

Pracuję legalnie

PRACA TYMCZASOWA



Pracuj i zatrudniaj legalnie



Zatrudnianie pracowników tymczasowych

Praca tymczasowa jest jedną z form zatrudnienia, w ramach której można wykonywać pracę.

Występują tutaj aż trzy podmioty: **agencja pracy tymczasowej, pracodawca użytkownik oraz pracownik tymczasowy.**

Agencja pracy tymczasowej jest pracodawcą pracownika tymczasowego, którego, na podstawie zawartej umowy o pracę, kieruje do wykonywania pracy w innym podmiocie – **u pracodawcy użytkownika.**

Agencja pracy tymczasowej wykonuje obowiązki pracodawcy związane z: zawarciem umowy, zgłoszeniem do ubezpieczenia społecznego, wypłatą wynagrodzenia, odprowadzaniem składek na ubezpieczenie społeczne oraz podatki.

Pracodawca użytkownik, na rzecz którego pracownik tymczasowy faktycznie wykonuje pracę, pełni nadzór nad jej wykonywaniem – wyznacza pracownikowi zadania i kontroluje ich realizację.

Pracownik tymczasowy wykonuje swoje obowiązki u pracodawcy użytkownika, a nie w agencji pracy tymczasowej, z którą podpisał umowę.

W ramach pracy tymczasowej można świadczyć prace:

- o charakterze: **sezonowym, okresowym, doraźnym** lub
- których **terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych u pracodawcy użytkownika nie byłoby możliwe** lub
- których wykonanie należy do **obowiązków nieobecnego pracownika** zatrudnionego przez pracodawcę użytkownika.

Zatrudnianie pracowników tymczasowych

Pracodawca użytkownik może korzystać z pracy tymczasowej tylko wówczas, gdy powierzane zadania spełniają określone kryteria, a więc mają m.in.: okresowy, sezonowy lub doraźny charakter.

Jeśli tak nie jest, pracodawca użytkownik powinien zatrudniać pracowników na stałe, a nie korzystać z formy zatrudnienia tymczasowego.

Praca tymczasowa jest ograniczona czasowo, co oznacza, że może być wykonywana jedynie przez czas określony w ustawie, czyli łącznie **18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy** lub okres nieprzekraczający 36 miesięcy w przypadku zastępstwa za nieobecnego pracownika pracodawcy użytkownika – na podstawie skierowania przez agencję zatrudnienia **do danego pracodawcy użytkownika**.

Od dnia 1 czerwca 2017 r. nie ma możliwości nieograniczonego wykonywania pracy u tego samego pracodawcy użytkownika, nawet przy zmianie agencji zatrudnienia.

PAMIĘTAJ!

Pracodawca nie może być pracodawcą użytkownikiem w stosunku do pracowników pozostających z nim w stosunku pracy, a także świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

W jednej firmie nie możesz jednocześnie pracować na podstawie zawartej z nią umowy o pracę i jako pracownik tymczasowy – na podstawie skierowania z agencji pracy tymczasowej.

Agencje pracy tymczasowej

Usługi agencji zatrudnienia pracy tymczasowej wymagają odrębnego certyfikatu!

Agencje pracy tymczasowej działają na podstawie wpisu do rejestru agencji zatrudnienia (KRAZ), prowadzonego przez marszałka województwa, potwierdzonego właściwym **certyfikatem**.

Są dwa rodzaje certyfikatów, z których jeden obejmuje usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego i poradnictwa zawodowego. Drugi wydawany jest wyłącznie w przypadku **świadczenia usług pracy tymczasowej**.

Także zagraniczne podmioty prowadzące na terenie Rzeczypospolitej Polskiej usługi pracy tymczasowej muszą posiadać wpis do rejestru agencji zatrudnienia w Polsce.

Wykaz certyfikowanych agencji zatrudnienia, uprawnionych do świadczenia usług pracy tymczasowej, można znaleźć w Internecie pod adresem:

stor.praca.gov.pl/portal/#/kraz

lub w wojewódzkim urzędzie pracy.

Aby uniknąć skierowania do pracy tymczasowej przez nielegalnego pośrednika, przed podpisaniem jakiejkolwiek umowy lub przed rozpoczęciem pracy tymczasowej upewnij się, czy agencja zatrudnienia, dla której chcesz rozpocząć pracę, figuruje w rejestrze.

Uważnie czytaj **dokumenty, ogłoszenia i oferty pracy**. Legalne ogłoszenia, dotyczące wykonywania pracy tymczasowej, powinny zawierać **numer wpisu do rejestru** oraz zostać oznaczone jako **oferta pracy tymczasowej**.

Agencje pracy tymczasowej

Każda agencja pracy tymczasowej musi posiadać lokal, w którym świadczone są usługi pracy tymczasowej oraz zapewniona jest możliwość bezpośredniego kontaktu z przedstawicielami agencji.



PAMIĘTAJ!

Agencja pracy tymczasowej nie może dyskryminować osób, dla których poszukuje zatrudnienia, ze względu na:

- płeć,
- wiek,
- niepełnosprawność,
- rasę,
- religię,
- pochodzenie etniczne,
- narodowość,
- orientację seksualną,
- przekonania polityczne i wyznanie,
- ani ze względu na przynależność związkową.

Nieprzestrzeganie zakazu dyskryminacji jest zagrożone karą grzywny nie niższą niż 3 tys. zł.

Zawarcie umowy z agencją pracy tymczasowej

Agencje pracy tymczasowej mogą zatrudniać pracowników tymczasowych na podstawie umowy o pracę na czas określony lub powierzać świadczenie pracy tymczasowej osobom niebędącym pracownikami takiej agencji – **na podstawie umowy cywilnoprawnej**.

W stosunku do agencji pracy tymczasowej nie obowiązują limity umów na czas określony, co oznacza, że nie ma ograniczeń co do **liczby umów**, jakie można zawrzeć z taką agencją.

PAMIĘTAJ!

Agencja pracy tymczasowej może zawrzeć z pracownikiem umowę cywilnoprawną tylko wtedy, gdy pozwala na to charakter pracy. Jeżeli pomimo zawarcia umowy cywilnoprawnej świadczona praca odpowiada cechom stosunku pracy, pracownik tymczasowy może skierować do sądu pracy pozew przeciwko agencji pracy tymczasowej o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Forma zawarcia umowy

Przed zawarciem umowy o pracę pomiędzy agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym, agencja pracy tymczasowej uzgadnia na piśmie z pracodawcą użytkownikiem:

- rodzaj pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu;
- wymogi kwalifikacyjne konieczne do wykonywania pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu;

Zawarcie umowy z agencją pracy tymczasowej

- przewidywany okres wykonywania pracy tymczasowej;
- wymiar czasu pracy pracownika tymczasowego;
- miejsca wykonywania pracy tymczasowej.

O uzgodnieniach w zakresie ustalonych warunków pracy agencja pracy tymczasowej zobowiązana jest zawiadomić na piśmie osobę, której ma być powierzona praca tymczasowa, jeszcze przed zawarciem umowy o pracę.

Obowiązkiem pracodawcy użytkownika jest poinformowanie agencji o wynagrodzeniu za pracę, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu oraz o wewnętrznych regulacjach dotyczących wynagradzania, obowiązujących u użytkownika (np. o treści regulaminu wynagradzania), warunkach wykonywania pracy tymczasowej w zakresie dotyczącym bhp oraz okolicznościach uniemożliwiających rozpoczęcie wykonywania pracy tymczasowej, tj. powierzeniu pracy tego samego rodzaju, co wykonywana przez pracownika pracodawcy użytkownika, z którym stosunek pracy ustał z przyczyn nie dotyczących pracowników.

W celu zapewnienia przestrzegania przez agencję limitów wykonywania pracy tymczasowej na rzecz danego pracodawcy użytkownika osoba, której ma być powierzona praca tymczasowa, ma obowiązek (jeszcze przed zawarciem umowy) przedłożyć agencji pracy tymczasowej dokumenty, potwierdzające wykonywanie pracy u danego pracodawcy użytkownika. Należą do nich:

- **świadczenia pracy** lub inne dokumenty potwierdzające zatrudnienie na podstawie umowy o pracę;

Zawarcie umowy z agencją pracy tymczasowej

- pisemne oświadczenie lub zaświadczenie potwierdzające wykonywanie pracy w ramach umowy cywilnoprawnej.

Treść umowy

Umowa o pracę zawarta między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym powinna określać **strony umowy i datę jej zawarcia**. Ponadto powinna wskazywać pracodawcę użytkownika, ustalony okres wykonywania na jego rzecz pracy tymczasowej, a także warunki zatrudnienia pracownika tymczasowego w okresie wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika, w szczególności:

- rodzaj pracy, wymiar czasu pracy i miejsce wykonywania pracy tymczasowej;
- kwotę wynagrodzenia za pracę oraz termin i sposób wypłacania tego wynagrodzenia przez agencję pracy tymczasowej.

Umowę o pracę zawiera się na piśmie. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta na piśmie, agencja pracy tymczasowej potwierdza pracownikowi tymczasowemu w formie pisemnej warunki zawartej umowy o pracę, **nie później niż w drugim dniu wykonywania pracy tymczasowej.**

PAMIĘTAJ!

Zawierając z agencją pracy tymczasowej umowę cywilnoprawną, nie podlegasz ochronie przewidzianej dla stosunku pracy. Wszelkie uprawnienia powinieneś mieć zapisane w swojej umowie.

Zawarcie umowy z agencją pracy tymczasowej

Dane kontaktowe

Agencja ma obowiązek przekazać pracownikowi tymczasowemu – **nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę** – informacje umożliwiające bezpośredni kontakt z agencją:

- adres miejsca kontaktu,
- numer telefonu,
- adres poczty elektronicznej,
- dni i przedział godzinowy kontaktu.



Świadczenie pracy u pracodawcy użytkownika

W ciągu kolejnych 36 miesięcy agencja pracy tymczasowej może skierować pracownika tymczasowego **do wykonywania pracy na rzecz jednego pracodawcy użytkownika przez okres nie dłuższy łącznie niż 18 miesięcy. Pracodawca użytkownik może korzystać z pracy danego pracownika również tylko przez taki okres.**

Jeżeli pracownik tymczasowy jest skierowany do pracy w zastępstwie nieobecnego pracownika etatowego, okres wykonywania pracy nie może przekroczyć 36 miesięcy.

Takie same limity zatrudnienia tymczasowego dotyczą zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych lub umów o pracę łączonych z cywilnoprawnymi (np. 6 miesięcy na podstawie umowy o pracę i 12 miesięcy na podstawie umowy zlecenia).

Uprawnienia i obowiązki pracodawcy użytkownika

W trakcie okresu skierowania pracodawca użytkownik korzysta z praw przysługujących pracodawcy w zakresie niezbędnym do organizowania pracy. W szczególności może on wydawać pracownikowi tymczasowemu wiążące polecenia, które dotyczą pracy, o ile nie są one niezgodne z przepisami lub z charakterem pracy.

UWAGA!

Pracownikowi tymczasowemu, a także osobom wykonującym pracę tymczasową na podstawie umów prawa cywilnego, nie można powierzać wykonywania na rzecz pracodawcy użytkownika pracy:

Świadczenie pracy u pracodawcy użytkownika

- szczególnie niebezpiecznej (art. 237¹⁵ Kp);
- na stanowisku pracy, na którym jest zatrudniony pracownik pracodawcy użytkownika w okresie uczestniczenia tego pracownika w strajku;
- tego samego rodzaju, co praca wykonywana przez pracownika pracodawcy użytkownika, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w okresie ostatnich 3 miesięcy poprzedzających termin rozpoczęcia pracy – w jednostce organizacyjnej położonej na terenie tej samej gminy, gdzie znajdowała się jednostka, w której pracę wykonywał zwolniony pracownik;
- wymagającej uzbrojenia pracownika ochrony w broń palną bojową lub przedmioty przeznaczone do obezwładniania osób za pomocą energii elektrycznej, których posiadanie wymaga uzyskania pozwolenia, o którym mowa w ustawie o broni i amunicji.

W związku z korzystaniem z pracy pracownika tymczasowego, pracodawca użytkownik jest w szczególności zobowiązany do:

- zapewnienia pracownikowi tymczasowemu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy;
- prowadzenia ewidencji czasu pracy;
- udostępnienia pracownikowi tymczasowemu urządzeń socjalnych na zasadach przewidzianych dla pracowników etatowych;
- dostarczenia pracownikowi tymczasowemu odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej, zapewnienia napojów

Świadczenie pracy u pracodawcy użytkownika

i posiłków profilaktycznych, przeprowadzenia szkolenia w zakresie bhp, ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, przeprowadzania ocen ryzyka zawodowego oraz informowania o tym ryzyku;

- wypełniania innych obowiązków dotyczących bhp, przejętych od agencji pracy tymczasowej oraz
- wypłacania należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową w zakresie ustalonym z agencją pracy tymczasowej.

Niewypełnianie tych obowiązków stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika.

Aby uniknąć przekroczenia dopuszczalnego okresu wykonywania pracy tymczasowej, pracodawca użytkownik jest zobowiązany do prowadzenia **ewidencji osób** wykonujących pracę tymczasową, zarówno na podstawie umowy o pracę, jak i umów prawa cywilnego, zawierającej informację **o dacie rozpoczęcia i dacie zakończenia takiej pracy**. Ewidencję prowadzi się odrębnie dla każdej osoby.

Pracodawca użytkownik jest też obowiązany traktować pracowników tymczasowych, w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia, nie mniej korzystnie niż pracowników zatrudnionych u niego na takim samym lub podobnym stanowisku pracy.

Nie dotyczy to dostępu do szkoleń doskonalących dla pracowników tymczasowych wykonujących pracę na rzecz tego pracodawcy użytkownika krócej niż 6 tygodni.

Świadczenie pracy u pracodawcy użytkownika

Jeżeli jesteś pracownikiem tymczasowym, wobec którego pracodawca użytkownik naruszył zasadę równego traktowania – w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia, możesz dochodzić od agencji pracy tymczasowej odszkodowania – w wysokości określonej w przepisach Kodeksu pracy.

Pracodawca użytkownik może zdecydować się na bezpośrednie zatrudnienie pracownika lub osób, wykonujących u niego pracę tymczasową.

Obowiązkiem pracodawcy użytkownika jest informowanie pracowników tymczasowych o wolnych stanowiskach, na których zamierza zatrudnić pracowników.

Ustalenia między agencją pracy tymczasowej a pracodawcą użytkownikiem, ingerujące w możliwość bezpośredniego podjęcia pracy u pracodawcy użytkownika, po zakończeniu wykonywania pracy tymczasowej, są nieważne.

Urlop wypoczynkowy

Pracownikowi tymczasowemu przysługują 2 dni urlopu wypoczynkowego za każdy miesiąc pozostawania w dyspozycji co najmniej jednego pracodawcy użytkownika.

Obowiązek udzielenia urlopu w naturze dotyczy tylko sytuacji, w których okres wykonywania pracy na rzecz danego pracodawcy użytkownika obejmuje nie mniej niż 6 miesięcy. W takim przypadku pracodawca użytkownik uzgadnia z pracownikiem tymczasowym termin wykorzystania przysługującego mu urlopu. Część urlopu (nie więcej niż 4 dni) może być wykorzystana „na żądanie”.

Świadczenie pracy u pracodawcy użytkownika

Gdy okres wykonywania pracy jest krótszy niż 6 miesięcy – o tym, jak będzie udzielony urlop, decyduje agencja pracy tymczasowej w porozumieniu z pracodawcą użytkownikiem. Urlopu wypoczynkowego udziela się w dni, które byłyby dla pracownika dniami pracy, gdyby nie korzystał z tego urlopu.

W razie niewykorzystania przez pracownika tymczasowego urlopu wypoczynkowego agencja pracy tymczasowej wypłaca ekwiwalent.

Agencja pracy tymczasowej nie ma obowiązku wypłacania ekwiwalentu za urlop, jeżeli agencja i pracownik tymczasowy uzgodnią wykorzystanie urlopu **w trakcie kolejnej umowy** zawartej z tą samą agencją, u tego samego pracodawcy użytkownika, zawartej bezpośrednio przed rozwiązaniem poprzedniej umowy z tą agencją.

Delegowanie do innych krajów UE

Jeżeli jesteś delegowany do świadczenia pracy tymczasowej w innym kraju Unii Europejskiej, sprawdź, jakie obowiązują tam przepisy dotyczące zatrudniania pracowników tymczasowych.



Świadczenie pracy u pracodawcy użytkownika

Zawsze będzie obowiązywała Cię korzystniejsza regulacja. Jeżeli masz wątpliwości, czy Twoje prawa są przestrzegane, skontaktuj się z właściwym Okręgowym Inspektorem Pracy.

Adresy Okręgowych Inspektoratów Pracy znajdziesz na stronie www.pip.gov.pl. Natomiast za granicą możesz skontaktować się z organem odpowiedzialnym za kontrolę przestrzegania prawa pracy w danym państwie.

Na stronie internetowej Komisji Europejskiej można odnaleźć adresy oficjalnych stron internetowych, opracowanych w poszczególnych krajach europejskich, a także informacje na temat punktów kontaktowych i tzw. biur łącznikowych w krajach UE, w których można pozyskać informacje dotyczące wykonywania pracy na obszarze tych państw:

1. http://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_en.htm?linksbox=1
2. http://europa.eu/youreurope/citizens/national-contact-points/index_en.htm?topic=work&contacts=id-611492

PAMIĘTAJ!

Agencja pracy tymczasowej przed skierowaniem pracownika tymczasowego do pracy za granicą (u zagranicznego pracodawcy użytkownika) jest zobowiązana poinformować go o wszelkich kosztach, należnościach i opłatach związanych z wykonywaniem pracy za granicą.

Rozwiązywanie umów o pracę tymczasową

Umowa o pracę zawarta z pracownikiem tymczasowym rozwiązuje się z upływem terminu wskazanego w umowie.

W umowie o pracę można przewidzieć możliwość wcześniejszego rozwiązania tej umowy przez każdą ze stron:

- za 3-dniowym wypowiedzeniem, gdy umowa o pracę została zawarta na nie dłużej niż 2 tygodnie lub
- za 1-tygodniowym wypowiedzeniem, gdy umowa o pracę została zawarta na dłużej niż 2 tygodnie.

Jeżeli pracodawca użytkownik chce zrezygnować z usług pracownika tymczasowego przed upływem okresu, na jaki była zawarta umowa, zobowiązany jest zawiadomić agencję pracy tymczasowej na piśmie o przewidywanym terminie zakończenia wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego. Umowa o pracę z agencją pracy tymczasowej trwa do dnia rozwiązania umowy.

Ochrona pracownic tymczasowych w ciąży

Do pracownicy tymczasowej będącej w ciąży stosuje się art. 177 § 3 Kodeksu pracy, co oznacza, że umowa o pracę tymczasową, która uległaby rozwiązaniu po upływie 3 miesięcy ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu, pod warunkiem:

- zatrudnienia na podstawie umowy o pracę;
- posiadania 2-miesięcznego stażu w danej agencji.

Świadcstwo pracy

Agencja pracy tymczasowej wydaje świadectwo pracy, dotyczące łącznego zakońzonego okresu zatrudnienia w tej agencji, objętego kolejnymi umowami o pracę, nawiązanymi w okresie nie dłuższym niż 12 kolejnych miesięcy.

PAMIĘTAJ!

Pracownik tymczasowy może w każdym czasie żądać wydania przez agencję pracy tymczasowej świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy. W takim przypadku świadectwo pracy wydaje się w terminie 7 dni od dnia zgłoszenia żądania.

Osoby wykonujące pracę tymczasową na podstawie umów cywilnoprawnych powinny otrzymać od agencji pracy tymczasowej **zaświadczenie**, potwierdzające okres wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego na rzecz danego pracodawcy użytkownika.

Zaświadczenie powinno być wydane w dniu zakończenia wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy cywilnoprawnej. Jeżeli z przyczyn obiektywnych wydanie zaświadczenia w tym terminie nie jest możliwe, agencja pracy tymczasowej, nie później niż w terminie 7 dni od dnia upływu tego terminu, przesyła albo doręcza zaświadczenie osobie, która wykonywała pracę tymczasową na podstawie umowy prawa cywilnego, lub osobie przez nią upoważnionej do odebrania takiego zaświadczenia.

Dochodzenie roszczeń

Naruszenia przepisów dotyczących zatrudnienia tymczasowego bada Państwowa Inspekcja Pracy. Jeżeli wiesz, że ktoś narusza prawa pracowników, złóż skargę do właściwego Okręgowego Inspektoratu Pracy. Adresy Okręgowych Inspektoratów Pracy znajdziesz na stronie www.pip.gov.pl.

PAMIĘTAJ!

Jeżeli masz roszczenie do agencji pracy tymczasowej, wnieś pozew do sądu pracy:

- właściwości ogólnej pozwanego (ze względu na miejsce zamieszkania lub siedzibę pozwanego);
- w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana;
- w którego okręgu znajduje się zakład pracy – zarejestrowana jest jego siedziba (w KRS-ie lub CEIDG-u).

Wyboru sądu, przed którym zostanie wytoczony powództwo, dokonuje powód – pracownik.



UWAGA!

Jeżeli:

- zostałeś/łaś zmuszony do pracy przymusowej, z której nie możesz dobrowolnie zrezygnować,
 - odebrano Ci paszport,
 - doświadczyłeś/łaś przemocy lub groźby jej użycia wobec Ciebie lub kogoś z Twoich bliskich,
 - ograniczono Twoją wolność lub możliwość swobodnego poruszania się/opuszczania miejsca pracy czy zakwaterowania,
 - jesteś szantażowany/a,
 - zostałeś/łaś uprowadzony,
 - zostałeś oszukany przez nieuczciwego pośrednika,
 - ktoś domaga się od Ciebie zwrotu pieniędzy, których nigdy nie pożyczylesz/łaś,
- możliwe, że jesteś ofiarą handlu ludźmi do pracy przymusowej.

Skorzystaj z pomocy właściwych instytucji i organizacji

Policja, Prokuratura i Straż Graniczna

Policja, Prokuratura i Straż Graniczna to służby, w zakresie działania których leży ściganie sprawców przestępstwa handlu ludźmi, w tym do pracy przymusowej. W strukturach tych formacji funkcjonują komórki specjalizujące się w jego zwalczaniu. Powiadomienie służb śledczych możliwe jest także drogą elektroniczną, na adres:

handelludzmibsk@policja.gov.pl

lub poprzez formularz, dostępny na stronie:

<http://www.handelludzmi.eu/hl/kontakt/jestes-ofiara-lub-swia/6161,Jestes-ofiara-lub-swia-6161.html>

Możesz też zadzwonić pod numer telefonu:

+48 664 974 934

lub skorzystać z informacji dostępnych na stronie:

<https://www.strazgraniczna.pl/>

Jeżeli z jakiegoś powodu obawiasz się powiadomić o swojej sytuacji organy ścigania, skontaktuj się

z wyspecjalizowaną organizacją pozarządową:

**Fundacja Przeciwno Handlowi Ludźmi
i Niewolnictwu – La STRADA**

**Stowarzyszenie Po MOC dla Kobiet i Dzieci
im. Marii Niepokalanej z Katowic**

**Krajowe Centrum Informacyjno-Konsultacyjne
dla Ofiar Handlu Ludźmi**

To organizacje pozarządowe, które zajmują się przeciwdziałaniem i zwalczaniem handlu ludźmi, w tym do pracy przymusowej. Fundacja La Strada i Stowarzyszenie Po MOC dla Kobiet i Dzieci im. Marii Niepokalanej z Katowic realizują zadania Krajowego Centrum Informacyjno-Konsultacyjnego dla Ofiar Handlu Ludźmi (KCIK), finansowanego przez Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji. Do głównych zadań KCIK-u należą:

- identyfikacja ofiar handlu ludźmi,
- działania interwencyjne,
- prowadzenie schronisk dla ofiar,
- opieka nad cudzoziemcami włączonymi do „Programu wsparcia i ochrony ofiary/świadka handlu ludźmi”, a także
- poradnictwo.

Centrum prowadzi całodobowy telefon zaufania dla ofiar i świadków handlu ludźmi:

+48 22 628 0120.

Pod numerem telefonu fundacji La Strada

+48 22 628 99 99

uzyskasz informację od osób merytorycznie przygotowanych do realizacji zadań związanych z przeciwdziałaniem handlowi ludźmi.

Dodatkowo, w sprawach pilnych, możesz całodobowo zadzwonić na numer:

+48 605 687 750