszukujących pracy lub o negatywnym wyniku rekrutacji organizowanej dla pracodawcy, która sporządzona jest z uwzględnieniem pierwszeństwa dostępu do rynku pracy dla obywateli polskich niektórych cudzoziemców. W tym celu pracodawca zgłasza ofertę pracy na stanowisko, na którym będzie zatrudniony cudzoziemiec do powiatowego urzędu pracy, właściwego ze względu na główne miejsce wykonywania pracy przez cudzoziemca.

Uzyskanie wojewódzkiego zezwolenia na pracę:

Zezwolenie na pracę wydawane jest przez wojewodę właściwego ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu powierzającego bądź ze względu na siedzibę podmiotu, do którego cudzoziemiec jest delegowany. Zezwolenie wydawane jest wyłącznie na pisemny wniosek podmiotu, który chce powierzyć pracę cudzoziemcowi.

Szkolenie realizowane w ramach projektu „Znam swoje prawa! Pracuję legalnie w Polsce”

Pracodawca może też w określonych przypadkach uzyskać dla pracownika **zezwolenie na pracę sezonową:**

Praca sezonowa to praca wykonywana przez okres nie dłuższy niż 9 miesięcy w roku kalendarzowym, w sektorach: rolnictwo, ogrodnictwo, turystyka, w ramach działalności uznanych za sezonowe, określonych w rozporządzeniu (Dz.U.18.1749) w sprawie podklas działalności według klasyfikacji PKD, w których wydawane są zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca.

W tej części szkolenia warto podkreślić, że szczegóły dotyczące procedur uzyskiwania w/w dokumentów musi znać pracodawca. Nie ma potrzeby wprowadzania tej tematyki do szkolenia.

Pytania, dyskusja.

CZEŚĆ DRUGA

LEGALNA PRACA A ZEZWOLENIE NA POBYT W POLSCE

Wprowadzenie: rozróżnienie zezwoleń: zezwolenia na pracę i zezwolenia na pobyt czasowy/stały w Polsce.

Wprowadzenie terminologii: zezwolenie na pobyt, karta pobytu, Urząd Wojewódzki, procedura pobytowa etc.

Omówienie zasad udzielania przez wojewodę jednolitego zezwolenia na pobyt czasowy i pracę oraz zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej - w/w dwa zezwolenia są bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy w Polsce.

Ewentualnie: omówienie zasad uzyskania wiz krajowych na podstawie pracy (w zależności od potrzeb grupy).

Zezwolenie na pobyt czasowy i pracę:

Udzielane cudzoziemcom zamierzającym podjąć lub kontynuować pracę na terytorium Polski, o ile okoliczności te uzasadniają pobyt cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez okres dłuższy niż 3 miesiące.

Również cudzoziemcom zamierzającym podjąć lub kontynuować pracę polegającą na pełnieniu funkcji w zarządzie spółki akcyjnej lub spółki z o.o.

Zezwolenie na pobyt czasowy udzielane jest na okres niezbędny do realizacji celu pobytu cudzoziemca na terytorium Polski powyżej 3 miesięcy do 3 lat, z możliwością ubiegania się o kolejne zezwolenia.

Należy podkreślić, że w/w zezwolenie udzielane jest na podstawie pracy u konkretnego pracodawcy na konkretnym stanowisku. Zmiana pracy/stanowiska jak również zmiana warunków zatrudnienia na niekorzyść pracownika wymaga zmiany zezwolenia na pobyt czasowy i pracę/uzyskania nowego zezwolenia na pobyt czasowy i pracę.

Natomiast brak jakiegokolwiek dokumentu wymaganego do legalnego zatrudnienia spowoduje, iż inspektor prowadzący sprawę wyznaczy 7-dniowy termin na dostarczenie go. Może to również spowodować kontrolę odpowiednich organów w miejscu zatrudnienia.

Osoba prowadząca rozdaje uczestnikom przykładowe kserokopie decyzji o udzieleniu zezwolenia na pobyt czasowy na podstawie pracy (na wszystkich dokumentach muszą być zakryte dane osobowe). Istotne jest wskazanie, w którym miejscu w decyzji wpisana jest podstawa jej wydania, w tym nazwa pracodawcy i stanowisko pracy.

Szkolenie realizowane w ramach projektu „Znam swoje prawa! Pracuję legalnie w Polsce”

Zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej:

Udzielane jest cudzoziemcowi, który przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej legalnie i nieprzerwanie co najmniej przez 5 lat bezpośrednio przed złożeniem wniosku o udzielenie tego zezwolenia i spełnia łącznie następujące warunki:

- posiada źródło **stabilnego i regularnego dochodu** wystarczającego na pokrycie kosztów utrzymania siebie i członków rodziny pozostających na jego utrzymaniu;
- posiada **ubezpieczenie zdrowotne** w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych lub potwierdzenie pokrycia przez ubezpieczyciela kosztów leczenia na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.
- posiada potwierdzoną **znajomość języka polskiego**.

Zezwolenie to udzielane jest na czas nieoznaczony.

Warto podkreślić, że wszelkie błędy w zatrudnieniu, takie jak brak wymaganych dokumentów, mogą w przyszłości wpłynąć na odmowę udzielenia na pobyt czasowy rezydenta długoterminowego UW.

WIZA 05A, WIZA 05B, WIZA 06: wiza te otrzymuje cudzoziemiec w polskim konsulacie lub ambasadzie w kraju swojego zamieszkania. Wydawane są przez konsula po przedstawieniu odpowiednio: oświadczenia o powierzeniu pracy (05A), zezwolenia na pracę sezonową (05B) i wojewódzkiego zezwolenia na pracę. Wiza może zastąpić kartę pobytu, tj. uzyskując regularnie wiza pracownicze do Polski nie trzeba ubiegać się

Szkolenie realizowane w ramach projektu „Znam swoje prawa! Pracuję legalnie w Polsce”

o zezwolenie na pobyt. Wiza nie może zastąpić oświadczenia lub zezwolenia na pracę. Sama w sobie nie stanowi zezwolenia na pracę. Jest wyłącznie dokumentem pobytowym. Należy też pamiętać o tym, że:
- niemal nie ma możliwości przedłużenia terminu ważności wizy na terenie Polski, między wizami 05A musi nastąpić min. 180 dni przerwy.

Wiza Schengen oznaczona symbolem „C” to wiza wydawana przez państwo Schengen na tranzyt przez terytorium państw Schengen lub planowany pobyt na terytorium państw Schengen nieprzekraczający łącznie 90 dni w dowolnym 180-dniowym okresie, licząc od dnia pierwszego wjazdu na terytorium państw Schengen – wiza ta nie daje możliwości pracy w Polsce nawet po uzyskaniu oświadczenia/zezwoienia.

Pytania, dyskusja.

CZEŚĆ TRZECIA

UMOWA O PRACĘ I RODZAJU UMÓW CYWILNOPRAWNYCH

Wprowadzenie terminologii: umowa o pracę, umowa zlecenia, umowa o dzieło, kodeks pracy, prawo pracy, kodeks cywilny etc.

Osoba prowadząca szkolenie robi krótkie wprowadzenie dotyczące obowiązku pracodawcy, który musi przedstawić umowę do podpisania przed rozpoczęciem pracy. Należy też podkreślić, że sam fakt posiadania oświadczenia bądź zezwolenia na pracę nie gwarantuje legalności zatrudnienia. Informacje wpisane w umowie muszą być spójne z informacjami zawartymi w oświadczeniu/zezwoieniu. Warto przedstawić uczestnikom krótką charakterystykę poszczególnych umów.

Szkolenie realizowane w ramach projektu „Znam swoje prawa! Pracuję legalnie w Polsce”

Umowa o pracę: umowa ta regulowana jest w Kodeksie Pracy. Może zostać zawarta na czas określony lub terminowo np. na okres próbny. Z punktu widzenia korzyści pracownika i bezpieczeństwa zatrudnienia najlepszą formą jest zatrudnienie na czas nieokreślony. Pracownik ma prawo do urlopu wypoczynkowego i zwolnienia chorobowego.

Umowa zlecenia: to forma umowy regulowana w Kodeksie Cywilnym, osoba zatrudniona w ten sposób posiada mniejsze uprawnienia w zakresie praw pracowniczych (np. brak prawa do urlopu wypoczynkowego, urlopu, płatnych zwolnień lekarskich). Umowa ta podpisywana jest zazwyczaj na czas określony. W wyjątkowych przypadkach może zostać zawarta na czas nieokreślony. Czas przepracowany w ramach tej umowy jest wliczany do stażu pracy.

WAŻNE: Umowa zlecenie zapewnia pracownikowi ubezpieczenie zdrowotne (jeśli pracownik nie odprowadza jej z innego tytułu).

Umowa o dzieło: to forma umowy regulowana w Kodeksie Cywilnym. Przyjmujący umowę zobowiązuje się do wykonania określonego dzieła, za które dostaje wynagrodzenie. Umowę zawiera się tylko na czas potrzebny do realizacji tego dzieła. Czas przepracowany w ramach umowy o dzieło nie jest wliczany do stażu pracy. **Nie wiąże się z obowiązkową składką zdrowotną** a więc NIE zapewnia ubezpieczenia zdrowotnego.

Należy podkreślić, że umowa musi być sformułowana nie tylko w języku polskim, ale też w języku zrozumiałym dla pracownika. Jest to obowiązkiem pracodawcy. Pracownik ma prawo odmówić podpisania umowy, której treści nie rozumie.

Po części teoretycznej osoba prowadząca szkolenie rozdaje uczestnikom przykładowe umowy o pracę, zlecenia, o dzieło. Grupa wspólnie omawia najważniejsze zapisy.

Szkolenie realizowane w ramach projektu „Znam swoje prawa! Pracuję legalnie w Polsce”

Pytania, dyskusja.

CZEŚĆ CZWARTA

OBOWIĄZKI PRACODAWCY

Ta część będzie stanowiła niejako powtórzenie omówionych wcześniej kwestii, prowadzący/a nie koncentruje się jednak na procedurach, a podsumowuje najważniejsze obowiązki pracodawcy. Należy podkreślić, że wielu nieuczciwych pracodawców wykorzystuje fakt, iż pracownicy nie znając procedur, zakładają, że pracodawca „ma zawsze rację”, z związku z powyższym nie weryfikują pozyskiwanych od niego informacji.

W tej części warto wprowadzić kilka informacji, które szczególnie uwrażliwią uczestników na nieuczciwe procedury.

Przedstawienie głównych obowiązków pracodawcy:

- dostarczenie dokumentu legalizującego pracę oraz umowy najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy. **Uważaj: jeśli pracodawca mówi, że „dokumenty będą później” bardzo możliwe, że będzie zatrudniał Cię „na czarno”. Masz prawo poprosić o potwierdzenie złożenia wniosku np. na zezwolenie na pracę. Ponadto należy pamiętać, że każdy dzień pracy bez wymaganych dokumentów podczas kontroli będzie uznany za pracę nielegalną i może być przyczyną wydania tzw. decyzji o zobowiązaniu do powrotu.**

- zgłoszenie do ZUS (w przypadku umowy o pracę i zlecenia). Na prośbę pracownika pracodawca jest zobowiązany do wydania potwierdzenia zgłoszenia go do ZUS-u oraz płacenia comiesięcznych składek. **Uważaj: jeśli pracodawca mówi Ci, że musisz oddawać mu pieniądze**

Szkolenie realizowane w ramach projektu „Znam swoje prawa! Pracuję legalnie w Polsce”

z wynagrodzenia na ZUS, nie jest to prawdą. To pracodawca płaci składkę z tzw. kwoty brutto wynagrodzenia.

- terminowe wypłacanie wynagrodzenia. Czas wypłaty pensji powinien być wskazany w umowie. **Uważaj: jeśli pracodawca mówi Ci, że zapłaci Ci „później”, jest to pierwszy sygnał, że możesz być potraktowany nieuczciwie.**

- w przypadku, kiedy pracodawca oferuje swoim pracownikom noclegi np. w hotelu lub mieszkaniu pracowniczym, musi wcześniej poinformować o dokładnych miesięcznych/tygodniowych kosztach noclegu i sposobie, w jakim będą te koszty rozliczane. **Uważaj: jeśli pracodawca przymusza Cię do zamieszkania w jego hotelu/mieszkaniu i bez Twojej zgody zmniejsza Ci wynagrodzenie, jest to niezgodne z prawem. Nikt nie może Cię przymusić do zamieszkania konkretnym miejscu. Masz prawo odmówić i zamieszkać tam, gdzie sam zdecydujesz.**

- wezwanie pomocy w przypadku wypadku przy pracy: pogotowia ratunkowego, ew. policji etc. **Uważaj: jeśli pracodawca stara się ukryć fakt, iż doszło do wypadku, każe Ci iść do domu i nikomu nie mówić o tym, co się stało, prawdopodobnie jesteś zatrudniony nielegalnie, nie jesteś też zgłoszony do ubezpieczenia. W pierwszej kolejności należy wezwać pomoc medyczną bez względu na to, co mówi pracodawca. Pamiętaj: Twoje życie i zdrowie są zawsze najważniejsze. Nikt nie może ograniczyć Ci dostępu do pomocy, kiedy tego potrzebujesz.**

- prowadzenie dokumentacji dotyczącej m.in. godzin pracy. **Pamiętaj: masz prawo poprosić o dokumenty wskazujące ilość godzin Twojej pracy. Jeśli pracodawca nie chce przedstawić Ci takiej**

Szkolenie realizowane w ramach projektu „Znam swoje prawa! Pracuję legalnie w Polsce”

dokumentacji, istnieją ryzyko, że nie otrzymasz wynagrodzenia za np. przepracowane nadgodziny.

- przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. **Pamiętaj: jeśli pracodawca traktuje Cię gorzej, niesprawiedliwie ze względu na któreś w/w przesłanek, jest to łamanie prawa. Nikt nie może Cię poniżyć ze względu np. na to, skąd pochodzisz.**

GDZIE SIĘ ZGŁASZAĆ?

Osoba prowadząca szkolenie przedstawia na prezentacji kontakt do lokalnych instytucji kompetentnych do podjęcia czynności interwencyjnych i kontrolnych, takich jak: Okręgowy Inspektorat Pracy, Oddział Straży Granicznej ds. kontroli legalności zatrudnienia, Urząd Skarbowy, organizacje pozarządowe udzielające wsparcia cudzoziemcom.

Pytania, dyskusja.

CZEŚĆ PIĄTA:

Warsztat dla chętnych uczestników

Warsztat będzie inscenizacją rozmowy kwalifikacyjnej bądź rozmowy z pracodawcą/jego przedstawicielem bezpośrednio przed podjęciem

Szkolenie realizowane w ramach projektu „Znam swoje prawa! Pracuję legalnie w Polsce”

zatrudnienia. Celem warsztatu jest nabycie umiejętności rozpoznawania sytuacji sugerujących, że cudzoziemiec może mieć do czynienia z nieuczciwym pracodawcą. Podczas rozmowy obie strony mogą wtrącać swoje uwagi, osoba prowadząca może udzielać instrukcji i porad dotyczących prawidłowych reakcji cudzoziemca zarówno w trakcie rozmowy jak i po jej zakończeniu.

Przykładowe zagadnienia poruszane podczas warsztatu:

1. Pracodawca pyta o dokumenty pobytowe – czy cudzoziemiec posiada lub kartę pobytu – ma prawo to zrobić.
2. Pracodawca daje do podpisania umowę zlecenia wyłącznie w języku polskim – jeśli nie zapytał wcześniej, czy jest ona zrozumiała dla cudzoziemca, a jasno nie wynika to z rozmowy, pracownik może odmówić jej podpisania.
3. Pracodawca wskazuje podczas rozmowy dzień rozpoczęcia pracy np. 01 września br., po czym informuje, że dokumenty takie jak oświadczenie i umowa gotowe będą w październiku/listopadzie – nie ma prawa rozpocząć zatrudnienia cudzoziemca bez wymaganych dokumentów.
4. Pracodawca wymaga zapłacenia określonej kwoty np. 500 zł za przygotowanie załącznika nr 1 do wniosku na kartę pobytu – nie ma prawa pobierania opłaty za takie usługi (chyba jest profesjonalną agencją przygotowującą całą aplikację po wcześniejszym podpisaniu umowy i wystawieniu rachunku za pobraną opłatę).
5. Pracodawca proponuje podpisanie umowy na ½ etatu, po czym mówi, że faktycznie cudzoziemiec będzie pracował na 1 etat, z rozliczeniem „do ręki” – bardzo częsta praktyka niezgodna z prawem. Cudzoziemiec powinien odmówić podpisania takiej umowy wymagając wpisania w niej faktycznej ilości godzin pracy.

Szkolenie realizowane w ramach projektu „Znam swoje prawa! Pracuję legalnie w Polsce”

6. Pracodawca prosi o oddanie mu paszportu/karty pobytu – złamanie prawa, żaden pracodawca nie może zabrać pracownikowi dokumentów tożsamości. W tym przypadku należy zgłosić się jak najszybciej na policję bądź do Straży Granicznej i poinformować o zaistniałym darzeniu.

Uczestnicy dostają na zakończenie kserokopie dokumentów, takich jak: umowy, oświadczenia, zezwolenia na pracę.