

Pracuj legalnie!

Pan Andrzej miał wypadek w pracy. Nie dostał odszkodowania, gdyż pracodawca nie zarejestrował go w ZUS-ie. Pani Anna została oszukana przy wypłacie wynagrodzenia. Pan Roman nie mógł wziąć kredytu, gdyż pracował bez umowy... Jak się przed tym zabezpieczyć? Koniecznie przeczytaj ten dodatek.

KIEDY MAMY DO CZYNNIENIA Z NIELEGALNĄ PRACĄ

Nielegalne zatrudnienie lub nielegalna inna praca zarobkowa oznacza:

- zatrudnienie przez pracodawcę osoby bez potwierdzenia na piśmie w wymaganym terminie rodzaju zawartej umowy i jej warunków,
- niezgłoszenie osoby zatrudnionej lub wykonującej inną pracę zarobkową do ubezpieczenia społecznego,
- podjęcie przez bezrobotnego zatrudnienia, pracy zarobkowej w oparciu o umowę innego typu lub działalności bez powiadomienia o tym właściwego powiatowego urzędu pracy.

Należy wskazać, że nie muszą wystąpić łącznie wszystkie ww. elementy. Wystarczy zaistnienie jednego z nich, żeby miało miejsce nielegalne zatrudnienie. **Aby tego uniknąć pracodawca musi pamiętać o zawarciu z pracownikiem umowy o pracę i zgłoszeniu go do ubezpieczenia społecznego. Natomiast pracownik, jeżeli jest zarejestrowany jako bezrobotny, a ma już pracę – musi pamiętać, aby ten fakt zgłosić do urzędu pracy – ma na to 7 dni.**

CO TO JEST STOSUNEK PRACY

W ramach stosunku pracy pracodawca i pracownik mają wzajemne prawa i obowiązki. Przez nawiązanie stosunku pracy

pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Pracodawca zaś zobowiązuje się do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Należy pamiętać, że zatrudnienie w ww. warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. **Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu ww. warunków wykonywania pracy.**

Pracodawca **przed dopuszczeniem pracownika do pracy** musi potwierdzić **na piśmie** ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków

CO POWINNO BYĆ ZAWARTE W UMOWIE O PRACĘ

W umowie o pracę należy wskazać **strony umowy** (pracodawcę i pracownika), określić jej **rodzaj** (np. umowa o pracę na czas nieokreślony), **datę jej zawarcia** oraz **warunki pracy i płacy**, w szczególności:

- rodzaj pracy,
- miejsce wykonywania pracy,
- wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia,
- wymiar czasu pracy,
- termin rozpoczęcia pracy.

Umowa o pracę może być zawarta:

- **na okres próbny** – zawierana maksymalnie na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia przy wykonywaniu określonego rodzaju pracy,
- **na czas nieokreślony** (w umowie nie jest wskazany termin jej zakończenia) – ten rodzaj umowy daje poczucie stabilności zatrudnienia,

7 KORZYŚCI LEGALNEJ PRACY



Pracuj i zatrudniaj legalnie



Otrzymałem umowę o pracę na piśmie



Mam stabilne zatrudnienie i pewne źródło utrzymania



Posiadam unormowany czas pracy



Przysługują mi świadczenia z tytułu choroby, macierzyństwa, wypadku, a w przyszłości emerytura

SZANUJĘ SIEBIE!
PRACUJĘ LEGALNIE
ATY?



Mam prawo do bezpłatnej, publicznej służby zdrowia



Korzystam z płatnego urlopu wypoczynkowego



Otrzymuję wynagrodzenie i dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych



ZAKŁAD
UBEZPIECZEŃ
SPOŁECZNYCH

Potrzebujesz pomocy wejdź na
www.prawawpracy.pl

- **na czas określony (reguła 33 miesiące / 3 umowy)** - co do zasady maksymalny okres zatrudnienia na podstawie umowy lub umów na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać 3.

JAKIE KORZYŚCI DLA PRACOWNIKA WYNIKAJĄ Z ZATRUDNIENIA NA UMOWĘ O PRACĘ

Pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę korzysta z ochrony zawartej w regulacjach z zakresu prawa pracy (np. Kodeksu pracy), dotyczącej m.in.:

- wynagrodzenia (minimalne wynagrodzenie, prawo do dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej),
- prawa do urlopu,
- prawa do odpoczynku dobowego i tygodniowego,
- uprawnień rodzicielskich,
- wliczania okresu zatrudnienia do stażu pracy.

INNE PODSTAWY WYKONYWANIA PRACY

W przypadku, gdy dana osoba wykonuje pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej, trzeba pamiętać, że mają do niej zastosowanie przepisy Kodeksu cywilnego, a nie Kodeksu pracy. Osoby świadczące pracę na podstawie umowy prawa cywilnego nie mają prawa do m.in. urlopu, ochrony przed rozwiązaniem lub wypowiedzeniem umowy, dodatkowych świadczeń z tytułu wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych lub w porze nocnej oraz innych uprawnień wynikających z prawa pracy. Należy pamiętać, że jeśli warunki wykonywania pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej są charakterystyczne dla stosunku pracy, strony powinny zawrzeć umowę o pracę, a nie umowę cywilnoprawną. Zawieranie umowy cywilnoprawnej w warunkach typowych dla stosunku pracy stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika określonym w Kodeksie pracy oraz może być podstawą wniesienia do sądu pracy powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy.

W przypadku świadczenia pracy na podstawie umów cywilnoprawnych najczęściej jest ona wykonywana na podstawie:

- umowy zlecenia,
- umowy o świadczenie usług,
- umowy o dzieło.

Praca na podstawie umów cywilnoprawnych wykonywana jest w warunkach braku podporządkowania osobie kierującej tą pracą. Zarówno umowa zlecenia, jak i umowa o świadcze-

Wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia. Od 1 stycznia 2018 r. minimalne wynagrodzenie za pracę zostało określone w wysokości 2 100 zł brutto.

nie usług to umowy o wykonanie określonej czynności prawnej lub świadczenie usług. Przyjmując zamówienie w umowie zlecenia (umowie o świadczenie usług) nie bierze na siebie ryzyka pomyślnego wyniku spełnianej czynności. Jego odpowiedzialność za właściwe wykonanie umowy oparta jest na zasadzie starannego działania. Natomiast umowa o dzieło jest umową rezultatu, świadczący pracę zobowiązuje się do wykonania określonego dzieła, czyli osiągnięcia danego zindywidualizowanego rezultatu. Osoba taka ponosi odpowiedzialność za ewentualne wady fizyczne lub prawne wykonywanego dzieła.

Co do zasady przy umowie zlecenia i umowie o świadczenie usług minimalna stawka godzinowa tj. minimalna wysokość wynagrodze-

nia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług, od 1 stycznia 2018 r. została określona w wysokości 13,70 zł. Zgłoszenia zleceniobiorcy (osoby wykonującej pracę na podstawie umowy o świadczenie usług) do ZUS dokonuje płatnik składek w terminie 7 dni od zawarcia umowy.

UMOWA O POMOCY PRZY ZBIORACH

Jest to nowy rodzaj umowy cywilnoprawnej. **Pomocnik rolnika (osoba pełnoletnia, z którą rolnik zawarł umowę o pomocy przy zbiorach)** zobowiązuje się do **świadczenia** pomocy przy zbiorach produktów rolnych należących do następujących sektorów: chmiel, owoce i wa-

rzywa, tytoń, a także pozostałych ziół i roślin zielarskich, w określonym miejscu w gospodarstwie rolnika i przez określony czas. Natomiast rolnik zobowiązuje się do zapłaty umówionego wynagrodzenia za świadczoną pomoc. Umowę o pomocy przy zbiorach zawiera się na piśmie, przed rozpoczęciem świadczenia pomocy. **Łączny czas świadczenia pomocy przy zbiorach na podstawie umów o pomocy przy zbiorach zawartych przez jednego pomocnika rolnika nie może przekroczyć 180 dni w roku kalendarzowym.**

Pomocnik rolnika podlega zgłoszeniu do KRUS. Zgłoszenia dokonuje rolnik w ciągu 7 dni od zawarcia umowy przy zbiorach, lecz nie później niż przed upływem okresu, na który ta umowa została zawarta.

SZANUJĘ SIEBIE! PRACUJĘ LEGALNIE



Mam umowę o pracę – chroni mnie prawo pracy!

- Mam stabilne zatrudnienie – gwarancję wypłaty wynagrodzenia, unormowany czas pracy, płatny urlop wypoczynkowy i dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych.
- Mam prawo do bezpłatnej, publicznej służby zdrowia, mogę otrzymać świadczenia z tytułu choroby, macierzyństwa. Mam prawo do świadczeń z tytułu wypadku.
- Pracuję na wysokość przyszłej emerytury.

Prawie każdy dorosły Polak jest klientem ZUS.

W tej grupie 24 mln to osoby ubezpieczone, m.in. pracownicy, zleceniobiorcy.

UBEZPIECZENIA W PRACY

Każdy pracownik w Polsce podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu. Ubezpieczenie zdrowotne jest dla pracowników również obowiązkowe, z wyjątkiem cudzoziemców spoza UE i Europejskiego Obszaru Gospodarczego bez pozwoleń na pracę albo zamieszkujących u nas nielegalnie. Płatnikiem składek za pracowników jest zawsze pracodawca.

Ubezpieczeniom społecznym i zdrowotnemu, tak jak pracownicy, podlegają też wykonawcy umów zlecenia, o świadczenie usług i umów o dzieło zawartych:

- z własnym pracodawcą albo
- z inną osobą (firmą) niż własny pracodawca, ale wykonywanych na rzecz tego pracodawcy.

PRZYKŁAD:

Andrzej P. jest pracownikiem spółki A. Zawarł też umowę zlecenia z inną spółką B, a w jej ramach wykonuje zadania dla swojego pracodawcy, czyli spółki A. Pracodawca sumuje przychód z obu źródeł (praca na etacie i z umowy zlecenia), a następnie od łącznej kwoty opłaca za pracownika składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne.

Czasem zatrudniony na umowie o pracę nie może być ubezpieczony jako pracownik, a jako osoba współpracująca. Dotyczy to osoby zatrudnionej przez prowadzącego pozarolniczą działalność, gdy występuje jedna z trzech przesłanek:

- jest jego małżonkiem, dzieckiem własnym, dzieckiem jego współmałżonka, dzieckiem przysposobionym, rodzicem, macochą, ojczymem, osobą przysposabiającą,
- prowadzi z nim wspólne gospodarstwo domowe,
- współpracuje przy prowadzeniu działalności gospodarczej.

Zasady te odnoszą się też do współpracujących ze zleceniobiorcą i korzystających z tzw. ulgi na start. Spełniający powyższe warunki są ubezpieczeni jako osoby współpracujące, a nie jako pracownicy. Obowiązkowo podlegają ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu, zdrowotnemu i dobrowolnie ubezpieczeniu chorobowemu. Reguła nie odnosi się do dziecka zatrudnionego przez prowadzącego pozarolniczą działalność (zleceniobiorcę) na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego.

PRZYKŁAD:

Jan P. w swojej firmie współpracuje z córką i synem, którzy z nim mieszkają i prowadzą gospodarstwo domowe. Dorosła, 25-letnia córka podpisała umowę o pracę na czas nieokreślony, a 17-letni syn, uczeń, umowę w celu przygotowania zawodowego. Córka jest ubezpieczona jako osoba współpracująca, a syn – jako pracownik.



UBEZPIECZENIA OD UMOWY ZLECENIA

Pracujący wyłącznie na podstawie umowy zlecenia podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu i ubezpieczeniu zdrowotnemu. Ubezpieczenie chorobowe jest dla zleceniobiorców dobrowolne i wymaga ich wniosku. Uczniowie i studenci do 26 lat pracujący wyłącznie na podstawie umowy zlecenia nie muszą płacić od niej żadnych składek, chyba że zawarli umowę zlecenia z własnym pracodawcą albo pracują na jego rzecz.

PRZYKŁAD

Student studiów magisterskich wykonuje umowę zlecenia. 25 sierpnia 2018 r. kończy 26 lat. Od tego dnia ubezpieczenia emerytalne, rentowe, wypadkowe i zdrowotne z tytułu umowy zlecenia są dla niego obowiązkowe. Tylko ubezpieczenie chorobowe jest dobrowolne.

Uczniami (aż do 31 sierpnia każdego roku) są wszyscy, którzy uczą się szkole, ukończyli ją i od 1 września zaczynają naukę w innej szkole, a także absolwenci, którzy nie kontynuują dalszej nauki. Przyjęci na studia są uważani za uczniów do 30 września, o ile mają zaświadczenie z uczelni. Studentami są kształcący się na studiach pierwszego stopnia (licencjackich, inżynierskich), drugiego stopnia (magisterskich) albo na jednolitych studiach magisterskich. Przy ustalaniu zasad ubezpieczenia za studentów nie są uważani uczestnicy studiów doktoranckich i podyplomowych.

PRZYKŁAD

Słuchacz studiów podyplomowych w wieku 25 lat wykonuje umowę zlecenia, zawartą na okres od 1 stycznia 2018 r. do 15 lutego 2019 r. Od umowy tej muszą być opłacane składki na ubezpieczenia: emerytalne, rentowe, wypadkowe i zdrowotne. Ubezpieczenie chorobowe jest dobrowolne.

UMOWA O DZIEŁO BEZ UBEZPIECZEŃ

Wykonujący pracę wyłącznie na podstawie umowy o dzieło nie podlegają żadnym ubezpieczeniom społecznym ani ubezpieczeniu zdrowotnemu.

Jeśli jednak umowę o dzieło podpisze pracownik z własnym pracodawcą albo z inną osobą (firmą), ale pracuje dla swojego pracodawcy, to jest ona traktowana jak umowa o pracę. Trzeba od niej opłacić wszystkie składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne.

CO PRZYSŁUGUJE UBEZPIECZONYM

Objęci ubezpieczeniami społecznymi: emerytalnym, rentowymi, chorobowym i wypadkowym mają prawo do odpowiednich świadczeń, np. w razie choroby, urodzenia dziecka czy wypadku przy pracy.

Ubezpieczenia emerytalne i rentowe gwarantują m.in. emeryturę, rentę z tytułu niezdolności do pracy, rentę rodzinną i zasiłek pogrzebowy. W razie choroby zawodowej lub wypadku przy pracy ubezpieczenie wypadkowe zapewnia m.in. zasiłek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne i rentę.

Za opłacanie składki chorobowej można liczyć na:

- zasiłek chorobowy – w razie choroby,
- zasiłek opiekuńczy – w trakcie opieki nad chorym dzieckiem lub chorym członkiem rodziny,
- zasiłek macierzyński – m.in. po urodzeniu dziecka, przyjęciu na wychowanie dziecka do 7 lat (albo do 10 lat, jeśli ma odroczony obowiązek szkolny),
- świadczenie rehabilitacyjne – w razie dłuższej niezdolności do pracy po wykorzystaniu maksymalnego okresu zasiłku chorobowego, o ile jest szansa, że dalsze leczenie lub rehabilitacja rokuje odzyskanie zdolności do pracy.

JAK ZGŁOSIĆ DO UBEZPIECZEŃ

Pracownika zgłasza do ubezpieczeń pracodawca, a zleceniobiorcę – zleceniodawca. Mają na to 7 dni od zatrudnienia albo od rozpoczęcia umowy zlecenia.

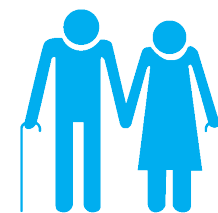
Jeśli zleceniobiorca chce podlegać dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu, sygnalizuje to zleceniodawcy. Jeśli zleceniodawca w ciągu 7 dni od rozpoczęcia umowy zlecenia zgłosi zleceniobiorcę do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych (emerytalnego, rentowych, wypadkowego), ubezpieczenia zdrowotnego i dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego, to ubezpieczenie chorobowe zacznie działać od daty podanej w tym zgłoszeniu.

GRUPY KLIENTÓW ZUS

(dane za 2017 r.)



16,4 mln
ubezpieczonych
(pracujących)



7,7 mln
emerytów i rencistów



2,5 mln
płatników składek
(przedsiębiorców)

Na nielegalnej pracy tracimy wszyscy



Z Jarosławem Leśniewskim, dyrektorem Departamentu Legalności Zatrudnienia Głównego Inspektoratu Pracy, rozmawiamy o kwestiach związanych z legalnością zatrudnienia w Polsce.

Jak duży problem stanowi w Polsce nielegalne zatrudnienie?

Duży. Co ósmy zatrudniony w przedsiębiorstwach objętych kontrolą Państwowej Inspekcji Pracy pracował nielegalnie. Wykrycie 230 tys. osób zatrudnionych na czarno to efekt blisko 240 tys. kontroli przeprowadzonych w kraju od 2007 roku. A przecież nie wszystkich pracodawców kontrolujemy.

Na czym polegały wykroczenia ujawnione przez Inspekcję Pracy?

Brakowało pisemnych umów o pracę potwierdzających warunki zatrudnienia, pracodawcy nie zgłaszali zatrudnionych do ubezpieczenia społecznego i nie odprowadzali za nich składek, albo odprowadzali je z opóźnieniem. Wykryliśmy też bezrobotnych, prawie 19 tys. osób, którzy pracowali, ale nie powiadomili powiatowego urzędu pracy o przerwaniu bezrobocia. Stwierdziliśmy przypadki zaniżania faktycznych wynagrodzeń w umowach, płacenie „do ręki” niektórych składników wynagrodzeń, np. premii, dodatków czy nagród. Chodzi oczywiście o zaniżenie zobowiązań podatkowych i unikanie płacenia składek ubezpieczenia społecznego we właściwej wysokości.

Jest aż tak źle, czy inspektorzy trafiają tam, gdzie według ich wiedzy występują nieprawidłowości?

Dużą wagę przykładamy do właściwego typowania podmiotów do kontroli, szczególnie w tych w branżach, w których w poprzednich latach najczęściej stwierdzano nieprawidłowości. Często kontrolujemy podmioty powierzające pracę sezonowo, w których np. w sezonie letnim następuje okresowy wzmożony wzrost aktywności, w szczególności placówki handlowe, punkty gastronomiczne i podmioty świadczące usługi hotelarskie. Ponadto stałymi przesłankami do typowania podmiotów do kontroli są skargi i wnioski kierowane do PIP, a także powiadomienia ze strony innych organów, monitoring mediów (np. fora internetowe) oraz wiedza na temat uwarunkowań lokalnych i specyfiki rynku pracy. W miarę możliwości staramy się pomagać poszkodowanym pracownikom udzielając im podstawowych porad prawnych w tym zakresie. Nasi specjaliści udzielają bezpłatnych porad prawnych zarówno osobiście w siedzibach okręgowych inspektoratów pracy, jak i telefonicznie – infolinia 801 002 006.

Jak mówią statystyki, nielegalne zatrudnienie coraz częściej dotyczy cudzoziemców.

Tak, zwłaszcza obywateli Ukrainy. Podczas 25 tysięcy kontroli prowadzonych w latach 2007-2017 pod kątem legalnej pracy cudzoziemców inspektorzy pracy stwierdzili blisko 12 tys. nielegalnie pracujących Ukraińców, 305 Chińczyków, 285 Białorusinów, 222 Wietnamczyków i 177 obywateli Mołdawii.

Potrzebujesz więcej informacji o prawie pracy i legalności zatrudnienia?

Chcesz skorzystać z bezpłatnego szkolenia? Wejdź na

www.prawawpracy.pl

Czy w przypadku cudzoziemców wykroczenia związane z zatrudnieniem są inne niż w przypadku Polaków?

Zakres kontroli jest szerszy, bo dotyczy nie tylko umów i ubezpieczenia społecznego, ale legalności pobytu takiej osoby w Polsce, np. czy ma aktualną wizę uprawniającą do wykonywania pracy i zezwolenie na pracę lub jednolite zezwolenie na pobyt

bowania, a jak pracy jest mniej, rezygnują z pracowników bez żadnych konsekwencji. Pracownicy godzą się na takie traktowanie, bo sądzą, że inaczej w ogóle nie mieliby ani pracy, ani dochodów. Uważają, że pracując nielegalnie zarobią więcej, a niektórzy nawet łączą dochody z takiej pracy z zasiłkami. Inni chcą ukryć dochody z powodu ciągnących się za nimi zobowiązań np. z tytułu alimentów. Korzyść ta, jest niestety iluzoryczna, a postrzeganie tego faktu jako atrakcyjne jest bardzo krótkowzroczne.

Czy warto? Przecież są dotkliwe konsekwencje nielegalności zatrudnienia.

Oczywiście. Nikt za takich pracowników nie odprowadza składek do ZUS, więc nie nabywają w czasie nielegalnego zatrudnienia uprawnień do świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Pracują zwykle w gorszych warunkach, więc każdy wypadek w pracy to dla nich tragedia, bo nie są od takich zdarzeń ubezpieczeni. Na nielegalnej pracy tracimy wszyscy, bo mniej pieniędzy wpływa do budżetu z tytułu podatków i składek do ZUS. Nielegalne zatrudnienie narusza zasady uczciwej konkurencji i negatywnie



czasowy i pracę. Sprawdzamy też, czy cudzoziemiec wykonuje pracę na stanowisku i na warunkach określonych w zezwoleniu i czy nie jest dyskryminowany w pracy z tego powodu, że jest obcokrajowcem.

W czym interesie leży nielegalne zatrudnianie? Pracowników czy pracodawców?

Czasem jest to postrzegane jako korzystne dla jednego i drugiego. Pracodawcy obniżają własne koszty działalności, nie zapewniają bezpiecznych warunków pracy, traktując pracowników przedmiotowo, zatrudniając ich tylko w czasie wzmożonego zapotrze-

wływa na rynek pracy. Bo przecież pozostali pracodawcy zachowują się jak trzeba.

Jak PIP walczy z tym niekorzystnym zjawiskiem?

Jednym ze sposobów są prowadzone kontrole i kary grzywny nakładane na pracodawców, jednakże z dotychczasowego doświadczenia wynika, że nie są to wystarczające metody. Dlatego podejmujemy też inicjatywy w zakresie zmiany przepisów, zmierzające do lepszego uprządkowania tej ważnej sfery życia społecznego. Mamy tu już pewne sukcesy.

Skontaktuj się z infolinią Państwowej Inspekcji Pracy i skorzystaj z bezpłatnej porady!

801 002 006

Porady z zakresu legalności zatrudnienia obywateli Ukrainy na terytorium RP udzielane są w języku ukraińskim w poniedziałek, wtorek i środę w godzinach od 16.00 do 20.00 pod numerem telefonu:

22 111 35 29

Do niedawna pracodawca mógł podpisać umowę z pracownikiem do końca pierwszego dnia pracy, po takim próbnym zatrudnieniu. I często pracujący na czarno, których wykryliśmy, zgodnie twierdzili, że pracują właśnie pierwszy dzień! Teraz już tak nie można. Pracownik musi mieć zawartą na piśmie umowę o pracę zanim zostanie dopuszczony do pracy. Dobre efekty przynosi też współpraca z administracją skarbową i z ZUS-em.

Przykładem współpracy z ZUS-em jest prowadzona właśnie kampania na rzecz legalności zatrudnienia.

Bo najważniejsza w tym wszystkim jest edukacja! Warunki zatrudnienia w Polsce przez ostatnie lata bardzo się zmieniły. To pracodawcy częściej poszukują pracowników, więc nie ma powodu, żeby pracownicy godzili się na nieopłacalne w dłuższej perspektywie warunki zatrudnienia i gorsze traktowanie. Pracodawcy też muszą dbać o swój wizerunek, bo ci, którzy mają opinię nieuczciwych już mają kłopoty z pozyskaniem pracowników. Nikt nie będzie chciał u nich pracować. Nasza kampania, realizowana wspólnie z ZUS-em, jest skierowana nie tylko do Polaków, ale także do cudzoziemców pracujących w Polsce. Wydajemy ulotki i broszury dotyczące warunków zatrudnienia w języku ukraińskim. Uruchomiliśmy także dyżury telefoniczne (infolinia 22 111 35 29), w ramach których porady prawne dotyczące legalności zatrudnienia udzielane są po ukraińsku i rosyjsku. Liczymy, że dzięki tym działaniom uda się ograniczyć zjawisko nielegalnego zatrudnienia w Polsce.

Rozmawiała
Ewa Barlik

Potrzebujesz więcej informacji o prawie pracy i legalności zatrudnienia? Chcesz skorzystać z bezpłatnego szkolenia?

www.pip.gov.pl