

PRACA PRZYMUSOWA

Publikacja przygotowana w ramach prac
Grupy Roboczej ds. Relacji z Osobami Świadczącymi Pracę
działającej przy Zespole ds. Zrównoważonego Rozwoju
i Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw –
organie pomocniczym Minister Funduszy i Polityki Regionalnej



Ministerstwo
Funduszy
i Polityki Regionalnej



Polski Instytut
Praw Człowieka
i Biznesu

PORADNIK: JAK JĄ ROZPOZNAĆ I JEJ PRZECIWDZIAŁAĆ

Beata Faracik (red.), Irena Dawid-Olczyk, Dariusz Górski, Jacek Jackowiak, Agnieszka Jaroszek, Michał Jobski, Magdalena Kamińska, Jurij Kariagin, Danuta Kędziarska, Marcin Kilanowski, Witold Klaus, Małgorzata Kłoś, Karolina Kot, Maciej Koziarski, Norbert Kusiak, Jarosław Leśniewski, Paweł Litwiński, Małgorzata Makarska, Julita Mazurkiewicz, Anna Miazga, przedstawiciele Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Karolina Parkitna, Anna Rostocka, Robert Sroka, Anna Szlezinger, Halina Tulwin, Olga Wanicka, Dominika Wierzbowska, Marta Zięba-Szklarska

Niniejsza publikacja powstała w ramach prac Grupy Roboczej ds. Relacji z Osobami Świadczącymi Pracę działającej przy Zespole ds. Zrównoważonego Rozwoju i Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw w latach 2018–2020. Prace Zespołu prowadzone były przy Ministrze Inwestycji i Rozwoju, Jerzym Kwiecińskim, a następnie od listopada 2019 r. przy Minister Funduszy i Polityki Regionalnej, Małgorzacie Jarosińskiej-Jedynak. Grupa była koordynowana przez przedstawicieli Polskiego Instytutu Praw Człowieka i Biznesu, Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych oraz Ministerstwa Sprawiedliwości.

Publikacja ma charakter dzieła wieloautorskiego i została opracowana przez zespół ekspercki pod redakcją Beaty Faracik, prezeski zarządu Polskiego Instytutu Praw Człowieka i Biznesu.

Autorki i autorzy:

Irena Dawid-Olczyk, Fundacja przeciwko Handlowi Ludźmi i Niewolnictwu La Strada

Beata Faracik, Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu

Jacek Jackowiak, Grupa Lubawa

Michał Jobski, Budimex SA

Magdalena Kamińska, G's

Danuta Kędzierska, TÜV Rheinland Polska Sp. z o.o.

prof. Jurij Kariagin, Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Ukraińskich w Polsce

dr hab. Marcin Kilanowski, prof. Uniwersytetu im. Mikołaja Kopernika, Konfederacja Lewiatan

dr hab. Witold Klaus, prof. Instytutu Nauk Prawnych PAN, Stowarzyszenie Interwencji Prawnej

Karolina Kot, Polskie Forum HR

Norbert Kusiak, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych

adw. dr Paweł Litwiński, Barta Litwiński Kancelaria Radców Prawnych i Adwokatów

r.pr. Julita Mazurkiewicz

Anna Miazga, LPP SA

Karolina Parkitna, CRIST SA

dr Robert Sroka, Abris Capital Partners

Olga Wanicka, Fundacja przeciwko Handlowi Ludźmi i Niewolnictwu La Strada

Marta Zięba-Szklarska, Inicjatywa Mobilności Pracy

przedstawiciele Głównego Inspektoratu Pracy: Dariusz Górski, Agnieszka Jaroszek, Jarosław Leśniewski oraz

Halina Tulwin

przedstawicielki Międzynarodowej Organizacji ds. Migracji: Anna Rostocka, Anna Szlezinger

przedstawicielki Ministerstwa Funduszy i Polityki Regionalnej: Dominika Wierzbowska, Małgorzata Kłoś

przedstawiciele Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

przedstawiciel Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji: Maciej Koziarski

przedstawicielka Ministerstwa Sprawiedliwości: dr Małgorzata Makarska

Konsultacja merytoryczna: dr Łukasz Wieczorek, Uniwersytet Warszawski

Konsultacja merytoryczna rozdziału 5 i aneksu 5 w zakresie dotyczącym ochrony danych osobowych:

Urząd Ochrony Danych Osobowych

Pragniemy także podziękować spółkom: Budimex SA, CEMEX SA, CRIST SA, Grupa Lubawa, G's oraz LPP SA za udostępnienie materiałów, dokumentów wewnętrznych i informacji na temat stosowanych praktyk w celu wsparcia opracowania zawartych w poradniku narzędzi.

Niniejsza publikacja jest dostępna bezpłatnie na warunkach licencji Creative Commons Uznanie autorstwa – użycie niekomercyjne – bez utworów zależnych 4.0 Międzynarodowa Licencja Publiczna (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode.pl>)

Publikacja oraz edytowalne wersje poszczególnych narzędzi są dostępne bezpłatnie w wersji elektronicznej na stronach:

<https://www.gov.pl/web/fundusze-regiony/grupa-robocza-ds-relacji-z-osobami-swiadczacymi-prace>,

<https://www.pihrb.org>

Skład i grafika: Studio Graficzne Agaty Sobiepańskiej

SPIS TREŚCI

SŁOWO WSTĘPNE	6
SŁOWO OD AUTOREK ORAZ AUTORÓW, CZYLI JAK KORZYSTAĆ Z PORADNIKA	8
TERMINY I DEFINICJE	9
WYKAZ AKTÓW PRAWNYCH	12
SCHEMAT	14
PRZYKŁADY NARUSZEŃ	17
ROZDZIAŁ 1. CZYM JEST PRACA PRZYMUSOWA?	19
1.1. „Trudna do zobaczenia, trudniejsza do policzenia”	21
1.2. Definicja pracy przymusowej	22
1.3. Wskaźniki pracy przymusowej.....	23
1.4. Rola pracodawcy w przeciwdziałaniu pracy przymusowej.....	25
1.4.1. Zasady ogólne dotyczące odpowiedzialności za naruszenie prawa	26
1.4.2. Zasada odpowiedzialności solidarnej.....	28
1.5. Kontekst międzynarodowy i trendy w prawie	29
CZĘŚĆ I. PLANOWANIE	31
ROZDZIAŁ 2. POLITYKA PRZECIWDZIAŁANIA PRACY PRZYMUSOWEJ	32
ROZDZIAŁ 3. WSTĘPNA OCENA RYZYKA PRACY PRZYMUSOWEJ	33
ROZDZIAŁ 4. WSKAZÓWKI DLA PRACODAWCÓW KORZYSTAJĄCYCH Z ZEWNĘTRZNYCH FORM ZATRUDNIENIA (LISTY KONTROLNE)	36
Gdzie sprawdzisz informacje o różnych agencjach?.....	38
Listy kontrolne: komentarz	39
CZĘŚĆ II. WYKONANIE	44
ROZDZIAŁ 5. KLAUZULE UMOWNE	45
5.1. Klauzule zapewniające dostęp do dokumentów oraz klauzule zapewniające możliwość przeprowadzenia audytu	46
5.2. Klauzule niedozwolone	47
ROZDZIAŁ 6. ULOTKI INFORMACYJNE	49
CZĘŚĆ III. MONITOROWANIE I MODYFIKACJA	50
ROZDZIAŁ 7. ANKIETA DOTYCZĄCA PRACY PRZYMUSOWEJ DLA OSÓB ŚWIADCZĄCYCH PRACĘ	51
ROZDZIAŁ 8. AUDYTY I INNE SPOSOBY POZYSKIWANIA INFORMACJI O POTENCJALNYCH NARUSZENIACH ZAKAZU STOSOWANIA PRACY PRZYMUSOWEJ	52
8.1. Audyt wewnętrzny	52
8.2. Audyt drugiej strony	53

CZĘŚĆ IV. POPRAWIANIE	55
ROZDZIAŁ 9. DZIAŁANIA DOSKONALĄCE (PLAN NAPRAWCZY)	56
9.1. Przykładowy plan naprawczy (narzędzie 9)	57
ROZDZIAŁ 10. CO ZROBIĆ, GDY ZIDENTYFIKUJESZ PRZYPADEK, W KTÓRYM MOGŁO DOJŚĆ DO PRACY PRZYMUSOWEJ? (NARZĘDZIE 10)	59
10.1. Jak i gdzie zgłosić podejrzenie pracy przymusowej?	59
10.2. Instytucjonalny system wsparcia ofiar handlu ludźmi do pracy przymusowej	60
CZĘŚĆ V. ANEKSY	62
ANEKS 1	63
NARZĘDZIE 1: WSKAŹNIKI PRACY PRZYMUSOWEJ	63
1. Wyznaczniki dotyczące potencjalnych przypadków pracy przymusowej	63
2. Lista wskaźników pracy przymusowej opracowana przez MOP/UE	64
ANEKS 2	67
NARZĘDZIE 2: POLITYKA PRZECIWDZIAŁANIA PRACY PRZYMUSOWEJ	67
2.1. Polityka przeciwdziałania pracy przymusowej – wersja rozszerzona	67
2.2. Propozycja zapisu mogącego stanowić fragment polityki praw człowieka, deklaracji zarządu odnośnie do stosowanych wartości, kodeksu etyki lub innego dokumentu dotyczącego stosowanych wartości	68
ANEKS 3	69
NARZĘDZIE 3: WSTĘPNA OCENA RYZYKA (KWESTIONARIUSZ)	69
Dobór narzędzia w oparciu o wynik kwestionariusza <i>Wstępnej oceny ryzyka</i>	73
ANEKS 4	74
NARZĘDZIE 4: LISTY KONTROLNE	74
4.1. Lista kontrolna: ocena ryzyka współpracy z agencją zatrudnienia odnosząca się do czynności przed zawarciem umowy	74
4.2. Lista kontrolna: zawarcie współpracy z agencją pracy tymczasowej	77
4.3. Lista kontrolna: obowiązki agencji pracy tymczasowej	79
4.4. Lista kontrolna: obowiązki pracodawcy użytkownika, czyli podmiotu korzystającego z usług agencji pracy tymczasowe i pracy pracowników tymczasowych	83
4.5. Lista kontrolna: ocena ryzyka współpracy z firmą świadczącą usługi wykonawstwa/podwykonawstwa lub outsourcingu procesów	86
ANEKS 5	88
NARZĘDZIE 5: KLAUZULE UMOWNE I ZGODA OSOBY PRACUJĄCEJ	88
5.1. Klauzule zapewniające dostęp do dokumentów umożliwiających weryfikację, czy podmiot wywiązuje się ze zobowiązań umownych wobec podmiotu oceniającego	88
5.2. Klauzule zapewniające możliwość przeprowadzania audytu/zewnętrznej weryfikacji	92
5.3. Przykładowa modelowa klauzula	93
5.4. Przykład zgody pracownika na udostępnienie jego danych osobowych	95
ANEKS 6	96
NARZĘDZIE 6a: ULOTKA INFORMACYJNA NA TEMAT PRACY PRZYMUSOWEJ	97
NARZĘDZIE 6b: ULOTKA INFORMACYJNA NA TEMAT PRACY PRZYMUSOWEJ	99
ANEKS 7	100
NARZĘDZIE 7: ANKIETA DOTYCZĄCA PRACY PRZYMUSOWEJ	100
ANEKS 8	106
NARZĘDZIE 8: LISTA PYTAŃ DO AUDYTU WEWNĘTRZNEGO	106

ANEKS 9	109
NARZĘDZIE 9: PRZYKŁADY STANDARDÓW ODPOWIEDZIALNOŚCI SPOŁECZNEJ ORAZ AUDYTÓW UWZGLĘDNIAJĄCYCH PROBLEMATYKĘ PRACY PRZYMUSOWEJ	109
DODATKOWE ŹRÓDŁA INFORMACJI	111
BIBLIOGRAFIA	114

SŁOWO WSTĘPNE



Współczesna cywilizacja oczekuje od nas większego zaangażowania i współodpowiedzialności za powodzenie realizacji ambitnej wizji rozwojowej dla całego świata, która została sformułowana w 17 celach zrównoważonego rozwoju (ang. Sustainable Development Goals, SDGs) Organizacji Narodów Zjednoczonych. Jednym z nich jest Cel 8 dotyczący godnej pracy. Te oczekiwania stawiane są zarówno rządów państw, jak i wszystkim podmiotom procesów rozwojowych, w tym przedsiębiorcom i społeczeństwu obywatelskiemu.

W związku z narastającymi wyzwaniami społeczno-gospodarczymi oczekujemy od siebie nawzajem większej transparentności, większego zaufania i upowszechnienia etycznych, odpowiedzialnych postaw rynkowych. Maksymalizacja zysku przestała być centralną potrzebą gospodarczą. Dziś liczą się wartości, misja i wpływ społeczny, po to by z efektów dobrobytu, bez szkody dla środowiska, korzystać mogli wszyscy bez względu na pochodzenie czy miejsce zamieszkania.

Jest to spójne z misją, jaką Rząd realizuje już od kilku lat w ramach [Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju](https://www.gov.pl/web/fundusze-regiony/informacje-o-strategii-na-rzecz-odpowiedzialnego-rozwoju)¹. Tworzenie warunków do wzrostu dochodów mieszkańców Polski przy jednoczesnym wzroście spójności w wymiarze społecznym, ekonomicznym, środowiskowym i terytorialnym jest prawdziwym wyzwaniem w dobie dynamicznie zmieniających się warunków społeczno-gospodarczych. Kluczową rolę w tym zakresie upatrujemy w nowoczesnych, odpowiedzialnych rynkach pracy, tj. takich, które z jednej strony gwarantują możliwości rozwoju, a z drugiej gwarantują poczucie bezpieczeństwa, równości, godności i ochrony praw człowieka.

Poszanowanie praw człowieka jest jednym z kluczowych obszarów, bez którego uwzględnienia trudno

mówić o prowadzeniu społecznie odpowiedzialnego przedsiębiorstwa. Tymczasem wraz ze wzrostem umiędzynarodowienia polskich przedsiębiorstw, jak również napływem do Polski cudzoziemców w celach zarobkowych, budowanie odpowiedzialnej polityki pracowniczej staje się realnym wyzwaniem dla polskich przedsiębiorców. Tym bardziej że mimo rosnących standardów pracy w Polsce wciąż odnotowywane są przypadki rażącego naruszania przepisów pracowniczych, wyzysku, handlu ludźmi do pracy przymusowej, zarówno w odniesieniu do polskich pracowników, jak i cudzoziemców. Należy podkreślić, że praca przymusowa to nie tylko problem, z którym spotykają się Polacy za granicą, ale także proceder dotyczący cudzoziemców i obywateli polskich na polskim rynku pracy.

Sytuacja jednak powoli się zmienia. Przedsiębiorcy coraz częściej identyfikują te zagrożenia jako kluczowe ryzyka biznesowe zarówno naganne moralnie, jak i bezpośrednio wiążące się z utratą reputacji, kontraktów handlowych czy wręcz konfliktem z prawem. Poszukują realnych instrumentów w celu przeciwdziałania i minimalizacji prawdopodobieństwa wystąpienia tego typu zjawisk.

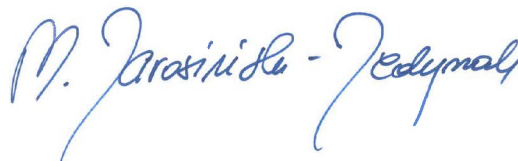
Administracja rządowa stara się wspierać przedsiębiorców w tym procesie. Aktywnie upowszechniamy międzynarodowe standardy i normy dotyczące tej problematyki. Polska była w grupie pierwszych 20 państw, które przyjęły Krajowy Plan Działania na rzecz wdrażania Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka. Od kilkunastu lat realizujemy również Krajowy Plan Działań przeciwko Handlowi Ludźmi. Wdrażamy szereg regulacji i standardów w tym zakresie formułowanych na poziomie ONZ, Unii Europejskiej, Rady Europy czy OECD. Aktywnie wspieramy działania organi-

¹ <https://www.gov.pl/web/fundusze-regiony/informacje-o-strategii-na-rzecz-odpowiedzialnego-rozwoju>

zacji pozarządowych oraz inicjatywy branżowe w tym zakresie. Staramy się przy tym tworzyć platformę dialogu i wzajemnej współpracy administracji rządowej, biznesu i strony społecznej w zakresie upowszechniania zasad odpowiedzialnego biznesu. Przestrzeń taką stworzyliśmy w ramach Zespołu ds. Zrównoważonego Rozwoju i Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw, któremu mam przyjemność przewodniczyć. W ramach prac Zespołu poszukujemy sposobów efektywnego wsparcia przedsiębiorców w najbardziej aktualnych wyzwaniach społeczno-gospodarczych związanych z rozwojem społecznie i środowiskowo odpowiedzialnych postaw w biznesie.

Oddajemy dziś w Państwa ręce rezultat prac Grupy Roboczej ds. Relacji z Osobami Świadczącymi Pracę – jed-

nej z grup roboczych Zespołu, która podjęła wysiłek wypracowania narzędzi służących minimalizacji zjawiska pracy przymusowej w relacjach biznesowych. Organizacje – zarówno firmy, jak i jednostki administracji publicznej czy organizacje pozarządowe, które chcą prowadzić działalność społecznie odpowiedzialną – często nie wiedzą, jak zapobiec sytuacji, w której na ich terenie i bez ich wiedzy pracują osoby będące ofiarami pracy przymusowej, a także nie wiedzą, jak można im pomóc. Poradnik ten zawiera zestaw narzędzi, które mają je wesprzeć zarówno na etapie oceny ryzyka i prewencji, jak również w wykryciu oraz reagowaniu na tego typu zjawisko. Mam również nadzieję, że dzięki wspólnym wysiłkom skutecznie uda nam się wyeliminować w Polsce zjawisko pracy przymusowej, na którą w demokratycznym państwie prawa nie dajemy przyzwolenia.



Minister Funduszy i Polityki Regionalnej

SŁOWO OD AUTOREK ORAZ AUTORÓW, CZYLI JAK KORZYSTAĆ Z PORADNIKA

Oddajemy w Państwa ręce poradnik zawierający narzędzia, które mają pomóc Państwu w przeciwdziałaniu wystąpieniu zjawiska pracy przymusowej oraz w zmniejszeniu ryzyka skorzystania z pracy przymusowej w swojej działalności.

Poradnik jest skierowany do przedsiębiorstw, instytucji publicznych, organów administracji publicznej, organizacji pozarządowych, związków zawodowych, jak i innych podmiotów korzystających z pracy ludzi bezpośrednio (zatrudniając ich) lub pośrednio, które są świadome ryzyka i konsekwencji uwikłania w korzystanie z pracy przymusowej oraz które w sposób świadomy chciałyby wywiązać się z obowiązku zapewnienia poszanowania praw człowieka, w tym prawa do pracy oraz zakazu niewolnictwa. Mamy nadzieję, że udało nam się możliwie szczegółowo opisać, jak rozpoznać sytuację pracy przymusowej, oraz przedstawić wskazówki, jak walczyć z tym zjawiskiem.

W trakcie prac nad poradnikiem czerpaliśmy z doświadczeń szerokiego grona ekspertów reprezentujących zarówno sektor prywatny, jak i publiczny, związki zawodowe, organy ścigania, organizacje społeczeństwa obywatelskiego oraz świat nauki. Wierzymy, że dzięki pracy interdyscyplinarnego zespołu otrzymują Państwo wartościowe narzędzie, które wskaże Państwu, jak prowadzić działalność zgodnie z prawami człowieka.

Obowiązek zapobiegania pracy przymusowej przez przedsiębiorstwa oraz innych pracodawców wynika z międzynarodowych standardów i wymagań prawa. Wdrożenie procedur minimalizacji ryzyka wystąpienia pracy przymusowej nierzadko stanowi warunek nawiązania lub utrzymania relacji biznesowej. Mimo wieloletnich starań, zarówno ze strony rządów, jak i biznesu oraz organizacji pozarządowych, praca przymusowa nadal stanowi znaczące zagrożenie dla wielu ludzi. Międzynarodowa Organizacja Pracy szacuje, że w 2016 r. z 24,9 miliona osób na świecie będących ofiarami pracy przymusowej, 16 milionów było wykorzystywanych w sektorze prywatnym. Kluczowe dla wyeliminowania tego zjawiska jest zmniejszenie popytu na efekty pracy przymusowej wśród pracodawców. Można to osiągnąć m.in. poprzez eliminację nieuczciwych praktyk oraz pociągnięcie do odpowiedzialności prawnej tych podmiotów, które na wyzysku ofiar pracy przymusowej budują swoją przewagę konkurencyjną.

Problemem często nie są złe intencje, lecz brak wiedzy po stronie pracodawców. Choć deklarują chęć funkcjonowania w sposób społecznie odpowiedzialny, to często nie wiedzą, jak zapobiec temu, by nikt z pracowników zatrudnionych bezpośrednio lub za pośrednictwem podwykonawców albo agencji pracy tymczasowej nie stał się ofiarą pracy przymusowej. Z dostępnych danych wynika, że ryzyko pracy przymusowej istnieje w każdej branży, ale jest wyższe w sektorach gospodarki charakteryzujących się mniej stabilnymi i sformalizowanymi stosunkami zatrudnienia. Zaliczyć do nich można m.in. rolnictwo, usługi, transport, budownictwo. Wiadomo również, że ryzyko zwiększa się wraz ze wzrostem poziomu skomplikowania łańcucha dostaw. Biorąc pod uwagę siłę oddziaływania rynkowego zamówień publicznych, ważne jest, aby analiza ryzyka była przeprowadzana zarówno przez sektor prywatny, jak i publiczny. Trudności bowiem ze zidentyfikowaniem ryzyka są często znaczne i dotyczą nie tylko sektora prywatnego, lecz również publicznego.

W poradniku znajdują się narzędzia, które pozwolą Państwu zidentyfikować i zminimalizować ryzyko wystąpienia pracy przymusowej zarówno w Państwa działalności, jak i w Państwa łańcuchu dostaw. Zostały one opracowane nie tylko na podstawie wymagań przewidzianych w prawie, lecz także na podstawie dobrych praktyk stosowanych na rynku. Poszczególne narzędzia wzajemnie się uzupełniają, np. Państwa możliwości weryfikacji stanu rzeczywistego w ramach audytu będą zależeć m.in. od tego, czy zadbają Państwo o zawarcie odpowiednich klauzul w umowach z agencjami zatrudnienia lub podwykonawcami. Przy wykorzystaniu zasady ciągłego doskonalenia, opartej na cyklu Deminga (zaplanuj – wykonaj – sprawdź – popraw), mogą Państwo w prosty sposób dopasować propozycje rozwiązań do swojej organizacji i modelu zarządzania. Orientację w tym, kiedy i jakie narzędzie należy zastosować, ułatwi schemat zamieszczony w początkowej części poradnika. Wybór konkretnych instrumentów należy poprzedzić oceną ryzyka.

Każdy rozdział rozpoczyna się od wyjaśnienia istoty czynności, jakie warto lub trzeba podjąć na danym etapie. Następnie umieszczono wskazówki, jak należy korzystać z narzędzi zamieszczonych w aneksach. Zostały one opracowane w sposób umożliwiający ich łatwe wykorzystanie i modyfikację do potrzeb firmy.

Członkinie i członkowie

Grupy Roboczej ds. Relacji z Osobami Świadczącymi Pracę

TERMINY I DEFINICJE

Agencja zatrudnienia – podmiot, który prowadzi działalność polegającą na świadczeniu jednej, kilku lub wszystkich usług z zakresu pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego oraz pracy tymczasowej, w rozumieniu przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Działalność agencji zatrudnienia stanowi działalność regulowaną w rozumieniu przepisów ustawy Prawo przedsiębiorców i wymaga wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia (Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia – KRAZ), potwierdzonego certyfikatem właściwego marszałka województwa. Są dwa rodzaje certyfikatów, z których jeden uprawnia do świadczenia usług pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego, drugi zaś, odrębny, wydawany jest wyłącznie do świadczenia usługi pracy tymczasowej.

■ **Agencja pracy tymczasowej** – agencja zatrudnienia, która świadczy usługi polegające na zatrudnianiu pracowników tymczasowych i kierowaniu ich do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika na zasadach określonych w przepisach o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Pracodawcy mogą zdecydować się na zewnętrzny sposób zatrudnienia pracowników, zawierając współpracę z agencją pracy tymczasowej. Wówczas agencja zatrudnia pracowników tymczasowych, którzy wykonują pracę na rzecz i pod kierownictwem innego podmiotu, nazywanego w tej trójstronnej relacji pracodawcą użytkownikiem. W pracy tymczasowej dopuszczalne jest także stosowanie umów cywilnoprawnych, o ile nie służą one obejściu przepisów prawa pracy i nie są zawierane w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę.

■ **Agencja pośrednictwa pracy** (potocznie nazywana agencją rekrutacyjną lub firmą rekrutacyjną) – agencja zatrudnienia, która świadczy usługi z zakresu pośrednictwa pracy, tj. usługi polegające na pomocy w znalezieniu odpowiednich kandydatów do obsadzenia stanowisk, kończące się na etapie rekrutacji. Agencja pośrednictwa pracy dokonuje jedynie „skorzarzenia” osoby będącej klientem agencji z podmiotem (pracodawcą, przedsiębiorcą) korzystającym z pomocy agencji w doborze właściwej kadry. Powierzenie pracy przez pracodawcę/przedsiębiorcę następuje na podstawie umowy zawartej bezpośrednio z osobą szukającą pracy za pośrednictwem agencji zatrudnienia.

Angażowanie interesariuszy – działania podejmowane w celu stworzenia możliwości dialogu między organizacją i co najmniej jednym z interesariuszy w celu zapewnienia odpowiednich informacji umożliwiających organizacji podejmowanie decyzji [źródło: PN-ISO 26000].

Dialog społeczny – negocjacje, konsultacje lub wymiana informacji między przedstawicielami rządów, pracodawców i pracujących w sprawach będących przedmiotem powszechnego zainteresowania, dotyczących m.in. polityki ekonomicznej i społecznej [źródło: PN-ISO 26000].

Dostawca / podwykonawca – każdy podmiot lub osoba/-y w łańcuchu dostaw, bezpośrednio zapewniający organizacji wyroby lub usługi nierozzerwalnie związane z produkcją dóbr lub świadczeniem usług przez organizację lub wykorzystywane przy produkcji dóbr lub świadczeniu usług przez organizację [źródło: [standard SA8000](#)].

Grupa szczególnie wrażliwa – grupa osób mających co najmniej jedną cechę wspólną, która jest podstawą dyskryminacji lub niekorzystnych warunków społecznych, ekonomicznych, kulturalnych, politycznych lub zdrowotnych oraz która uniemożliwia im dochodzenie swoich praw lub korzystanie z równych szans [źródło: PN-ISO 26000].

Interesariusz – osoba lub grupa osób zainteresowana jakimikolwiek decyzjami lub działaniami organizacji [źródło: PN-ISO 26000].

Łańcuch dostaw – sekwencja działań lub szereg stron dostarczających produkty lub usługi dla organizacji, prowadzących do dostawy / dostarczających towary lub usługi do organizacji [źródło: PN-ISO 26000].

Łańcuch wartości – cała sekwencja działań lub stron dostarczających lub otrzymujących wartość w formie produktów lub usług [źródło: PN-ISO 26000].

Międzynarodowe normy postępowania – oczekiwane, ewoluujące w miarę upływu czasu, społecznie odpowiedzialne postępowanie organizacji wywodzące się z międzynarodowego prawa zwyczajowego, ogólnie przyjętych zasad prawa międzynarodowego lub porozumień międzyrządowych (obejmuje też traktaty i konwencje) i umów uznawanych powszechnie lub niemal powszechnie [źródło: norma PN-ISO 26000].

MŚP – na kategorię mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP) składają się przedsiębiorstwa, które zatrudniają mniej niż 250 pracowników i których roczny obrót nie przekracza 50 milionów euro lub całkowity bilans roczny nie przekracza 43 milionów euro [źródło: [rozporządzenie Komisji \(UE\) nr 651/2014](#)].

Ocena ryzyka – ogólny proces identyfikacji ryzyka, analizy ryzyka i oceny ryzyka [za wytyczne ISO nr 73:2009, 3.4.1]. W kontekście pracy przymusowej to proces mający na celu identyfikację polityki i procedur organizacji dotyczących identyfikacji, przeciwdziałania i eliminowania zjawiska pracy przymusowej oraz priorytetyzację związaną z nimi ryzyka.

Zarządzanie ryzykiem – skoordynowane działania mające na celu ukierunkowanie i kontrolę organizacji w odniesieniu do ryzyka [źródło: wytyczne ISO nr 73:2009, 2.1].

Organizacja – zgodnie z definicją zawartą w wytycznych ISO 26000 jest to jednostka lub grupa ludzi i infrastruktura z przypisaniem odpowiedzialności, uprawnień i powiązań oraz identyfikowalnych celów (definicja za PN-ISO 26000). Zgodnie z definicją zawartą w standardzie SA8000 organizacja to całość każdej jednostki gospodarczej lub jednostki nieprowadzącej działalności gospodarczej odpowiedzialnej za wdrożenie wymagań niniejszej normy, w tym cały personel zatrudniony przez organizację. Uwaga: przykładowo, do organizacji zaliczamy przedsiębiorstwa, korporacje, gospodarstwa rolne, plantacje, spółdzielnie, organizacje pozarządowe i instytucje rządowe [źródło: [standard SA8000](#)].

Dla celów niniejszego poradnika termin organizacja obejmuje wszystkie podmioty prowadzące działalność gospodarczą niezależnie od przyjętej formy prawnej czy sektora, w którym działają (a więc wszelkie typy spółek, spółdzielni, podmiotów ekonomii społecznej, osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą), organizacje pozarządowe, ale i instytucje publiczne, sądy, urzędy, o ile tylko dla realizacji swoich celów korzystają one z pracy ludzi, niezależnie od podstawy prawnej, na jakiej ta praca jest świadczona.

Poddostawca – każdy podmiot lub osoba(-y) w łańcuchu dostaw, zapewniający dostawcy wyroby lub usługi nierozzerwalnie związane z produkcją dóbr lub świadczeniem usług przez dostawcę lub organizację bądź wykorzystywane przez organizację przy produkcji dóbr lub świadczeniu usług przez dostawcę lub organizację [źródło: [standard SA8000](#)].

Pracownik – osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę [źródło: art. 2 Kodeksu pracy].

Pracodawca – jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników [źródło: art. 3 Kodeksu pracy]. Jednak w niniejszym poradniku słowo „pracodawca” będzie używane w rozumieniu potocznym, obejmującym także inne formy powierzenia pracy, a nie wyłącznie zatrudnienie w rozumieniu Kodeksu pracy.

Pracujący (lub osoba pracująca) – osoba wykonująca pracę niezależnie od tego, czy jest to pracownik, osoba samozatrudniona, czy też osoba oddelegowana do pracy w innej organizacji w ramach outsourcingu [źródło: PN-ISO 26000, ze zm.]. Dla celów niniejszego poradnika do osób pracujących zalicza się również osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

Przedsiębiorca – osoba fizyczna, osoba prawna lub jednostka organizacyjna niebędąca osobą prawną, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną, wykonująca działalność gospodarczą, a także wspólnicy spółki cywilnej w zakresie wykonywanej przez nich działalności gospodarczej [źródło: art. 4 ustawy – Prawo przedsiębiorców].

Przedsiębiorstwo – podmiot prowadzący działalność gospodarczą bez względu na jego formę prawną. Zalicza się tu w szczególności osoby prowadzące działalność na własny rachunek oraz firmy rodzinne zajmujące się rzemiosłem lub inną działalnością, a także spółki lub stowarzyszenia prowadzące regularną działalność gospodarczą [źródło: [rozporządzenie Komisji \(UE\) nr 651/2014](#)].

Przejrzystość – jawność decyzji i działań, które oddziałują na społeczeństwo, gospodarkę i środowisko, oraz gotowość ich komunikowania w odpowiednim czasie w jasny, precyzyjny, uczciwy i kompletny sposób [źródło: PN-ISO 26000].

Spółeczna odpowiedzialność biznesu (ang. Corporate Social Responsibility, CSR) – odpowiedzialność przedsiębiorstw za ich wpływ na społeczeństwo. Poszanowanie dla mającego zastosowanie prawodawstwa, a także dla układów zbiorowych pomiędzy partnerami społecznymi, jest warunkiem wstępnym wypełniania zobowiązań wynikających z tej odpowiedzialności. Aby w pełni wypełniać te zobowiązania, przedsiębiorstwa powinny dysponować mechanizmem integracji kwestii społecznych, środowiskowych, etycznych i tych związanych z prawami człowieka, jak i problemów konsumentów ze swoją działalnością oraz podstawową strategią w ścisłej współpracy z zainteresowanymi stronami w celu: maksymalizacji tworzenia wspólnych wartości dla ich właścicieli/udziałowców oraz innych zainteresowanych stron i społeczeństwa jako całości; rozpoznawania, zapobiegania i łagodzenia ich możliwych negatywnych skutków [źródło: [Komunikat Komisji \(UE\) KOM\(2011\) 681](#)].

Praca przymusowa – oznacza wszelką pracę lub usługi, które wymagane są od jakiejś osoby pod groźbą jakiegokolwiek kary i do których dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie (art. 2 Konwencji MOP nr 29 dotyczącej pracy przymusowej lub obowiązkowej, 1930 r.). Podczas gdy niektóre kraje uznają pracę przymusową za odrębne przestępstwo, inne uznają ją za formę wyzysku na mocy krajowych przepisów dotyczących handlu ludźmi. (Patrz także rozdział 1.2 poświęcony definicji pracy przymusowej. Zawiera on propozycję definicji pracy przymusowej dostosowaną do polskiego kontekstu prawnego).

Handel ludźmi (w tym w celu wykorzystania w pracy przymusowej) – zgodnie z definicją zawartą w art. 115 § 22 Kodeksu karnego (dalej: k.k.) obejmuje werbowanie, transport, dostarczanie, przekazywanie, przechowywanie lub przyjmowanie osoby z zastosowaniem: 1) przemocy lub groźby bezprawnej, 2) uprowadzenia, 3) podstępny, 4) wprowadzenia w błąd albo wyzyskania błędu lub niezdolności do należytego pojmowania przedsiębranego działania, 5) nadużycia stosunku zależności, wykorzystania krytycznego położenia lub stanu bezradności, 6) udzielenia albo przyjęcia korzy-

ści majątkowej lub osobistej albo jej obietnicy osobie sprawującej opiekę lub nadzór nad inną osobą w celu jej wykorzystania, nawet za jej zgodą, w szczególności w prostytucji, pornografii lub innych formach seksualnego wykorzystania, w pracy lub usługach o charakterze przymusowym, w żebractwie, w niewolnictwie lub innych formach wykorzystania poniżających godność człowieka albo w celu pozyskania komórek, tkanek lub narządów wbrew przepisom ustawy. Ponadto jeżeli zachowanie sprawcy dotyczy małoletniego, stanowi ono handel ludźmi, nawet gdy nie zostały użyte metody lub środki wymienione w pkt 1–6.

Pracownicy migrujący – na potrzeby niniejszego poradnika pojęcie to należy rozumieć jako odnoszące się nie tylko do obywateli państw trzecich (w tym uchodźców i osób ubiegających się o azyl), ale także do obywateli Unii Europejskiej, którzy podejmują pracę zarobkową w innym kraju niż kraj pochodzenia lub kraj stałego pobytu/rezydencji oraz do osób, które w tym celu tymczasowo przenieśli się do innego regionu w obrębie tego samego kraju w celu poszukiwania i podjęcia pracy zarobkowej.

WYKAZ AKTÓW PRAWNYCH

NARZĘDZIA ZAWARTE W PORADNIKU OPRACOWANO, UWZGLĘDNIAJĄC NASTĘPUJĄCE AKTY PRAWNE:

1. Rozporządzenie Komisji (UE) nr 651/2014) z dnia 17 czerwca 2014 r. uznające niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu (Dz.Urz. UE L 187 z 26.06.2014, s. 1).
2. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych; dalej: RODO) (Dz.Urz. UE L 119 z 04.05.2016, s. 1, z późn. zm.).
3. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.).
4. Konwencja nr 29 dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej, przyjęta w Genewie dnia 28 czerwca 1930 r., (Dz. U. z 1959, nr 20, poz. 122)².
5. Protokół do Konwencji nr 29 dotyczącej pracy przymusowej z 1930 r., przyjęty w Genewie dnia 11 czerwca 2014 r. (Dz.U. 2017, poz. 1418).
6. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (tekst jedn. Dz.U. 2019, poz. 1950 z późn. zm.; dalej k.k.).
7. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2020r., poz. 1320).
8. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. 2019, poz. 1145 z późn. zm).
9. Ustawa z dnia 20 sierpnia 1997 r. o Krajowym Rejestrze Sądowym (Dz.U. 2019, poz. 1500 z późn. zm.).
10. Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. 2020, poz. 266 z późn. zm.).
11. Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2018, poz. 2177 z późn. zm.).
12. Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. 2019, poz.1563).
13. Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. 2019, poz. 1666 z późn. zm.).
14. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2020, poz. 1409 z późn. zm.).
15. Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. 2019, poz. 1251).
16. Ustawa z dnia 7 września 2007 r. o Karcie Polaka (Dz.U. z 2019, poz. 1598).
17. Ustawa z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. 2012, poz. 769).
18. Ustawa z dnia z 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz.U. 2020, poz. 35).
19. Ustawa z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. z 2018, poz. 2206 z późn. zm.).
20. Ustawa z dnia 24 lipca 2020 r. o zmianie ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2020, poz. 1423)
21. Ustawa z dnia 15 grudnia 2016 r. o zmianie ustawy o rachunkowości (Dz.U. 2017, poz. 61).
22. Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz.U. 2019, poz. 1292 z późn. zm.).
23. Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. o Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej i Punkcie Informacji dla Przedsiębiorcy (Dz.U. 2019, poz. 1291 z późn. zm).
24. Ustawa z dnia 28 października 2002 r. o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych za czyny zabronione pod groźbą kary (tekst jedn. Dz.U. 2020, poz. 358).
25. Ustawa z dnia 29 stycznia 2004 r. – Prawo zamówień publicznych (Dz.U. z 2019, poz. 1843; dalej Pzp).
26. Ustawa z dnia 11 września 2019 r. – Prawo zamówień publicznych (Dz.U. 2019, poz. 2019; dalej nPzp)³.
27. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2009 r. w sprawie określenia przypadków, w których zezwolenie na pracę cudzoziemca jest wydawane bez względu na szczególne warunki wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców (Dz.U. 2019, poz. 154).

² http://dialog.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/_public/konwencja%20nr%2029%20praca%20przymusowa.pdf

³ Ustawa ta wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2021 r.

28. Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 29 kwietnia 2014 r. w sprawie dokumentów wydawanych cudzoziemcom (Dz.U. poz. 589 z późn. zm).
29. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 kwietnia 2015 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę (Dz.U. 2018, poz. 2273).
30. Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 grudnia 2017 r. w sprawie wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca oraz wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń (Dz.U. poz. 2345).
31. Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie podklas działalności według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), w których wydawane są zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca (Dz.U. 2019, poz. 1845).
32. Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie państw, do których obywateli stosuje się niektóre przepisy dotyczące zezwolenia na pracę sezonową oraz przepisy dotyczące oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (Dz.U. poz. 2349).
33. Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 19 kwietnia 2019 r. w sprawie wiz dla cudzoziemców (Dz.U. poz. 782).

SCHEMAT

SCHEMAT

Sektor gospodarki, w którym działa przedsiębiorstwo, jego wielkość i struktura, złożoność łańcucha dostaw to tylko niektóre z czynników, jakie mogą mieć wpływ na wybór strategii minimalizacji ryzyka wystąpienia pracy przymusowej.

W poradniku znajdują Państwo propozycje narzędzi, które pozwolą zidentyfikować i zminimalizować ryzyko wystąpienia pracy przymusowej w Państwa działalności i łańcuchu dostaw. Przy wykorzystaniu zasady ciągłego doskonalenia, opartej na cyklu Deminga: zaplanuj – wykonaj – sprawdź – popraw(ang. Plan/Do/Check/Act) mogą Państwo w prosty sposób dopasować propozycje narzędzi do swojej organizacji i modelu zarządzania. Orientację w tym kiedy jakie narzędzie należy zastosować ułatwi zamieszczony poniższy schemat oraz wstępna ocena ryzyka opisana w **ROZDZIALE 3 (NARZĘDZIE N3 – patrz ANEKS 3)**.

4. POPRAW

Jeżeli zidentyfikujesz naruszenia lub możliwości doskonalenia, to wprowadź działania naprawcze i doskonalące:

1)

N9: Działania doskonalące/plan naprawczy, przykład planu naprawy opracowany w oparciu o wyniki monitoringu.

2)

N10: Informacja dla przedsiębiorców, jak należy postąpić, jeśli monitoring wykáže, że doszło do pracy przymusowej, gdzie zgłosić naruszenie.

3)

Wskazówki, czy i jak kontynuować współpracę z agencją/podwykonawcą.

3. SPRAWDŹ

Sprawdź, czy narzędzia zostały prawidłowo wdrożone i czy nie dochodzi do naruszeń. Sposoby pozyskiwania informacji o potencjalnych naruszeniach zakazu pracy przymusowej, w tym:

1)

N7: Ankieta dla osób świadczących pracę, mająca sprawdzić, czy nie doszło do pracy przymusowej.

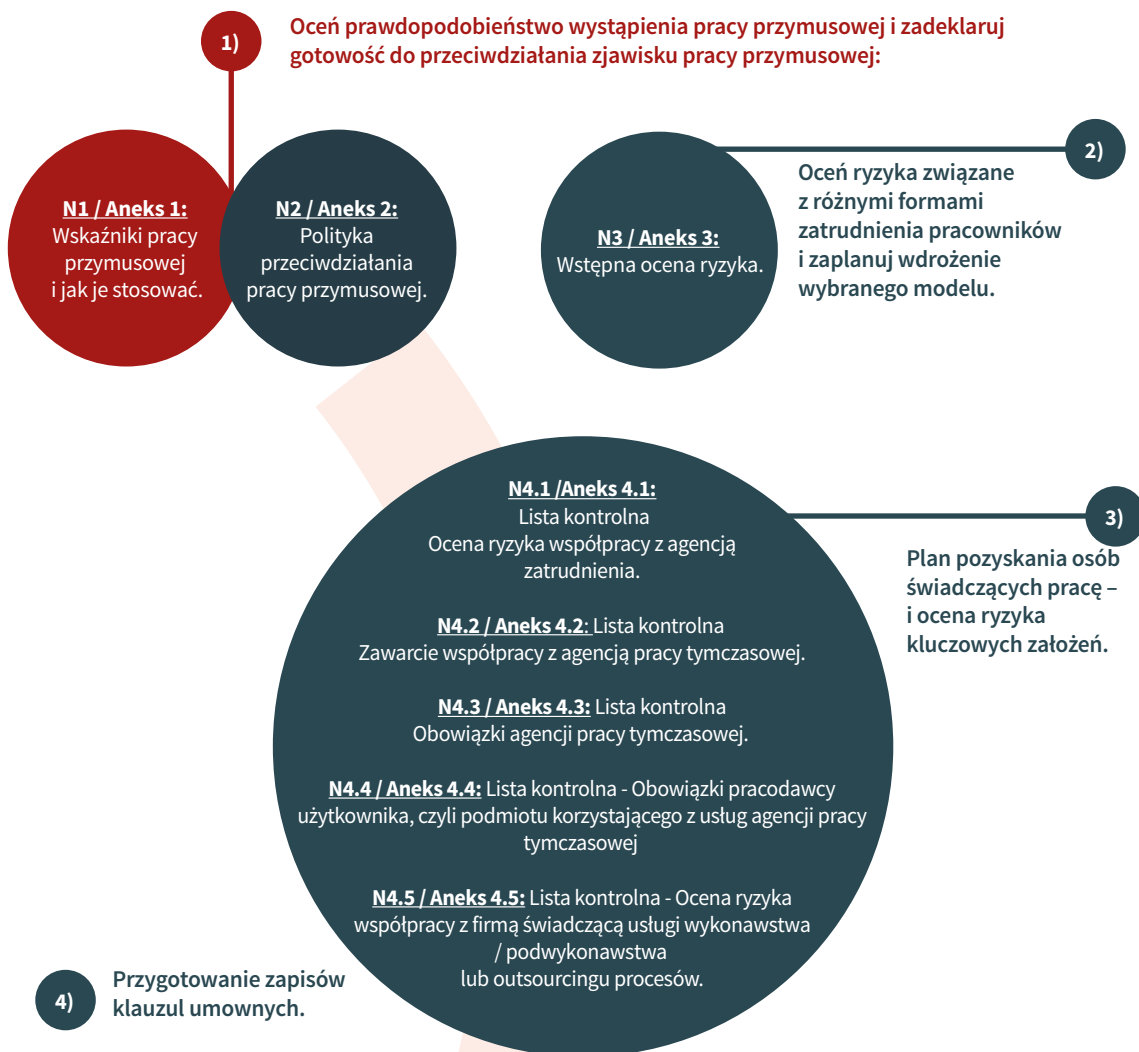
2)

Weryfikacja wewnętrzna i zewnętrzna:

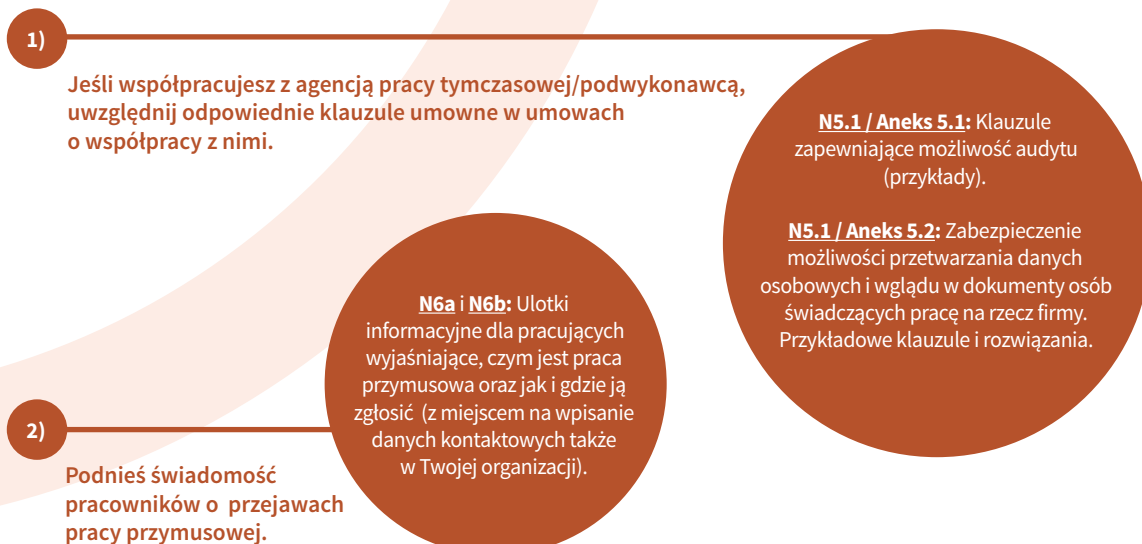
N8.1: Informacja o standardach, jakie powinny uwzględnić weryfikacja/audyt wewnętrzny.

N8.2: Audyt drugiej strony.

1. ZAPLANUJ



2. WYKONAJ



PRZYKŁADY NARUSZEŃ

W celu zrozumienia zjawiska pracy przymusowej zachęcamy do zapoznania się z wybranymi przykładami naruszeń zgłoszonych przez beneficjentów

- Pracowaliśmy bez przerwy, czasem po kilkanaście godzin na dobę. Zdarzało się, że pracodawca informował nas, że otrzymamy wypłatę, tylko jeśli skończymy pracę na obiekcie w ciągu trzech dni. Zazwyczaj był to niewystarczający czas na wykonanie takiej pracy. Kilka razy z przemęczenia zdarzyło mi się zasnąć na stojąco na budowie.
- Pracowałam od 13 do 17 godzin na dobę w jednej lub dwóch restauracjach. Jeśli po zakończeniu pracy i powrocie na kwatery okazywało się, że jest niewystarczająco posprzątane, pracodawca zmuszał mnie do mycia okien lub sprzątania innych rzeczy pod groźbą nałożenia kary finansowej.
- Pracodawca zmuszał mnie do przekraczania czasu kierowcy (falszowanie tachografów). Kiedy zachorowałam i nie miałem możliwości jechać w trasę, pracodawca chciał dać moją kartę kierowcy innemu kierowcy.
- Warunki zamieszkania okazały się skrajnie złe. W lokalu dostępne były dwie łazienki na ok. 50 osób. Spałiśmy w pokojach koedukacyjnych, po osiem osób w pokoju. Liczba łóżek nie była wystarczająca, część z osób spała na materacach na podłodze, na korytarzach lub w schowkach. Nie mieliśmy szafek, więc cały czas trzymaliśmy ubrania w walizkach i torbach obok miejsca spania, przez co w pomieszczeniach było bardzo ciasno.
- Spałiśmy na materacach, w osiem osób w jednym pokoju, który znajdował się nad restauracją, w której pracowaliśmy. Nie mieliśmy śpiworów ani pościeli, której ze sobą nie przywoziliśmy. Pracodawca zapewnił nam jedynie jakieś stare koce, pod którymi spali wcześniej inni pracownicy, którzy od niego uciekli.
- Mieszkaliśmy w sześciuosobowym kontenerze na trzech piętrowych łóżkach. Sanitariaty oddalone było ok. 50 m od kontenera sypialnego. Nie mieliśmy też dostępu do kuchni, gotowaliśmy na minikuchenkach gazowych, które stawialiśmy na kilku paletach poukładanych na sobie.
- Pracodawca obiecał mi, że będę wykonywać łatwą, niewymagającą specjalnych kwalifikacji pracę

Krajowego Centrum Interwencyjno-Konsultacyjnego dla Ofiar Handlu Ludźmi⁴ (w tym do pracy przymusowej) w latach 2016–2019⁵.

w fabryce poduszek. Po przylocie do New Delhi, gdzie miałem wyrobić wizę do Polski, okazało się, że zostałem jednak zatrudniony jako pracownik budowlany. Ponieważ pośrednik przekonał mnie, że potrwa to tylko kilka dni, zdecydowałem się podjąć pracę, jaką mi proponował.

- Za wyrobienie karty pobytu zapłaciłem pracodawcy 3000 zł.
- Pośrednik, który był moim sąsiadem, powiedział mi, że wszystkie formalności związane z załatwieniem pracy w Polsce będą kosztowały 50 000 zł. Czy w Polsce naprawdę tyle to kosztuje?
- Kiedy przebywając na Filipinach, staraliśmy się o pracę, rekruterzy mówili nam, że w Polsce będziemy zarabiać 1900 euro miesięcznie. Kiedy przylecieliśmy do Malezji, żeby móc wyrobić wizę do Polski, dano nam do podpisania kolejną umowę, z której wynikało, że będziemy jednak zarabiać 900 euro. Wydaliśmy już dużo pieniędzy na przelot i inne opłaty związane z formalnościami, więc mimo tego oszustwa zdecydowaliśmy się na dalszą podróż.
- Pracodawca obiecywał nam, że będziemy zarabiać 10 zł na godzinę. Pracując ok. 10–12 godzin dziennie, ta stawka wydawała nam się w porządku. W rzeczywistości płacił nam 6–8 zł lub wcale.
- W czasie rekrutacji pośrednik zabrał moje dokumenty do depozytu, w zamian za to wręczył mi kartkę z danymi kontaktowymi. Dokumenty miałem odzyskać po przyjeździe do Polski.
- Umowa, którą podpisaliśmy, była spisana w języku polskim. Kobieta, która nas rekrutowała, wytłumaczyła nam treść umowy, którą mieliśmy podpisać już w Polsce, ale... sama polskiego nie знаła.
- Pracodawczyni zwlekała ze złożeniem w urzędzie wojewódzkim mojej umowy o pracę, kiedy starała się zalegalizować mój pobyt na terenie Polski. Dzień przed uzupełnieniem braków formalnych przyniosła pismo sporządzone w języku polskim, które kazała mi niezwłocznie podpisać. Nie rozumiałam treści dokumentu, ale pracodawczyni powiedziała, że jeśli go

² Zadanie publiczne zlecone przez Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji.

⁵ Opracowała Olga Wanicka, Fundacja przeciwko Handlowi Ludźmi i Niewolnictwu La Strada.

- podpiszę, to przyspieszy procedurę legalizacyjną. Po podpisaniu poprosiłam znajomą o przetłumaczenie mi treści dokumentu. Okazało się, że podpisałam wzięcie pożyczki na kilka tysięcy złotych.
- Pracodawca nigdy nie wypłacił mi dokładnie takiej pensji, na jaką podpisałam umowę. Mimo że raz zapłacił mi więcej, zazwyczaj była ona dużo niższa (o 300–400 euro). Kiedy pytałam go o braki, tłumaczył, że odliczył za ubezpieczenie lub wykupienie pakietu Internetu na czas mojej podróży tirem. Kiedy rozboleł mnie ząb, a pracodawca zawiózł mnie do dentysty, okazało się, że sam musiałem zapłacić za usługę, ponieważ on w rzeczywistości nie wykupił dla mnie ubezpieczenia.
 - Nigdy nie otrzymałem obiecane go wynagrodzenia. Po kilku miesiącach zdecydowałem się wrócić do Gruzji, ale ponieważ nie miałem już pieniędzy, musiałem skorzystać z pomocy Międzynarodowej Organizacji ds. Migracji.
 - Kiedy skończyły się nam wszystkie przywiezione pieniądze, a pracodawca dalej nie płacił, poszliśmy na pole, gdzie zbieraliśmy liście kapusty, żeby nie umrzeć z głodu.
 - Pracodawca zmuszał mnie do podpisywania kartek in blanco, później pod moim podpisem wpisywał treści umowy na wzięcie pożyczek, np. na 10 tysięcy euro.
 - Czasami pracowałam dłużej, ale nigdy nie otrzymywałam dodatkowego wynagrodzenia za swoje nadgodziny.
 - Po tym, jak dotarłem do Polski, ale jeszcze zanim rozpoczęłam pracę, pracodawca dał mi do podpisania dodatkowy dokument w języku polskim, który nazwał „dodatkowym protokołem”. Wcześniej wszystkie wersje umowy dostawałem w języku angielskim. Ponieważ bardzo chciałem już pracować, podpisałem ten dokument. Później okazało się, że był to dodatkowy dokument, który mówił, że jeśli porzucę pracę przed upływem trzech lat, będę musiał zapłacić pracodawcy odszkodowanie 8000 zł.
 - Pracodawca do tej pory przetrzymuje moje świadectwo potwierdzające kwalifikacje zawodowe (kierowcy). Zwróciłem się w tej sprawie do ambasady, ponieważ bez oryginału nie mam możliwości pracy jako kierowca u nowego pracodawcy.
 - Kiedy pracodawca przychodził do miejsca, w którym mieszkaliśmy, często kazał nam przez długi czas stać przed sobą na baczność, podczas gdy on w tym czasie wygłaszał tyrady. Cała sytuacja miała najczęściej miejsce po 13 godzinach pracy.
 - Pracodawca używał wobec mnie głównie przemocy psychicznej w ramach nakładania wyrafinowanych kar za bycie nieposłusznym (np. kara za patrzenie w oczy – 200 zł, szantażowanie znajomościami, podawanie się za byłego policjanta czy straszenie deportacją).
 - Pracodawca chciał mnie zmusić do oddania karty kierowcy. Kiedy się nie zgodziłem i wróciłem do miejsca zakwaterowania, po godzinie do mojego pokoju weszło dwóch mężczyzn nastanych przez pracodawcę, którzy zaczęli mnie siłą przeszukiwać (szukali karty), próbowałem się wyrwać, ale oni wykręcali mi ręce do tyłu. Ponieważ nie miałem przy sobie karty, zabrali mi telefon komórkowy.
 - Raz pracodawca groził, że połamie mi nogi, jeśli będę się mu sprzeciwiał.
 - Czasem kiedy skarżyliśmy się, że nie mamy co jeść, pracodawca niby żartem sugerował, żebyśmy poszli do sklepu i ukradli sobie jedzenie.
 - Baliśmy się odejść, bo wtedy już na pewno nie otrzymalibyśmy wynagrodzenia za poprzednie przepracowane miesiące.
 - Pracodawca zagroził mi, że jeśli porzucę pracę, to anuluje mi wizę i powiadomi policję, że jestem w Polsce nielegalnie.
 - Wydaje mi się, że byłem „ulubieńcem” mojego pracodawcy, chociaż nie przeszkadzało mu to łamać warunków mojej umowy o pracę. Często wymienialiśmy ze sobą korespondencję przez komunikatory internetowe. Pracodawca ciągle zmieniał jednak swoje podejście – raz traktował mnie z szacunkiem, innym razem starał się zastraszać. Zdarzało się, że wymagał od mnie pomocy tłumaczeniowej przy werbowaniu nowych pracowników. W zamian za to obiecywał, że będzie mi więcej płacić.
 - Pracodawca oszukał nas co do legalizacji pobytu. Mówił, że w związku z tym, że jesteśmy w Polsce uważani za cudzoziemców, nie mamy się komu poskarżyć („Jak myślisz, komu uwierzysz, mnie, byłemu policjantowi, czy jakiemuś cudzoziemcowi?”).
 - Po tym, jak rozwiązaliśmy umowę o pracę z winy pracodawcy, ten starał się nas zastraszyć, że jeśli sprawa trafi do sądu, to i tak przegramy, bo jesteśmy cudzoziemcami i nie znamy polskiego prawa.
 - Choć byłem źle traktowany, bałem się „wejść” w nielegalność, bo mój pobyt w Polsce był uzależniony od wykonywania pracy u pracodawcy, który wystąpił dla mnie o pozwolenie na pracę⁶.

⁶ Cudzoziemcy, którzy potrzebują zezwolenia na pracę w Polsce, muszą tę pracę wykonywać na rzecz określonego pracodawcy i w zakresie, o którym jest mowa w zezwoleniu. Każde odstępstwo od tych warunków powoduje, że cudzoziemiec pracuje nielegalnie.

1. CZYM JEST PRACA PRZYMUSOWA?



Pracę przymusową dorosłych definiuje się jako pracę, do której dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie i która jest wykonywana w sytuacji zagrożenia karą (tzn. pod przymusem) stosowaną przez pracodawcę lub inną stronę trzecią względem osoby pracującej. Przymus może mieć miejsce już na etapie procesu rekrutacyjnego, by taką osobą zmusić do przyjęcia pracy, lub gdy osoba już pracuje, zmusić ją do wykonania czynności/zadań, na które nie wyrażała zgody na etapie rekrutacji, lub by uniemożliwić jej opuszczenie pracy.

MOP, definicja operacyjna

Pracą lub usługami o charakterze przymusowym jest świadczenie pracy lub usług w warunkach wykorzystania, wykonywane pod wpływem przymusu wynikającego z przemocy, groźby, pozbawienia wolności, żądania odpracowania długu, zatrzymania dokumentu tożsamości, dokumentu podróży lub dokumentu uprawniającego cudzoziemca do pobytu na terytorium RP, niewypłacenia wynagrodzenia, a także z innego rażącego naruszenia praw pracownika.

propozycja definicji legalnej wypracowana przez Grupę Roboczą ds. Relacji z Osobami Świadczącymi Pracę

Praca przymusowa⁷, określana także mianem współczesnego niewolnictwa (które jest szerszym pojęciem), uważana jest za jedną z największych plag XXI wieku. Dane szacunkowe wskazują, że to właśnie teraz, w czasie gdy globalizacja i rozwój technologiczny święcą triumfy, najwięcej ludzi na świecie w porównaniu z poprzednimi epokami doświadcza niewolnictwa i pracy przymusowej. Międzynarodo-

wa Organizacja Pracy szacuje, że w 2016 r. około 40,3 miliona osób na świecie doświadczyło jakiejś formy współczesnego niewolnictwa, z czego 24,9 miliona – przymusowej pracy, a 15,4 miliona – przymusowego małżeństwa. Oznacza to, że na każde 1000 osób na świecie przypada 5,4 ofiary współczesnego niewolnictwa. Jedną z czterech ofiar współczesnego niewolnictwa to dziecko⁸.

⁷ Osoby chcące zgłębić problematykę pracy przymusowej znajdują dodatkowe informacje m.in. w następujących publikacjach: Ł. Wieczorek, *Praca przymusowa. Zagadnienia Prawne i Kryminologiczne*, Warszawa 2017; Ł. Wieczorek, *Kryminologiczne aspekty pracy przymusowej w Polsce*, „Archiwum Kryminologii” 2017, T. XXXIX, s. 71–116; P. Dąbrowski (red.), *Praca przymusowa imigrantów w Polsce. Analiza na przykładzie społeczności ukraińskiej i wietnamskiej*, „CMR Working Papers” nr 58(116), Warszawa 2012; Z. Lasocik (red.), *Handel ludźmi. Zapobieganie i ściganie*, Warszawa 2006; J. Markiewicz, *Zakazy niewolnictwa, poddaństwa i pracy przymusowej w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka*, Prace Instytutu Prawa i Administracji PWSZ w Sulechowie, <http://www.bibliotekacyfrowa.pl/Content/34654/005.pdf>; *Handel ludźmi. Wykorzystanie obywateli Polski do pracy przymusowej*, <http://www.handelludzmi.eu/hl/o-handlu-ludzi/praca-przymus>.

⁸ <https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/lang--en/index.htm>; ILO, Walk Free Foundation i IOM, *Global Estimates of Modern Slavery. Forced labour and*

Szacuje się, że w sektorze prywatnym wykorzystywanych jest 16 milionów spośród 24,9 miliona ofiar pracy przymusowej. Kolejne 4,8 miliona to osoby wykorzystywane seksualnie, a 4 miliony – zmuszane do pracy przez władze państwowe. W ujęciu globalnym najbardziej na pracę przymusową są narażeni pracownicy domowi (24%), pracownicy w sektorze budownictwa (18%), przemyśle wytwórczym (15%) oraz rolnictwie i rybołówstwie (11%), przy czym na poziomie poszczególnych krajów będą występować różnice – wynikające m.in. ze struktury gospodarki – w sektorach najbardziej narażonych na pracę przymusową⁹. Przedsiębiorcom operującym globalnie może się przydać regularnie aktualizowana przez Departament Pracy Stanów Zjednoczonych lista produktów wytworzonych z wykorzystaniem pracy przymusowej oraz pracy dzieci w rozbiciu na poszczególne kraje¹⁰.

Sytuacja ta jest efektem szeregu czynników, w tym narastających się nierówności i dysproporcji społecznych. „Najbardziej narażeni na przymusowe wykorzystanie są ludzie postrzegający siebie jako biedni (...), zdecydowani na wyjazd niezależnie od okoliczności i w związku z tym bardziej podatni na oszustwo i przymusowe wykorzystywanie”¹¹. Istotny wpływ na podatność na bycie ofiarą pracy przymusowej mają także brak środków do życia, brak perspektyw na godne zatrudnienie oraz presja wywierana przez rodzinę i przyjaciół¹². Rozwój technologiczny niestety nie jest tutaj czynnikiem zmniejszającym popyt na niskie koszty, a więc i na pracę przymusową. Zjawisku pracy przymusowej sprzyjają też migracje z powodów ekonomicznych, jak i te wynikające ze zmian klimatycznych oraz konfliktów zbrojnych. Społeczności krajów dotkniętych ich skutkami coraz częściej upatrują szansy na lepsze życie w migracji i poszukiwaniu lepszych warunków życia za granicą. To niestety sprzyja nielegalnym praktykom i wykorzystywaniu migrantów do pracy przymusowej. Problem ten nie dotyczy tylko migrantów, którzy ze względu na trudną sytuację materialną, różnice kulturowe czy językowe, a także nieznaną lokalnego prawa są często bardziej podatni na wykorzystanie, ale także pracowników lokalnych pochodzących np. z grup lub obszarów zmarginalizowanych lub też zatrudnionych w niestabilnych formach zatrudnienia. Bez względu na przyczyny i zakres praca przymusowa jest zjawiskiem godzącym w przynależne każdemu człowiekowi podstawowe prawa do godności, a nawet zdrowia czy życia.

Należy podkreślić, że fakt pozostawiania przez osobę pracującą w sytuacji pracy przymusowej może pozostać niezauważalny dla jej współpracowników lub bezpośredniego przełożonego, który korzysta z jej pracy pośrednio (osoba jest wykorzystywana w czasie pracy w zakładzie dostawcy) lub bezpośrednio (osoba została delegowana do pracy na terenie firmy, ale jest zatrudniona przez inny podmiot). Szczególnie że osoby narażone czy też doświadczające tej sytuacji często nie zdają sobie sprawy, że są ofiarami tego typu przestępstwa, i nierzadko – z różnych powodów – nie informują o swoim położeniu właściwych służb. Czasem zaś, jeśli nawet są świadome tego, co ich spotyka, ukrywają to z powodu wstydu, że ktoś ich tak oszukał i wykorzystuje. W przypadku migrantów może się na to nakładać społeczna niechęć do nich związana z konkurencją na rynku pracy. Nasilenie tego zjawiska prawdopodobnie zaobserwujemy w okresie popandemicznym, w szczególności jeśli wystąpi osłabienie gospodarki i związany z nim znaczący wzrost bezrobocia. Współwystępowanie obu zjawisk, prawnego i społecznego, w efekcie powoduje silne wykluczenie tej grupy pracowników.

Istota pracy przymusowej polega na tym, że jest ona świadczona pod kontrolą w sytuacji zależności od pracodawcy, a jej celem jest wykorzystanie osoby i osiągnięcie jej kosztem zysków. Przejęcie kontroli nad ofiarą umożliwi jej wykorzystanie, nawet za jej zgodą. Ofiara pracy przymusowej znajduje się w tzw. sytuacji bezbronności, która powoduje, że dana osoba nie ma innego – realnego lub możliwego do zaakceptowania – wyboru niż poddanie się nadużyciu¹³.

Należy pamiętać, że w przypadku pracy przymusowej nierzadko wobec ofiar stosowane są niedozwolone praktyki (zakaz swobodnego przemieszczania się i opuszczania miejsca pracy lub miejsca zakwaterowania, pozbawienie dokumentów, groźby, zastraszenie, opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia, niewypłacanie go wcale lub w znacznie zaniżonej wysokości, czas pracy ponad obowiązujące normy, konieczność odpracowania długu)¹⁴.

forced marriage, Geneva 2017, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_575479.pdf, s. 9–11

⁹ <https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/lang-en/index.htm>; ILO, Walk Free Foundation i IOM, *Global Estimates of Modern Slavery. Forced labour and forced marriage*, Geneva 2017, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_575479.pdf, s. 9–11

¹⁰ U.S. Department of Labour's 2018 List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor, <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/ListofGoods.pdf>

¹¹ P. Dąbrowski (red.), *Praca przymusowa...*, op. cit., s. 29; B. Andreas, *Forced Labour and Trafficking in Europe. How People are Trapped in, Live Through and Come Out*, Geneva: International Labour Office, February 2008, s. 20–21.

¹² *Ibidem*.

¹³ Opisy prawdziwych przypadków pracy przymusowej można znaleźć m.in. w publikacjach Fundacji przeciwko Handlowi Ludźmi i Niewolnictwu La Strada, na stronie MSWiA (<http://www.handelludzmi.eu/h/o-handlu-ludzmi/praca-przymus/6321,Wykorzystanie-obywateli-Polski-do-pracy-przymusowej.html>) oraz w publikacjach naukowych i raportach z badań nad tym zagadnieniem, np. P. Dąbrowski (red.), *Praca przymusowa...*, op. cit., s. 41 i nast.

¹⁴ P. Dąbrowski (red.), *Praca przymusowa...*, op. cit., s. 29.

1.1. „TRUDNA DO ZOBACZENIA, TRUDNIEJSZA DO POLICZENIA”

W Polsce świadomość istnienia zjawiska pracy przymusowej jest nadal znikoma. Jej wzrostowi nie sprzyjają oficjalne statystyki, które zdają się wskazywać na niski poziom tego zjawiska w naszym kraju. Z danych Prokuratury Krajowej wynika, że liczba ofiar handlu ludźmi do celu pracy przymusowej w Polsce wyniosła:

- w 2016 r. – 12 osób,
- w 2017 r. – 34 osoby,
- w 2018 r. – 142 osoby,
- w 2019 r. – 101 osób¹⁵.

Jak wynika z danych Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji (MSWiA), największą grupę ofiar handlu ludźmi stanowią właśnie ofiary handlu ludźmi do celu pracy przymusowej. Należy jednak brać pod uwagę, że duża część tego typu działań może nie być zgłaszana przez ofiary, którym zależy na pozostaniu na terytorium Polski nawet za cenę pracy w szarej lub czarnej strefie. Z drugiej strony trzeba przyznać, że dotychczasowy brak zdefiniowania pracy przymusowej jako przestępstwa w przepisach Kodeksu karnego utrudnia efektywne ściganie tego typu działań na polskim rynku.

Porównując jednak powyższe dane z liczbą ofiar pracy przymusowej zgłaszających się do organizacji pomocowych¹⁶, można przypuszczać, że rzeczywista skala tego procederu może być znacznie większa. Liczba ofiar jest jednak trudna do precyzyjnego oszacowania nawet dla Międzynarodowej Organizacji Pracy czy Międzynarodowej Organizacji ds. Migrantów¹⁷. Global Slavery Index 2018¹⁸, opracowany przez zespół naukowców z Wielkiej Brytanii oraz organizację pozarządową Walk Free Foundation, szacuje – w oparciu o przyjęte wskaźniki, które w sposób pośredni wskazują na ryzyko – liczbę ofiar pracy przymusowej w Polsce nawet na poziomie 128 tysięcy.

Osoby niebędące ekspertami w problematyce pracy przymusowej i handlu ludźmi mogą być zatem zdziwione różnicą między liczbami stwierdzonych ofiar, spraw sądowych, sprawców a danymi szacunkowymi. Tak zwana ciemna liczba, czyli liczba przestępstw, których nie obejmują statystyki kryminalne, jest w tym wypadku znaczna. Wynika ona z faktu, że przeważająca liczba

przestępstw pozostaje niewykryta lub nieprawidłowo zakwalifikowana. W przypadku ich wykrycia organom ścigania nie udaje się dotrzeć do większości ofiar. Ofiary handlu ludźmi często są migrantami, osobami przemieszczającymi się. Ponadto zdarza się, że proceder ten jest efektem działań o charakterze przestępczości zorganizowanej. Ofiary, które same się uwalniają, czasami nie tylko nie składają zeznań, ale nigdy nikomu o tym nie mówią. Niektóre zostają deportowane. Zdarzają się także sytuacje, kiedy ofiary w celu poprawienia swojego losu same stają się sprawcami.

Jednocześnie należy zauważyć, że ze względu na dynamikę migracji, konfliktów zbrojnych, zmian klimatycznych oraz postępującą prekaryzację warunków zatrudnienia, jak i złożoność zjawiska handlu ludźmi żaden kraj nie jest wolny od ryzyka pracy przymusowej, a samo zjawisko nie daje się ująć w obrębie jednego państwa.

Dlatego liczba stwierdzonych ofiar występujących w sprawach karnych jest znikoma w stosunku do prawdopodobnej liczby rzeczywistych ofiar pracy przymusowej. Jednak różnice te są w pełni uzasadnione zarówno różnym charakterem obu danych, jak i niedoszacowaniem rzeczywistej skali problemu ze względu na szarą strefę. Jednocześnie do różnych danych szacunkowych należy podchodzić z dużą ostrożnością, mając na uwadze brak standaryzacji i szacowanie rzeczywistej liczby ofiar w oparciu o dane pośrednie.

Ryzyko wystąpienia pracy przymusowej podobnie jak inne ryzyko związane z łamaniem praw człowieka jest specyficzne, dlatego że ze względów moralnych i prawnych nie może być traktowane jak zwykłe ryzyko biznesowe. Z tych właśnie powodów tradycyjne podejście do oceny ryzyka i opracowanie mapy ryzyka oraz standardowej statystycznej analizy parametrów, takich jak prawdopodobieństwo wystąpienia, koszty w przypadku materializacji, częstość wystąpienia i horyzont czasowy wystąpienia, nie są wystarczające. Jeśli chociaż jedna osoba pracująca w organizacji jest zatrudniona przez podmiot zewnętrzny, to w odniesieniu do ryzyka dotyczącego pracy przymusowej musi zapalić się czerwona lampka i należy się nim zająć w sposób szczególnie skuteczny, przeznaczając na to odpowiednie siły i środki.

¹⁵ Źródło: Prokuratura Krajowa. Dane statystyczne są także dostępne w corocznych raportach dotyczących handlu ludźmi (w tym do pracy przymusowej) publikowanych przez MSWiA na stronie <http://www.handelludźmi.eu/>.

¹⁶ Na przykład liczba osób objętych wsparciem Krajowego Centrum Interwencyjno-Konsultacyjnego dla Ofiar Handlu Ludźmi wyniosła: w 2015 r. 229 osób, w 2016 r. 200 osób, w 2017 r. 187 osób, w 2018 r. 181 osób i w 2019 r. 226 osób.

¹⁷ ILO, Walk Free Foundation in Partnership with IMO, *Global estimates of modern slavery: Forced labour and forced marriage*, 2017, https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_575479/lang-en/index.htm; ILO, Walk Free Foundation, *Methodology of the global estimates of modern slavery: Forced labour and forced marriage*, 2017, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@ipecc/documents/publication/wcms_586127.pdf.

¹⁸ Global Slavery Index, <https://www.globalslaveryindex.org/resources/downloads/>, s. 45 i 94. W 2017 r. inauguracyjne Global Estimates of Modern Slavery (Globalne dane szacunkowe dotyczące współczesnego niewolnictwa) zostały opracowane przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP) i Walk Free Foundation (WFF) we współpracy z Międzynarodową Organizacją ds. Migracji (IOM). Szacunki regionalne opracowane w ramach tej współpracy stanowią punkt wyjścia do przedstawionych w Global Slavery Index danych szacunkowych na poziomie krajowym, za którego rok dotyczy dana edycja indeksu. Szczegółowe informacje dotyczące przyjętej metodologii znajdują się na stronie: <https://www.globalslaveryindex.org/2018/methodology/prevalence/>.

1.2. DEFINICJA PRACY PRZYMUSOWEJ

W przepisach polskiego prawa krajowego nie ma – na dzień publikacji poradnika – definicji pracy przymusowej. Zawiera ją jednak **Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 29** dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej z 1930 r. Zgodnie z art. 2 ust. 1 Konwencji nr 29 **praca przymusowa lub obowiązkowa oznacza wszelką pracę lub usługi, które są wymagane od jakiejś osoby pod groźbą jakiegokolwiek kary i do których dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie**¹⁹.

Choć definicja ta została potwierdzona w **protokole z 2014 r.**²⁰ do Konwencji nr 29, jej ograniczoną przydatność dla celów przeciwdziałania i ścigania tego zjawiska dostrzegł Komitet Ekspertów ds. Stosowania Konwencji i Zaleceń. Dlatego Komitet rozwinął i doprecyzował definicję, uwzględniając także rozwój prawa międzynarodowego dotyczącego ścigania i karania za przestępstwo handlu ludźmi oraz nowe formy działań sprawców, np. wprost stwierdzając, że kwestia ewentualnego wyrażenia przez pokrzywdzonego zgody na wykorzystanie (czyli „dobrowolności”) nie może wpłynąć w żadnym stopniu na ocenę, czy doszło do przestępstwa handlu ludźmi, w tym do pracy przymusowej. Dlatego definicją najczęściej stosowaną w praktyce przez Międzynarodową Organizację Pracy jest następująca definicja operacyjna:

Pracę przymusową dorosłych definiuje się jako pracę, do której dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie (pojęcie „niedobrowolności”, braku dobrowolności”) i która jest wykonywana w sytuacji zagrożenia karą (pojęcie „przymusu”) stosowaną przez pracodawcę lub inną stronę trzecią względem osoby pracującej. Przymus może mieć miej-

scie już na etapie procesu rekrutacyjnego, by taką osobę zmusić do przyjęcia pracy, lub gdy osoba już pracuje – aby zmusić ją do wykonania czynności/zadań, na które nie wyrażała zgody na etapie rekrutacji, lub by uniemożliwić jej opuszczenie pracy.²¹

Operacyjna definicja pracy przymusowej MOP

W Polsce od wielu lat środowiska eksperckie oraz organy ścigania wysuwają postulat dookreślenia pojęcia pracy przymusowej w Kodeksie karnym. Z badań kryminologicznych oraz niepublikowanych badań realizowanych przez Fundację przeciwko Handlowi Ludźmi i Niewolnictwu La Strada wynika, że brak takiej definicji wpływa na trudności w stosowaniu właściwej kwalifikacji prawnej przez organy ścigania podczas prowadzenia postępowań karnych wobec sprawców czynów związanych z wykorzystaniem pracowniczym lub pracą przymusową. Przekłada się to na niewielką liczbę prawomocnych skazań za przestępstwo handlu ludźmi do pracy przymusowej²². Dlatego w wyniku wielomiesięcznych konsultacji ze środowiskami zaangażowanymi w walkę z pracą przymusową działający pod kierunkiem prof. dr. hab. Witolda Klauza oraz sędzi dr Małgorzaty Makarskiej zespół roboczy funkcjonujący w ramach Grupy Roboczej ds. Relacji z Osobami Świadczącymi Pracę wypracował definicję, która po przyjęciu przez Zespół ds. Zrównoważonego Rozwoju i Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstwa została skierowana przez Ministra Inwestycji i Rozwoju do Ministra Sprawiedliwości z rekomendacją wykorzystania w dalszych pracach legislacyjnych. Zgodnie z tą definicją (będziemy się do niej odwoływać także w niniejszym poradniku):

Pracą lub usługami o charakterze przymusowym jest świadczenie pracy lub usług w warunkach wykorzystania, wykonywane pod wpływem przymusu wynikającego z przemocy, groźby, pozbawienia wolności, żądania odpracowania długu, zatrzymania dokumentu tożsamości, dokumentu podróży lub dokumentu uprawniającego cudzoziemca do pobytu na terytorium RP, niewypłacenia wynagrodzenia, a także z innego rażącego naruszenia praw pracownika.

¹⁹ Konwencja nr 29 dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej przyjęta w Genewie dnia 28 marca 1930 r., http://dialog.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/_public/konwencja%20nr%2029%20praca%20przymusowa.pdf.

²⁰ Protokół do Konwencji nr 29 dotyczącej pracy przymusowej z 1930 r., przyjęty w Genewie dnia 11 czerwca 2014 r. (Dz.U. 2017, poz. 1418), <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20170001418>.

²¹ ILO, *Hard to see, harder to count – Survey guidelines to estimate forced labour of adults and children*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_182096.pdf, s. 13.

²² Ł. Wieczorek, *Praca przymusowa. Zagadnienia prawne i kryminologiczne*, Warszawa 2017, s. 282–289;

Z. Lasocik, Ł. Wieczorek, *Handel ludźmi do pracy przymusowej – raport z badań*, Warszawa 2010, s. 67–71;

P. Dąbrowski, *Praca przymusowa cudzoziemców w Polsce – analiza zjawiska w wybranych grupach migranckich*, Warszawa 2014.

1.3. WSKAŹNIKI PRACY PRZYMUSOWEJ

Aby zakwalifikować dany przypadek jako pracę przymusową, muszą w nim wystąpić elementy oszustwa lub przymusu, lub wykorzystania zależności, lub wykorzystania/eksploatacji oraz braku dobrowolności.

O tym, że osoba doświadcza pracy przymusowej w firmie i/lub u jej dostawców/podwykonawców, mogą świadczyć następujące zachowania stosowane wobec niej:

- przemoc fizyczna lub psychiczna w celu wywarcia presji lub wymuszenia określonych zachowań,
- uwięzienie lub inna forma ograniczenia swobody poruszania się; zakaz swobodnego przemieszczania się,
- praca bez umowy o pracę / umowa w języku niezrozumiałym dla pracownika,
- opóźnienia/odmowa wypłaty wynagrodzenia za pracę,
- praca za długi, tj. potrącenie lub zabór wynagrodzenia na poczet spłacenia rzeczywistego lub nieistniejącego/rzekomego długu,
- czas pracy znacznie przekraczający normę,
- konfiskata dokumentów potwierdzających tożsamość (dowodu osobistego, paszportu),
- groźby, zastraszanie (np. zagrożenie deportacją, groźba zastosowania przemocy wobec pracownika lub jego rodziny), szantaż,
- inne rażąco naruszające prawa pracownika, takie jak:
 - zmuszanie do pracy w warunkach narażających życie i zdrowie osoby pracującej,
 - odmowa udzielenia urlopu wypoczynkowego,
 - nakaz pracy tak długo, że nie ma czasu na odpoczynek,
 - nakaz pracy bez wcześniejszych badań lekarskich albo konieczność samodzielnego opłacenia badania,
 - nakaz pracy siedem dni w tygodniu, bez żadnego dnia przerwy.

Powyższe okoliczności uznawane są także za tzw. wskaźniki handlu ludźmi, w szczególności do pracy przymusowej, tj. okoliczności, które wskazują, że możemy mieć do czynienia z tego typu przestępstwem. Przepisy polskiego Kodeksu karnego (art. 115 § 22 oraz art. 189a. §1) kwalifikują przestępstwo handlu ludźmi jako zbrodnię zagrożoną karą pozbawienia wolności na czas nie krótszy od trzech lat.

Należy jednak „mieć oczy otwarte” i zwracać uwagę na objawy – osoba nieotrzymująca wynagrodzenia w części lub wcale może być niedożywiona, ospała.

WSKAŹNIKI PRACY PRZYMUSOWEJ MOŻNA PODZIELIĆ NA SZEŚĆ GRUP:

1. wskaźniki rekrutacji z użyciem oszustwa,
2. wskaźniki rekrutacji z użyciem przymusu,
3. wskaźniki rekrutacji wskazujące na wykorzystanie zależności,
4. wskaźniki wykorzystania,
5. wskaźniki stosowania przymusu w miejscu docelowym,
6. wskaźniki wykorzystywania zależności w miejscu docelowym.

Przy czym w obrębie każdej z grup występują wskaźniki silne, średnie i słabe. Wystąpienie nawet silnego wskaźnika, ale pojedynczego, często nie oznacza, że mamy do czynienia z pracą przymusową, lecz innego rodzaju naruszeniem, np. praw pracowniczych lub innych przepisów.

Istotne jest jednak, że dla każdej potencjalnej ofiary poszczególne grupy wskaźników powinny być oceniane niezależnie od innych. Wynik oceny jest pozytywny, tj. potwierdza występowanie pracy przymusowej, jeżeli w danej grupie wskaźników występują co najmniej:

- dwa silne wskaźniki lub
- jeden silny wskaźnik i jeden średni lub słaby wskaźnik, lub
- trzy średnie wskaźniki, lub
- dwa średnie wskaźniki i jeden słaby wskaźnik.

W tabeli poniżej przedstawiono skrót dotyczący wskaźników poszczególnych obszarów ryzyka/grup, w oparciu o wskaźniki opracowane przez Międzynarodową Organizację Pracy we współpracy z Unią Europejską²³. W **ANEKSIE 1** zawarto wskaźniki dotyczące pracy przymusowej oraz przykładowe pytania, jakie można zadać, by pozyskać niezbędne informacje, które mogą wesprzeć podmioty w ocenie skali ryzyka zagrożenia występowania pracy przymusowej.

OBSZAR	WSKAŹNIKI MOCNE	WSKAŹNIKI ŚREDNIE	WSKAŹNIKI SŁABE
WSKAŹNIKI REKRUTACJI Z UŻYCIEM OSZUSTWA	<ul style="list-style-type: none"> ■ Oszustwo dot. rodzaju pracy, miejsca lub pracodawcy 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Oszustwo dot. warunków pracy ■ Oszustwo dot. treści umowy o pracę i jej legalności ■ Oszustwo dot. połączenia z rodziną ■ Oszustwo dot. warunków zamieszkania i życia ■ Oszustwo dot. legalności dokumentów lub otrzymania legalnego pobytu ■ Oszustwo dot. podróży i warunków rekrutacji ■ Oszustwo dot. płacy ■ Oszustwo dot. obietnicy małżeństwa lub sposobu postępowania 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Oszustwo dot. możliwości dostępu do edukacji
WSKAŹNIKI REKRUTACJI Z UŻYCIEM PRZYMUSU	<ul style="list-style-type: none"> ■ Przemoc wobec ofiary 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Uprowadzenie, przymusowe małżeństwo, sposób postępowania z zastosowaniem przymusu lub sprzedaż ofiary ■ Konfiskata dokumentów ■ Związanie długiem ■ Izolacja, uwięzienie, nadzór ■ Groźba poinformowania władz (np. policji, służb imigracyjnych, straży granicznej) ■ Groźba zastosowania przemocy wobec ofiary ■ Groźba poinformowania rodziny, społeczności, opinii publicznej ■ Przemoc wobec rodziny (groźba przemocy lub jej zastosowanie) ■ Niewypłacanie pieniędzy 	
WSKAŹNIKI REKRUTACJI WSKAZUJĄCE NA WYKORZYSTANIE ZALEŻNOŚCI		<ul style="list-style-type: none"> ■ Wykorzystanie trudnej sytuacji rodzinnej ■ Wykorzystanie faktu nielegalnego statusu ■ Wykorzystanie faktu braku edukacji (nieznajomości języka) ■ Wykorzystanie faktu braku dostępu do informacji ■ Sprawowanie kontroli przez sprawców ■ Przyczyny ekonomiczne ■ Nieprawdziwa informacja na temat prawa, stosunku władz ■ Nieprawdziwa informacja nt. legalności migracji ■ Sytuacja rodzinna ■ Sytuacja osobista ■ Psychologiczna i emocjonalna zależność ■ Związek z władzami/legalność statusu 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Zależność od przekonań kulturalnych/religijnych ■ Ogólny kontekst ■ Problemy w przeszłości ■ Trudności z organizacją podróży
WSKAŹNIKI WYKORZYSTANIA/EKSPLOATACJI	<ul style="list-style-type: none"> ■ Przekraczanie czasu pracy 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Złe warunki życia ■ Niebezpieczna praca ■ Niska płaca lub jej brak ■ Nieprzestrzeganie prawa pracy i podpisanej umowy ■ Brak ochrony socjalnej (umowy, ubezpieczenia itd.) ■ Bardzo złe warunki pracy ■ Manipulacja płacą 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Brak dostępu do edukacji
WSKAŹNIKI STOSOWANIA PRZYMUSU W MIEJSCU DOCELOWYM	<ul style="list-style-type: none"> ■ Konfiskata dokumentów ■ Związanie długiem ■ Izolacja, uwięzienie, nadzór ■ Przemoc wobec ofiary 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Zmuszanie do działalności przestępczej/niezgodnej z prawem ■ Zmuszanie do wykonywania konkretnych czynności lub kontaktu z określonymi klientami ■ Zmuszanie do czynów przeciwko innym ofiarom ■ Zmuszanie do kłamania władzom, rodzinie itd. ■ Groźba poinformowania władz ■ Groźba pogorszenia dotychczasowych warunków pracy ■ Groźba zastosowania przemocy wobec ofiary ■ Bycie pod silnym wpływem ■ Przemoc wobec rodziny (groźba przemocy lub jej zastosowanie) ■ Niewypłacanie pieniędzy 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Groźba poinformowania rodziny, społeczności, opinii publicznej
WSKAŹNIKI WYKORZYSTYWANIA ZALEŻNOŚCI W MIEJSCU DOCELOWYM		<ul style="list-style-type: none"> ■ Zależność od sprawców ■ Trudności z funkcjonowaniem w nieznanym miejscu ■ Powody ekonomiczne ■ Sytuacja rodzinna ■ Związek z władzami/legalność statusu 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Problemy w przeszłości ■ Cechy osobiste

²³ ILO, *Operational indicators of trafficking in human beings*, Geneva, 2009, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_105023.pdf, s. 4. Dla porównania: ILO, *Hard to see, harder to count. Survey guidelines to estimate forced labour of adults and children*, Geneva, 2012, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_182096.pdf; s. 21–25.

1.4

ROLA PRACODAWCY W PRZECIWDZIAŁANIU PRACY PRZYMUSOWEJ

To pracodawca ma obowiązek podjąć działania dia- gnozujące ryzyko i podjąć działania prewencyjne. Jak wspomniano wcześniej, mówiąc o pracodawcy²⁴, mamy na myśli nie tylko przedsiębiorstwo, ale też instytucje, jednostki sektora finansów publicznych i inne podmioty zatrudniające lub korzystające z pracy innych osób.

Złożone stosunki pracy, związana z tym decentraliza- cja nadzoru, długie łańcuchy podwykonawstwa czy brak skutecznych kanałów zgłaszania problemów przez pracowników zwiększają ryzyko wyzysku osób pracujących, a tym samym przyczyniają się w istotny sposób do wzrostu ryzyka skorzystania z efektów pracy przymusowej lub wręcz niewolnictwa przez podmioty korzystające z podwykonawstwa czy usług agencji za- trudnienia. Koszty tego mogą być wysokie. Negatywny rozgłos może poważnie wpłynąć na reputację praco- dawcy/organizacji, co z kolei może prowadzić do utra- ty partnerów biznesowych, inwestorów, klientów lub zysków, ale i do trudności z pozyskaniem pracow- ników o niezbędnych kwalifikacjach. Zaniedbanie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy – nierzadko powiązane

z wyzyskiem i pracą przymusową – może spowodo- wać zagrożenie dla bezpieczeństwa zarówno osób do- świadczających pracy przymusowej, jak i innych osób pracujących (np. mogą stać się ofiarą wypadku, do którego może dojść z powodu przemęczenia osoby wy- zyskiwanej). Dodatkowo oskarżenie o sprawstwo lub współudział może skutkować także trudnościami ope- racyjnymi, w tym wymagać zaangażowania podmiotu w długotrwałe dochodzenia dotyczące tego, czy doszło do handlu ludźmi w celu pracy przymusowej, a nawet spowodować, że stanie się on podmiotem sankcji czy też otrzyma wyrok skazujący, który będzie miał nie tyl- ko karne konsekwencje, ale i stanie się podstawą do wykluczenia przedsiębiorcy z przetargów na zamówie- nia publiczne przez pięć lat²⁵.

Zjawisko pracy przymusowej może zaistnieć zarówno wewnątrz organizacji, jak i w relacji z partnerami bizne- sowymi. Dlatego należy najpierw sprawdzić wewnątrz- ne rozwiązania na rzecz zabezpieczenia przed ryzykiem pracy przymusowej, a dopiero w kolejnym kroku spraw- dzić warunki współpracy w relacjach zewnętrznych:

1)

USTAL ZASADY

Pierwszym krokiem powinno być ustalenie i zakomunikowanie zasad osobom pracującym w danej orga- nizacji i jej interesariuszom zewnętrznym. Może to być forma polityki, procedury czy po prostu wartość ważna dla organizacji. Dla przykładu może brzmieć tak: „nie akceptujemy łamania praw człowieka i kon- trolujemy to ryzyko w całym łańcuchu dostaw”.

2)

STWÓRZ SYSTEM MITYGOWANIA (PRZECIWDZIAŁANIA POWSTANIU I ŁAGODZENIA SKUTKOM) RYZYKA

Z punktu widzenia praktyki dobrze jest wskazać, kto będzie za to odpowiedzialny, np. „dział audytu składa w tym obszarze raporty zarządowi raz na kwartał”. To wybrana komórka czy osoba w organizacji będzie odpowiedzialna za identyfikację i opracowanie mapy ryzyka, stworzenie narzędzi, ocenę ryzyka i jego mitygację.

3)

PRZYGOTUJ NARZĘDZIA

Jednym z najefektywniejszych źródeł informacji o naruszeniach wszelkiego rodzaju są pracownicy. Dla- tego istnieje wręcz konieczność posiadania sprawnie funkcjonujących kanałów komunikacji oraz jasno określona forma zgłaszania naruszeń, by uzyskanie informacji o potencjalnych nieprawidłowościach było możliwe. Dla efektywności różnych mechanizmów skargowych i komunikacji istotne jest budowa- nie zaufania w organizacji między pracownikami, tak aby nie bali się korzystać z oferowanych rozwiązań.

²⁴ W niniejszym poradniku słowo pracodawca jest używane w rozumieniu potocznym, obejmującym także inne formy powierzenia pracy, a nie wyłącznie te oparte na Kodeksie pracy.

²⁵ Zgodnie z art. 24 ust. 1 pkt 13–14 stawy z dnia 29 stycznia 2004 r. – Prawo zamówień publicznych, z postępowania przetargowego wyklucza się wykonawcę, którego prawomocnie skazano m.in. za przestępstwo handlu ludźmi oraz przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową (art. 189a oraz art. 218–220 k.k.), a skazanie dotyczyło urzędującego członka jego organu zarządzającego lub nadzorczego, współnika spółki w spółce jawnej lub partnerskiej albo komplementariusza w spółce komandytowej lub komandytowo-akcyjnej lub prokurenta. *Ustawa z dnia 11 września 2019 r. – Prawo zamówień publicznych* (Dz.U. z 2019, poz. 2019), która zastąpi ustawę z 2004 r. z dniem 1 stycznia 2021 r., zawiera analogiczne przepisy.

Sprzymierzeńcem pracodawcy w budowaniu świadomości wśród pracowników na temat pracy przymusowej i jej objawów mogą być także związki zawodowe czy inne formy/ciała reprezentacji pracowników. A więc grupy kluczowe dla zapewnienia konstruktywnego dialogu społecznego, które chętnie angażują się na poziomie partycypacji i są pomocne w dotarciu do problemu i osób pokrzywdzonych. Narzędzia zawarte w poradniku będą w tym przydatne (np. ulotka dla osób zatrudnionych/świadczących pracę; materiały zawarte w wykazie materiałów dodatkowych).

Zgodnie z szacunkami MOP, które przywołyaliśmy na początku poradnika, najbardziej narażeni na ryzyko występowania zjawiska pracy przymusowej są pracownicy sektora usług domowych (np. pomoce domowe, opiekunki), a także osoby zatrudnione w sektorze budowlanym, przemyśle produkcyjnym, rolnictwie i rybołówstwie czy w sektorze transportu.

Należy pamiętać, że nawet jeśli określony typ ryzyka nie występuje w dużym nasileniu w Polsce (np. praca dzieci), to niestety nie można wykluczyć, że w kraju, w którym znajdują się podmioty wchodzące w skład łańcucha dostaw naszej organizacji, takie ryzyko jest wysokie, np. praca dzieci przy zbiorach bawełny w Uzbekistanie, wydobyciu kobaltu w DRC Kongo czy na plantacjach bananów (m.in. Brazylia, Filipiny, Nikaragua), kawy (m.in. Brazylia, Kolumbia, Kenia, Uganda) i kakao (m.in. Nigeria, Sierra Leone, Wybrzeże Kości Słoniowej, Brazylia, Ghana, Kamerun), praca dzieci i praca przymusowa przy produkcji dywanów w Indiach, praca przymusowa przy produkcji ozdób świątecznych w Chinach. Wynika to m.in. z tego, że w różnych regionach świata dominują różne sektory gospodarki narażone na handel ludźmi i pracę przymusową.

Wstępną orientację w tym, w jakich sektorach w danym kraju jest największe ryzyko wystąpienia niewolnictwa i pracy przymusowej czy też pracy dzieci, ułatwiają listy i raporty opracowywane zarówno przez

państwa (np. w Stanach Zjednoczonych Departament Pracy publikuje co roku *List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor*, czyli listę towarów, przy których produkcji wykorzystywana jest praca przymusowa lub praca dzieci²⁶), jak i inne organizacje, w tym niektóre organizacje międzynarodowe (m.in. MOP, UNICEF²⁷) oraz organizacje pozarządowe (np. Global Witness, FIDH, Oxfam).

Wśród korzyści wynikających z wdrożenia odpowiednich rozwiązań i procedur można wymienić:

- poprawę reputacji i wizerunku publicznego, a także ułatwienie wzrostu i wzmocnienie pozycji rynkowej w oczach pracowników, klientów i partnerów biznesowych, ale i społecznie odpowiedzialnych inwestorów;
- zwiększenie pozycji konkurencyjnej poprzez spełnienie warunków potencjalnych partnerów, którym bliska jest idea odpowiedzialnego biznesu;
- zapobieżenie nieuczciwej konkurencji, która może być powiązana z nieuzasadnionym niskim wynagrodzeniem lub lekceważeniem przepisów BHP;
- zwiększenie motywacji osób pracujących, co znajdzie odzwierciedlenie w jakości, wydajności i bezpieczeństwie pracy;
- przyciągnięcie wykwalifikowanych i utalentowanych pracowników poprzez kształtowanie wizerunku atrakcyjnego pracodawcy;
- uniknięcie potencjalnego ryzyka prawnego i finansowego wynikającego z zasady odpowiedzialności solidarnej przewidzianej w niektórych przepisach prawnych.

1.4.1. ZASADY OGÓLNE DOTYCZĄCE ODPOWIEDZIALNOŚCI ZA NARUSZENIE PRAWA

Generalnie, **odpowiedzialność za naruszanie przepisów prawa na szkodę pracowników** (w rozumieniu Kodeksu pracy) **ponosi pracodawca**. Dodatkowo za naruszenia przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy odpowiedzialność ponosi osoba niebędąca pracodawcą, lecz kierująca pracownikami w procesach pracy, np. majster czy brygadzysta, którzy zobowiązani są do egzekwowania od podległych im pracowników przestrzegania przepisów, aby wykonywali pracę w sposób bezpieczny i z zachowaniem należytych standardów i wymogów BHP.

Przedsiębiorcy niebędący pracodawcami w rozumieniu Kodeksu pracy, powierzający pracę osobom fizycznym na innej podstawie niż umowa o pracę (np. w ramach umów cywilnoprawnych), zobowiązani są do zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy i w ten sposób chronić ich życie i zdrowie – na zasadach określonych w art. 207 § 2 Kodeksu pracy. W pozostałym zakresie zobowiązania podmiotów powierzających pracę w stosunku do pracobiorców wynikają z treści zawartych

²⁶ *List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor*, <https://www.dol.gov/agencies/ilab/reports/child-labor/list-of-goods>.

²⁷ UNICEF, *Global Supply Chains – Cocoa*, <https://www.unicef.org/csr/cocoa.html>. Warto zwrócić także uwagę na stronę internetową UNICEF poświęconą problematyce praw i ochronie dzieci w kontekście biznesu – Better Business for Children, <https://www.unicef.org/csr/>.

umów. Jedynie w przypadku umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego, które wykonuje przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi, istnieje obowiązek zapewnienia zleceniobiorcy lub świadczącemu usługę minimalnej stawki godzinowej wynagrodzenia – na zasadach określonych w przepisach Ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Powierzanie pracy w warunkach przymusu jest sprzeczne z prawem.

W przedsiębiorstwach o wysokiej kulturze organizacji, działających w szczególności w branży budowlanej, wewnętrzne procedury i stosowana polityka wymuszają na firmach podwykonawczych konieczność respektowania określonych reguł. Zobowiązanie do ich przestrzegania wynikać może np. z umowy zawartej pomiędzy generalnym wykonawcą a podwykonawcą, regulującej zasady współpracy.

W sprawach z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy obowiązek takiej współpracy wymuszają także obowiązujące regulacje prawne. Zgodnie z art. 208 Kodeksu pracy w razie, gdy w tym samym miejscu jednocześnie wykonują pracę pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców, pracodawcy ci mają obowiązek:

- współpracować ze sobą,
- wyznaczyć koordynatora sprawującego nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy wszystkich pracowników zatrudnionych w tym samym miejscu,
- ustalić zasady współdziałania uwzględniające sposoby postępowania w przypadku wystąpienia zagrożeń dla zdrowia lub życia pracowników,
- informować siebie nawzajem oraz pracowników lub ich przedstawicieli o działaniach w zakresie zapobiegania zagrożeniom zawodowym występującym podczas wykonywanych przez nich prac.

Wyznaczenie koordynatora, o którym mowa w tym przepisie, nie zwalnia poszczególnych pracodawców z obowiązku zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy zatrudnionym przez nich pracownikom.

Pracodawca, na którego terenie wykonują pracę pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców, jest obowiązany dostarczać tym pracodawcom, w celu przekazania pracownikom, informacji, o których mowa w art. 207¹ Kodeksu pracy, tj.:

- o zagrożeniach dla zdrowia i życia występujących w zakładzie pracy, na poszczególnych

stanowiskach pracy i przy wykonywanych pracach, w tym o zasadach postępowania w przypadku awarii i innych sytuacji zagrażających zdrowiu i życiu pracowników,

- o działaniach ochronnych i zapobiegawczych podjętych w celu wyeliminowania lub ograniczenia tych zagrożeń,
- o pracownikach wyznaczonych do udzielania pierwszej pomocy, wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników ze wskazaniem ich imienia, nazwiska, miejsca wykonywania pracy oraz numeru telefonu służbowego lub innego środka komunikacji elektronicznej.

Pomimo istnienia tego rodzaju regulacji istnieje wciąż ryzyko nierzetelności podwykonawcy.

Miarą odpowiedzialnie prowadzonej działalności jest nie tylko to, że organizacja (niezależnie od tego, czy jest to przedsiębiorstwo, instytucja administracji publicznej czy organizacja pozarządowa) przestrzega określonych standardów zatrudnienia, lecz także stara się tak wpływać na swoich kontrahentów (partnerów biznesowych, podwykonawców), by oni też ich przestrzegali.

W rażących przypadkach może się zdarzyć, że zatrudnione przez podwykonawcę osoby pracujące wykonywać będą pracę w warunkach pracy przymusowej lub w zysku. I choć, co do zasady, za tego rodzaju naruszenia odpowiadać będzie ich sprawca, to jednak fakt, że **dana organizacja** (niezależnie od tego, czy jest to przedsiębiorstwo, instytucja administracji publicznej czy organizacja pozarządowa) **jest odbiorcą usług świadczonych w okolicznościach wskazujących na podejrzenie popełnienia przestępstwa, może się także odbić negatywnie na wizerunku i reputacji organizacji zlecającej tę usługę oraz doprowadzić do zerwania kontraktu lub niezawarcia przyszłych kontraktów.**

Stosowanie handlu ludźmi do pracy przymusowej przez podwykonawcę może mieć także dalej idące konsekwencje dla organizacji korzystającej z efektów tej pracy. Na zasadach określonych w Ustawie z dnia 28 października 2002 r. o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych za czyny zabronione pod groźbą kary podmiot zbiorowy (organizacja) podlega odpowiedzialności za czyn zabroniony, którym jest zachowanie osoby fizycznej, będącej przedsiębiorcą, który bezpośrednio współdziała z podmiotem zbiorowym w realizacji celu prawnie dopuszczalnego, jeżeli zachowanie to przyniosło lub mogło przynieść podmiotowi zbiorowemu korzyść, chociażby niemajątkową (art. 3 ustawy o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych za czyny zabronione pod groźbą kary).

1.4.2. ZASADA ODPOWIEDZIALNOŚCI SOLIDARNEJ

Pracodawcy korzystający z pracy pracowników delegowanych powinni także pamiętać o zasadzie odpowiedzialności solidarnej przewidzianej w Ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług. Zasada ta zakłada, że za zobowiązania wobec pracownika delegowanego na terytorium RP powstałe w trakcie wykonywania pracy w Polsce z tytułu zaległego wynagrodzenia za każdy miesiąc do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych odpowiada nie tylko macierzysty pracodawca pracownika delegowanego do pracy w Polsce, ale także polski kontrahent tego pracodawcy, który powierza mu wykonanie usługi na terytorium Polski.

Odpowiedzialność tego typu, **wprowadzona wyłącznie w branży budowlanej**, ma stanowić z jednej strony blokadę przed wykorzystaniem pracowników, z drugiej wymusza na polskich usługodawcach poszukiwanie partnerów biznesowych, którzy dają gwarancję rzetelności i uczciwości. Doświadczenia ostatnich lat pokazują, że w tej branży działanie w oparciu o wielopoziomowe łańcuchy podwykonawstwa prowadzi do „rozmycia” odpowiedzialności i nadużyć na szkodę pracowników.

Nie zawsze polski partner biznesowy zagranicznego usługodawcy ponosi odpowiedzialność za niedopełnienie obowiązków tego usługodawcy wobec jego pracowników, delegowanych do pracy w Polsce. **Może się on zwolnić z tej odpowiedzialności przy dopełnieniu określonych warunków.** W sytuacji, w której przedsiębiorca z RP przekaze swojemu kontrahentowi pisemną informację o warunkach zatrudnienia, które muszą być zagwarantowane pracownikom delegowanym do pracy na terytorium RP oraz odbierze od niego potwierdzenie złożenia Państwowej Inspekcji Pracy oświadczenia zawierającego informacje o delegowaniu pracowników na terytorium RP, **nie będzie ponosił odpowiedzialności solidarnej za niedopełnienie obowiązków wobec pracowników delegowanych (art. 8 ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług).**

Przekazanie tych informacji może być dokonane poprzez pisemne odesłanie do krajowej strony internetowej dotyczącej delegowania pracowników (w Polsce, prowadzonej w serwisie biznes.gov.pl). W przypadku pracowników tymczasowych delegowanych do pracy w Polsce informacja przekazana zagranicznej agencji pracy tymczasowej lub agencji wynajmującej personel będącej pracodawcą delegującym na terytorium RP powinna obejmować nie tylko pisemną informację

o warunkach zatrudnienia wynikających z przepisów powszechnie obowiązujących, ale także o warunkach wynikających z postanowień układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa stron stosunku pracy obowiązujących u tego wykonawcy oraz informację o warunkach zakwaterowania, jeżeli są one zapewniane pracownikom znajdującym się z dala od ich normalnego miejsca pracy na podstawie postanowień układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

Ustawodawca założył, że przy dopełnieniu ww. warunków podmiot delegujący ma odpowiednią wiedzę i możliwość wypełnienia swoich zobowiązań wobec pracowników, a jeśli tego nie robi, wynika to z okoliczności leżących po stronie macierzystego pracodawcy tych osób, a nie jego polskiego kontrahenta.

Podobne rozwiązania, wynikające z art. 6 i 7 Ustawy z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, dotyczą podmiotów świadczących usługi (wykonawców) za pomocą podwykonawców, którzy powierzali wykonywanie pracy cudzoziemcom przebywającym nielegalnie. **Wykonawca może być w określonych okolicznościach odpowiedzialny subsydiarnie zamiast podwykonawcy za wypłatę zaległego wynagrodzenia i poniesienia kosztów wydalenia cudzoziemca.** Z odpowiedzialności tej zwalnia wykonawcę wykazanie, że spełnił wymagania należytej staranności, w szczególności poinformował podwykonawcę o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcowi przebywającemu bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, oraz sprawdził ewentualnie obowiązek zgłoszenia cudzoziemca do ubezpieczeń społecznych. W innych państwach członkowskich Unii Europejskiej z odpowiedzialności subsydiarnej może zwalniać wykonawcę spełnienie inaczej określonych wymagań należytej staranności zgodnie z dyrektywą PE i Rady 2009/52/WE z dnia 18 czerwca 2009 r. przewidującej minimalne normy w odniesieniu do kar i środków stosowanych wobec pracodawców zatrudniających nielegalnie przebywających obywateli krajów trzecich.

Ponadto Ustawa z dnia 29 stycznia 2004 r. – Prawo zamówień publicznych²⁸ (dalej: ustawa Pzp) w art. 24 ust. 1 pkt 13 lit. a przewiduje wykluczenie z postę-

²⁸ Ustawę z dnia 29 stycznia 2004 r. – Prawo zamówień publicznych zastąpi z dniem 1 stycznia 2021 r. *Ustawa z dnia 11 września 2019 r. – Prawo zamówień publicznych* (Dz.U. z 2019 r. poz. 2019), w której analogiczny przepis zawiera art. 108 ust. 1 pkt 1 wskazujący sytuacje, w których zamawiający musi wykluczyć wykonawcę z przetargu, zaś w art. 109 nPzp wskazuje sytuacje, w których zamawiający może wykluczyć wykonawcę, przy czym wśród potencjalnych przesłanek wykluczenia w art. 109 ust. 1 pkt 1 i 2 nPzp znajdujemy naruszenie obowiązków dotyczących płatności podatków, opłat lub składek na ubezpieczenia społeczne lub zdrowotne oraz naruszenie obowiązków w dziedzinie ochrony środowiska, prawa socjalnego lub prawa pracy.

powania o udzielenie zamówienia wykonawcą będącą osobą fizyczną, którego prawomocnie skazano za przestępstwo handlu ludźmi, w tym do pracy przymusowej (art. 189 k.k.). Zgodnie z art. 24 ust. 1 pkt 14 ustawy Pzp wykluczeniu podlega również wykonaw-

ca, jeśli urzędującego członka jego organu zarządzającego lub nadzorczego, współnika spółki w spółce jawnej lub partnerskiej albo komplementariusza w spółce komandytowej lub komandytowo-akcyjnej lub prokurenta prawomocnie skazano za ww. przestępstwo.

PAMIĘTAJ!

- **Zaniechanie współpracy z podmiotem czerpiącym korzyści z pracy przymusowej nie rozwiązuje w całości problemu.**
- **Zrywając kontrakt z podwykonawcą i nie podejmując żadnych dodatkowych działań, narażasz osoby przezeń zatrudnione na kontynuację procedury pracy przymusowej, a inne podmioty na ryzyko współpracy z takim podmiotem.**
- **Korzystaj z dostępnych narzędzi i instrumentów reagowania.**
- **W razie wątpliwości skontaktuj się z prawnikiem lub właściwymi instytucjami lub organizacjami.**

1.5. KONTEKST MIĘDZYNARODOWY I TRENDY W PRAWIE

Na zjawisko pracy przymusowej należy także spojrzeć w szerszym kontekście, a mianowicie poszanowania praw człowieka w szeroko rozumianej działalności biznesowej.

Zgodnie z **Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka**²⁹ (ang. *UN Guiding Principles on Business and Human Rights*) przedsiębiorstwa są zobligowane do podejmowania działań mających na celu zapewnienie należytej staranności w zakresie ochrony praw człowieka (ang. *Human Rights Due Diligence*, HRDD). Toczą się także prace nad wiążącą umową międzynarodową w tym zakresie, której przyjęcie sprawiłoby, że należyta staranność w zakresie praw człowieka (HRDD) w biznesie będzie obowiązkiem, nad którego wypełnieniem będzie czuwać państwo-strona umowy.

Wiele krajów podjęło lub podejmuje działania legislacyjne nakładające na podmioty podlegające ich jurysdykcji obowiązek przestrzegania zasad należytej staranności i umożliwiające pociągnięcie do odpowie-

dzialności tych, które swoimi działaniami wywołują negatywne skutki. Dobrymi przykładami są niderlandzka ustawa o należytej staranności w zakresie pracy dzieci, której wejście w życie spodziewane jest w 2020 r., brytyjski *Modern Slavery Act*³⁰ z 2015 r., australijski *Modern Slavery Act* z 2018 r. czy uchwalona w 2017 r. we Francji *Loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre* (tzw. *Loi de vigilance*)³¹. Kampanie na rzecz ustanowienia przepisów dotyczących należytej staranności w zakresie ochrony praw człowieka są również prowadzone w Finlandii, Niemczech czy Szwajcarii. Wśród wymienionych państw szczególnie istotne są działania podejmowane przez rząd w Finlandii, który zapowiedział wprowadzenie obowiązkowych regulacji dotyczących praw człowieka na szczeblu krajowym i promowania ich na szczeblu unijnym, a także działania, jakie w tym kierunku podjął rząd Niemiec.

Ponadto zapowiedziano, że od 1 stycznia 2021 r. zacznie obowiązywać Rozporządzenie Parlamentu Euro-

²⁹ Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka, PIHRB, Częstochowa 2014, http://pihrb.org/wp-content/uploads/2014/10/Wytyczne-ONZ-UNGPs-BHR-PL_web_PIHRB.pdf.

³⁰ *Modern Slavery Act 2015* (Wielka Brytania), <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents/enacted>

³¹ *Loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre*, 2015 (Francja), <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2017/3/27/ECFX1509096L/jo/texte>

pejskiego i Rady (UE) 2017/821 z 2017 r. ustanawiające obowiązki w zakresie należytej staranności w łańcuchu dostaw unijnych importerów cyny, tantalu i wolframu, ich rud oraz złota pochodzących z obszarów dotkniętych konfliktami i obszarów wysokiego ryzyka³², w tym obowiązek corocznego raportowania na temat wdrażanych polityk i praktyk dotyczących odpowiedzialnego pozyskiwania surowców, w tym tego, czy nie są one wydobywane z wykorzystaniem pracy przymusowej lub wręcz niewolnictwa³³.

Regulacje te tworzą nową rzeczywistość prawną i ekonomiczną, bowiem wymagają od spółek macierzystych kontrolowania spółek zależnych i dbania o łańcuch dostaw pod kątem zapobiegania naruszeniom praw człowieka, w tym przeciwdziałania występowaniu pracy przymusowej. Co więcej, opublikowanie przez Komisję Europejską w lutym 2020 r. analizy nt. obowiązkowej należytej staranności w obszarze praw człowieka³⁴, oraz oświadczenie komisarza UE ds. sprawiedliwości, Didiera Reyndersa³⁵, w kwietniu 2020 r., odnoszące się do planów rozpoczęcia prac nad wiążącymi regulacjami w tym obszarze w 2021 r., jasno wskazują, że już niedługo na poziomie Unii Europejskiej podjęte zostaną prace nad wprowadzeniem regulacji nakładających na przedsiębiorstwa obowiązek wdrażania mechanizmu należytej staranności w zakresie ochrony praw człowieka (HRDD), w tym w ich łańcuchach dostaw.

Działania regulacyjne odpowiadają potrzebie czasów, ale i oczekiwaniom obywateli, akcjonariuszy, konsumentów czy inwestorów wymagających od firm prowadzenia działalności w sposób odpowiedzialny, także w odniesieniu do ich łańcuchów dostaw, by przewaga konkurencyjna nie była osiągnięta kosztem naruszenia praw człowieka. Stąd potrzeba uszczelnienia regulacyjnego systemu gospodarczego, by do takich naruszeń nie dochodziło, a jeśli już – to żeby spotkały się one z reakcją odpowiednich instytucji państwowych, w tym – tam gdzie to uzasadnione – organów ścigania.

Pojawianie się w krajach europejskich regulacji prawnych oraz zapowiedź regulacji na poziomie europejskim ma ogromne znaczenie dla przedsiębiorców. Polscy przedsiębiorcy, konkurujący na międzynarodowych rynkach wysoką jakością wyrobów i usług, muszą również zapewnić, że prowadzą swoją działalność z poszanowaniem praw człowieka. Tym bardziej że przedsiębiorcy z krajów europejskich, by móc wywiązać się z nałożonych na nich zobowiązań prawnych, już zaczęli lub niebawem będą wymagać od swoich polskich partnerów biznesowych wykazania się dowodami, że prowadząc swoją działalność, nie naruszają praw człowieka, w tym zapobiegają pracy przymusowej, a także działają w celu zapobieżenia wystąpieniu takich naruszeń w swoim łańcuchu dostaw.

³² Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/821 z dnia 17 maja 2017 r. ustanawiające obowiązki w zakresie należytej staranności w łańcuchu dostaw unijnych importerów cyny, tantalu i wolframu, ich rud oraz złota pochodzących z obszarów dotkniętych konfliktami i obszarów wysokiego ryzyka, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32017R0821&from=EN>. Przegląd podstawowych informacji na temat rozporządzenia jest dostępny na stronie Komisji Europejskiej: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/LSU/?uri=CELEX:32017R0821>.

³³ Warto w tym miejscu wspomnieć także, że obowiązek publikowania oświadczeń/raportów dotyczących informacji niefinansowych obowiązuje od 1 stycznia 2018 r. (dotyczy danych za 2017 r.) w odniesieniu do największych firm w UE – w Polsce obowiązek ten obejmuje największe z dużych JZP, tj. około 300 firm (wymóg wprowadzony Ustawą z dnia 15 grudnia 2016 r. o zmianie ustawy o rachunkowości wdrażającą dyrektywę 2014/95/UE w zakresie dotyczącym raportowania rozszerzonych informacji niefinansowych (Dz.U. z 2017, poz. 61).

³⁴ DG JUST, *Study on due diligence requirements through the supply chain*, luty 2020, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8ba0a8fd-4c83-11ea-b8b7-01aa75ed71a1/language-en>

³⁵ Speech by Commissioner Reynders on 29th April 2020 in the webinar on due diligence hosted by the European Parliament Responsible Business Conduct Working Group, <https://responsiblebusinessconduct.eu/wp/2020/04/30/speech-by-commissioner-reynders-in-rbc-webinar-on-due-diligence/>.

CZĘŚĆ I.

Planowanie

2. POLITYKA PRZECIWDZIAŁANIA PRACY PRZYMUSOWEJ

NARZĘDZIA:

- polityka przeciwdziałania pracy przymusowej – wersja długa (**NARZĘDZIE 2.1 – ANEKS 2.1**)
- polityka przeciwdziałania pracy przymusowej – wersja krótka (**NARZĘDZIE 2.2 – ANEKS 2.2**)

Zarządzanie ryzykiem pracy przymusowej zaczyna się od budowania świadomości. Jednym z pierwszych sygnałów, jakie firma może „wystać” do swoich interesariuszy (wewnętrznych i zewnętrznych), jest wypracowanie i opublikowanie **polityki przeciwdziałania pracy przymusowej**. Polityka taka może być osobnym dokumentem lub częścią bardziej kompleksowego dokumentu, np. polityki praw człowieka. Niezależnie od przyjętej formuły powinna ona być jak drogowy znak nakazu – treściwa, wyrazista, zrozumiała dla wszystkich (tj. dla samej organizacji³⁶, dla pracowników i innych osób pracujących na jej rzecz, dla obecnych i przyszłych partnerów biznesowych oraz dla potencjalnych ofiar) i wyznaczać jasny kierunek działania organizacji. Tak, aby trzymając ją w ręce, nikt nie mógł użyć argumentu typu „brak świadomości i wiedzy”.

Polityka wyznacza kierunek i sposób działania, wokół którego powinien być budowany cały system zarządzania. To ona bowiem formalnie opisuje wartości firmy oraz ułatwia wyznaczenie wewnętrznych celów i zadań w zakresie przeciwdziałania przypadkom pracy przymusowej, a także określa ramy do utrzymania i doskonalenia działań systemowych w tym zakresie.

Jednocześnie, jako formalna deklaracja całej firmy, polityka definiuje jej wartości i komunikuje do wewnątrz oraz na zewnątrz podejście do zagadnienia pracy przymusowej. Dlatego powinna być napisana prostym, zrozumiałym dla wszystkich językiem i nie pozostawiać przestrzeni na jakiegokolwiek wątpliwości. Powinna też stanowić jasny komunikat sprzeciwu wobec jakichkolwiek przypadków wystąpienia pracy przymusowej, który będzie imperatywem działania zarządu, wszystkich pracowników i współpracowników organizacji, jak i jej partnerów biznesowych, również w łańcuchu dostaw. Polityka pozwala też spełnić wymagania kontrahentów, którzy oczekują potwierdzenia naszych deklaracji na piśmie, a klientom, zwłaszcza biznesowym, daje komfort, że współpracują z etyczną organizacją, dzięki czemu sami nie narażają się na utratę reputacji.

W **ANEKSIE 2** zamieszczono dwa przykłady sformułowania polityki przeciwdziałania pracy przymusowej. Pierwszy z nich, kompleksowy, może być wzorem dla odrębnego dokumentu. Drugi to przykład krótkiego zapisu, który może stanowić fragment kompleksowej polityki praw człowieka lub syntetycznej deklaracji zarządu odnośnie do stosowanych przez firmę wartości.

³⁶ Patrz: *Terminy i definicje* na początku niniejszej publikacji.

3. WSTĘPNA OCENA RYZYKA PRACY PRZYMUSOWEJ

NARZĘDZIE:

- wstępna ocena ryzyka wystąpienia pracy przymusowej (**NARZĘDZIE 3 – ANEKS 3**)

Pracy przymusowej może doświadczać zarówno osoba zatrudniona bezpośrednio przez pracodawcę, jak i osoba wykonująca pracę na jego rzecz, ale zatrudniona przez inne podmioty (agencję zatrudnienia, podwykonawcę). Jednak jeśli pracodawca przestrzega prawa, podejmuje odpowiednie działania jej przeciwdziałające i jest wyczulony na sygnały, które mogą świadczyć o zmuszaniu do pracy przez osoby trzecie (np. ślady po pobiciu, objawy niedożywienia i stresu) – prawdopodobieństwo zaistnienia takiej sytuacji w odniesieniu do osoby świadczącej pracę bezpośrednio jest stosunkowo nieduże. Ryzyko znacznie wzrasta w przypadku organizacji, które w celu realizacji swoich działań biznesowych korzystają z zewnętrznych form zatrudnienia. Organizacje praktykują tę formę zatrudniania coraz częściej z uwagi na konieczność rynkową lub korzyść biznesową. W takim modelu to podmioty zewnętrzne biorą na siebie większość obowiązków formalno-prawnych oraz ryzyko biznesowe. Trzeba jednak pamiętać, że pozbycie się tych obciążeń przez organizację wiąże się ze zmniejszonym poziomem kontroli i brakiem pełnej wiedzy o tym, czy wszystkie obowiązki formalno-prawne są przez te zewnętrzne podmioty realizowane. Każda organizacja korzystająca z zewnętrznych form zatrudnienia jest bowiem bardziej narażona na wystąpienie przypadków pracy przymusowej niż organizacja zatrudniająca osoby pracujące bezpośrednio.

Ryzyko „skorzystania” z pracy przymusowej zwiększa się w sytuacji, gdy pracę świadczą cudzoziemcy. Znajdują się oni w nie swoim kraju, co poprzez odmienną językową, kulturową czy mentalną zmniejsza ich możliwość ochrony przed praktykami pracy przymusowej. Cudzoziemcy często są mniej świadomi swoich praw, ale i innych przepisów, które w miejscu pracy powinny być przestrzegane. Ponadto istnieje wiele wymagań formalnych, które muszą być spełnione, aby mogli legalnie pracować w Polsce.

Tak więc, choć praca przymusowa może wystąpić w różnych sytuacjach, ryzyko, że pracodawca będzie miał z nią do czynienia, wzrasta szczególnie wtedy, gdy korzysta on z zewnętrznych form zatrudnienia lub podzleca wykonanie produktu lub usługi do krajów wysokiego ryzyka wystąpienia pracy przymusowej. W takiej sytuacji kluczowe jest zarządzanie ryzykiem

pracy przymusowej, by to zagrożenie minimalizować i dążyć do jego wyeliminowania.

Zarządzanie ryzykiem jest procesem złożonym, wymagającym podjęcia właściwych działań i zastosowania odpowiednich narzędzi na każdym etapie współpracy z podmiotami zewnętrznymi oraz samymi osobami świadczącymi pracę. Dlatego zaproponowaliśmy w tym poradniku praktyczne narzędzia mające pomóc pracodawcom na tym etapie.

Każdy, kto zauważy możliwość wystąpienia pracy przymusowej, w tym osoby bezpośrednio współpracujące z podmiotami zewnętrznymi, powinien informować o tym za pomocą przyjętych w organizacji kanałów komunikacji. Zważywszy na wagę problemu, zaleca się, aby przedsiębiorstwo zapewniło bezpośredni kanał komunikacji z zarządem, tak żeby jego członkowie byli na bieżąco informowani o sytuacji w przedsiębiorstwie, szczególnie w tym obszarze. Jeśli tej determinacji zabraknie, to choć korzyści uzyskane dzięki produkcji lub świadczeniu usług po zdecydowanie niższych kosztach mogą być znaczne, informacja o tym, że firma bogaci się na wyzysku i korzysta z pracy ofiar pracy przymusowej, może powodować negatywne konsekwencje dla firmy (np. utrata reputacji i związana z nią utrata kontraktów), ale i osobiście dla członków zarządu, a przede wszystkim dla osoby, która padła ofiarą pracy przymusowej.

WSTĘPNA OCENA RYZYKA WYSTĄPIENIA PRACY PRZYMUSOWEJ

Przeprowadzenie oceny ryzyka wystąpienia pracy przymusowej powinno stanowić pierwszy krok do zaprojektowania i skutecznego wdrożenia polityki przeciwdziałania pracy przymusowej.

Ocena ryzyka w kontekście pracy przymusowej powinna być częścią całościowego podejścia do zarządzania ryzykiem danej organizacji i obejmować kontekst przedsiębiorstwa oraz poszczególnych uczestników jego łańcucha dostaw. Wynik wstępnej oceny ryzyka powinien dostarczyć wskazówek, z których narzędzi przedstawionych w aneksie należy skorzystać.

Proponuje się, aby analizę ryzyka pracy przymusowej rozpocząć od zamieszczonego w **ANEKSIE 3** kwestionariusza **Wstępnej oceny ryzyka**. Składa się on z zestawu pytań podzielonych na dwie sekcje dostosowane do:

- **kontekstu organizacyjnego podmiotu oceniającego** (czyli organizacji chcącej zapobiegać ryzyku pracy przymusowej),
- **kontekstu podmiotu ocenianego** (np. dostawcy, agencji pracy tymczasowej).

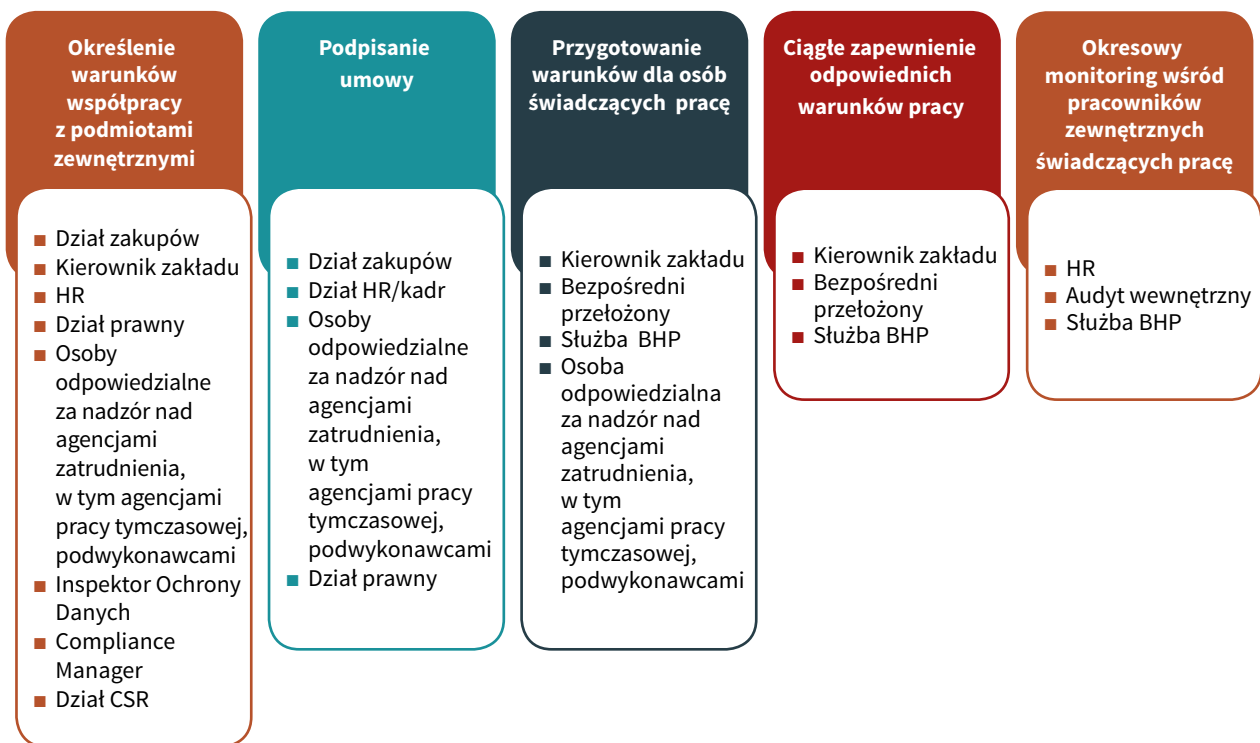
Pytania w kwestionariuszu skupiają się na przesłan-

kach, które sygnalizują możliwość zaistnienia zjawiska pracy przymusowej. Każda odpowiedź jest punktowana ujemnie lub dodatnio w przedziale od -1 do 1. Punktacja ujemna wskazuje na czynnik obniżający poziom ryzyka, a punktacja dodatnia – na czynnik zwiększający poziom ryzyka pracy przymusowej.

Suma punktów z danego kontekstu wskazuje na poziom ryzyka. Dla określonego przedmiotu poziomu ryzyka określono rekomendowany zestaw narzędzi, których zastosowanie powinno zredukować ryzyko wystąpienia zjawiska pracy przymusowej i/lub wskazano zakres działań naprawczych.

KTO MA ZROBIĆ OCENĘ RYZYKA?

Skuteczne minimalizowanie ryzyka pracy przymusowej wymaga zaangażowania różnych osób na poszczególnych etapach współpracy z podmiotami zewnętrznymi oraz z osobami świadczącymi pracę. Organizacje mają różne struktury, zasoby i sposoby współpracy z podmiotami zewnętrznymi, za pomocą których korzystają z zewnętrznych form pracy. Jednak modelowy schemat mógłby wyglądać następująco:



Zgodnie z powyższym schematem, aby skutecznie zarządzać ryzykiem pracy przymusowej należy zaangażować kilka osób posiadających specyficzną wiedzę merytoryczną oraz znajomość potrzeb wewnątrz organizacji. Zaleca się, żeby wstępnej oceny ryzyka dokonywał interdyscyplinarny zespół, w skład którego powinny wejść jako minimum:

- osoby odpowiedzialne za system zarządzania (np. pełnomocnik ds. systemu zarządzania, dyrektor ds. administracyjnych, pełnomocnik ds. *compliance*),
- osoby odpowiedzialne za politykę personalną (np. dyrektor działu kadr/HR),

- osoby odpowiedzialne za realizację wyrobu/usługi (np. dyrektor produkcji),
- osoby odpowiedzialne za łańcuch dostaw (np. dyrektor ds. logistyki).

Dla przykładu, na etapie określenia warunków wyboru podwykonawcy lub agencji zatrudnienia, szczególnie agencji pracy tymczasowej, konieczne jest zaangażowanie i współpraca osoby kierującej zakładem, która określi, w jakich warunkach, w jakim przedziale czasu, w jakich godzinach, w jakiej liczbie i na jakich stanowiskach będą pracować osoby zatrudnione przez ten podmiot. Osoba

nadzorująca pracę firm zewnętrznych dostarczy wiedzy o zapisach, które powinny znaleźć się w umowie, aby taką kontrolę móc efektywnie sprawować. Dział prawny sprawdza umowę pod kątem zgodności z prawem oraz czy odpowiednio zabezpiecza interesy organizacji. Dział zakupów negocjuje warunki umowy. W wyniku braku koordynacji działań zwłaszcza pomiędzy działem zakupów a działem produkcji mogą powstać warunki sprzyjające pojawianiu się przypadków pracy przymusowej. Niezbędną wiedzę mogą dostarczyć także przedstawiciele innych działów. W ten sposób każdy etap współpracy z zewnętrznymi podmiotami może być przeanalizowany pod różnym kątem, co pozwoli na minimalizowanie ryzyka.

KIEDY DOKONYWAĆ OCENY RYZYKA?

Ryzyko pracy przymusowej powinno być analizowane okresowo lub jeśli zajdzie taka potrzeba (np. na skutek zmiany podmiotu zewnętrznego, zmiany prawa, incydentów) – częściej.

Zaleca się, aby ocenę ryzyka w obu ww. kontekstach realizować:

- przynajmniej raz do roku dla kontekstu organizacji,
- na początku zawiązywania relacji z podwykonawcą/agencją pracy tymczasowej oraz raz na 12 miesięcy w razie trwającej już relacji biznesowej z ww. podmiotem,
- każdorazowo i niezwłocznie, w obu kontekstach, w sytuacjach identyfikacji naruszenia w zakresie pracy przymusowej w łańcuchu dostawców (ocena podmiotu, u którego nastąpiło naruszenie).

4. WSKAZÓWKI DLA PRACODAWCÓW KORZYSTAJĄCYCH Z ZEWNĘTRZNYCH FORM ZATRUDNIENIA (LISTY KONTROLNE)

NARZĘDZIA:

- lista kontrolna: ocena ryzyka współpracy z agencją zatrudnienia (**NARZĘDZIE 4.1 – ANEKS 4.1**)
- lista kontrolna: zawarcie współpracy z agencją pracy tymczasowej (**NARZĘDZIE 4.2 – ANEKS 4.2**)
- lista kontrolna: obowiązki agencji pracy tymczasowej (**NARZĘDZIE 4.3 – ANEKS 4.3**)
- lista kontrolna: obowiązki pracodawcy użytkownika, czyli podmiotu korzystającego z usług agencji pracy tymczasowej (**NARZĘDZIE 4.4 – ANEKS 4.4**)
- lista kontrolna: ocena ryzyka współpracy z firmą świadczącą usługi wykonawstwa/podwykonawstwa lub outsourcingu procesów (**NARZĘDZIE 4.5 – ANEKS 4.5**)

Pracodawca, który chce zwiększyć liczbę osób zatrudnionych, może powierzyć wykonywanie pracy takim osobom bezpośrednio (m.in. na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia) bądź może skorzystać z kilku form zewnętrznych zatrudnienia lub współpracy z podwykonawcami.

Należy pamiętać, że w takim przypadku – jak już wspomniano – zwiększa się ryzyko wystąpienia pracy przymusowej, szczególnie jeśli zatrudnienie będzie dotyczyć pracowników migrantów czy też pracowników delegowanych. Jak wspomniano we wcześniejszej części poradnika, sprzyja temu m.in. brak znajomości języka polskiego, a co za tym idzie, utrudniona komunikacja, gorsza znajomość realiów i często ograniczona wiedza na temat własnych praw, a niekiedy nawet brak pewności, czy takie osoby posiadają wszystkie niezbędne dokumenty, by przebywać i pracować w Polsce legalnie.

Istnieje wiele przewidzianych w prawie rozwiązań umożliwiających korzystanie ze świadczenia pracy przez inne osoby w zgodzie z prawem, jednak podmioty wyzyskujące innych nadużywają je i wykorzystują (np. wprowadzają w błąd, oszukują, manipulują, grożą), a jednocześnie unikają obciążenia podatkami czy składkami na ubezpieczenia społeczne. Oprócz nadużywania opisanych poniżej rozwiązań należy zwrócić także uwagę na fikcyjne samozatrudnienie, w którym pracownicy zmuszeni są zarejestrować się jako osoby prowadzące własną działalność gospodarczą i ponoszą w związku z tym ryzyko i koszty związane z prowadzeniem „własnej firmy”, podczas gdy w rzeczywistości mają niewielką kontrolę nad swoimi działaniami. Dotyczy to nie tylko pracowników migrujących, ale także obywateli krajów, w których

praca jest wykonywana. Jak wynika z badań, do wielu naruszeń praw pracowniczych oraz ryzyka pracy przymusowej dochodzi także w stosunku do pracowników delegowanych – często rekrutowanych z mniej zamożnych krajów (w Unii Europejskiej i poza nią) i kierowanych do pracy w innym kraju Unii Europejskiej w ramach kaskadowej struktury firm podwykonawczych, niekiedy niemających fizycznej siedziby i zarejestrowanych pod adresem firmy świadczącej usługi obsługi wirtualnego biura, co ma na celu ukrycie prawdziwego pracodawcy i unikanie ustawowych obowiązków przy jednoczesnym zaangażowaniu się w przestępstwa gospodarcze i wyzysk pracowników.

W Polsce współpraca z zewnętrznym podmiotem może się opierać na:

- **usługach rekrutacyjnych**, które polegają na pomocy w znalezieniu odpowiednich kandydatów do obsadzenia stanowisk, potem są oni zatrudniani bezpośrednio przez pracodawcę. W tym celu nawiązuje się współpracę z agencją zatrudnienia prowadzącą działalność w zakresie pośrednictwa pracy (zwaną potocznie również agencją/firmą rekrutacyjną czy agencją pośrednictwa)³⁷;
- **usługach pracy tymczasowej**, które polegają na zatrudnianiu pracowników tymczasowych przez pracodawcę będącego agencją pracy tymczasowej; wykonują oni pracę na rzecz i pod kierownictwem innego pracodawcy użytkownika. W tym celu nawiązuje się współpracę z agencją zatrudnienia prowadzącą działalność w zakresie pracy tymczasowej;

³⁷ Rekrutacja może być jednym z elementów usługi pośrednictwa świadczonej przez agencje zatrudnienia. Definicję pośrednictwa zawierają przepisy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – art. 18 ust. 1 pkt 1.

- **outsourcingu**, czyli zakupieniu usług polegających na przejściu konkretnego, wyznaczonego zakresu prac lub procesu w specjalizującej się w tym zakresie firmie. Pracodawca nie wynajmuje pracowników jak w przypadku pracy tymczasowej, a oddaje do obsługi zewnętrznej wyodrębnioną część procesu (np. obsługę linii produkcyjnej A1), przy czym firma świadcząca usługi outsourcingu ponosi pełną odpowiedzialność i ryzyko za świadczoną usługę w tym obszarze. Firma taka odpowiada za swoich pracowników oraz ich nadzoruje, ale w związku z wykonywaniem jednego z procesów ściśle współpracuje z przedsiębiorcą w zakresie realizacji i koordynacji zadań;
- **zakupie pełnej usługi/podwykonawstwie**, czyli zleceniu firmie zewnętrznej wykonania konkretnego i pełnego przedmiotu umowy; ponosi ona przy tym pełne ryzyko i bierze odpowiedzialność za świadczone usługi, np. wylanie fundamentów, zbudowanie domu, montaż instalacji (elektrycznej, grzewczej, chłodniczej) na określonej inwestycji. Firma taka odpowiada za swoich pracowników oraz ich nadzoruje, zapewnia niezbędne narzędzia do pracy oraz materiały.

UWAGA!

Na rynku pracy funkcjonuje wiele firm oferujących tzw. leasing pracowniczy lub outsourcing pracowniczy, które – w wyniku kontroli Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) – mogą być uznane za pracę tymczasową lub skutkować ustaleniem istnienia stosunku pracy z pracodawcą korzystającym z wypożyczonych osób.

Nie każde zatem potoczne określenie funkcjonujące na rynku do określenia relacji łączących różne podmioty jest prawidłowe i użycie go w umowie oraz stosowanie takiej formy w praktyce może skutkować nieprzewidywanymi problemami. Ocenie podlega faktyczny sposób realizacji umowy, a więc okoliczności i sposób wykonywanej pracy.

PAMIĘTAJ!

Formy zewnętrznego zatrudnienia, które służą obchodzeniu przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, w szczególności ze względu na ograniczenia czasowe zatrudnienia tymczasowego, zakaz powierzania pracy szczególnie niebezpiecznej, jak również inne ustawowe obowiązki wynikające z ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, stanowią naruszenie obowiązujących przepisów prawa.

Kontrole PIP wskazują na przypadki stosowania usług outsourcingowych, będących w praktyce pracą tymczasową. Czynności kontrolne w takich przypadkach opierają się m.in. na zbadaniu stanu faktycznego, w szczególności na analizie zawartych umów pomiędzy podmiotami, ocenie kryterium podporządkowania w procesie wykonywania pracy. Outsourcing cechuje bowiem brak podporządkowania wykonawców usługi w stosunku do podmiotu, u którego usługi są wykonywane.

Pracownik tymczasowy zatrudniony przez agencję pracy tymczasowej, wykonuje pracę na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika, natomiast w ramach outsourcingu – pracę nadzoruje podmiot zewnętrzny, czyli zatrudniający pracownika.

Aby zmniejszyć ryzyko korzystania, w tym pośrednio, z pracy przymusowej, zaleca się zastosowanie list kontrolnych, które znajdują się w **ANEKSIE 4** poradnika.

W pierwszej kolejności warto sprawdzić podstawowe informacje o potencjalnych partnerach biznesowych, w tym o legalności prowadzonych przez nich działalności. Jeśli nie figurują w odpowiednich rejestrach lub też świadczą usługę inną niż wskazana w ich rejestrze, powinno to zwrócić uwagę podmiotu i sprowokować do rozważenia, czy na pewno dany podmiot będzie świadczył usługi w sposób odpowiedzialny, skoro nie spełnia podstawowych wymagań formalnych.

Dane o działalności spółek (oprócz spółki cywilnej), stowarzyszeń, fundacji, organizacji społecznych i zawodowych oraz publicznych zakładów opieki zdrowotnej można uzyskać za pomocą Centralnej Informacji **Krajowego Rejestru Sądowego (KRS)** (<https://ekrs.ms.gov.pl/>), a w przypadku przedsiębiorców prowadzących działalność jednoosobową (albo w formie spółki cywilnej) informacje te są dostępne w Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (CEIDG, <https://prod.ceidg.gov.pl/ceidg.cms.engine/>).

Dane na temat spółek oraz prowadzonej działalności zawiera także **Internetowa Baza REGON** (<https://wyszukiwarka-regon.stat.gov.pl/appBIR/index.aspx>).

Dane o rejestrze i posiadanym certyfikacie na prowadzoną działalność agencji zatrudnienia znajdują się w **Krajowym Rejestrze Agencji Zatrudnienia (KRAZ)**, <http://stor.praca.gov.pl/portal/#/kraz/wyszukiwarka>.

GDZIE SPRAWDZISZ INFORMACJE O RÓŻNYCH AGENCJACH?

- W zakresie pracy tymczasowej: istnieje **obowiązek posiadania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia** przez wszystkie podmioty zamierzające świadczyć tę usługę w Polsce, tj. polskie podmioty, podmioty z UE/EFTA oraz podmioty z państw trzecich (które mogą świadczyć tę usługę w formie spółek kapitałowych). Można je sprawdzić w rejestrze agencji zatrudnienia: <http://stor.praca.gov.pl/portal/#/kraz>.
- W zakresie usług pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego oraz poradnictwa zawodowego:
 - dla polskich podmiotów, zamierzających świadczyć te usługi w Polsce, istnieje obowiązek posiadania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia. Wykaz podmiotów wpisanych do rejestru można sprawdzić na stronie: <http://stor.praca.gov.pl/portal/#/kraz/>;
 - dla przedsiębiorców zagranicznych z UE/EFTA, zamierzających świadczyć te usługi w Polsce, istnieje obowiązek złożenia marszałkowi województwa stosownego **zawiadomienia**. Czy ten obowiązek został dopełniony można sprawdzić w wykazie podmiotów zagranicznych na stronie: <http://stor.praca.gov.pl/portal/#/wpz>;
 - dla podmiotów z państw trzecich (spoza UE/EFTA), zamierzających świadczyć te usługi w Polsce, istnieje obowiązek posiadania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia (można je sprawdzić na stronie: <http://stor.praca.gov.pl/portal/#/kraz>). Mogą one świadczyć te usługi w formie spółek kapitałowych;
 - dla działalności realizowanych w formie oddziału z siedzibą w Polsce: oddziały – zarówno tworzone przez przedsiębiorców z UE, jak i z państw trzecich – obowiązują te same zasady.

Warto sprawdzić przynależność agencji zatrudnienia do organizacji branżowych: Polskiego Forum HR (<https://www.polskieforumhr.pl/>) albo Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia (<http://www.saz.org.pl/>), co zwiększa jej wiarygodność.

Dodatkowo można sprawdzić, jakie opinie na temat danej firmy znajdują się w internecie, np. na forach pracowniczych. Oczywiście do takich informacji należy podchodzić z rezerwą, niemniej jeśli informacja o jakichś problemach się powtarza, warto ją dodatkowo sprawdzić.

LISTY KONTROLNE: KOMENTARZ

W celu zmniejszenia ryzyka korzystania z pracy przymusowej, w tym także pośrednio, zaleca się skorzystanie z zawartych w niniejszym poradniku list kontrolnych. W **ANEKSIE 4** zamieszczono listy kontrolne odnoszące się kolejno do:

1. oceny ryzyka współpracy z agencją zatrudnienia,
2. zawarcia współpracy z agencją pracy tymczasowej,
3. obowiązków agencji pracy tymczasowej,
4. obowiązków pracodawcy użytkownika, czyli podmiotu korzystającego z usług agencji pracy tymczasowej,
5. oceny ryzyka współpracy z firmą świadczącą usługi wykonawstwa/podwykonawstwa lub outsourcingu procesów.

Krótkie omówienie list kontrolnych zawartych w **ANEKSIE 4** wraz z dodatkowymi komentarzami, mającymi ułatwić ich zrozumienie i prawidłowe stosowanie, przedstawiono poniżej.

OCENA RYZYKA WSPÓŁPRACY Z AGENCJĄ ZATRUDNIENIA – KOMENTARZ DO LISTY KONTROLNEJ NR 1 (ANEKS 4.1)

Co należy zrobić przed podjęciem współpracy z agencją zatrudnienia?

- Sprawdź, czy agencja widnieje w [rejestrze agencji zatrudnienia](#) (KRAZ) na stronie stor.praca.gov.pl. W przypadku agencji z krajów UE/EFTA, zamierzających świadczyć jedynie usługi pośrednictwa pracy w Polsce – sprawdź w [wykazie podmiotów zagranicznych](#) (<http://stor.praca.gov.pl/portal/#/wpz>), czy został dopełniony obowiązek złożenia marszałkowi województwa stosownego zawiadomienia.
- Sprawdź zakres jej działalności – agencja pośrednictwa pracy (potocznie: rekrutacyjna) musi mieć certyfikat na pośrednictwo pracy, doradztwo personalne, poradnictwo zawodowe, a agencja pracy tymczasowej certyfikat na pra-

cę tymczasową (niektóre firmy prowadzą działalność w obu obszarach i mają oba certyfikaty).

- Sprawdź informacje podane w Krajowym Rejestrze Sądowym (KRS) lub Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (CEIDG).
- Zwróć uwagę, czy wskazana siedziba rzeczywiście istnieje (zgodnie z ustawowym obowiązkiem agencja zatrudnienia musi posiadać lokal przeznaczony na świadczenie usług), czy podany numer telefonu stacjonarnego jest aktywny, czy adres e-mail jest firmowy.
- Sprawdź, czy agencja jest zrzeszona w stowarzyszeniu branżowym (w Polsce to Polskie Forum HR oraz Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia).
- Przejrzyj informacje dostępne w internecie na temat firmy/agencji, w tym jej stronę internetową, profile na mediach społecznościowych oraz ewentualne opinie w sieci. Posiadanie aktualnej strony internetowej może świadczyć o większej transparentności danej firmy.

PAMIĘTAJ!

POSZUKUJĄCY PRACY NIE MOGĄ PONOSIĆ ŻADNYCH OPŁAT ZA POŚREDNICTWO PRACY!

Warto wiedzieć, że agencje pośrednictwa pracy (firmy rekrutujące) nie mogą pobierać opłat od osób, dla których poszukują zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, np. prowizji za wyszukanie pracodawcy, kaucji czy opłat z tytułu kosztów prowadzenia działalności przez firmę rekrutującą (np. rekrutacji, druków, usług pocztowych, ogłoszeń i ofert prasowych). W razie pozyskania takiej informacji (np. od osoby, od której taką opłatę pobrano, lub w wyniku weryfikacji dokumentacji w ramach audytu³⁸), należałoby sprawdzić tę informację i w razie potrzeby zgłosić sprawę odpowiednim służbom (patrz **ROZDZIAŁ 10**). Wskazane jest też wstrzymanie się od dalszej współpracy z agencją, która narusza obowiązujące przepisy. Istnieje bowiem ryzyko, że działa ona w łańcuchu podmiotów uczestniczących w nielegalnym procederze pracy przymusowej. Każda taka sytuacja wymaga jednak dogłębnej analizy, uwzględniającej szczególnie działania podjęte przez organy ścigania.

³⁸ O ile organizacja zadbała o odpowiednie zapisy w umowach z partnerem biznesowym pozwalające na wgląd w dokumenty pod warunkiem wyrażenia na to zgody osób, których dane osobowe zawiera dana dokumentacja – patrz rozdział 5 i aneks 5.

Jedynie agencja pośrednicząca w uzyskaniu pracy za granicą może pobierać opłaty, ale **wyłącznie** z tytułu **faktycznie** poniesionych kosztów związanych ze skierowaniem do pracy za granicą, tj.:

- za dojazd i powrót osoby skierowanej,
- wydanie wize,
- badania lekarskie
- tłumaczenia dokumentów.

Ponadto osoby kierowane przez agencję zatrudnienia powinny otrzymać od agencji informacje o wszystkich kosztach związanych z kierowaniem do pracy, podjęciem i wykonywaniem pracy za granicą (np. dotyczących zakwaterowania). Przepisy nie rozstrzygają, czy

przedsiębiorstwo może sprawdzić, czy wyżej wskazane koszty faktycznie zostały poniesione (nie zakazują, ale i nie nakładają takiego obowiązku). Odpowiednie zapisy mogą zatem stanowić element treści umowy zawartej pomiędzy zagranicznym klientem agencji (firmy zamawiającej) a samą agencją. W praktyce może to oznaczać, na przykład, wymóg dostarczenia przez agencję oświadczenia, że z tytułu kierowania osób do pracy za granicą nie pobiera od osób korzystających z jej usług żadnych niedozwolonych opłat.

Dobłą praktyką jest stosowanie standardów międzynarodowych (np. IRIS), zgodnie z którymi to pracodawca ponosi wszystkie faktyczne koszty związane z zatrudnieniem. Przeciwdziała to uwikłaniu pracowników w długie względem nieuczciwych pośredników, pobierających nieuzasadnione i wysokie opłaty, co stanowi częstą przyczynę późniejszej pracy przymusowej.

ZASADA „PRACODAWCA PŁACI”

Zgodnie ze standardami **International Recruitment Integrity System (IRIS)**, opracowanymi przez Międzynarodową Organizację ds. Migracji, koszty rekrutacji ponosi pracodawca. Oznacza to, że od pracownika nie tylko nie pobiera się opłat rekrutacyjnych, ale nie ponosi on także innych kosztów rekrutacji, które są pokrywane przez pracodawcę. Więcej informacji na temat standardu IRIS na s. 43.



Żaden pracownik nie powinien płacić za pracę

Rekruterzy lub pośrednicy nie pobierają opłat od pracowników

Pracodawca pokrywa wszelkie koszty i opłaty rekrutacyjne

Pracodawca pokrywa koszty bezpośrednio, w miarę możliwości

Zgodnie z Zasadami i Wytycznymi Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) dotyczącymi Sprawiedliwej Rekrutacji (oryg. *General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs*) pracodawca powinien pokryć m.in. koszty związane z organizacją rozmów kwalifikacyjnych, uzyskaniem wymaganych zezwoleń (np. zezwolenie na pracę/pobyt), weryfikacją danych, organizacją podróży³⁹.

ZAWARCIE WSPÓŁPRACY Z AGENCJĄ PRACY TYMCZASOWEJ – KOMENTARZ DO LISTY KONTROLNEJ NR 2 (ANEKS 4.2)

Przy zawieraniu współpracy z agencją pracy tymczasowej pamiętaj, że:

- umowa o współpracy powinna zostać zawarta w formie pisemnej, podpisana przez obie strony i zawierać zapisy dotyczące:

- rodzaju pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu,
- kwalifikacji niezbędnych do jej wykonywania,
- przewidywanego okresu wykonywania pracy tymczasowej,

³⁹ Źródło: https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_536755/lang--en/index.htm

- wymiaru czasu pracy pracownika tymczasowego,
- miejsca wykonywania pracy tymczasowej,
- zasad udzielania urlopu wypoczynkowego,
- zasad przetwarzania danych osobowych kandydatów i pracowników tymczasowych,
- zasad dotyczących przekazywania informacji pomiędzy stronami umowy o:
 - wynagrodzeniu, które otrzyma pracownik tymczasowy za powierzoną mu pracę, a które określone jest w przepisach o wynagrodzeniu obowiązujących u pracodawcy użytkownika,
 - warunkach wykonywania pracy tymczasowej w zakresie dotyczącym bezpieczeństwa i higieny pracy,
 - ewidencji czasu pracy i terminów jej przekazywania,
 - terminie i okolicznościach zaistnienia wypadku przy pracy lub zdarzenia wypadkowego,
 - informacji o zakresie i warunkach ubezpieczenia,
 - Informacji o zapewnieniu, lub nie, zakwaterowania i transportu,
- załącznikiem do umowy powinna być informacja od pracodawcy użytkownika o zasadach wynagradzania i warunkach pracy na stanowiskach powierzanych pracownikom tymczasowym oraz opis warunków, w jakich będzie pracował pracownik tymczasowy,
- pracownikowi tymczasowemu nie może być powierzona praca:
 - szczególnie niebezpieczna,
 - 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 nie dotyczących pracowników w okresie ostatnich trzech miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego,
 - wymagająca uzbrojenia pracownika ochrony w broń palną bojową lub przedmioty przeznaczone do obezwładniania osób za pomocą energii elektrycznej,
- zgodnie z przepisami pracownik tymczasowy nie może być traktowany mniej korzystnie w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia niż pracownicy pracodawcy użytkownika zatrudnieni na tym samym stanowisku,
- zakazane są ustalenia dotyczące niezatrudnienia pracownika tymczasowego przez pracodawcę użytkownika po zakończeniu wykonywania pracy tymczasowej,
- jeżeli agencja pracy tymczasowej powierza wykonywanie pracy cudzoziemcom przebywającym bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Polski, naraża się tym samym na wykreślenie z rejestru agencji zatrudnienia.

PAMIĘTAJ!

Pracodawca użytkownika ma obowiązek – na wniosek agencji pracy tymczasowej – przedstawić do wglądu treść wewnętrznych regulacji dotyczących wynagradzania, obowiązujących w jego firmie (np. regulaminu wynagradzania).

OBOWIĄZKI PRACODAWCY UŻYTKOWNIKA, CZYLI PODMIOTU KORZYSTAJĄCEGO Z USŁUG AGENCJI PRACY TYMCZASOWEJ – KOMENTARZ DO LISTY KONTROLNEJ NR 3 (ANEKS 4).

Na pracodawcy użytkownika, czyli podmiocie korzystającym z usług agencji pracy tymczasowej, ciążyą określone obowiązki, do których należą m.in.:

- zapewnienie pracownikom tymczasowym bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w miejscu wykonywania pracy tymczasowej,
- dostarczanie pracownikom odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej;
- zapewnienie napojów i posiłków profilaktycznych,
- przeprowadzanie szkoleń w zakresie BHP,
- ustalanie okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy,

- przeprowadzanie oceny ryzyka zawodowego oraz informowanie o tym ryzyku,
- prowadzenie ewidencji czasu pracy pracownika tymczasowego,
- prowadzenie ewidencji osób wykonujących pracę tymczasową na podstawie umowy o pracę oraz umowy prawa cywilnego,
- udostępnianie pracownikom tymczasowym urzędów socjalnych na zasadach przewidzianych dla pracowników etatowych,
- informowanie organizacji związkowej o zamiarze powierzenia pracy tymczasowej pracownikom tymczasowym, a jeżeli jej wykonywanie miałyby trwać dłużej niż sześć miesięcy – podjęcie działań mających na celu uzgodnienie tego zamierzenia z organizacjami związkowymi.

OCENA RYZYKA WSPÓŁPRACY Z FIRMĄ ŚWIADCZĄCĄ USŁUGI WYKONAWSTWA/PODWYKONAWSTWA LUB OUTSOURCINGU PROCESÓW – KOMENTARZ DO LISTY KONTROLNEJ NR 4 (ANEKS 4).

Przed podjęciem współpracy z firmą świadczącą usługi wykonawstwa/podwykonawstwa lub outsourcingu procesów:

- sprawdź, czy firma istnieje – nazwa firmy, numer NIP, wpis do ewidencji, informacje podane w Krajowym Rejestrze Sądowym (KRS) lub Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (CEIDG),
- sprawdź zakres jej działalności – jaka jest podstawowa działalność i specjalizacja,
- zwróć uwagę, czy wskazana siedziba rzeczywiście istnieje, czy podany numer telefonu stacjonarnego jest aktywny, czy adres e-mail jest firmowy,
- sprawdź, czy firma posiada stronę internetową,
- sprawdź, czy firma jest zrzeszona w stowarzyszeniu branżowym,
- przejrzyj informacje dostępne w internecie na temat firmy, w tym jej stronę internetową, profile na mediach społecznościowych oraz ewentualne opinie w sieci,
- zwróć uwagę, czy firma ma zasoby do wykonania zadania/usługi czy też będzie korzystała z dalszego podwykonawstwa/outsourcingu. Dodatkowo w pisemnej umowie zastrzeż obowiąz-

zek każdorazowego poinformowania o tym, że prace będą podzlecane, zobowiąż do podania listy podwykonawców.

W wielu przypadkach osobami świadczącymi pracę docelowo będą cudzoziemcy. Dlatego w przypadku korzystania z zewnętrznych form zatrudnienia w odniesieniu do cudzoziemców dodatkowo pamiętaj, że:

- dokumentacja potwierdzająca legalność pobytu (paszport, wiza, karta pobytu czy inne dokumenty umożliwiające pobyt w Polsce) nie zawsze daje prawo pracy w Polsce. To podmiot powierzający pracę odpowiada za właściwą weryfikację legalności pobytu w celu zatrudnienia cudzoziemca. Podmiot korzystający z pracy cudzoziemców (pracodawca użytkownik, firma korzystająca z instytucji outsourcingu, firma korzystająca z pracy pracowników zatrudnionych przez podwykonawcę) co do zasady nie ma wglądu w te dokumenty. Może jednak – np. w umowie zawartej z agencją pracy tymczasowej – zawrzeć zapisy umowne wymagające od niej oświadczenia, że powierza pracę wyłącznie osobom legalnie przebywającym na terytorium RP, oraz klauzule umożliwiające weryfikację prawdziwości tegoż oświadczenia w oparciu m.in. o dokumenty, po uprzednim uzyskaniu zgody osób świadczących pracę przez pracodawcę na wgląd w dokumenty zawierające ich dane osobowe pracodawcy użytkownika lub podmiotu audytującego przez niego wskazanego (patrz **ROZDZIAŁ 5.1 i ANEKS 5**), uzależnione jednak od tego, czy osoby świadczące pracę wyrażą taką zgodę.
- według polskich przepisów warunkiem legalności pracy cudzoziemca jest zarówno legalny pobyt, jak i posiadanie zezwolenia na pracę (jeżeli jest wymagane) lub oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, lub zwolnienia z wymogu posiadania zezwolenia na pracę;

To pracodawca lub zleceniodawca ma obowiązek wystąpić o zezwolenie na pracę lub o wpis oświadczenia do ewidencji albo sprawdzić, czy cudzoziemcowi udzielono zezwolenia na pobyt czasowy i pracę, albo czy cudzoziemiec jest zwolniony z wymogu posiadania zezwolenia na pracę.

Również w tym przypadku podmiot trzeci, korzystający z pracy cudzoziemców (pracodawca użytkownik, firma korzystająca z instytucji outsourcingu, firma korzystająca z pracy pracowników zatrudnionych przez podwykonawcę), co do zasady nie ma wglądu w te dokumenty, może się zabezpieczyć przed ryzykiem korzystania z pracy osób, które pracują nielegalnie, np. w sposób wskazany powyżej. Jednak powierzenie pracy cudzoziemcowi bez wymaganego zezwolenia na pracę jest okolicznością, która obciąża podmiot, który go zatrud-

nia, a w zasadzie nie obciąża jego kontrahenta korzystającego finalnie z pracy cudzoziemca. Teoretycznie wyjątkiem jest sytuacja, w której kontrahent wprowadzając cudzoziemca w błąd, wykorzystując fakt, że jest on w błędzie, lub wykorzystując jego niezdolność do należytego pojmowania przedsiębranego działania, doprowadził do powierzenia cudzoziemcowi nielegalnej pracy, co jest wykroczeniem z art. 120 ust. 5 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Podmioty świadczące na terytorium RP pośrednictwo pracy w zakresie kierowania cudzoziemców do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej do podmiotów z siedzibą w RP muszą:

- posiadać wpis do rejestru agencji zatrudnienia lub
- w przypadku przedsiębiorców zagranicznych z EOG/EFTA – prowadzić ww. usługę w ramach złożonego marszałkowi województwa zawiadomienia.

WARTO WIEDZIEĆ!

Jeżeli agencja pracy tymczasowej powierza wykonywanie pracy cudzoziemcom przebywającym bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Polski, naraża się tym samym na wykreślenie z rejestru agencji, a tym samym utratę uprawnień.

PAMIĘTAJ!

Do naruszeń może dochodzić także w związku z zapewnianym osobom zatrudnianym transportem czy zakwaterowaniem. Niekiedy to właśnie koszty nieproporcjonalne do jakości zakwaterowania (np. łóżko w piwnicy za 500 zł miesięcznie) czy też niebezpieczny transport (przewożenie 15 pracowników pojazdem przewidzianym na osiem osób) może być przejawem naruszeń i pracy przymusowej.

DOBRA PRAKTYKA

Korzystaj z agencji zatrudnienia, które działają na podstawie najwyższych standardów jakości w procesach rekrutacyjnych i poddały się niezależnej weryfikacji w tym zakresie. Pamiętaj jednocześnie, że nie wszystkie firmy stać na poniesienie tego typu kosztów i brak certyfikatów (np. IRIS) nie zawsze oznacza od razu naruszenie.

CERTYFIKATY IRIS



Identyfikację agencji rekrutacyjnych wysyłających lub przyjmujących pracowników z zagranicy, które działają zgodnie z etycznymi standardami międzynarodowej rekrutacji, wspiera międzynarodowy system certyfikacji IRIS.

IRIS (ang. *International Recruitment Integrity System*) to **system etycznej rekrutacji międzynarodowej, uczciwej zarówno w stosunku dla pracodawców, agencji rekrutacyjnych, jak i migrantów zarobkowych**. Funkcjonuje w oparciu o zdefiniowane standardy etycznej rekrutacji oraz dobrowolny systemu certyfikacji dla agencji rekrutacyjnych. Został stworzony przez Międzynarodową Organizację ds. Migracji (IOM) – agendę ONZ – w wyniku wielostronnych konsultacji.

IRIS analizuje systemy zarządzania agencji rekrutacyjnych i pozwala upewnić się, że rekrutacja przeprowadzana jest etycznie oraz z zachowaniem przejrzystości i należytej staranności na każdym jej etapie.

W trakcie certyfikacji agencje przy wsparciu ekspertów IOM wdrażają politykę i procedury zgodne z głównymi zasadami standardu IRIS. Aby uzyskać certyfikat IRIS, agencje muszą spełnić wiele wymagań i wykazać, że:

- są licencjonowaną i profesjonalną firmą i przestrzegają wszystkich stosownych przepisów,
- prowadzą rekrutację w sposób przejrzysty i skuteczny,
- dobierają pracowników, którzy najlepiej pasują na dane stanowisko,
- nie pobierają żadnych opłat od pracowników i nie obciążają ich żadnymi kosztami,
- regularnie kontaktują się z pracownikami i z awansu rozwiązują wszelkie problemy.

Po uzyskaniu certyfikatu IRIS agencje są regularnie monitorowane jako część procedury certyfikacyjnej. W Polsce certyfikat IRIS jest dopiero na początkowym etapie rozwoju i dlatego jeszcze niewiele agencji korzysta z tego narzędzia.

Szczegółowe informacje znajdują się na stronach: <https://iris.iom.int/> oraz <https://poland.iom.int/iris-system-etycznej-rekrutacji-mi%C4%99dzynarodowej-0>.

CZĘŚĆ II.

Wykonanie

5. KLAUZULE UMOWNE⁴⁰

NARZĘDZIA:

- przykładowe klauzule zapewniające dostęp do dokumentów umożliwiających weryfikację, czy podmiot wywiązuje się z zobowiązań umownych wobec podmiotu oceniającego (**NARZĘDZIE 5.1 – ANEKS 5.1**)
- klauzule zapewniające możliwość przeprowadzania audytu/zewnętrznej weryfikacji (**NARZĘDZIE 5.2 – ANEKS 5.2**)
- modelowa klauzula (**NARZĘDZIE 5.3 – ANEKS 5.3**)
- wzór zgody osoby pracującej na udostępnienie dokumentów zawierających jej dane osobowe do wglądu organizacji, na rzecz której świadczy pracę, lub wskazanemu przez nią podmiotowi realizującemu audyt w jej imieniu w zakresie mającym na celu umożliwić weryfikację, czy nie dochodzi do przypadków pracy przymusowej (**NARZĘDZIE 5.4 – ANEKS 5.4**)
- klauzule niedozwolone (**ROZDZIAŁ 5.2**)

Jak wskazano wcześniej, można odnotować znaczną aktywność legislacyjną różnych państw europejskich i pozaeuropejskich, które wprowadzają regulacje prawne nakładające na podlegające ich jurysdykcji podmioty obowiązek zapewnienia poszanowania praw człowieka i zapewnienie należytej staranności w obszarze praw człowieka w łańcuchu dostaw, a czasem i całym łańcuchu wartości. W praktyce oznacza to, że przedsiębiorcy i inne podmioty, także publiczne, z innych krajów niebawem będą wymagać od swoich polskich partnerów biznesowych, by wykazali się dowodami, że prowadząc swoją działalność, zapobiegają pracy przymusowej, a także działają w celu zapobieżenia wystąpienia takich naruszeń w swoim łańcuchu dostaw. Niektóre podmioty już tego oczekują od polskich firm, czy to z powodu zobowiązań prawnych, czy to z własnej inicjatywy, mając na celu przeciwdziałanie naruszaniu praw człowieka w swoim łańcuchu dostaw/wartości.

Dlatego mimo że aktualne regulacje w Polsce nie nakładają podobnego obowiązku na polskie podmioty, warto już teraz zacząć stosować specjalne klauzule w relacjach biznesowych, umożliwiające monitorowanie co najmniej własnego łańcucha dostaw, jeśli przedsiębiorca nie chce osłabiać swojej przewagi konkurencyjnej i narazić się na ryzyko utraty partnerów biznesowych.

Należy pamiętać bowiem, że dojrzałe organizacje nie poprzestaną na zapytaniu partnera biznesowego, czy posiada politykę praw człowieka czy przeciwdziałania pracy przymusowej – bo to będzie dla nich oczywistość, ale będą się domagać dowodów wskazujących na efektywność podejmowanych na ich podstawie działań.

Dlatego w przypadku podwyższonego ryzyka wystąpienia pracy przymusowej zaleca się wprowadzanie klauzul zobowiązujących kontrahenta do przeciwdziałania pracy przymusowej, a następnie monitorowanie poziomu spełnienia wymagań umownych za pomocą np. audytów drugiej strony lub monitorowania wskaźników, nie tylko w ramach prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej, lecz także u swoich dostawców. W tym kontekście pomocne będą zawarte w tym rozdziale przykłady klauzul, opracowane na podstawie tych stosowanych od dłuższego czasu przez działające w Polsce firmy.

Warto dodać, że za wprowadzeniem klauzul przemawia dodatkowo występujący już w Polsce i całej Unii Europejskiej obowiązek dużych spółek i jednostek zainteresowania publicznego dotyczący ujawniania informacji niefinansowych (często określanego także jako raportowanie informacji niefinansowych)⁴¹ dotyczących poszanowania praw człowieka, praw pracowniczych (w tym kwestii BHP), kwestii społecznych i środowiskowych oraz przeciwdziałania korupcji.

Patrząc na tendencje i zmiany legislacyjne w krajach europejskich, można spodziewać się, że w niedalekiej przyszłości także na poziomie unijnym mogą pojawić się regulacje *de facto* wymagające od wszystkich przedsiębiorców zachowania należytej staranności w zakresie ochrony praw człowieka, w tym mające na celu przeciwdziałanie pracy przymusowej. Już teraz warto więc wprowadzać rozwiązania, by dodatkowo wypracowywać w swej działalności dobre nawyki, które niebawem mogą się stać powszechnym obowiązkiem wymaganym przez polskie prawo i pozwolą uniknąć utraty partnerów biznesowych.

⁴⁰ Rozwiązania przedstawione w rozdziale 5 i aneksie 5 w zakresie dotyczącym ochrony danych osobowych były konsultowane i uzyskały akceptację Urzędu Ochrony Danych Osobowych.

⁴¹ Ustawa z dnia 15 grudnia 2016 r. o zmianie ustawy o rachunkowości (Dz.U. z 2017, poz. 61).

5.1

KLAUZULE ZAPEWNIAJĄCE DOSTĘP DO DOKUMENTÓW ORAZ KLAUZULE ZAPEWNIAJĄCE MOŻLIWOŚĆ PRZEPROWADZENIA AUDYTU

W **ANEKSACH 5.1 – 5.3** zawarto zarówno przykładowe klauzule, udostępnione przez przedsiębiorstwa, a dotyczące dostępu do dokumentów oraz możliwości przeprowadzenia audytu, jak również **wzór klauzuli**, który z łatwością można dostosować do potrzeb różnych organizacji. Z kolei **ANEKS 5.4** zawiera wzór przykładowej zgody osoby świadczącej pracę na umożliwienie wglądu w dokumenty dotyczące jej zatrudnienia przez organizację, na której rzecz świadczy pracę.

Warto pamiętać, że jeśli firma zdecyduje się na zastosowanie klauzuli umożliwiającej przeprowadzenie audytu np. dostawcy, **należy zadbać o zgodność tych zapisów oraz sposobu realizacji audytu z innymi przepisami prawnymi, w tym z przepisami dotyczącymi ochrony danych osobowych**. Na przykład przepisy Ustawy z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej umożliwiają podwykonawcy udostępnienie wykonawcy danych osobowych cudzoziemców wykonujących pracę na rachunek podwykonawcy tylko w zakresie zgłoszenia tych cudzoziemców do ubezpieczenia społecznego; zgoda danego cudzoziemca na udostępnienie danych w tym zakresie nie jest wymagana. Warto jednak monitorować zarówno przepisy, jak również praktykę i orzecznictwo w tym zakresie, ponieważ – szczególnie w przypadku zmian regulacji na poziomie europejskim – mogą one ulec zmianie.

Aby mieć pewność, że nie naruszono przepisów o ochronie danych osobowych w przypadku innych dokumentów, należy zadbać o pozyskanie od osób, w których dokumentację organizacja chciałaby uzyskać jednorazowo wgląd, zgody na udostępnienie tych danych przez administratora danych, jakim jest podmiot, z którym są związani umową o świadczenie pracy. Należy pamiętać, że wgląd w dokumenty zawierające dane osobowe powinien być ograniczony i mieć na celu wyłącznie pomoc w weryfikacji – w oparciu o silne wskaźniki – czy prawa tych osób są przestrzegane i czy nie dochodzi do pracy przymusowej. Dlatego zgoda na umożliwienie wglądu w dokumentację partnerowi biznesowemu, na rzecz którego świadczona

jest praca (pracodawcy użytkownikowi, w przypadku gdy pracownik jest zatrudniony przez agencję zatrudnienia) oraz, potencjalnie, wskazanemu przez niego podmiotowi realizującemu na jego zlecenie audyt, może dotyczyć wyłącznie:

- a) dokumentów potwierdzających obywatelstwo osoby świadczącej pracę,
- b) w przypadku cudzoziemca – dokumentów potwierdzających prawo osoby świadczącej pracę do pobytu i pracy na terenie RP,
- c) umowy o pracę / innej umowy cywilno-prawnej,
- d) ewidencji czasu pracy osoby świadczącej pracę,
- e) potwierdzenia wypłaty wynagrodzenia (np. kopia przelewu z konta bankowego, pokwitowanie odbioru wynagrodzenia w gotówce) osobie świadczącej pracę.

Należy jednak pamiętać, że taką zgodę na przetwarzanie ich danych na potrzeby audytu można w każdej chwili odwołać, co może stanowić problem w przypadku oparcia istotnych zapisów w raporcie z audytu o pozyskane w ten sposób informacje.

Można także poprosić podmiot audytowany o udostępnienie określonej dokumentacji po jej uprzednim zanonimizowaniu, co jednak zmniejsza wiarygodność danych pozyskanych w ten sposób – nie będzie bowiem można mieć pewności, czy podmiot audytowany dostarczył nam dokumentację jednej osoby czy np. umowa dotyczyła jednej osoby, RMUA innej osoby, a wyciąg bankowy potwierdzający terminowość i kwotę przelewu na konto jeszcze innej. Poza badaniem dokumentów zaleca się stosowanie także innych metod, takich jak wywiady z osobami świadczącymi pracę, ankiety wśród osób świadczących pracę lub anonimowe badanie ich opinii, w tym z użyciem nowych technologii oraz narzędzi (zgłoszenia z hotline/gorących linii, aplikacje mobilne itd.).

5.2. KLAUZULE NIEDOZWOLONE

Poniżej znajdują się omówienie i przykłady zabronionych klauzul, które nie mogą znaleźć się w umowie o współpracy z agencjami zatrudnienia świadczącymi usługi pracy tymczasowej. Z analizy umów stosowanych przez wiele podmiotów działających na rynku wynika, że klauzule te niestety są nadal czasami stosowane, pomimo że pozostają w sprzeczności z przepisami o zatrudnieniu tymczasowym i zostały wyraźnie uznane za niezgodne z przepisami obowiązującego prawa zarówno przez sądy, jak i inne organy nadzoru (np. PIP).

a) Klauzule zakazujące bezpośredniego zatrudnienia u pracodawcy użytkownika po upływie czasu zatrudnienia w agencji

Klauzula zakazana bezpośrednio w art. 12 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych.

Wszelkie ustalenia pomiędzy agencją pracy tymczasowej a pracodawcą użytkownikiem, dotyczące warunku niezatrudnienia pracownika tymczasowego przez pracodawcę użytkownika po zakończeniu wykonywania pracy tymczasowej, są nieważne. Agencja i pracodawca użytkownik nie mogą między sobą ustalić, że pracownik tymczasowy nie będzie mógł być zatrudniony bezpośrednio przez pracodawcę użytkownika. Wszelkie klauzule nakładające na pracodawcę użytkownika kary umowne z tytułu zatrudnienia pracownika tymczasowego po zakończeniu wykonywania pracy tymczasowej na jego rzecz są zatem nieważne.

b) Klauzule przedłużające okres pracy tymczasowej na ponad 18 miesięcy

Co do zasady zakazane są klauzule, które przewidują możliwość wykonywania pracy tymczasowej przez danego pracownika tymczasowego dłużej niż 18 miesięcy w okresie 36 miesięcy na rzecz danego pracodawcy użytkownika (art. 20 ust. 1–4 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych).

Zasadniczo pracownik tymczasowy może wykonywać pracę u danego pracodawcy użytkownika maksymalnie przez 18 miesięcy w okresie 36 miesięcy (chyba że praca tymczasowa dotyczy zastępstwa nieobecnego pracownika w pracy).

Praktyka wieloletniego wykonywania pracy u pracodawcy użytkownika jest niedopuszczalna w świetle obowiązujących przepisów ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych pomimo zmiany podmiotu zatrudniającego, czyli agencji pracy tymczasowej. Powyższa praktyka wskazuje, że *de facto* u danego praco-

dawcy użytkownika istnieje zapotrzebowanie na pracownika stałego. Takie działanie jest sprzeczne z ideą pracy tymczasowej i jej definicją zawartą w art. 2 pkt 3 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych, dlatego pracodawca użytkownik musi sprawdzać, przez jaki okres dany pracownik tymczasowy świadczył u niego pracę tymczasową, niezależnie z jakiej agencji.

Innym sposobem na obejście limitów czasowych stosowanym przez firmy jest zawieranie umów handlowych dotyczących usług tzw. outsourcingu pracowniczego lub leasingu pracowniczego, do których teoretycznie nie mają zastosowania przepisy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych. Może się zdarzyć, że taka umowa o świadczenie usług outsourcingu będzie *de facto* dotyczyć usług pracy tymczasowej w rozumieniu przepisów tej ustawy. Uznanie pracy świadczonej przez takich pracowników za pracę tymczasową wiąże się z konsekwencjami prawnymi dla obydwu stron umowy, dlatego też należy szczegółowo przeanalizować postanowienia takich umów.

c) Klauzule sprzeczne z charakterem pracy tymczasowej

Przedmiotem umowy pomiędzy agencją pracy tymczasowej a pracodawcą użytkownikiem nie powinny być inne prace niż te objęte definicją pracy tymczasowej. Niedozwolone jest zatrudnienie pracownika tymczasowego, jeżeli wykonanie przez niego zadań nie ma charakteru:

- sezonowego, okresowego, doraźnego lub
- których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika nie byłoby możliwe, lub
- których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez pracodawcę użytkownika.

Klauzule umowne dotyczące innych prac niż wyżej wymienione pozostają w sprzeczności z ideą pracy tymczasowej. Ponadto niedozwolone jest powierzenie pracownikowi tymczasowemu wykonywania pracy:

- szczególnie niebezpiecznej,
- 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 nie dotyczących pracowników w okresie ostatnich trzech miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego,
- wymagającej uzbrojenia pracownika ochrony w broń palną bojową lub przedmioty przeznaczone do obezwładniania osób za pomocą energii elektrycznej.

Umowy pomiędzy agencją pracy tymczasowej a pracodawcą użytkownikiem, obejmujące powyższe rodzaje prac, skutkują odpowiedzialnością wy-

kroczeniową agencji pracy tymczasowej, a także pracodawcy użytkownika.

d) Klauzule o charakterze nierównego traktowania pracownika tymczasowego

Pracownik tymczasowy w okresie wykonywania pracy u pracodawcy użytkownika nie może być traktowany mniej korzystnie w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia niż pracownicy zatrudnieni przez tego pracodawcę użytkownika na takim samym lub podobnym stanowisku pracy.

Zakazane są wszelkie klauzule różnicujące sytuację pracownika tymczasowego w zakresie warunków pracy i zatrudnienia w stosunku do pracowników zatrudnionych bezpośrednio przez pracodawcę użytkownika.

6. ULOTKI INFORMACYJNE

NARZĘDZIE:

- przykłady ulotek informacyjnych dla osób pracujących (**ANEKS 6 – NARZĘDZIA 6A i 6B**)

Kluczowe dla skutecznego przeciwdziałania pracy przymusowej i identyfikacji ofiar tego zjawiska jest zwiększenie świadomości jak najszerszego grona osób oraz jasny przekaz, że praca przymusowa i niegodne traktowanie człowieka są niedopuszczalne i wiążą się z odpowiedzialnością karną.

Dlatego zanim organizacja zdecyduje się np. na przeprowadzenie ankiety, by zdiagnozować, czy dochodzi do pracy przymusowej wśród osób świadczących dla niej pracę, a szczególnie osób zatrudnionych np. za pośrednictwem agencji zatrudnienia lub przez podwykonawcę, powinna zadbać, by osoby pracujące wiedziały, czym jest praca przymusowa i dlaczego ich pytamy, czy jej doświadczyli. Szczególnie osoby pracujące, które są nowo zatrudnione, mogą nie być pewne intencji podmiotu je zatrudniającego, co może mieć wpływ na to, czy odpowiedzą szczerze i wskażą problemy, których doświadczają, czy nie.

Wiele osób, w tym ofiar pracy przymusowej, nie spotkało się wcześniej z tym określeniem i nie wie, co może zrobić i gdzie szukać pomocy. Dlatego jest ważne, by wiedza, czym jest praca przymusowa i na co należy zwrócić uwagę, dotarła zarówno do potencjalnych ofiar, jak i osób,

które z nimi mają kontakt i mogą je zachęcić do zgłoszenia problemu lub same zgłosić swoje podejrzenia do pracodawcy lub właściwych służb/institucji.

Temu właśnie służyć ma ulotka nt. pracy przymusowej. Ulotki warto rozdać pracownikom w pierwszym dniu ich pracy dla danego pracodawcy, np. przy okazji szkolenia BHP lub spotkania poświęconego prezentacji obowiązujących w firmie: polityk, regulaminów i procedur. Ich wręczenie warto poprzedzić prezentacją na ten temat, a przynajmniej wyraźnym podkreśleniem zasady zero tolerancji dla takiego zjawiska u danego pracodawcy. Warto także zadbać, aby ulotki czy plakaty w języku polskim oraz języku, jakim posługują się obcokrajowcy pracujący w danej firmie, znajdowały się w ogólnie dostępnym miejscu, np. na portierni, w stołówce albo w szatni.

W **ANEKSACH 6A i 6B** zamieszczono przykłady dwóch ulotek, które organizacja może wykorzystać w celu podniesienia świadomości na temat pracy przymusowej wśród osób pracujących. Wystarczy bowiem dodać do ulotki numer telefonu lub informację o innym kanale zgłaszania informacji w organizacji i ulotki będą gotowe do wydrukowania i rozdania.

CZĘŚĆ III.

Monitorowanie i weryfikacja

7. ANKIETA DOTYCZĄCA PRACY PRZYMUSOWEJ DLA OSÓB ŚWIADCZĄCYCH PRACĘ

NARZĘDZIE:

- ankieta dotycząca pracy przymusowej dla osób świadczących pracę (**NARZĘDZIE 7 – ANEKS 7**)

W **ANEKSIE 7** znajduje się ankieta dotycząca pracy przymusowej dla osób świadczących pracę. Pytania w kwestionariuszu ankiety uwzględniają nie tylko prawo polskie, ale i wymagania wynikające ze standardów i wytycznych międzynarodowych, takich jak konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy, **Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka**, **UN Global Compact**, PN-ISO 26000.

Rozpoczynając współpracę z nowo zatrudnionym pracownikiem, pracodawca podjął już starania związane z przeciwdziałaniem zjawisku pracy przymusowej, gdy przekazał mu do zapoznania się ulotkę informacyjną nt. znamion pracy przymusowej oraz listę organów świadczących wsparcie osobom w takiej sytuacji.

Przeprowadzenie ankiety pomoże zidentyfikować, czy zachodzą okoliczności, które mogłyby świadczyć o występowaniu pracy przymusowej w łańcuchu dostaw pracy. Jednocześnie ankieta stanowi uzupełnienie działań związanych ze zwiększaniem świadomości osób świadczących pracę w zakresie znamion pracy przymusowej – mają one bowiem szansę na przeanalizowanie powtórnie warunków rekrutacji i pracy pod kątem ewentualnych znamion pracy przymusowej.

Aby osoby zatrudnione wypełniły ankietę zgodnie z prawdą, muszą mieć pewność, że nie pociągnie to za sobą negatywnych konsekwencji dla nich, np. zwolnienia z pracy. Warto też zadbać, by każdy miał możliwość wypełnienia ankiety samodzielnie, a nie w grupie, tak aby uniknąć presji grupy, manipulacji i wywierania presji na pracowników przez osoby je wykorzystujące.

Podczas gdy ulotkę nt. pracy przymusowej zaleca się wręczyć osobom świadczącym pracę dla firmy/organizacji już w pierwszym dniu, przed rozpoczęciem pracy, np. przy okazji szkolenia BHP, to przeprowadzenie ankiety warto zaplanować na ok. 1–2 miesiące po rozpoczęciu pracy, tak aby osoby zatrudnione czuły się już pewniej w miejscu pracy i mogły udzielić pełniejszej odpowiedzi na pytania dotyczące np. wypłaty wynagrodzenia.

Należy też zadbać o przetłumaczenie ankiety na język ojczysty osób zatrudnionych, ewentualnie na inny język bardzo dobrze przez nie rozumiany. Nie należy zakładać, że skoro ktoś pochodzi np. z kraju należącego do dawnego bloku sowieckiego, to będzie dobrze mówił po rosyjsku. Jak pokazuje doświadczenie wielu firm korzystających z usług pracowników cudzoziemskich, np. języka rosyjskiego często nie rozumieją Gruzini, a wiele osób z młodego pokolenia Ukraińców zna go bardzo słabo.

DOBRA PRAKTYKA

Firma G's stosuje wiele narzędzi w celu zidentyfikowania naruszeń pracowniczych, jak i występowania zjawiska współczesnego niewolnictwa. Jednym z narzędzi są ankiety skonstruowane w ten sposób, by odpowiedzi na zadane pytania mogły wskazać na zaistnienie problemu. Ankiety są przeprowadzane raz w roku wśród wszystkich pracowników firmy oraz okresowo dla pracowników sezonowych/tymczasowych. Udział w ankiecie jest anonimowy, aczkolwiek pracownik ma możliwość wskazania miejsca, np. działu, w którym pracuje. Jeśli przeprowadzane są w grupie, dokłada się wszelkich starań, aby ograniczyć możliwość konsultacji pomiędzy pracownikami. Wszelkich wyjaśnień związanych z ankietą udziela osoba odpowiedzialna za jej przeprowadzenie.

Dla pracowników sezonowych/tymczasowych, rekrutowanych przez agencje lub przez nich zatrudnionych, w zależności od potrzeb przeprowadza się dodatkowe ankiety z tytułu większej rotacji pracowników.

Ankiety przeprowadzane są maksymalnie do trzech miesięcy po przejściu szkolenia BHP/instruktażu stanowiskowego pracowniczego przed podjęciem pracy. To szkolenie zawiera elementy związane z tematyką pracy przymusowej: jak rozpoznać to zjawisko oraz gdzie i jak zgłosić podejrzenie jego wystąpienia.

Jeśli wyniki ankiety wskazują na potencjalne naruszenie praw pracowniczych lub możliwość wystąpienia pracy przymusowej, a jest potrzeba uzyskania dodatkowych informacji, wówczas uruchamia się proces wyjaśniający poprzez np. bezpośrednie rozmowy z pracownikami bądź audyt agencji rekrutacyjnej lub agencji pracy tymczasowej. Aby te działania nie wpływały negatywnie na możliwe przyszłe dochodzenie, proces zdobywania dodatkowych informacji należy przeprowadzić ze szczególną ostrożnością.

8. AUDYTY I INNE SPOSOBY POZYSKIWANIA INFORMACJI O POTENCJALNYCH NARUSZENIACH ZAKAZU STOSOWANIA PRACY PRZYMUSOWEJ

NARZĘDZIA:

- lista pytań do audytu wewnętrznego (**NARZĘDZIE 8 – ANEKS 8**)
- wskazówki dotyczące zagadnień, na jakie należy zwrócić uwagę w przypadku audytu drugiej strony (**PODROZDZIAŁ 8.2**)
- wykaz audytów i organizacji audytujących (**NARZĘDZIE 9 – ANEKS 9**)

Informacje o potencjalnych naruszeniach zakazu stosowania pracy przymusowej można pozyskiwać w przeróżny sposób, wykorzystując także elementy komunikacji i bieżącego zarządzania firmą, takie jak codzienne rozmowy w miejscu pracy w ramach odpraw, „minutek” lub innych form spotkań, zainstalowanie skrzynki skarg, monitorowanie rejestrów czasu pracy w porównaniu z rejestracją obecności pracowników w hali produkcyjnej, obserwacja forów internetowych, rozmowy z osobami pracującymi na produkcji oraz konsultacje z przedstawicielami pracowników.

Dla wykrycia zagrożenia wystąpienia pracy przymusowej znaczenie ma odpowiednie przeszkolenie osób mających codzienny bliski kontakt z pracownikami, np. pracowników ochrony, służby BHP, pracowników działów personalnych. Ważne jest, by rozmowy z pracownikami prowadzić na różnych etapach ich zatrudnienia, zarówno na początku pracy, jak i po pewnym czasie, gdy osoba zdążyła się już zapoznać i okrzepnąć w nowych warunkach pracy. Bardzo dużą rolę odgrywa odpowiednio dostosowany do potrzeb firmy system zgłaszania skarg lub naruszeń, pozwalający zidentyfikować problemy i podjąć działania w reakcji na nie.

Jednymi z bardziej skutecznych działań monitorujących sytuację są ankiety skierowane do pracowników, mające na celu sprawdzenie, czy nie doszło na którymś etapie łańcucha dostaw pracy do pracy przymusowej (patrz **ROZDZIAŁ 6 i ANEKS 6 – NARZĘDZIA 6A i 6B**) oraz audyty wewnętrzne i zewnętrzne (niniejszy rozdział, **ANEKS 8**), które pozwalają sprawdzić formalne funkcjonowanie systemu.

Warto jednak oszacować, czy koszty poniesione na przeprowadzenie audytu (szczególnie dotyczy to kosztów audytu realizowanego przy wsparciu zewnętrznego wykwalifikowanego audytora/firmy audytorskiej) są uzasadnione i się zwrócą, czy jednak zastosować inne sposoby pozyskiwania i weryfikacji informacji. Na przykład niektóre firmy w miejsce audytów przeprowadzają badania ankietowe przez telefon lub aplikacje. W przypadku podjęcia decyzji o przeprowadzeniu audytu warto zadbać, by m.in. audyty były realizowane przez odpowiednio przeszkolone osoby, tj. audytorów posiadających wiedzę i doświadczenie w przeprowadzaniu audytów socjalnych według takich standardów jak SMETA⁴² czy amfori BSCI⁴³.

8.1. AUDYT WEWNĘTRZNY

Audyt wewnętrzny może być jednym z narzędzi sprawdzenia, czy wdrożone przez organizację procedury skutecznie minimalizują ryzyko wystąpienia zjawiska pracy

przymusowej. W trakcie audytu wewnętrznego można korzystać z różnych metod pracy, w tym z obserwacji, rozmów z pracownikami lub analizy treści dokumentów.

⁴² SMETA (ang. *Sedex Members Ethical Trade Audit*) to procedura audytowa opracowana na podstawie kodeksu postępowania wypracowanego przez SEDEX, dotyczącego przede wszystkim obszaru miejsca pracy. Audyt SMETA odnosi się do czterech obszarów: standardów pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, etyki biznesu oraz dbałości o środowisko. Tylko uprawnione jednostki audytujące mogą przeprowadzać audyty. Wyniki audytu SMETA mogą być zamieszczone w formie raportu na platformie organizacji SEDEX (Supplier Ethical Data Exchange).

⁴³ System audytowy oparty na amfori BSCI Code of Conduct. Określa wartości i zasady, którymi uczestnicy inicjatywy powinni kierować się w społecznie odpowiedzialnym zarządzaniu łańcuchem dostaw. W ramach audytu weryfikowanych jest 13 obszarów: system zarządzania społeczną odpowiedzialnością, zaangażowanie i ochrona pracowników, wolność zrzeszania się, brak dyskryminacji, godziwe wynagrodzenie, odpowiednie godziny pracy, BHP, zatrudnienie dzieci, ochrona pracy nieletnich, legalne zatrudnienie, brak przymusu pracy, ochrona środowiska, etyczne działania w biznesie. Audyty mogą przeprowadzać tylko uprawnione jednostki audytujące.

Audytor wewnętrzny jako pracownik tej samej organizacji, jeżeli cieszy się zaufaniem pracowników, może w trakcie audytu pozyskać wiele informacji, które rzucają nowe światło np. na trafność identyfikacji ryzyka dotyczącego nie tylko pracy przymusowej, ale praw człowieka w ogóle.

W **NARZĘDZIU 8 (ANEKS 8)** zaproponowano listę pytań, które może wykorzystać audytor wewnętrzny, jeśli nie dysponuje wiedzą i doświadczeniem w prowadzeniu audytów socjalnych. Pytania opracowano w taki sposób, aby zadać je kluczowym pracownikom w organizacji, żeby sprawdzić, czy w organizacji wdrożono odpowiednie procedury i czy są one w skuteczny sposób stosowane, czy są one prawidłowo wdrożone i czy są efektywne.

Przy każdym pytaniu podano propozycję osób, do których można skierować pytanie (adresat pytania), jak i dokumentów, w których można poszukiwać dowodów na spełnienie wymagań procedur wewnętrznych lub przepisów prawa (przykładowe dowody). W każdym przypadku dowodem mogą być również obserwacje zachowań osób pracujących, pracowników podwykonawców oraz innych osób przebywających na terenie zakładu pracy lub w jego otoczeniu oraz wnioski z rozmów z przedstawicielami pracowników oraz innych osób pracujących, np. reprezentantami związków zawodowych. Jeżeli jednak pracodawca zdecyduje się

na rozmowy bezpośrednio z pracownikami, powinien pamiętać, aby były przeprowadzane z zachowaniem zasad poufności, i mieć zawsze na uwadze bezpieczeństwo pracowników.

Zawarte w **NARZĘDZIU 8 (ANEKS 8)** pytania nie wyczerpują katalogu pytań, jakie może zadać audytor. Zostały one przygotowane na podstawie obserwacji zebranych przez audytorów socjalnych, przede wszystkim w zakładach produkcyjnych. Po wprowadzeniu modyfikacji dotyczących kontekstu organizacji mogą zostać zastosowane także w organizacjach świadczących usługi lub w jednostkach administracji.

Wywiady można przeprowadzić także z pracownikami zatrudnionymi bezpośrednio przy realizacji produkcji lub usługi, np. z operatorami maszyn, pracownikami magazynów, a także personelem sprzątającym, obsługą stołówki lub pracownikami ochrony. Jeśli audytor zdecyduje się na przeprowadzenie wywiadów z przedstawicielami ww. grup, powinien odpowiednio dostosować rozmiar próby, wybrać pracowników według wieku, płci i stanowiska oraz tak dobrać miejsce przeprowadzania rozmów, by zapewnić bezpieczeństwo i anonimowość wywiadów oraz unikać tworzenia zapisów, a jeśli są one niezbędne, to odpowiednio je zanonimizować i zabezpieczyć, by nikt nieuprawniony nie miał do nich dostępu.

8.2. AUDYT DRUGIEJ STRONY

Tak zwany audyt drugiej strony może być stosowany jako jedno z narzędzi sprawdzenia, na ile dostawca lub podwykonawca spełnia założenia deklaracji dotyczących przestrzegania praw człowieka, w tym minimalizowania ryzyka pracy przymusowej, złożonych w formie jednostronnych deklaracji lub obustronnych zapisów umownych.

W praktyce biznesowej wykorzystuje się wiele modeli audytów drugiej strony, które mają na celu identyfikację ryzyka związanego przede wszystkim z legalnością zatrudnienia oraz bezpieczeństwem pracy. Jeżeli firma korzysta z podwykonawców poza terenem Polski, a możliwości sprawdzenia takiego podwykonawcy są ograniczone, to warto zastosować jeden z wariantów takich audytów, np. BSCI, SMETA, RBA (wykaz audytów i organizacji jest dostępny w **ANEKSIE 9**)⁴⁴. Może się okazać, że dostawca już poddał się takiemu audytowi. Wtedy warto poprosić o przedstawienie do wglądu ra-

portu z takiego audytu wraz z informacją o planie działań naprawczych, terminami realizacji i dowodami na ich wdrożenie.

Przeprowadzenie audytu drugiej strony może wiązać się z koniecznością pokonania wielu barier, zarówno ze strony audytowanego, jak i audytującego. Zaliczyć do nich można obawy przed ujawnieniem tajemnicy biznesowej, ograniczenia dotyczące ochrony danych osobowych, brak czasu oraz budżetu na działalność niezwiązaną bezpośrednio z działalnością produkcyjną, niechęć do konieczności poddawania się coraz większej liczbie procedur sprawdzających, wypełniania deklaracji i kwestionariuszy ankietowych. Z tych powodów zaleca się, aby audyty drugiej strony, w tym przypadku audyty o charakterze socjalnym, prowadziły tylko w uzasadnionych przypadkach i u tych podwykonawców, którzy zostali zaklasyfikowani jako organizacje o wysokim ryzyku. W takich przypadkach moż-

⁴⁴ Więcej informacji na temat metod prowadzenia audytów socjalnych można znaleźć w publikacji pod redakcją dr. Roberta Sroki *Standardy etyczne i socjalne przepustką dla małych i średnich przedsiębiorstw do współpracy z dużymi klientami*, Warszawa 2018, http://pihrb.org/wp-content/uploads/2020/06/R.Sroka_standardy-etyczne-i-socjalne-broszura.pdf.

na posiłkować się prostszymi narzędziami, takimi jak analiza treści dostępnych publicznie lub innych raportów branżowych, analiza wskaźników produkcyjnych i okołoprodukcyjnych lub udział w inicjatywach branżowych, np. wspólnych szkoleniach dla grupy podwykonawców dotyczących zasad rekrutacji i zatrudniania migrantów. Narzędzia te mogą doskonale uzupełniać typowe programy audytów.

Zakres audytu drugiej strony, jak i metody jego przeprowadzenia mogą różnić się w zależności od wielkości audytowanego podmiotu, jego struktury organizacyjnej, charakteru i miejsca działalności.

Niezależnie od powyższego audytorzy powinni zwrócić uwagę co najmniej na następujące zagadnienia:

1. Czy dostawca/podwykonawca zidentyfikował znaczących partnerów biznesowych w swoim łańcuchu dostaw (np. głównych podwykonawców, agencje pracy tymczasowej, agencje rekrutacyjne)?
2. Czy dostawca/podwykonawca zawarł z nimi pisemne umowy?
3. Jakie są kryteria doboru dostawców/podwykonawców? Czy tylko kryterium najniższej ceny czy inne, uwzględniające np. obowiązek legalnego zatrudnienia?

4. Czy dostawca/podwykonawca ma możliwość zgłoszenia nam potencjalnych problemów i wypracowania wspólnych planów naprawczych?
5. Obywatele jakich krajów pracują na rzecz dostawcy/podwykonawcy?
6. Czy poza świadczeniem pracy pracownicy są powiązani w jakiś inny sposób z podwykonawcą/poddostawcą (np. czy korzystają z noclegu na terenie siedziby zakładu pracy)?

Wskazówek co do adresatów pytań oraz przykładowych dowodów audytowych można szukać także w narzędziu „lista pytań do audytu wewnętrznego“ (**ANEKS 8**).

Ponadto warto uczulić wszystkich pracowników, którzy odwiedzają dostawcę / podwykonawcę w imieniu Państwa organizacji (np. pracowników działu zakupów lub kontroli jakości), do zwracania uwagi na wszelkie niepokojące zachowania zarówno pracowników, jak i ich przełożonych, nietypową organizację pracy lub zakładu produkcyjnego. Informacje te powinny być przekazane wewnątrz organizacji, np. do osoby odpowiedzialnej za nadzór nad dostawcami lub za zapewnienie zgodności z przepisami prawa w celu dalszej obserwacji i podjęcia działań stosownie do oceny ryzyka.

CZĘŚĆ IV.

Poprawianie

9. DZIAŁANIA DOSKONALĄCE (PLAN NAPRAWCZY)

NARZĘDZIE:

- plan naprawczy (NARZĘDZIE 9 – PODROZDZIAŁ 9.1 PONIŻEJ)

Jeśli podjęte wcześniej działania (np. wyniki audytu, wyniki kwestionariusza) sprawiły, że zidentyfikowano przypadek, co do którego nie jest jasne, czy doszło do pracy przymusowej, lub zdiagnozowano, że zabezpieczenie mające jej przeciwdziałać jest niewystarczające, ale nie ma pewności, że do niej doszło, przede wszystkim należy zasięgnąć porady prawnika.

Jeśli mamy bowiem do czynienia „jedynie” z nieprawidłowościami, wówczas warto pomyśleć o planie naprawczym. Jednak jeżeli działania podjęte na etapie jego weryfikacji czynią uzasadnionym podejrzenie, że dochodzi do zjawiska handlu ludźmi do pracy przymusowej, **należy od razu powiadomić odpowiednie służby. Pomoc w ocenie sytuacji może prawnik lub kontakt z ekspertami z Krajowego Centrum Interwencyjno-Konsultacyjnego dla Ofiar Handlu Ludźmi (KCIK).**

Prawidłowo prowadzone działania monitoringowe powinny pozwolić organizacji zweryfikować skuteczność zastosowanych narzędzi. Jeśli jednak okazałoby się, że są one stosowane nieprawidłowo lub istnieją możliwości wprowadzania ulepszeń, wtedy należy dołożyć starań, by wprowadzić działania naprawcze lub doskonalące. Plan takich działań może być nakierowany na usunięcie niezgodności w organizacji lub w organizacji partnera biznesowego (np. agencji zatrudnienia, podwykonawcy). W tej drugiej sytuacji możliwości wywar-

cia wpływu mogą okazać się ograniczone, a w skrajnym przypadku może się okazać, że konieczne jest zakończenie współpracy, jeśli dany podmiot nie podejmuje żadnych prób naprawy.

Stwierdzenie niezgodności takiej jak niewłaściwe zapisy umowne lub brak zapisów najczęściej będzie oznaczać niezgodności o charakterze luk w systemie przeciwdziałania wystąpieniu pracy przymusowej, a działania naprawcze powinny zmierzać w kierunku uszczelnienia i udoskonalenia tego systemu. W takiej sytuacji niezależnie od tego, czy dotyczy ona samej organizacji czy kontrahenta, warto skorzystać z rozwiązania, jakim jest plan naprawczy (patrz **NARZĘDZIE 9** – plan naprawczy). Gdy niezgodność dotyczy partnera biznesowego, należy rozważyć wejście z nim w dialog w celu zweryfikowania sytuacji oraz w celu udzielenia wskazówek co do sposobu postępowania w przyszłości. Do dzielenia się doświadczeniem i praktykami zachęcają m.in. **Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka.**

W przypadku zdobycia informacji, które wskazują na wystąpienie rzeczywistych wskaźników pracy przymusowej, czy to w odniesieniu do osób świadczących pracę na rzecz Państwa firmy (wewnątrz organizacji), czy u kontrahenta, należy zawiadomić właściwe służby o podejrzeniu popełnienia przestępstwa (patrz **NARZĘDZIE 10 – ROZDZIAŁ 10**).

9.1. PRZYKŁADOWY PLAN NAPRAWCZY (NARZĘDZIE 9)

Poniżej znajdują się wskazówki odnośnie do tego, jakie elementy powinien zawierać plan naprawczy.

Poniższy przykład oparto na sytuacji, w której doszło do niezgodności w związku z zawarciem umowy z agencją pracy tymczasowej niezgodnie z aktualnie obowiązującymi wymaganiami ustawowymi.

PLAN NAPRAWCZY – PRZYKŁAD

Nr	
Opis niezgodności	
Analiza przyczyn niezgodności	
Działania korekcyjne Szczegółowy opis działań, jakie należy podjąć, by usunąć skutki niezgodności	
Koszt	
Termin realizacji	
Metoda weryfikacji Przegląd dokumentacji, weryfikacja na miejscu, inne	
Osoba odpowiedzialna	
Dowody wdrożenia działań Szczegóły działań korekcyjnych i korygujących	
Status Otwarte/zamknięte	

1. OPIS NIEZGODNOŚCI

Przyjęta w organizacji procedura zawierania umów nie gwarantuje, że są one zawierane zgodnie z mającymi zastosowanie wymaganiami prawa.

Dowód: Umowa z agencją pracy tymczasowej XYZ została zawarta niezgodnie z aktualnie obowiązującymi wymaganiami ustawowymi. Zgodnie z zapisami umowy powierzono pracownikom wykonywanie prac szczególnie niebezpiecznych.

Kryterium: Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. 2003, nr 166, poz. 1608).

2. ANALIZA PRZYCZYNY NIEZGODNOŚCI

Do analizy przyczyn niezgodności zaleca się zastosowanie np. metody 5 *why*, która polega na zadaniu pięć razy pytania „dlaczego?”.

Przykładowy wynik analizy przyczyny niezgodności:

Umowa została zawarta przez kierownika działu produkcji bez porozumienia z kompetentną osobą (np. z działu prawnego, kancelarią prawną, innymi osobami, z którymi powinna zostać skonsultowana).

W procedurze zawierania umów brakuje wytycznych co do konsultacji treści umowy z kompetentnymi oso-

bami. (Uwaga: choć nie jest to wymóg ustawowy, wypracowanie wewnętrznych procedur obowiązujących w firmie sprzyja większemu bezpieczeństwu i zmniejsza ryzyko popełnienia błędu).

3. PRZYKŁADOWE DZIAŁANIE KOREKCYJNE, KTÓRE POZWOLI NA USUNIĘCIE SKUTKÓW NIEZGODNOŚCI

- Aktualizacja umowy z agencją XYZ.

4. PRZYKŁADOWE DZIAŁANIA KORYGUJĄCE, KTÓRE POZWOLĄ NA USUNIĘCIE PRZYCZYNY NIEZGODNOŚCI

- Aktualizacja procedury zawierania umów przez wprowadzenie obowiązku zaopiniowania umowy przez osoby uprawnione zgodnie z zakresem kompetencji.

- Wprowadzenie rejestru wszystkich umów.
- Przegląd treści wszystkich umów z agencjami pracy tymczasowej i innymi podmiotami pod kątem zgodności z wymaganiami aktualnie obowiązującego prawa .
- Wprowadzenie aneksów zmieniających treść umów, o ile konieczne.

Aby ułatwić monitorowanie efektywności wdrożenia działań korygujących, można określić tzw. KPI⁴⁵, czyli kluczowe wskaźniki efektywności dla poszczególnych działań zawartych w planie naprawczym, np. 100% umów z agencjami pracy tymczasowej zawartych dopiero po uprzedniej weryfikacji agencji, koszt (obsługi prawnej, zmiany umów itd.).

⁴⁵ KPI (ang. *Key Performance Indicators*), tzw. kluczowe wskaźniki efektywności / mierniki dokonań – finansowe i niefinansowe wskaźniki stosowane jako mierniki w procesach pomiaru stopnia realizacji celów organizacji. KPI wspierają osiągnięcie przez firmę jej celów operacyjnych i strategicznych.

10. CO ZROBIĆ, GDY ZIDENTYFIKUJESZ PRZYPADEK, W KTÓRYM MOGŁO DOJŚĆ DO PRACY PRZYMUSOWEJ? (NARZĘDZIE 10)

W sytuacji gdy zidentyfikowano przypadek, w którym mogło dojść do pracy przymusowej lub gdy zdiagnozowano, że zabezpieczenie mające temu przeciwdziałać jest niewystarczające, najważniejsze pytanie, jakie musi sobie zadać organizacja, brzmi: co zrobić? Czy należy taki przypadek zgłosić od razu właściwym służbom, czy należy najpierw porozmawiać z partnerem biznesowym? Jeśli w grę wchodzi przemoc, odpowied-

nie służby należy zawiadomić natychmiast. Często jednak nie będą to jednoznaczne sytuacje. Dlatego **przed wszystkim należy zasięgnąć porady prawnika.**

Należy również podjąć starania, by osoba, której dana sytuacja dotyczy, otrzymała informację o przysługujących jej prawach oraz gdzie może się zgłosić po pomoc.

10.1. JAK I GDZIE ZGŁOSIĆ PODEJRZENIE PRACY PRZYMUSOWEJ?

Praca przymusowa czy też realizowana w warunkach szczególnego wykorzystania (wyzysku) jest najczęściej niewidoczna. Należy pamiętać, że osoby narażone czy też doświadczające tego typu sytuacji często nie zdają sobie sprawy, że są ofiarami tego typu przestępstwa, i nierzadko – z różnych powodów – nie informują o swoim położeniu właściwych służb. Istota pracy przymusowej polega na tym, że jest ona świadczona pod nieuzasadnioną kontrolą, w sytuacji zależności od pracodawcy, a jej celem jest wykorzystanie osoby i osiągnięcie jej kosztem zysków. Przejęcie kontroli nad ofiarą umożliwia jej wykorzystanie, nawet za jej zgodą. Ofiara pracy przymusowej znajduje się w tzw. sytuacji bezbronności, która powoduje, że dana osoba nie ma innego – realnego lub możliwego do zaakceptowania – wyboru niż poddanie się nadużyciu. Należy pamiętać, że pracy przymusowej towarzyszą nierzadko niedozwolone praktyki stosowane wobec ofiar (zakaz swobodnego przemieszczania się, opuszczania miejsca pracy lub miejsca zakwaterowania, pozbawienie dokumentów, groźby, zastraszanie, opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia, niewypłacanie go wcale lub w znacznie zaniżonej wysokości, czas pracy ponad obowiązujące normy, konieczność odpracowania długu).

Powyższe okoliczności uznawane są za tzw. wskaźniki handlu ludźmi do pracy przymusowej, tj. okoliczności, które wskazują, że możemy mieć do czynienia z tego typu przestępstwem. Przepisy polskiego Kodeksu karnego (art. 115 § 22 k.k. i 189a k.k) kwalifikują przestępstwo handlu ludźmi jako zbrodnię zagrożoną karą pozbawienia wolności na czas nie krótszy od trzech lat.

Jeśli masz podejrzenie, że dochodzi do zjawiska handlu ludźmi do pracy przymusowej, a działania podjęte na etapie weryfikacji tego faktu czynią to podejrzenie uzasadnionym, powiadom odpowiednie służby.

Zgodnie z art. 304 § 1 Kodeksu postępowania karnego każdy, powziąwszy uzasadnione podejrzenie o popełnieniu przestępstwa ściganego z urzędu, ma społeczny obowiązek zawiadomić o tym prokuratora lub policję.

Organizacja, w tym przedsiębiorca, powziąwszy uzasadnione podejrzenie, że osoby pracujące zatrudnione przez jej podwykonawcę/agencję pracy tymczasowej świadczą pracę w warunkach przymusowych, jest zobowiązana do powiadomienia o tym fakcie organów ścigania, w szczególności jeśli osoby te wykonują pracę na terenie jej zakładu pracy. W skrajnych przypadkach można skorzystać z telefonu 112. Oficer dyżurny jednostki policji powinien poinformować zgłaszającego o dalszym trybie postępowania w sprawie.

Ściganie sprawców tego przestępstwa leży w zakresie działania policji, prokuratury i straży granicznej, w których strukturach funkcjonują komórki specjalizujące się w jego zwalczaniu. Działają one w oparciu o opracowany algorytm postępowania, który umożliwi podjęcie właściwych kroków w przypadku podejrzenia występowania tego typu zjawiska.

POWIADOMIENIE SŁUŻB ŚLED CZYCH MOŻLIWE JEST TAKŻE:

- **DROGĄ ELEKTRONICZNĄ**, na adres: handelludzmibsk@policja.gov.pl,
- **DROGĄ TELEFONICZNĄ**, dzwoniąc na infolinię policji: +48 664 974 934,
- **POPRAZ FORMULARZ ONLINE**, dostępny na stronie: <http://www.handelludzmi.eu>

Musimy jednak pamiętać, że ofiary pracy przymusowej nie zawsze są gotowe otwarcie komunikować się z organami ścigania. Dlatego zaleca się również kontakt z wyspecjalizowaną organizacją pozarządową⁴⁶.

10.2. INSTYTUCJONALNY SYSTEM WSPARCIA OFIAR HANDLU LUDŹMI DO PRACY PRZYMUSOWEJ

W Polsce funkcjonuje także instytucjonalny system wsparcia ofiar handlu ludźmi, którego najistotniejszym elementem jest **Krajowe Centrum Interwencyjno-Konsultacyjne dla Ofiar Handlu Ludźmi (KCIK)**⁴⁷.

Do głównych zadań KCIK należy przede wszystkim identyfikacja ofiar handlu ludźmi, podejmowanie działań interwencyjnych, prowadzenie schronisk dla ofiar, opieka nad ofiarami handlu ludźmi, a także poradnictwo prewencyjne. Centrum prowadzi **całodobowy telefon zaufania dla ofiar i świadków handlu ludźmi oraz inne linie telefoniczne (linia wsparcia, całodobowy numer dla spraw pilnych)**⁴⁸.

Warto wiedzieć o istnieniu tej formy wsparcia ofiar handlu ludźmi, w szczególności do pracy przymusowej, by w razie potrzeby móc o niej **poinformować osobę potencjalnie pokrzywdzoną tego rodzaju przestępstwem**.

WSPARCIE DLA OFIAR HANDLU LUDŹMI I PRACY PRZYMUSOWEJ

CAŁODOBOWY TELEFON ZAUFANIA

dla ofiar i świadków handlu ludźmi, w tym do pracy przymusowej, działający w ramach Krajowego Centrum Interwencyjno-Konsultacyjnego dla Ofiar Handlu Ludźmi (KCIK)

+48 22 628 01 20

LINIA WSPARCIA

obsługiwana przez osoby merytorycznie przygotowane do wszystkich zadań związanych z przeciwdziałaniem handlowi ludźmi i pracy przymusowej [linię prowadzi Fundacja przeciwko Handlowi Ludźmi i Niewolnictwu La Strada]

+48 22 628 99 99

CAŁODOBOWY NUMER DLA SPRAW PILNYCH

[linię prowadzi Fundacja przeciwko Handlowi Ludźmi i Niewolnictwu La Strada]

+48 605 68 77 50

Więcej informacji znajdziesz na stronie www.handelludzmi.eu, www.kcik.pl

⁴⁶ Zgodnie z art. 5 ust. 1 Konwencji Rady Europy w sprawie działań przeciwko handlowi ludźmi (Dz.U. 09.20.107) z 16 maja 2005 r. „Każda Strona podejmie działania w celu ustanowienia lub wzmocnienia koordynacji krajowej pomiędzy różnymi organami odpowiedzialnymi za zapobieganie i zwalczanie handlu ludźmi”. Zaś art. 5 ust. 6 wskazuje, że „Działania podejmowane zgodnie z niniejszym artykułem obejmą, stosownie do okoliczności, organizacje pozarządowe, inne właściwe organizacje oraz czynniki społeczeństwa obywatelskiego zajmujące się zapobieganiem handlowi ludźmi oraz ochroną i pomocą ofiarom”.

⁴⁷ Krajowe Centrum Interwencyjno-Konsultacyjne dla Ofiar Handlu Ludźmi (KCIK) powstało w kwietniu 2009 r. i jest w całości finansowane z budżetu państwa jako zadanie publiczne zlecane organizacjom pozarządowym przez ministra właściwego do spraw wewnętrznych. Aktualnie zadania KCIK realizują Fundacja przeciwko Handlowi Ludźmi La Strada z Warszawy oraz Stowarzyszenie Po MOC dla Kobiet i Dzieci im. Marii Niepokalanej z Katowic. Więcej informacji znajdziesz na stronie www.handelludzmi.eu, www.kcik.pl.

⁴⁸ Zarówno linia wsparcia +48 22 628 99 99 prowadzona przez Fundację przeciwko Handlowi Ludźmi i Niewolnictwu La Strada, funkcjonująca już od 1995 r. i obsługiwana przez osoby merytorycznie przygotowane do wszystkich zadań związanych z przeciwdziałaniem handlowi ludźmi, jak i prowadzony przez fundację całodobowy numer dla spraw pilnych są w całości finansowane z dotacji budżetu państwa udzielonej przez Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji.

W zakresie zwalczania przestępstwa handlu ludźmi organy ścigania współpracują ściśle także z organami Państwowej Inspekcji Pracy. Państwowa Inspekcja Pracy została powołana do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej.

Powziąwszy podejrzenie, że wobec pracowników podwykonawcy nie są przestrzegane przepisy m.in. prawa

pracy, w szczególności dotyczące wypłacania wynagrodzenia za pracę, czasu pracy lub że pracownicy podwykonawcy zatrudnieni są nielegalnie, można podjąć działania mające na celu wyegzekwowanie od niego respektowania określonych reguł i zasad.

Hamulcem dla stosowania niedozwolonych praktyk przez podwykonawców czy innych partnerów biznesowych mogą być m.in. zapisy w umowach zawartych między przedsiębiorcami (patrz **ROZDZIAŁ 5 - NARZĘDZIE 5**).

W przypadkach naruszania przepisów prawa pracy istnieje możliwość **zawiadomienia Państwowej Inspekcji Pracy**
– więcej informacji na stronie

<https://www.pip.gov.pl/pl>

Przedsiębiorca/organizacja lub pracownik mogą skorzystać również **z bezpłatnych porad prawnych udzielanych przez Państwową Inspekcję Pracy na temat obowiązujących przepisów związanych z powierzaniem i wykonywaniem pracy,**
w tym w językach ukraińskim i rosyjskim,

http://www.bip.pip.gov.pl/pl/bip/porady_wszystkie

W razie powiadomienia o podejrzeniu występowania pracy przymusowej skierowanego do inspekcji pracy PIP ma możliwość podjęcia kontroli w zakresie przestrzegania praw pracowniczych, a materiał dowodowy zgromadzony przez inspektora pracy może służyć jako dowód w śledztwie prowadzonym przez organy ścigania. **Inspektor pracy, uznając, że ma do czynienia z podejrzeniem występowania przestępstwa handlu ludźmi, w szczególności do pracy przymusowej, jest zobowiązany powiadomić o tym policję lub prokuraturę.**

CZĘŚĆ V.
Aneksy

ANEKS 1

■ NARZĘDZIE 1: WSKAŹNIKI PRACY PRZYMUSOWEJ

1. WYZNACZNIKI DOTYCZĄCE POTENCJALNYCH PRZYPADKÓW PRACY PRZYMUSOWEJ

Kluczowym elementem pomagającym ustalić, czy określona sytuacja może zostać uznana za przypadek pracy przymusowej czy nie, są wyznaczniki pracy przymusowej. W publikacji *Praca przymusowa i handel ludźmi. Podręcznik dla inspektorów pracy* z 2010 (s. 20–24) podkreślono, że:

„Wyznaczniki te nie zawsze muszą bezpośrednio dotyczyć pracy przymusowej, ale powinny stanowić impuls do dalszego dochodzenia. Ogólna ocena sytuacji powinna opierać się na pytaniu, czy dany pracownik podjął daną pracę dobrowolnie i świadomie i czy może dobrowolnie wypowiedzieć stosunek pracy. (...) Każdy z wyznaczników ogólnych powinien odwoływać się do podzbioru bardziej szczegółowych pytań. Poniżej znajdują się niektóre przykłady:

■ PRZEMOC FIZYCZNA, W TYM PRZEMOC SEKSUALNA

- Czy na ciele pracownika znajdują się jakies ślady złego traktowania, np. siniaki?
- Czy pracownik jest zaniepokojony?
- Czy występują jakiegokolwiek inne oznaki dezorientacji czy ślady stosowania przemocy?
- Czy przełożeni/pracodawcy zachowują się w sposób agresywny?

■ OGRANICZENIE SWOBODY PRZEMIESZCZANIA SIĘ

- Czy pracownik w miejscu pracy przebywa w zamknięciu?
- Czy pracownik jest przymuszany do spania w miejscu pracy?
- Czy istnieją widoczne oznaki tego, że pracownik nie może swobodnie opuścić miejsca pracy ze względu na otoczenie go na przykład drutem kolczastym bądź obecnością uzbrojonych pracowników ochrony lub inne tego typu ograniczenia?
- Czy wobec pracownika stosowane są groźby zakazujące mu opuszczania miejsca pracy?

■ GROŹBY

- Czy wypowiedzi pracownika są niespójne lub wskazują na indoktrynację przez pracodawcę?
- Czy pracownicy zgłaszają fakt stosowania groźb wobec nich, ich współpracowników lub członków rodzin?
- Czy istnieją jakiegokolwiek wskazania świadczące o tym, że pracownik jest ofiarą działalności przestępczej bądź jest szantażowany (przy współdziałaniu pracodawcy bądź bez jego współdziałania)?
- Czy pracownik jest zaniepokojony?
- Czy pracownicy zmuszani są do ciężkiej pracy (bez zapłaty) w nadgodzinach lub do wykonywania zadań, których woleliby nie wykonywać, i czy stosuje się wobec nich groźby, gdy odmówią wykonania określonego zadania?
- Czy pracownikom świadczącym pracę nielegalnie (np. pracownikom migrującym) grozi się wydaniem władzom?

■ ZWIĄZANIE DŁUGIEM I INNE FORMY ZNIEWOLENIA

- Czy pracownik zobowiązany jest spłacić wysokie opłaty związane z rekrutacją

i transportem? Jeśli tak, to czy są one odliczane od wynagrodzenia?

- Czy pracownik zmuszany jest do wnoszenia zawyżonych opłat za zakwaterowanie, wyżywienie lub narzędzia pracy, które odliczane są bezpośrednio od wynagrodzenia?
- Czy pracownik zaciągnął jakąkolwiek pożyczkę bądź uzyskał zaliczkę, co uniemożliwia mu opuszczenie pracodawcy?
- Czy pozwolenia na pracę są ograniczone do konkretnego pracodawcy?
- Czy przeciwko pracodawcy zgłaszane były wcześniej jakiegokolwiek skargi?

■ ZATRZYMYWANIE WYNAGRODZENIA LUB NIEWYPŁACANIE GO

- Czy pracownik otrzymał standardową umowę o pracę? Jeśli nie, to w jaki sposób wypłacane jest wynagrodzenie?
- Czy dokonywane są jakiegokolwiek nieprzepisowe potrącenia kwot z wynagrodzenia?

- Czy pracownik otrzymał jak dotąd jakiegokolwiek wynagrodzenie?
- Jaka jest wysokość wynagrodzenia w odniesieniu do krajowych wymogów ustawowych?
- Czy pracownicy mają dostęp do swoich zarobków?
- Czy pracownicy zostali oszukani co do wysokości swojego wynagrodzenia?
- Czy wynagrodzenie wypłacane jest regularnie?
- Czy pracownik jest wynagradzany w formie dóbr czy w formie pieniężnej?

■ ZATRZYMYWANIE DOKUMENTÓW TOŻSAMOŚCI

- Czy pracownicy posiadają swoje dowody tożsamości?
- Jeśli nie, to czy są one przetrzymywane przez pracodawcę lub przełożonego? Dlaczego?
- Czy pracownik ma w dowolnej chwili dostęp do wspomnianych dokumentów?⁴⁹

2. LISTA WSKAŹNIKÓW PRACY PRZYMUSOWEJ OPRACOWANA PRZEZ MOP/UE

Do oceny, czy dana sytuacja może zostać zakwalifikowana jako praca przymusowa, służą również zamieszczone poniżej wskaźniki opracowane przez Międzynarodową Organizację Pracy we współpracy z Unią Europejską⁵⁰.

Według definicji handlu ludźmi zawartej w protokole do Konwencji z Palermo, aby zakwalifikować przypadek jako handel ludźmi do pracy przymusowej, muszą w nim wystąpić elementy oszustwa lub przymusu, lub wykorzystania zależności, lub wykorzystania/eksploatacji.

Wskaźniki handlu ludźmi osobami dorosłymi do pracy przymusowej zostały podzielone na sześć grup (tj. wskaźniki rekrutacji z użyciem oszustwa, wskaźniki rekrutacji z użyciem przymusu, wskaźniki rekrutacji

wskazujące na wykorzystanie zależności, wskaźniki wykorzystania/eksploatacji, wskaźniki stosowania przymusu w miejscu docelowym, wskaźniki wykorzystywania zależności w miejscu docelowym).

Dla każdej potencjalnej ofiary poszczególne grupy wskaźników powinny być weryfikowane niezależnie od innych. Wynik jest pozytywny, jeżeli w danej grupie wskaźników występują co najmniej:

- dwa silne wskaźniki lub
- jeden silny wskaźnik i jeden średni lub słaby wskaźnik, lub
- trzy średnie wskaźniki, lub
- dwa średnie wskaźniki i jeden słaby wskaźnik.

⁴⁹ Praca przymusowa i handel ludźmi. Podręcznik dla inspektorów pracy, Wrocław, 2010, s. 20–24

⁵⁰ ILO, *Hard to see, harder to count. Survey guidelines to estimate forced labour of adults and children*, 2012, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_182096.pdf.

Niektórych z nich Konwencja nr 29 w jednoznaczny sposób nie obejmuje. W związku z tym zalecana jest wnikliwa analiza przypadków i rozważenie wyznaczników dla każdego przypadku z osobna.

Należy ustalić kilka ważnych okoliczności, w tym:

- Czy wobec ofiary stosowano przemoc fizyczną i/lub psychiczną?
- Czy ofiara miała ograniczoną możliwość przemieszczania się?
- Czy ofierze skonfiskowano dokumenty?
- Czy doszło do świadczenia pracy za rzekome długi?
- Czy ofiara otrzymała wynagrodzenie?
- Czy jeżeli ofiara otrzymywała wynagrodzenie, to czy nie było zbyt niskie?
- Jakie były warunki pracy?
- Jakie były warunki zakwaterowania?
- Czy ofiara podpisała umowę o pracę?
- Czy ofiara wykonywała pracę dobrowolnie?
- Czy ofiara miała możliwość przerwania pracy/zmiany miejsca pracy?
- Czy ofiara mogła dobrowolnie opuścić miejsce pracy oraz miejsce zakwaterowania?

WSKAŹNIKI REKRUTACJI Z UŻYCIEM OSZUSTWA

SILNY WSKAŹNIK:

- oszustwo dotyczące rodzaju pracy, miejsca lub pracodawcy

ŚREDNIE WSKAŹNIKI:

- oszustwo dotyczące warunków pracy
- oszustwo dotyczące zgody i legalności umowy o pracę
- oszustwo dotyczące połączenia z rodziną
- oszustwo dotyczące warunków zamieszkania i życia
- oszustwo dotyczące legalności dokumentów lub otrzymania legalnego pobytu
- oszustwo dotyczące podróży i warunków rekrutacji
- oszustwo dotyczące płacy

- Oszustwo dotyczące obietnicy małżeństwa lub sposobu postępowania

SŁABY WSKAŹNIK:

- oszustwo dotyczące możliwości dostępu do edukacji

WSKAŹNIKI REKRUTACJI Z UŻYCIEM PRZYMUSU

SILNY WSKAŹNIK:

- przemoc wobec ofiary

ŚREDNIE WSKAŹNIKI:

- uprowadzenie, małżeństwo pod przymusem, sposób postępowania z zastosowaniem przymusu lub sprzedaż ofiary
- konfiskata dokumentów
- związanie długiem
- izolacja, uwięzienie, nadzór
- groźba poinformowania władz
- groźba zastosowania przemocy wobec ofiary
- groźba poinformowania rodziny, społeczności, opinii publicznej
- przemoc wobec rodziny (groźba przemocy lub jej zastosowanie)
- niewypłacanie pieniędzy

WSKAŹNIKI REKRUTACJI WSKAZUJĄCE NA WYKORZYSTANIE ZALEŻNOŚCI

ŚREDNIE WSKAŹNIKI:

- wykorzystanie trudnej sytuacji rodzinnej
- wykorzystanie faktu nielegalnego statusu
- wykorzystanie faktu braku edukacji (nieznajomości języka)
- wykorzystanie faktu braku dostępu do informacji
- sprawowanie kontroli przez sprawców
- przyczyny ekonomiczne – nieprawdziwa informacja na temat prawa, stosunku władz
- nieprawdziwa informacja nt. legalności migracji
- sytuacja rodzinna

- sytuacja osobista – psychologiczna i emocjonalna zależność
- związek z władzami / legalność statusu

SŁABY WSKAŹNIK:

- zależność od przekonań kulturalnych / religijnych
- ogólny kontekst
- problemy w przeszłości
- trudności z organizacją podróży

WSKAŹNIKI WYKORZYSTANIA/EKSPLOATACJI

SILNY WSKAŹNIK:

- przekraczanie czasu pracy

ŚREDNIE WSKAŹNIKI:

- złe warunki życia
- niebezpieczna praca
- niska płaca lub jej brak
- nieprzestrzeganie prawa pracy i podpisanej umowy
- brak ochrony socjalnej (umowy, ubezpieczenia itd.)
- bardzo złe warunki pracy
- manipulacja płacą

SŁABY WSKAŹNIK:

- brak dostępu do edukacji

WSKAŹNIKI STOSOWANIA PRZYMUSU W MIEJSCU DOCELOWYM

SILNE WSKAŹNIKI:

- konfiskata dokumentów
- związanie długiem
- izolacja, uwięzienie, nadzór

- przemoc wobec ofiary

ŚREDNIE WSKAŹNIKI:

- zmuszanie do działalności przestępczej/ niezgodnej z prawem
- zmuszanie do wykonywania konkretnych czynności lub kontaktu z określonymi klientami
- zmuszanie do czynów przeciwko innym ofiarom
- zmuszanie do kłamania władzom, rodzinie itd.
- groźba poinformowania władz
- groźba pogorszenia dotychczasowych warunków pracy
- groźba zastosowania przemocy wobec ofiary
- bycie pod silnym wpływem
- przemoc wobec rodziny (groźba przemocy lub jej zastosowanie)
- niewypłacanie pieniędzy

SŁABY WSKAŹNIK:

- groźba poinformowania rodziny, społeczności, opinii publicznej

WSKAŹNIKI WYKORZYSTANIA ZALEŻNOŚCI W MIEJSCU DOCELOWYM

ŚREDNIE WSKAŹNIKI:

- zależność od sprawców
- trudności z funkcjonowaniem w nieznanym miejscu
- powody ekonomiczne
- sytuacja rodzinna
- związek z władzami / legalność statusu

SŁABE WSKAŹNIKI:

- problemy w przeszłości
- cechy osobiste

ANEKS 2

■ NARZĘDZIE 2: POLITYKA PRZECIWDZIAŁANIA PRACY PRZYMUSOWEJ

2.1. POLITYKA PRZECIWDZIAŁANIA PRACY PRZYMUSOWEJ – WERSJA ROZSZERZONA

Świadomi faktu, że każdego dnia na całym świecie dochodzi do przypadków naruszeń praw człowieka, polegających m.in. na złamaniu zakazu trzymania człowieka w niewolnictwie lub poddaństwie, zakazu tortur, niehumanitarnego lub poniżającego traktowania bądź odebraniu prawa do decydowania o swoim życiu poprzez stosowanie form współczesnego niewolnictwa, w tym pracy przymusowej, zarząd [nazwa organizacji] zobowiązuje się, by **dołożyć wszelkich starań, aby żaden człowiek, którego praca jest związana z działalnością firmy, nie był poddawany żadnej formie pracy przymusowej.**

Tym samym zarząd

[nazwa organizacji]

zobowiązuje się do podjęcia działań i zapewnienia niezbędnych środków, które będą promowały godną pracę dla wszystkich ludzi i zmierzały do osiągnięcia Celu Zrównoważonego Rozwoju 8.7 („Podjąć natychmiastowe i efektywne środki, by wyeliminować pracę przymusową, współczesne formy niewolnictwa i handel ludźmi”), a które będą jednocześnie zgodne z postanowieniami protokołu Międzynarodowej Organizacji Pracy z 11 czerwca 2014 r. do Konwencji nr 29 dotyczącej pracy przymusowej lub obowiązkowej oraz z postanowieniami Międzynarodowej Karty Praw Człowieka oraz Wytocznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka.

Zarząd [nazwa organizacji] / [nazwa organizacji] zobowiązuje się w szczególności do zapewnienia, że:

1. żadna osoba nie zostanie w trakcie rekrutacji wprowadzona w błąd co do opisu warunków zatrudnienia,
2. żadna osoba nie będzie poddawana – niewynikającej ze specyfiki pracy – izolacji psychicznej i fizycznej w miejscu pracy, jak i miejscu zakwaterowania, o ile takie będzie zapewnione,

3. nie będzie wymagał od osób świadczących pracę oddania w depozyt ich dokumentów, np. paszportu, karty pobytu lub innych dokumentów tożsamości lub potwierdzenia uprawnień,
4. w trakcie rekrutacji ani w trakcie wykonywania pracy nie będzie pobierał niedozwolonych opłat, w szczególności opłat rekrutacyjnych oraz nieuzasadnionych kar,
5. praca będzie organizowana w taki sposób, by w jak najlepszy sposób wykorzystać umiejętności pracownika w normalnym czasie pracy, a jeśli w wyjątkowych sytuacjach zaistnieje potrzeba pracy w godzinach nadliczbowych, tj. konieczność prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska lub usunięcia awarii albo szczególne potrzeby pracodawcy – to praca taka będzie wykonywana na polecenie pracodawcy, opłacona, a w każdym przypadku pracownikowi zostaną zapewnione stosowne okresy odpoczynku dobowego i tygodniowego,
6. wynagrodzenie z tytułu zatrudnienia będzie wypłacane regularnie i zawsze w pełnej wysokości, a wszelkie potrącenia, poza potrąceniami wynikającymi z przepisów prawa, będą wymagały pisemnej zgody pracownika,
7. warunki pracy oraz, o ile dotyczy, warunki zakwaterowania będą bezpieczne, a w razie wystąpienia bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia i życia osoba świadcząca pracę będzie mogła wstrzymać pracę i oddalić się w bezpieczne miejsce,
8. będzie tak kształtował kulturę organizacyjną, aby była ona wolna od przejawów groźb, zastraszania, przemocy psychicznej i fizycznej.

Zarząd [nazwa organizacji] / [nazwa organizacji] będzie oczekiwał takiego samego postępowania od wszyst-

kich swoich podwykonawców, agencji rekrutacyjnych i agencji pracy tymczasowej, z którymi współpracuje. Zarząd [nazwa organizacji] / [nazwa organizacji] w razie powzięcia informacji o naruszeniu powyższych zasad zarówno przez pracownika [nazwa organizacji], jak i przez podmioty wskazane powyżej natychmiast podejmie działania wyjaśniające, a w razie konieczności wdroży działania naprawcze. Biorąc pod uwagę złożoność zjawiska pracy przymusowej, zarząd firmy [nazwa organizacji] zobowiązuje się ponadto do:

1. wsparcia ofiar pracy przymusowej poprzez zapewnienie opieki psychologicznej lub prawnej, skontaktowanie z instytucjami pomagającymi osobom w kryzysie, zapewnienie schronienia lub innej formy pomocy w zależności od indywidualnych potrzeb,
2. wsparcia pracowników w osiągnięciu takiego poziomu życia, który nie będzie ich narażał na angażowanie się w sytuacje, które mogą ich do-

prowadzić do stania się ofiarami pracy przymusowej. Osoby w szczególnie trudnej sytuacji życiowej mogą liczyć na wsparcie psychologiczne, prawne i finansowe zgodne z aktualnymi możliwościami firmy,

3. współpracy ze wszystkimi instytucjami zaangażowanymi w zwalczanie pracy przymusowej, w tym z Policją, Strażą Graniczną, Państwową Inspekcją Pracy oraz organizacjami pozarządowymi.

Niniejszym apeluje o bezzwłoczne zgłaszanie wszelkich zdarzeń, co do których zachodzi podejrzenie, że noszą one znamiona pracy przymusowej pod adresem:

[miejsce zgłoszenia] zgodnie z procedurą do:

Zarówno zgłoszenia imienne, jak i anonimowe będą przedmiotem szczegółowej analizy / uwagi.

2.2. PROPOZYCJA ZAPISU MOGĄCEGO STANOWIĆ FRAGMENT POLITYKI PRAW CZŁOWIEKA, DEKLARACJI ZARZĄDU ODNOŚNIE DO STOSOWANYCH WARTOŚCI, KODEKSU ETYKI LUB INNEGO DOKUMENTU DOTYCZĄCEGO STOSOWANYCH WARTOŚCI

Zarząd [nazwa organizacji] zobowiązuje się dołożyć wszelkich starań, aby żaden człowiek, którego praca jest związana z działalnością [nazwa organizacji], nie stał się ofiarą pracy przymusowej.

Tym samym zarząd [nazwa organizacji] zobowiązuje się do podjęcia działań i zapewnienia niezbędnych środków, które będą dążyły do wyeliminowania pracy przymusowej, współczesnych form niewolnictwa i handlu ludźmi, a które będą jednocześnie zgodne z międzynarodowymi postanowieniami dotyczącymi zwalczania zjawiska pracy przymusowej oraz ochrony praw człowieka.

Dla osiągnięcia powyższego celu organizacja zapewnia, że:

1. będzie tak kształtowała kulturę organizacyjną, aby była ona wolna od przejawów gróźb, zastraszania, przemocy psychicznej i fizycznej;
2. w przypadku zatrudniania przez organizację cudzoziemców będzie dbała/zapewni, by wykonywali oni swoją pracę w pełni legalnie;

3. w razie powzięcia informacji o działaniach sprzecznych z tym zobowiązaniem, zarówno przez pracownika [nazwa organizacji], jak i przez podmioty wskazane poniżej w pkt 5, natychmiast podejmie działania wyjaśniające, a w razie konieczności wdroży działania naprawcze;

4. wykorzysta dostępne organizacji środki do wsparcia ofiar pracy przymusowej;

5. będzie współpracowała z instytucjami i organizacjami zaangażowanymi w zwalczanie pracy przymusowej.

Organizacja będzie oczekiwała takiego samego postępowania jak wymienione w powyższych punktach od wszystkich swoich podwykonawców oraz agencji zatrudnienia, z którymi współpracuje.

ANEKS 3

■ NARZĘDZIE 3: WSTĘPNA OCENA RYZYKA (KWESTIONARIUSZ)

Na następnych stronach znajdują się dwa kwestionariusze *Wstępna ocena ryzyka* oraz dwie tabele *Dobór narzędzi w oparciu o wynik z kwestionariusza* odpowiednio dla oceny kontekstu organizacji oraz podmiotu ocenianego.

Każda odpowiedź w kwestionariuszu ma określoną punktację. Należy zsumować punkty wynikające z odpowiedzi z tabeli (pole „Suma wybranych wartości pól z kolumny TAK oraz NIE”).

W tabelach *Dobór narzędzi...* w wierszach zostały zdefiniowane poziomy ryzyka. Poziomy te mają określone przedziały punktacji.

Sumy punktów odpowiedzi z kwestionariuszy *Wstępna ocena ryzyka* znajdują się w jednym z trzech przedziałów określanych w tabelach *Dobór narzędzi...* jako poziom ryzyka. Każdy poziom ryzyka ma konkretny rekomendowany zestaw narzędzi, wskazanych w dalszej części (kolumnach) tabeli *Dobór narzędzi...* odpowiednio dla oceny kontekstu organizacji oraz podmiotu ocenianego.

UWAGA

Kwestionariusze zawierają przykładową punktację, którą można dopasować do kontekstu prowadzonej działalności oraz własnych preferencji.

KWESTIONARIUSZ „WSTĘPNA OCENA RYZYKA” Kontekst organizacyjny podmiotu oceniającego			
	TAK	NIE	Uzasadnienie odpowiedzi/dowód
1. Czy Twoja organizacja działa w sektorze publicznym?	-0,15	0	Np. dokumenty rejestrowe
2. Czy Twoja organizacja prowadzi działalność w sektorze budowlanym, produkcyjnym, rolnictwie i rybołówstwie, sektorze transportowym, wydobywczym lub innych określonych jako szczególnie narażone na ryzyko, np. sektor usług domowych?	1	0	Np. dokumenty rejestrowe, kod PKD
3. Czy Twoja organizacja ma udokumentowany System Zarządzania (udokumentowane polityki, procesy, procedury) / CSR / Zasady Etyki?	-0,15	0	Polityka przeciwdziałania pracy przymusowej Polityka przestrzegania praw człowieka Polityka etycznego handlu Kodeks Postępowania dla Dostawców, Polityka CSR, Kodeks Etyczny Inne procedury operacyjne: <ul style="list-style-type: none"> ■ procedura rekrutacji ■ procedura współpracy z podwykonawcami ■ procedura zakupów
3a. Jeśli na powyższe pytanie odpowiedź jest twierdząca, to czy System Zarządzania ... / CSR / Zasady Etyki obejmują kwestie przeciwdziałania pracy przymusowej?	-0,15	0	Zapis z procedury
3b. Jeśli na powyższe pytanie odpowiedź jest twierdząca, to czy podmiot oceniający uwzględnia aspekt prac przymusowej w swoich procesach nadzoru (audyt wewnętrzny, przeglądy kierownicze, CSR itp.)	-0,15	0	Raport z audytu wewnętrznego Raport z audytu dostawców Raport z audytu trzeciej strony Raport z przeglądu zarządzania
4. Czy Twoja organizacja ma ustanowiony proces oceny ryzyka podmiotu ocenianego?	-0,15	0,15	Raport z szacowania ryzyka, mapa ryzyka
4a. Jeśli na powyższe pytanie odpowiedź jest twierdząca, to czy proces oceny ryzyka obejmuje aspekt pracy przymusowej?	-0,15	0	Raport z szacowania ryzyka, mapa ryzyk
5. Czy aspekt pracy przymusowej jest standardowo adresowany w umowach z Twoimi podwykonawcami/agencjami pracy tymczasowej?	-0,15	0	Umowa z agencją pracy tymczasowej Umowa z podwykonawcą

ANEKS 3. WSTĘPNA OCENA RYZYKA (KWESTIONARIUSZ)

6. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy lub od ostatniej oceny podmiot oceniający zidentyfikował w swoim łańcuchu dostawców naruszenia związane z pracą przymusową?	1	0	Rejestr skarg naruszeń Rejestr niezgodności
7. Czy Twoja firma podlega nadzorowi zewnętrznemu, obejmującemu aspekt weryfikacji pracy przymusowej (np. regularne audyty, certyfikacja IRIS)?	-0,15	0	Raporty z audytów trzeciej strony Raporty z audytów drugiej strony Certyfikat IRIS
TOTAL (osobno dla TAK, osobno dla NIE)	(A)	(B)	
Suma wybranych wartości pól z kolumny TAK oraz NIE (tj. A + B)			

Poziom ryzyka = suma wybranych wartości pól z kolumny TAK + suma wybranych wartości pól z kolumny NIE

KWESTIONARIUSZ „WSTĘPNA OCENA RYZYKA”			
Kontekst podwykonawcy i/lub agencji pracy tymczasowej, i/lub agencji rekrutacyjnej			
	TAK	NIE	Komentarz/dowód
1. Podmiot oceniany jest podmiotem MŚP	0,5	0	Liczba pracowników Obrót Roczna suma bilansowa
2. Podmiot oceniany jest obecny na rynku dłużej niż 5 lat	-0,15	0	REGON/KRS
3. Podmiot oceniany jest z sektora publicznego	-0,5	0	REGON/KRS/PKD
4. Podmiot oceniany zatrudnia cudzoziemców do realizacji usług na rzecz podmiotu oceniającego	0,5	0	Informacja udzielona przez podmiot oceniany Informacje dostępne publicznie (np. z internetu) Obserwacje własne w trakcie wizyt w siedzibie
5. W ostatnich 12 miesiącach oceniano ryzyko pracy przymusowej dla dostawcy i zastosowano narzędzia zgodnie z rekomendacją niniejszego dokumentu	-0,15	0	Raport z oceny ryzyka Mapa ryzyk
6. Podmiot oceniany prowadzi działalność na rzecz sektora budowlanego, produkcyjnego, rolnictwa i/lub rybołówstwa, sektora transportowego, wydobywczego lub innych określonych jako szczególnie narażone na ryzyko, np. sektora usług domowych	0,5	0	PKD
7. Podmiot oceniany nie ma siedziby w Polsce (TAK/NIE – obie odpowiedzi mają wartość 0)	0	0	Dokumenty rejestrowe
7a. Jeśli na pytanie 7 odpowiedź jest twierdząca, to czy podmiot oceniany ma siedzibę w jednym z państw członkowskich UE lub jest sklasyfikowany w Global Slavery Index w kategoriach od AAA-BBB1	-0,15	0	Kraj
8. Podmiot oceniany jest agencją pracy tymczasowej i/lub agencją rekrutacyjną	0	0	KRS/PKS

8a. Jeśli na pytanie 8 odpowiedź jest twierdząca, to czy podmiot oceniany jest wpisany do KRAZ na stor.praca.gov.pl ?	-0,15	1	Informacja ze strony internetowej stor.praca.gov.pl
8b Jeśli na pytanie 8 odpowiedź jest twierdząca, to czy podmiot oceniany ma certyfikat IRIS lub jest w procesie certyfikacyjnym https://iris.iom.int/ ?	-0,15	0	https://iris.iom.int/
9. Siedziba podmiotu ocenianego znajduje się w mieszkaniu/budynku prywatnym	0,15	0	Dokumenty rejestrowej firmy REGON/KRS Adres do korespondencji
10. Podmiot oceniany ma zdefiniowany System Zarządzania (udokumentowane polityki, procesy, procedury) / CSR/Zasady Etyki	-0,075	0	Polityka przeciwdziałania pracy przymusowej Polityka przestrzegania praw człowieka, Polityka etycznego handlu, Kodeks Postępowania dla Dostawców, Polityka CSR, Kodeks Etyczny Inne procedury operacyjne: <ul style="list-style-type: none"> ■ procedura rekrutacji ■ procedura współpracy z podwykonawcami ■ procedura zakupów
10a. Jeśli na powyższe pytanie odpowiedź jest twierdząca, to czy owe polityki/CSR/Zasady Etyki obejmują kwestie przeciwdziałania pracy przymusowej?	-0,075	0	
11. U podmiotu ocenianego zidentyfikowano naruszenie świadczące o problemie z pracą przymusową	1	0	Informacje dostępne publicznie Informacje przekazane przez podmiot oceniany
12. W związku z podmiotem ocenianym były zgłaszane skargi dotyczące naruszenia prawa pracy, warunków, godzin, wynagrodzenia	0,5	0	Rejestr skarg i naruszeń
TOTAL (osobno dla TAK, osobno dla NIE)	(A)	(B)	
Suma wybranych wartości pól z kolumny TAK oraz NIE (tj. A + B)			

Poziom ryzyka = suma wybranych wartości pól z kolumny TAK + suma wybranych wartości pól z kolumny NIE

DOBÓR NARZĘDZIA W OPARCIU O WYNIK KWESTIONARIUSZA „WSTĘPNEJ OCENY RYZYKA”

NARZĘDZIE			N1	N2	N3	N4a	N4b	N5	N6a	N6b	N7	N8
Kontekst organizacyjny			Polityka przeciwdziałania pracy przymusowej	Listy kontrolne	Klauzule do umów z podwykonawcami	Ulotka informacyjna na temat pracy przymusowej dla osób zatrudnionych/świadczących pracę	Ulotka przygotowana przez PIP	Ankieta dotycząca pracy przymusowej dla osób świadczących pracę	Weryfikacja wewnętrzna / zarządzanie systemami/processami	Audyt drugiej strony	Działania doskonalące i Plan Naprawczy	Zidentyfikowany przypadek naruszenia
	Min.	Maks.										
Poziomy ryzyka	-0,9	2,0										
Poziom 1	-0,9	-0,49	O	N/D	O	N/D	N/D	N/D	O	O	O	O
Poziom 2	-0,5	-0,01	R	N/D	R	N/D	N/D	N/D	R	R	R	R
Poziom 3	0	2,0	Z	N/D	Z	N/D	N/D	N/D	Z	Z	Z	Z

O – Opcja: można rozważyć użycie narzędzia, chociaż wstępna analiza ryzyka nie wskazuje na konieczność jego użycia.

R – Rekomendacja: wskazanie na możliwość weryfikacji przydatności narzędzia.

Z – Zalecenie: silne wskazanie na potrzebę wykorzystania narzędzia.

NARZĘDZIE			N1	N2	N3	N4a	N4b	N5	N6a	N6b	N7	N8
Kontekst organizacyjny			Polityka przeciwdziałania pracy przymusowej	Listy kontrolne	Klauzule do umów z podwykonawcami	Ulotka informacyjna na temat pracy przymusowej dla osób zatrudnionych/świadczących pracę	Ulotka przygotowana przez PIP	Ankieta dotycząca pracy przymusowej dla osób świadczących pracę	Weryfikacja wewnętrzna / zarządzanie systemami/processami	Audyt drugiej strony	Działania doskonalące i Plan Naprawczy	Zidentyfikowany przypadek naruszenia
	Min.	Maks.										
Poziomy ryzyka	-0,9	2,5										
Poziom 1	-0,9	-0,49	N/D	O	N/D	R	R	O	N/D	N/D	O	O
Poziom 2	-0,5	-0,01	N/D	R	N/D	Z	Z	R	N/D	N/D	R	R
Poziom 3	0	2,5	N/D	Z	N/D	Z	Z	Z	N/D	N/D	Z	Z

O – Opcja: można rozważyć użycie narzędzia, chociaż wstępna analiza ryzyka nie wskazuje na konieczność jego użycia.

R – Rekomendacja: wskazanie na możliwość weryfikacji przydatności narzędzia.

Z – Zalecenie: silne wskazanie na potrzebę wykorzystania narzędzia.

ANEKS 4

■ NARZĘDZIE 4: LISTY KONTROLNE

UWAGA

Zanim użyjesz list kontrolnych, zapoznaj się z wyjaśnieniami zawartymi w ROZDZIALE 4, które pomogą Ci w ich prawidłowym wykorzystaniu.

4.1.

LISTA KONTROLNA: OCENA RYZYKA WSPÓŁPRACY Z AGENCJĄ ZATRUDNIENIA ODNOSZĄCA SIĘ DO CZYNNOŚCI PRZED ZAWARCIEM UMOWY

LISTA KONTROLNA: OCENA RYZYKA WSPÓŁPRACY Z AGENCJĄ ZATRUDNIENIA				
Lp.	Pytanie	TAK	NIE	Komentarz
1.	<p>Czy agencja widnieje w rejestrze agencji zatrudnienia na stronie stor.praca.gov.pl?</p> <ul style="list-style-type: none">Agencja zatrudnienia, aby móc legalnie świadczyć usługi pracy tymczasowej, musi:<ul style="list-style-type: none">być zarejestrowana w rejestrze agencji zatrudnienia orazposiadać LOKAL, w którym będą świadczone usługi agencji zatrudnienia. <p>Dotyczy to także podmiotów pośredniczących w uzyskaniu przez cudzoziemców pracy na terytorium RP, czyli prowadzących działalność związaną z kierowaniem cudzoziemców do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej do podmiotów z siedzibą na terytorium Polski.</p> <ul style="list-style-type: none">Wyjątek stanowią przedsiębiorcy zagraniczni z państw członkowskich UE/EOG działający w zakresie złożonego zawiadomienia, którzy nie posiadają tego obowiązku – jedynie w zawiadomieniu muszą wskazać planowane miejsce wykonywania działalności. Przedsiębiorca zagraniczny z państw członkowskich UE/EOG posiadający uprawnienia i prowadzący zgodnie z prawem działalność w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego lub poradnictwa zawodowego musi zawiadomić marszałka województwa o rozpoczęciu wykonywania tej usługi na terytorium RP – informacja o takich podmiotach znajduje się w wykazie podmiotów zagranicznych na stronie stor.praca.gov.pl.			

2.	<p>Czy agencja posiada certyfikat dotyczący zakresu jej działalności?</p> <p>a) W przypadku agencji pośrednictwa pracy (firmy rekrutacyjnej) – czy posiada certyfikat na pośrednictwo pracy, doradztwo personalne, poradnictwo zawodowe?</p> <p>b) W przypadku agencji pracy tymczasowej – czy posiada certyfikat na pracę tymczasową?</p> <p>UWAGA: <i>niektóre agencje prowadzą działalność w obu obszarach i powinny posiadać oba certyfikaty.</i></p>			
3.	<p>Czy informacje o agencji znajdują się w Rejestrze Sądowym (KRS) lub Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (CEIDG)?</p> <p>PYTANIE POMOCNICZE: <i>Czy informacje te mogą wskazywać na potencjalne ryzyka związane ze współpracą z danym podmiotem?</i></p>			
4.	<p>Dane kontaktowe:</p> <p>a) Czy wskazana przez agencję siedziba rzeczywiście istnieje?</p> <p>b) Czy podany adres jest adresem rejestrowym, czy jest to adres, pod którym prowadzona jest faktyczna działalność gospodarcza?</p> <p>c) Czy podany numer telefonu jest aktywny?</p> <p>d) Czy adres e-mail jest firmowy?</p> <p>UWAGA: <i>Agencja zatrudnienia – zgodnie z ustawowym obowiązkiem – musi posiadać lokal przeznaczony na świadczenie usług.</i></p>			
5.	<p>Czy agencja jest zrzeszona w stowarzyszeniu branżowym?</p> <p>UWAGA: <i>Przynależność do stowarzyszenia branżowego może świadczyć o większej wiarygodności firmy/agencji i stanowić źródło dodatkowych informacji o agencji. Wiele stowarzyszeń branżowych weryfikuje bowiem agencje, zanim zostaną one zaakceptowane jako członkowie. Często przynależność do stowarzyszenia branżowego wiąże się także ze stosowaniem się do określonych zasad i dobrych praktyk.</i></p>			
6.	<p>Czy informacje dostępne w internecie na temat agencji, w tym na jej stronie internetowej, profilach w mediach społecznościowych oraz ewentualne opinie w sieci, na forach pracowniczych, są pozytywne?</p> <p>UWAGA: <i>Informacje dostępne w sieci mogą sygnalizować obszary podwyższonego ryzyka we współpracy z firmą. Posiadanie aktualnej strony internetowej może świadczyć o większej transparentności firmy/agencji.</i></p>			
Jeśli zatrudniasz pracowników zrekrutowanych przez agencję pośrednictwa pracy:				
7.	<p>Czy agencja pośrednictwa pracy przestrzega zakazu pobierania niedozwolonych opłat od osób, dla których poszukuje zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej?</p> <p>UWAGA: <i>Nie dotyczy to faktycznie poniesionych przez agencję kosztów związanych ze skierowaniem do pracy za granicą: na dojazd i powrót osoby skierowanej, wydanie wizy, badania lekarskie i tłumaczenia dokumentów.</i></p>			

Jeśli zatrudniasz cudzoziemców zrekrutowanych przez agencję pośrednictwa pracy:			
8.	<p>Czy agencja pośrednictwa pracy dopełniła obowiązku poinformowania na piśmie podmiotu, do którego kieruje cudzoziemców, o:</p> <p>a) zasadach dotyczących wjazdu, pobytu i pracy cudzoziemców na terytorium RP?</p> <p>b) obowiązkach tego podmiotu wobec cudzoziemców?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Zawarcie z cudzoziemcem umowy w formie pisemnej oraz przedstawienie cudzoziemcowi przed podpisaniem umowy jej tłumaczenia na język zrozumiały dla cudzoziemca. ■ Uwzględnienie w umowie z cudzoziemcem warunków zawartych w zezwoleniu na pracę, w tym dotyczących wysokości wynagrodzenia. ■ Przekazanie jednego egzemplarza zezwolenia na pracę cudzoziemcowi, którego dotyczy zezwolenie, w formie pisemnej. ■ Informowanie cudzoziemca o działaniach podejmowanych w związku z postępowaniem o udzielenie lub przedłużenie zezwolenia na pracę oraz decyzjach w tej sprawie. ■ Zachowanie należytej staranności w postępowaniach o zezwolenie na pracę oraz przedłużenie i uchylenie zezwolenia. <p>c) obowiązkach wobec wojewody?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Obowiązki wobec wojewody, którego należy pisemnie poinformować w terminie siedmiu dni o następujących okolicznościach (dotyczy tylko cudzoziemców, od których wymagane jest zezwolenie na pracę): <ul style="list-style-type: none"> ● rozpoczęciu przez cudzoziemca pracy o innym charakterze lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pracę w okresach łącznie nieprzekraczających 30 dni w roku kalendarzowym, ● zmianie siedziby lub miejsca zamieszkania, nazwy lub formy prawnej agencji pracy tymczasowej lub przejęciu zakładu pracy lub jego części przez innego pracodawcę, ● przejściu zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, ● niepodjęciu pracy przez cudzoziemca w ciągu trzech miesięcy od początkowej daty ważności zezwolenia na pracę, ● przerwaniu pracy przez cudzoziemca na okres przekraczający trzy miesiące, ● zakończeniu pracy przez cudzoziemca wcześniej niż trzy miesiące przed upływem okresu ważności zezwolenia na pracę. 		

4.2.

LISTA KONTROLNA: ZAWARCIE WSPÓŁPRACY Z AGENCJĄ PRACY TYMCZASOWEJ

LISTA KONTROLNA: ZAWARCIE WSPÓŁPRACY Z AGENCJĄ PRACY TYMCZASOWEJ				
Lp.	Pytanie	TAK	NIE	Komentarz
1.	<p>Czy umowa zawarta jest w formie pisemnej?</p> <p>UWAGA: Umowa o współpracę powinna zostać zawarta w formie pisemnej i musi być podpisana przez obie strony.</p>			
2.	<p>Czy w umowie zawarte zostały wszystkie wymagane postanowienia?</p> <p>UWAGA: Umowa o współpracę powinna zawierać postanowienia dotyczące:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ rodzaju pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu, ■ kwalifikacji niezbędnych do jej wykonywania, ■ przewidywanego okresu wykonywania pracy tymczasowej, ■ wymiaru czasu pracy pracownika tymczasowego, ■ miejsca wykonywania pracy tymczasowej, ■ zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ■ zasad przetwarzania danych osobowych kandydatów do pracy i pracowników tymczasowych, ■ zasad dotyczących przekazywania informacji o: <ul style="list-style-type: none"> ● wynagrodzeniu za pracę, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu, oraz o wewnętrznych regulacjach dotyczących wynagrodzenia, obowiązujących u pracodawcy użytkownika, ● warunkach wykonywania pracy tymczasowej w zakresie dotyczącym bezpieczeństwa i higieny pracy, ● ewidencji czasu pracy i terminach jej przekazywania, ● terminie i okolicznościach zaistnienia wypadku przy pracy lub zdarzenia wypadkowego. 			
3.	<p>Czy informacja od pracodawcy użytkownika o zasadach wynagradzania i warunkach pracy na stanowiskach powierzanych pracownikom tymczasowym oraz opis warunków, w jakich będzie pracował pracownik tymczasowy, stanowi załącznik do umowy?</p>			

4.	<p>Czy upewniłeś/-aś się, że w umowie nie znalazły się zapisy świadczące o powierzeniu pracy, która nie powinna być powierzona pracownikowi tymczasowemu?</p> <p>UWAGA: <i>Pracownikowi tymczasowemu nie może zostać powierzona praca:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ <i>szczególnie niebezpieczna,</i> ■ <i>wymagająca uzbrojenia pracownika ochrony w broń palną bojową lub przedmioty przeznaczone do obezwładniania osób za pomocą energii elektrycznej,</i> ■ <i>na stanowisku pracy, na którym zatrudniony jest pracownik pracodawcy użytkownika w okresie jego uczestnictwa w strajku,</i> ■ <i>tego samego rodzaju co praca wykonywana przez pracownika, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w okresie ostatnich trzech miesięcy.</i> 			
5.	<p>Czy upewniłeś/-aś się, że w umowie nie ma zapisów, które świadczyłyby o tym, że pracownik tymczasowy jest traktowany mniej korzystnie w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia niż pracownicy pracodawcy użytkownika zatrudnieni na tym samym stanowisku?</p>			
6.	<p>Czy upewniłeś/-aś się, że nie doszło do zakazanych prawem ustaleń dotyczących niezatrudniania pracownika tymczasowego przez pracodawcę użytkownika po zakończeniu wykonywania pracy tymczasowej?</p>			
7.	<p>Czy rozważyłeś/-aś zamieszczenie w umowie klauzul umożliwiających okresową weryfikację warunków zatrudnienia przez agencję pracy tymczasowej oraz przeprowadzenie audytu społecznego?</p>			
Jeśli pracę będą wykonywać cudzoziemcy:				
8.	<p>Czy przekazałeś/-aś informacje dotyczące pracodawcy użytkownika niezbędne do uzyskania przez agencję pracy tymczasowej właściwego zezwolenia na pracę lub złożenia oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi?</p>			
9.	<p>Czy uzgodniłeś/-aś z agencją pracy tymczasowej warunki pracy powierzonej cudzoziemcowi, które zostaną określone we właściwym zezwoleniu na pracę lub oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) stanowisko/rodzaj pracy, b) miejsce wykonywania pracy (dotyczy tylko oświadczenia), c) rodzaj umowy stanowiącej podstawę wykonywania pracy przez cudzoziemca, d) wymiar czasu pracy (etat) albo liczba godzin pracy w tygodniu lub miesiącu, e) okres powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi? 			

4.3. LISTA KONTROLNA: OBOWIĄZKI AGENCJI PRACY TYMCZASOWEJ

LISTA KONTROLNA: OBOWIĄZKI AGENCJI PRACY TYMCZASOWEJ				
Lp.	Pytanie	TAK	NIE	Komentarz
1.	Czy uzyskano wymagany wpis do rejestru agencji zatrudnienia, potwierdzony certyfikatem uprawniającym do świadczenia usługi pracy tymczasowej?			
2.	Czy uzgodniono na piśmie z pracodawcą użytkownikiem warunki pracy tymczasowej oraz realizowania obowiązków dotyczących pracowników tymczasowych (przed zawarciem umowy o pracę z pracownikiem tymczasowym)?			
3.	Czy osoby, którym ma być powierzone wykonywanie pracy tymczasowej (przed zawarciem z nimi umowy o pracę), są powiadamiane o uzgodnieniach dokonanych między pracodawcą użytkownikiem a agencją pracy tymczasowej przez agencję?			
4.	Czy nie później niż w drugim dniu wykonywania pracy tymczasowej zawierane są na piśmie umowy o pracę lub potwierdzany jest w takiej formie rodzaj zawartej z pracownikiem tymczasowym umowy o pracę i jej warunki?			
5.	Czy pracownikom tymczasowym przekazywane są w formie papierowej lub elektronicznej nie później niż w ciągu siedmiu dni od dnia zawarcia umowy o pracę informacje umożliwiające bezpośredni kontakt z agencją – adres miejsca kontaktu, numer telefonu oraz adres poczty elektronicznej, a także dni i przedział godzinowy, kiedy możliwy jest taki kontakt?			
6.	Czy umowy cywilnoprawne, zawarte z osobą wykonującą pracę tymczasową, są zgodne z charakterem świadczonej pracy, tj. czy nie zostały zawarte w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy?			
7.	<p>Czy agencja przestrzega przepisów dotyczących dopuszczalnego okresu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika?</p> <p>UWAGA: <i>Agencja pracy tymczasowej może skierować danego pracownika tymczasowego do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika przez okres nieprzekraczający łącznie co do zasady 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy (wyjątek: przy zastępstwie może to być 36 miesięcy, a potem karencja – kolejne 36 miesięcy).</i></p> <p><i>Analogiczne ograniczenie dotyczy osób wykonujących pracę tymczasową na podstawie umowy prawa cywilnego.</i></p>			
8.	Czy przestrzegane są przepisy dotyczące poddawania pracowników tymczasowych profilaktycznym badaniom lekarskim?			
9.	Czy wynagrodzenia pracowników tymczasowych i inne świadczenia ze stosunku pracy są terminowo i prawidłowo wypłacane?			

10.	Czy terminowo opłacane są składki na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz Fundusz Emerytur Pomostowych?			
11.	Czy przestrzegany jest obowiązek wydawania świadectw pracy pracownikom tymczasowym oraz zaświadczeń, osobom wykonującym pracę tymczasową na podstawie umów cywilnoprawnych, potwierdzających okres pracy tymczasowej na rzecz danego pracodawcy użytkownika?			
Jeśli pracę tymczasową będą wykonywać cudzoziemcy:				
12.	Czy agencja pracy tymczasowej żąda od cudzoziemców przed rozpoczęciem pracy ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium RP (wizy, karty pobytu itp.) oraz przechowuje kopię tego dokumentu przez cały okres wykonywania pracy?			
13.	<p>Czy sprawdzana jest podstawa pobytu cudzoziemca na terytorium RP w zakresie uprawnienia cudzoziemca do wykonywania pracy?</p> <p>UWAGA: <i>Cudzoziemiec nie może legalnie pracować, gdy przebywa w Polsce na podstawie:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ <i>wizy, której cel wydania został oznaczony symbolem:</i> <ul style="list-style-type: none"> ● „01” – cel turystyczny, ● „20” – korzystanie z ochrony czasowej, ● „21” – przyjazd ze względów humanitarnych, z uwagi na interes państwa lub zobowiązania międzynarodowe; ■ <i>zezwolenia na pobyt czasowy udzielonego na podstawie art. 181 ust. 1 Ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach ze względu na okoliczności wymagające krótkotrwałego pobytu cudzoziemca na terytorium RP.</i> 			
14.	<p>Czy agencja pracy tymczasowej powierza wykonywanie pracy tylko cudzoziemcom, dla których:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) uzyskano wymagane zezwolenie za pracę, b) wydane zostało zezwolenie na pobyt czasowy i pracę, c) wpisano oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń w powiatowym urzędzie pracy, d) ustalono, że posiadają pełny dostęp do polskiego rynku pracy bez zezwolenia na pracę, np. są obywatelami państwa członkowskiego UE/EOG, posiadają zezwolenie na pobyt stały w RP, Kartę Polaka itd.? 			
15.	<p>Czy z cudzoziemcami zostały zawarte umowy o pracę lub umowy cywilnoprawne w wymaganej formie (pisemnej)?</p> <p>UWAGA: <i>Każda umowa z cudzoziemcem – zarówno umowa o pracę, jak i umowa cywilnoprawna (np. umowa zlecenia, umowa o świadczenie usług lub umowa o dzieło) – musi być zawarta na piśmie i podpisana przez obie strony przed rozpoczęciem pracy przez cudzoziemca.</i></p>			
16.	Czy agencja pracy tymczasowej przed podpisaniem umowy z cudzoziemcem przedstawia mu jej tłumaczenie na język dla niego zrozumiały?			

<p>17.</p>	<p>Czy agencja pracy tymczasowej powierza cudzoziemcowi wykonywanie pracy na stanowisku i warunkach określonych w zezwoleniu na pracę, zezwoleniu na pobyt i pracę lub oświadczeniu wpisanym do ewidencji w powiatowym urzędzie pracy?</p> <p>UWAGA: <i>Zastąpienie umowy cywilnoprawnej umową o pracę nie wymaga wydania nowego zezwolenia na pracę lub zezwolenia na pobyt czasowy i pracę oraz wpisania nowego oświadczenia do ewidencji oświadczeń.</i></p> <p><i>Na podstawie wpisanego do ewidencji oświadczenia cudzoziemiec może kontynuować pracę, jeżeli:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ <i>ustalono wynagrodzenie za pracę cudzoziemca w wysokości wyższej niż określona w oświadczeniu,</i> ■ <i>skierowano cudzoziemca (pracownika tymczasowego) do innego pracodawcy użytkownika niż wskazany w oświadczeniu, jeżeli dane dotyczące pracy oferowanej cudzoziemcowi określone w oświadczeniu, z wyjątkiem miejsca wykonywania pracy, nie uległy zmianie.</i> <p><i>Jeżeli podmiot, który zatrudnił cudzoziemca przez okres nie krótszy niż trzy miesiące w związku z oświadczeniem o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisanym do ewidencji oświadczeń, złożył przed upływem daty zakończenia pracy wskazanej w oświadczeniu wniosek o wydanie zezwolenia na pracę dla tego cudzoziemca na tym samym stanowisku na podstawie umowy o pracę, a wniosek nie zawiera braków formalnych lub braki formalne zostały uzupełnione w terminie, pracę cudzoziemca na warunkach nie gorszych niż określone w oświadczeniu wpisanym do ewidencji oświadczeń uważa się za legalną od dnia upływu ważności tego oświadczenia do dnia wydania zezwolenia na pracę lub doręczenia decyzji odmownej w tej sprawie. Tę samą zasadę stosuje się odpowiednio w przypadku złożenia przez cudzoziemca wniosku o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę w celu kontynuacji zatrudnienia u danego pracodawcy.</i></p>			
<p>18.</p>	<p>Czy zgłoszono cudzoziemca do ubezpieczeń społecznych?</p> <p>UWAGA: <i>O ile obowiązek taki wynika z obowiązujących przepisów (nie dotyczy umowy o dzieło).</i></p>			
<p>19.</p>	<p>Czy agencja pracy tymczasowej wypełniła obowiązki wobec cudzoziemców, dla których uzyskano zezwolenie na pracę, tj.:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) uwzględniła w umowie z cudzoziemcem warunki zawarte w zezwoleniu na pracę, w tym dotyczące wysokości wynagrodzenia, b) przekazała jeden egzemplarz zezwolenia na pracę cudzoziemcowi, którego dotyczy zezwolenie, w formie pisemnej? 			

<p>20.</p>	<p>W przypadku cudzoziemców posiadających zezwolenia na pracę, czy dopełniono obowiązku pisemnego poinformowania wojewody, w terminie siedmiu (7) dni, o następujących okolicznościach:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) rozpoczęciu przez cudzoziemca pracy o innym charakterze lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pracę w okresach łącznie nieprzekraczających 30 dni w roku kalendarzowym, b) zmianie siedziby, nazwy lub formy prawnej agencji pracy tymczasowej lub przejęciu zakładu pracy lub jego części przez innego pracodawcę, c) przejściu zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, d) niepodjęciu pracy przez cudzoziemca w okresie trzech (3) miesięcy od początkowej daty ważności zezwolenia na pracę, e) przerwaniu pracy przez cudzoziemca na okres przekraczający trzy miesiące, f) zakończeniu pracy przez cudzoziemca wcześniej niż trzy (3) miesiące przed upływem okresu ważności zezwolenia na pracę? 			
<p>21.</p>	<p>W przypadku cudzoziemców, dla których zostało wpisane oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń w powiatowym urzędzie pracy, czy dopełniono obowiązku pisemnego powiadomienia właściwego powiatowego urzędu pracy o:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) podjęciu pracy przez cudzoziemca – najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy, b) niepodjęciu pracy przez cudzoziemca – w terminie siedmiu (7) dni od daty rozpoczęcia pracy określonej w ewidencji oświadczeń? 			

4.4. LISTA KONTROLNA: OBOWIĄZKI PRACODAWCY UŻYTKOWNIKA, CZYLI PODMIOTU KORZYSTAJĄCEGO Z USŁUG AGENCJI PRACY TYMCZASOWEJ I PRACY PRACOWNIKÓW TYMCZASOWYCH

LISTA KONTROLNA: OBOWIĄZKI PRACODAWCY UŻYTKOWNIKA				
Lp.	Pytanie	TAK	NIE	Komentarz
1.	<p>Czy u pracodawcy użytkownika istnieje zapotrzebowanie na pracę tymczasową – czy zadania powierzane osobie skierowanej do pracy tymczasowej są zgodne z definicją pracy tymczasowej?</p> <p>UWAGA: Praca tymczasowa oznacza wykonywanie na rzecz danego pracodawcy użytkownika przez okres nie dłuższy niż wskazany w ustawie zadań:</p> <p>a) o charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym lub</p> <p>b) których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika nie byłoby możliwe, lub</p> <p>c) których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez pracodawcę użytkownika.</p>			
2.	Czy przekazano reprezentatywnej organizacji związkowej informację o zamiarze powierzenia wykonywania pracy tymczasowej pracownikowi agencji pracy tymczasowej oraz informację o rodzaju i warunkach pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu?			
3.	<p>Czy poinformowano na piśmie agencję pracy tymczasowej o wynagrodzeniu za pracę, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu, oraz o:</p> <p>a) wewnętrznych regulacjach dotyczących wynagradzania obowiązujących u danego pracodawcy użytkownika,</p> <p>b) warunkach wykonywania pracy tymczasowej w zakresie dotyczącym bezpieczeństwa i higieny pracy,</p> <p>c) niewystępowaniu okoliczności uniemożliwiających rozpoczęcie wykonywania pracy tymczasowej na rzecz pracodawcy użytkownika z uwagi na to, że pracownikowi tymczasowemu nie będzie powierzona praca tego samego rodzaju co praca wykonywana przez pracownika pracodawcy użytkownika, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników w okresie trzech miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej?</p>			
4.	Czy udostępniono – na wniosek agencji pracy tymczasowej – treść wewnętrznych regulacji dotyczących wynagradzania obowiązujących u danego pracodawcy użytkownika?			
5.	Czy uzgodniono na piśmie z agencją pracy tymczasowej warunki pracy tymczasowej oraz realizowanie obowiązków dotyczących pracowników tymczasowych?			
6.	Czy umowy cywilnoprawne, zawarte z osobami wykonującymi pracę tymczasową, są zgodne z charakterem świadczonej pracy, tj. czy nie zostały zawarte w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy?			

7.	<p>Czy przestrzegane są przepisy dotyczące maksymalnego okresu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika?</p> <p>UWAGA: <i>Pracodawca użytkownik może korzystać z pracy tego samego pracownika tymczasowego przez okres nieprzekraczający łącznie co do zasady 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy (wyjątek: przy zastępstwie może to być 36 miesięcy, a potem karencja – kolejne 36 miesięcy).</i></p> <p><i>Analogiczne ograniczenie obowiązuje w stosunku do osób wykonujących pracę tymczasową na podstawie umów cywilnoprawnych.</i></p>			
8.	<p>Czy przestrzegany jest zakaz powierzania pracownikowi tymczasowemu wykonywania na rzecz pracodawcy użytkownika pracy:</p> <p>a) szczególnie niebezpiecznej,</p> <p>b) tego samego rodzaju pracy co praca wykonywana przez pracownika pracodawcy użytkownika, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w okresie ostatnich trzech miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej,</p> <p>c) na stanowisku pracy, na którym zatrudniony jest pracownik pracodawcy użytkownika w okresie jego uczestnictwa w strajku,</p> <p>d) wymagającej uzbrojenia pracownika ochrony w broń palną bojową lub przedmioty przeznaczone do obezwładniania osób za pomocą energii elektrycznej?</p>			
9.	<p>Czy przestrzegany jest zakaz traktowania pracowników tymczasowych w sposób mniej korzystny w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi przez pracodawcę użytkownika na takim samym lub podobnym stanowisku pracy?</p>			
10.	<p>Czy pracownikom tymczasowym umożliwia się wykorzystanie urlopu wypoczynkowego w trybie uzgodnionym z agencją pracy tymczasowej oraz w przypadku gdy okres wykonywania pracy na rzecz danego pracodawcy użytkownika obejmuje sześć (6) miesięcy lub okres dłuższy?</p>			
11.	<p>Czy pracownikom tymczasowym zapewniono bezpieczne i higieniczne warunki pracy w miejscu wykonywania pracy tymczasowej?</p>			
12.	<p>Czy pracownikom tymczasowym dostarczone odzież i obuwie robocze, jeśli jest wymagane na danym stanowisku pracy?</p>			
13.	<p>Czy osoby świadczące pracę tymczasową wyposażono w środki ochrony indywidualnej?</p>			
14.	<p>Czy pracownikom tymczasowym zapewniono napoje i posiłki profilaktyczne, jeśli warunki pracy tego wymagają?</p>			
15.	<p>Czy pracownicy tymczasowi zostali poddani wymaganim szkoleniom w zakresie BHP?</p>			
16.	<p>Jeśli doszło do wypadku przy pracy pracownika tymczasowego, czy ustalono okoliczności i przyczyny tego wypadku?</p>			
17.	<p>Czy przestrzegano przepisów dotyczących przeprowadzania profilaktycznych badań lekarskich pracowników tymczasowych (jeżeli obowiązki w tym zakresie przejął pracodawca użytkownik)?</p>			
18.	<p>Czy w odniesieniu do pracowników tymczasowych przeprowadzono ocenę ryzyka zawodowego oraz poinformowano ich o tym ryzyku?</p>			

19.	Czy prowadzona jest ewidencja czasu pracy pracowników tymczasowych?			
20.	Czy prowadzona jest ewidencja osób wykonujących pracę tymczasową na podstawie umowy o pracę oraz umowy prawa cywilnego?			
21.	Czy pracownikom tymczasowym udostępniono urządzenia socjalne pracodawcy użytkownika na zasadach przewidzianych dla pracowników etatowych tego pracodawcy?			
22.	Czy pracownicy tymczasowi są informowani w sposób przyjęty u pracodawcy użytkownika o wolnych stanowiskach pracy, na których pracodawca ten zamierza zatrudnić pracowników?			
Dodatkowo jeśli pracę będą wykonywać cudzoziemcy:				
23.	<p>Czy powierzasz wykonywanie pracy cudzoziemcom zgodnie z warunkami określonymi w odpowiednim zezwoleniu na pracę lub oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, które zostały uzgodnione z agencją pracy tymczasowej w zakresie:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) stanowiska/rodzaju pracy, b) rodzaju umowy stanowiącej podstawę wykonywania pracy przez cudzoziemca, c) wymiaru czasu pracy (etatu) albo liczby godzin pracy w tygodniu lub miesiącu, d) okresu powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi, e) miejsca wykonywania pracy (dotyczy tylko oświadczenia)? 			
24.	Czy szkolenia cudzoziemców w zakresie BHP są prowadzone w języku dla nich zrozumiałym?			

4.5.

LISTA KONTROLNA: OCENA RYZYKA WSPÓŁPRACY Z FIRMĄ ŚWIADCZĄCĄ USŁUGI WYKONAWSTWA/PODWYKONAWSTWA LUB OUTSOURCINGU PROCESÓW

LISTA KONTROLNA: OCENA RYZYKA WSPÓŁPRACY Z FIRMĄ ŚWIADCZĄCĄ USŁUGI WYKONAWSTWA/PODWYKONAWSTWA LUB OUTSOURCINGU PROCESÓW				
Lp.	Pytanie	TAK	NIE	Komentarz
1.	Czy firma istnieje, tj. czy jej dane (np. nazwa, numer NIP, wpis do ewidencji) są widoczne w Krajowym Rejestrze Sądowym (KRS) lub w Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (CEIDG)?			
2.	Czy sprawdziłeś zakres działalności firmy, jej podstawową działalność i specjalizację? Czy są one zbieżne z działaniami oferowanymi przez firmę w ramach współpracy?			
3.	Czy wskazana przez firmę siedziba rzeczywiście istnieje, podany numer telefonu jest aktywny, a adres e-mail jest adresem firmowym?			
4.	Czy podany adres firmy jest adresem rejestrowym, czy jest to adres, pod którym prowadzona jest faktyczna działalność gospodarcza?			
5.	Czy pod wskazanym adresem przedsiębiorca dysponuje pomieszczeniami umożliwiającymi prowadzenie działalności gospodarczej?			
6.	Czy firma posiada stronę internetową, na której są dostępne informacje o firmie, jej działalności i dokonaniach oraz dane kontaktowe?			
7.	Czy firma jest zrzeszona w stowarzyszeniu branżowym?			
8.	Czy informacje dostępne w internecie na temat firmy, w tym na jej stronie internetowej, profilach w mediach społecznościowych oraz ewentualne opinie w sieci, np. na formach pracowniczych, sygnalizują zwiększone ryzyko współpracy z firmą?			
9.	Czy masz pewność, że firma ma zasoby do wykonania zadania/usługi, czy też będzie korzystać z dalszego podwykonawstwa/outsourcingu?			
10.	Czy w pisemnej umowie zastrzeżono obowiązek firmy każdorazowego poinformowania firmy współpracującej o tym, że prace będą podzlecane oraz obowiązek podania listy podwykonawców?			
11.	Czy umowy zawierane przez firmę z jej pracownikami obejmują niezbędne informacje dotyczące warunków pracy i płacy oraz zakresu i warunków ubezpieczenia (społecznego lub innego, dobrowolnego ubezpieczenia, jeśli dotyczy)? UWAGA: Wstępnej oceny można dokonać na podstawie wzorca umów zawieranych przez firmę. Jeśli jednak weryfikacji umów miałyby być poddane umowy łączące przez firmę z zatrudnionymi przez nią osobami, niezbędne będzie pozyskanie zgody tychże osób na wgląd w nie – więcej patrz ROZDZIAŁ 5 i ANEKS 5.			

Jeśli pracę będą wykonywać cudzoziemcy:				
12.	Czy poinformowano podwykonawcę o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcowi przebywającemu bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium RP?			
13.	Czy sprawdzono wykonanie przez podwykonawcę obowiązku zgłoszenia cudzoziemców do ubezpieczeń społecznych, o ile obowiązek taki wynika z obowiązujących przepisów?			
14.	Czy podjęto działania zmierzające do zapewnienia cudzoziemcom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy?			

ANEKS 5

■ NARZĘDZIE 5: KLAUZULE UMOWNE I ZGODA OSOBY PRACUJĄCEJ

5.1. KLAUZULE ZAPEWNIAJĄCE DOSTĘP DO DOKUMENTÓW UMOŻLIWIAJĄCYCH WERYFIKACJĘ, CZY PODMIOT WYWIĄZUJE SIĘ ZE ZOBOWIĄZAŃ UMOWNYCH WOBEC PODMIOTU OCENIAJĄCEGO

PRZYKŁAD I

§ (...). Szczegółowe obowiązki Wykonawcy

1. Wykonawca oraz pracownicy Wykonawcy mają obowiązek czynnego udziału w szkoleniach zorganizowanych przez Zamawiającego oraz służby BHP w zakresie wymaganych przez Zamawiającego oraz służby BHP Zamawiającego.
2. Wykonawca zapewnia, że osoby, którym powierza wykonywanie Prac⁵¹, są przez niego zatrudniane legalnie, z zachowaniem wszelkich wymagań, jakie właściwe dla tych stosunków prawo przewiduje względem Wykonawcy, jak również że będzie przestrzegać wszelkich wymagań, jakie w stosunku do niego w związku z wykonywaniem prac na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przewidują przepisy prawa polskiego. Jednocześnie Wykonawca oświadcza, że w zakresie wykonywanych na rzecz Zamawiającego Prac, zobowiązuje się przestrzegać zasad Kodeksu Należytego Postępowania [nazwa organizacji] wraz z Kodeksem Etyki i Zachowań w Biznesie Grupy [nazwa organizacji], z których postanowieniami się zapoznał przed zawarciem Umowy o współpracę. Wykonawca przyjmuje do wiadomości, że w razie potwierzonego naruszenia postanowień powyższych przepisów lub Kodeksu Należytego Postępowania [nazwa organizacji] wraz z Kodeksem Etyki i Zachowań w Biznesie Grupy [nazwa organizacji] Zamawiający będzie uprawniony do natychmiastowego rozwiązania niniejszej Umowy z winy Wykonawcy. Niezależnie od powyższego Zamawiający nie będzie ponosił odpowiedzialności, jeżeli jakiegokolwiek państwowe służby nadzoru lub kontroli stwierdzą, że Wykonawca nie przestrzega wspomnianych przepisów, a jeżeli na jakiegokolwiek podstawie takie państwowe służby nadzoru lub kontroli obciążą Zamawiającego odpowiedzialnością z tego tytułu, Wykonawca będzie zobowiązany przejąć taką odpowiedzialność, a jeżeli to nie będzie możliwe – zwrócić Zamawiającemu wszelkie poniesione z tego tytułu koszty i pokryć wyrządzoną Zamawiającemu szkodę.
3. Wykonawca oświadcza, iż zapoznał się z treścią przepisów art. 6–8 Ustawy z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. 2012, poz. 769), z których wyciąg stanowi załącznik do procedury Weryfikacja Podwykonawców przed współpracą i w trakcie współpracy z [nazwa organizacji] do niniejszej Umowy i oświadcza, że są mu znane skutki powierzania wykonywania pracy cudzoziemcowi przebywającemu bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu i podjęcia pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.
4. Jeśli Wykonawca przy realizacji prac zatrudnia cudzoziemców, jest on zobowiązany do przedłożenia Zamawiającemu przed przystąpieniem do wykonywania prac, dokumentów potwierdzających fakt zgłoszenia cudzoziemca do ubezpieczeń społecznych, o ile obowiązek dokonania takiego zgłoszenia wynika z obowiązujących przepisów.

⁵¹ W niniejszym przykładzie użyto słowa „Prace”, aby nie uszczegóławiać rodzaju działalności, w odniesieniu do której niniejsze klauzule mogą być wykorzystane. Zwyczajowo na początku umowy definiuje się zakres działań i czynności, które następnie określa się zbiorczym mianem „Prace”, które w dalszej części umowy zastępuje każdorazowo szczegółowy wykaz działań/usług.

5a. Niezależnie od powyższych postanowień Wykonawca zobowiązany jest do:

- I.** zapewnienia, iż przy wykonywaniu niniejszej Umowy przestrzegane są przepisy prawa oraz wszelkie inne mające zastosowanie normy i zasady, w tym normy techniczne, zasady BHP,
- II.** okresowej, nie rzadziej niż raz na kwartał, weryfikacji legalności zatrudnienia cudzoziemców, przy pomocy których Wykonawca wykonuje niniejszą Umowę, w tym do weryfikacji ważności dokumentów uprawniających tych cudzoziemców do pobytu i pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, oraz do niezwłocznego zaprzestania świadczenia usług w ramach niniejszej Umowy poprzez tych cudzoziemców, którzy nie są uprawnieni do wykonywania pracy bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium RP, oraz niezwłocznego zastąpienia ich osobami, które mogą legalnie świadczyć usługi w ramach niniejszej Umowy,
- III.** zapewnienia terminowego opłacania należności publicznoprawnych oraz wynagrodzenia osobom, przy pomocy których wykonuje niniejszą Umowę, w szczególności cudzoziemcom,
- IV.** zapewnienia ważności wszelkich atestów wymaganych w związku z realizacją niniejszej Umowy przez cały okres jej obowiązywania.

5b. Wykonawca zobowiązuje się do niepobierania opłat rekrutacyjnych od pracowników migrujących.

5c. W przypadku naruszenia zobowiązań określonych w ust. 5a i 5b Zamawiający będzie uprawniony do rozwiązania niniejszej Umowy ze skutkiem natychmiastowym.

5d. Wykonawca zobowiązany jest do umożliwienia Zamawiającemu w każdym czasie kontroli dokumentacji związanej z realizacją niniejszej Umowy, a w szczególności atestów, o których mowa w niniejszej Umowie, oraz dokumentacji dotyczącej osób, przy pomocy których Wykonawca wykonuje niniejszą Umowę, w tym, po uprzednim uzyskaniu zgody tych osób [patrz aneks 5]:

- I.** dokumentów potwierdzających obywatelstwo osoby świadczącej pracę [np. paszport, wiza, Karta Polaka],
- II.** w przypadku cudzoziemca – dokumentów potwierdzających prawo osoby świadczącej pracę do pobytu i pracy na terenie RP [np. zezwolenie na pracę],
- III.** kopii umów o pracę / inną umowę cywilnoprawną,
- IV.** ewidencji czasu pracy osoby świadczącej pracę,
- V.** potwierdzenia wypłaty wynagrodzenia (np. kopia przelewu z konta bankowego, pokwitowanie odbioru wynagrodzenia w gotówce) osobie świadczącej pracę.

W przypadku braku zgody osób zainteresowanych Wykonawca udostępni ww. dokumentację po jej uprzedniej anonimizacji.

PRZYKŁAD II: Klauzula *compliance*

- 1.** Rozwój Grupy [nazwa organizacji], której częścią jest [nazwa organizacji], opiera się na wartościach i zasadach respektujących prawa jednostek ludzkich i ich wspólnot (w szczególności: klientów, pracowników i udziałowców). Te wartości i zasady są zgodne z normami postępowania określonymi w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, standardach Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz wytycznych OECD (ze szczególnym uwzględnieniem wytycznych dotyczących zwalczania korupcji). Powyższe wartości i wytyczne wyrażone są w Kodeksie Etyki i Polityce Antykorupcyjnej [nazwa organizacji] oraz w Kodeksie Dostawcy⁵², które są dostępne na stronie www [nazwa organizacji; warto także wskazać dokładny adres].

⁵² W zakresie Kodeksu Dostawcy dotyczy wyłącznie umów zakupowych.

Kontrahent niniejszym oświadcza, że opierając się na tych samych wartościach i zasadach wdrożył u siebie [tu należy wpisać nazwy wdrożonych polityk, kodeksów i innych wytycznych]⁵³.

2. [nazwa organizacji], działając zgodnie z powyższymi wartościami i zasadami, wymaga, aby Kontrahent, jego pracownicy, podwykonawcy, podmioty zależne oraz wszelkie inne osoby, przy pomocy których wykonuje Umowę, przestrzegali tych samych co [nazwa organizacji] standardów etycznych. W związku z tym Kontrahent zobowiązuje się działać zgodnie z przyjętymi w Europie i na świecie zasadami etycznego i odpowiedzialnego zachowania, włączywszy te dotyczące praw człowieka, ochrony środowiska naturalnego, zrównoważonego rozwoju i zwalczania korupcji (dalej: Zasady) oraz zapewnić, że jego podwykonawcy oraz inne osoby, przy pomocy których wykonuje Umowę, będą przestrzegali Zasad.
3. Strony zgodnie potwierdzają, że Zasady obejmują w szczególności zasady, postanowienia i zobowiązania zawarte w szczególności w poniższych aktach oraz w jakichkolwiek znajdujących zastosowanie unormowaniach prawa krajowego, które implementują te akty:
 - a) Powszechna Deklaracja Praw Człowieka,
 - b) standardy Międzynarodowej Organizacji Pracy,
 - c) wytyczne OECD (zwłaszcza dotyczące walki z korupcją),
 - d) amerykańska ustawa o zwalczaniu korupcji za granicą (Foreign Corrupt Practices Act – FCPA)
 - e) brytyjska ustawa antykorupcyjna Bribery Act,
 - f) przepisy francuskiego Kodeksu karnego dotyczące przestępstw i wykroczeń finansowych i gospodarczych, a także ustawy nr 2016–1691 z 9 grudnia 2016 r. dotyczącej przejrzystości, walki z korupcją i unowocześnienia praktyk gospodarczych (SAPIN II),
 - g) międzynarodowe sankcje handlowe lub embarga, w tym sankcje, które mogą obowiązywać w wyniku rezolucji uchwalonej zgodnie z Rozdziałem VII Karty Narodów Zjednoczonych przez Radę Bezpieczeństwa Organizacji Narodów Zjednoczonych, lub dowolne sankcje nałożone przez Unię Europejską, rząd Stanów Zjednoczonych (w tym OFAC) lub Francji.
4. W przypadku uzyskania przez Kontrahenta informacji o naruszeniu Zasad przez jego pracowników, którąkolwiek z osób, przy pomocy których wykonuje Umowę, podmioty zależne lub podwykonawców, Kontrahent niezwłocznie powiadomi [nazwa organizacji] o takim naruszeniu oraz o krokach podjętych w odpowiedzi na to naruszenie i w celu przywrócenia zgodności z Zasadami.
5. Jeżeli zostanie wykryta niezgodność postępowania Kontrahenta z Zasadami, Kontrahent na pisemne żądanie [nazwa organizacji] ma obowiązek usunąć naruszenie niezwłocznie, jednakże nie później niż w terminie 30 (trzydziestu) dni od otrzymania żądania. W razie bezskutecznego upływu tego terminu [nazwa organizacji] jest uprawniona do wypowiedzenia Umowy ze skutkiem natychmiastowym i bez ostrzeżenia za pisemnym powiadomieniem Kontrahenta, przy czym takie rozwiązanie nie umniejsza prawa [nazwa organizacji] do roszczenia przysługującego jej ewentualnie odszkodowania.
6. W przypadku poważnego naruszenia Zasad [nazwa organizacji] będzie mogła rozwiązać Umowę ze skutkiem natychmiastowym bez żadnych innych formalności poza pisemnym powiadomieniem Kontrahenta zgodnie z odpowiednimi postanowieniami Umowy, przy czym takie rozwiązanie nie umniejsza prawa [nazwa organizacji] do dochodzenia odszkodowania od Kontrahenta.
7. Kontrahent oświadcza, że nie podlegał ani nie podlega obecnie:
 - a) umieszczeniu przez jakikolwiek organ rządowy na liście podmiotów wykluczonych, zawieszonych, proponowanych do wykluczenia czy zawieszenia bądź z innego powodu wyłączonych z uczestnictwa w programach dostaw dla rządu czy innych projektach rządowych,

⁵³ Do usunięcia, jeżeli Kontrahent nie będzie miał u siebie wdrożonych tego typu kodeksów i zasad.

- b) jakimkolwiek międzynarodowym sankcjom handlowym czy embargu (w tym wprowadzonym w wyniku rezolucji podjętej zgodnie z Rozdziałem VII Karty ONZ przez Radę Bezpieczeństwa, wprowadzonym przez Unię Europejską, rząd USA lub rząd francuski bądź też wynikającym z obowiązującego prawa),
 - c) umieszczeniu na liście podmiotów monitorowanych lub łącznej liście utrzymywanej na potrzeby egzekwowania międzynarodowych sankcji handlowych (w tym Consolidated Travel Ban and Assets Freeze List publikowanej przez Komitet ds. Sankcji ONZ, Specially Designated Nationals and Blocked Persons List utrzymywanej przez OFAC, skonsolidowanej liście osób, grup i podmiotów podlegającym sankcjom finansowym UE).
8. W przypadku gdy którykolwiek z powyższych warunków przestanie być spełniony, Kontrahent niezwłocznie powiadomi o tym [nazwa organizacji] na piśmie, a [nazwa organizacji] będzie mogła w takim przypadku rozwiązać Umowę ze skutkiem natychmiastowym.
9. Kontrahent może zgłaszać uwagi oraz ewentualne zastrzeżenia pod kątem przestrzegania przez [nazwa organizacji] Zasad na adres: Zapytaj.etyka@xxxxxx.com.

PRZYKŁAD III

§ 7. Odpowiedzialność

W przypadku nawiązania przez Klienta współpracy z kandydatem, [nazwa organizacji] nie odpowiada za weryfikację tego, czy kandydat jest objęty lub czy dotyczą go jakiejkolwiek sankcje międzynarodowe, w szczególności przyjęte przez Organizację Narodów Zjednoczonych (ONZ), Unię Europejską (UE) lub Stany Zjednoczone Ameryki (USA).

W przypadku prowadzenia Kampanii Marketingowej na koszt Klienta – po zaakceptowaniu treści ogłoszenia przez Klienta, Klient ponosi wyłączną odpowiedzialność za ewentualne naruszenie przez treść ogłoszeń zakazu dyskryminacji i zasad równego traktowania określonych w Kodeksie pracy.

§ 9. Postanowienia końcowe

Klient oświadcza, że pozostaje w zgodności z [nazwa dokumentu/standardu] i nie obejmują go ani nie odnoszą się do niego jakiejkolwiek sankcje międzynarodowe (w tym zakazy, ograniczenia, embarga lub inne działania o charakterze sankcyjnym), w szczególności przyjęte przez Organizację Narodów Zjednoczonych (ONZ), Unię Europejską (UE) lub Stany Zjednoczone Ameryki (USA). Jeśli: (a) powyższe oświadczenie Klienta jest nieprawdziwe lub stanie się nieprawdziwe lub (b) świadczenie usług przez [nazwa organizacji] będzie mieć jakikolwiek związek, bezpośrednio lub pośrednio, z jakąkolwiek jednostką, podmiotem lub grupą objętą sankcjami, lub z jakimkolwiek państwem (rządem), terytorium lub organami objętymi z sankcjami, [nazwa organizacji] będzie uprawniony do zaprzestania świadczenia usług oraz wypowiedzenia Umowy Ramowej oraz wszystkich Zleceń ze skutkiem natychmiastowym. W przypadku skorzystania z tego uprawnienia, wynagrodzenie [nazwa organizacji] oraz inne zobowiązania Klienta wobec [nazwa organizacji] staną się natychmiast wymagalne.

5.2. KLAUZULE ZAPEWNIAJĄCE MOŻLIWOŚĆ PRZEPROWADZANIA AUDYTU/ZEWNĘTRZNEJ WERYFIKACJI

PRZYKŁAD: KODEKS POSTĘPOWANIA DLA DOSTAWCÓW

Rozdział A. Wdrożenie Kodeksu

1. Dostawca zobowiązany jest do przekazania niniejszego Kodeksu wszystkim swoim pracownikom, poddostawcom oraz pracownikom zewnętrznym lub podwykonawcom zaangażowanym w łańcuch dostaw.
2. Dostawca ma obowiązek upewnienia się, że jego pracownicy i podwykonawcy rozumieją zapisy Kodeksu i postępują zgodnie z jego wymogami. Dostawca powinien również umożliwić pracownikom poufne zgłaszanie i omawianie ewentualnych zjawisk, będących w sprzeczności z zapisami Kodeksu.

Rozdział B. Weryfikacja przestrzegania zapisów Kodeksu

1. [nazwa organizacji], w ramach kontroli swojego łańcucha dostaw, prowadzi audyty, które realizowane są przez wykwalifikowanych pracowników firmy lub zlecane są podmiotom zewnętrznym.
2. [nazwa organizacji] ma prawo do przeprowadzania zapowiedzianych i niezapowiedzianych audytów w zakładach realizujących na jej rzecz produkcję. Podczas audytu dostawca zobowiązany jest do udostępnienia zleceniodawcy wszelkiej dokumentacji potrzebnej do weryfikacji przestrzegania niniejszego Kodeksu, w szczególności dokumentacji dotyczącej osób, przy pomocy których dostawca wykonuje niniejszą Umowę, w tym, po uprzednim uzyskaniu zgody tych osób **[PATRZ ANEKS 5]**:
 - a) dokumentów potwierdzających obywatelstwo osoby świadczącej pracę (np. paszport, wiza, Karta Polaka),
 - b) w przypadku cudzoziemca – dokumentów potwierdzających prawo osoby świadczącej pracę do pobytu i pracy na terenie RP (np. zezwolenie na pracę),
 - c) kopii umowy o pracę / innej umowy cywilnoprawnej,
 - d) ewidencji czasu pracy osoby świadczącej pracę,
 - e) potwierdzenia wypłaty wynagrodzenia (np. kopia przelewu z konta bankowego, pokwitowanie odbioru wynagrodzenia w gotówce) osobie świadczącej pracę.

W przypadku braku zgody osób zainteresowanych dostawca udostępni ww. dokumentację po jej uprzedniej anonimizacji.

Dodatkowo dostawca umożliwi przeprowadzenie rozmów z pracownikami fabryki (również poza terenem zakładu) i odbycie wizji lokalnej w zakładzie.

3. Po stwierdzeniu nieprawidłowości w wyniku audytu przedstawiciel [nazwa organizacji] przekazuje dostawcy raport zawierający jego wyniki, uwagi i zalecenia do wdrożenia. W przypadku stwierdzenia dalszych rażących uchybień lub braku podjęcia współpracy przy eliminacji tychże uchybień, [nazwa organizacji] podejmuje decyzje o rezygnacji ze współpracy z takim dostawcą.

5.3. PRZYKŁADOWA MODELOWA KLAUZULA

Termin „partner biznesowy” odnosi się do każdego partnera biznesowego w łańcuchu dostaw, w tym do dostawców, którzy dostarczają surowce lub komponenty, podwykonawców, którym podzleca się realizację całości lub części procesu produkcyjnego lub usługowego, usługodawców, w tym usług ochroniarskich, sprzątanania, rekrutacyjnych i relokacyjnych pracowników, jak również agencji pracy tymczasowych.

„Partner biznesowy jest zobowiązany do zapewnienia zasobów, w tym organizacyjnych i materialnych, do ograniczenia wystąpienia ryzyka pracy przymusowej.

Partner biznesowy jest zobowiązany do prowadzenia swojej działalności w sposób przejrzysty, a w szczególności do informowania [nazwa organizacji] o wszelkich przypadkach podzlecenia procesu produkcyjnego/usługowego.

[nazwa organizacji] będzie prowadzić dialog z partnerem biznesowym, mający na celu identyfikację zagrożeń dla wystąpienia pracy przymusowej, a w razie stwierdzenia wysokiego ryzyka dla wystąpienia pracy przymusowej lub stwierdzenia przypadku wystąpienia pracy przymusowej, podejmie wraz z partnerem działania zmierzające do wprowadzenia stosownych programów minimalizacji ryzyka lub działań korygujących i korekcyjnych (naprawczych).

Na wniosek [nazwa organizacji] partner biznesowy udostępni raporty z audytów wewnętrznych lub zewnętrznych, w których zakresie wystąpi badanie zjawiska pracy przymusowej, oraz umożliwi przedstawicielowi [nazwa organizacji] lub podmiotowi trzeciemu realizującemu audyt zewnętrzny na zlecenie [nazwa organizacji] wgląd w dokumentację dotyczącą osób, przy pomocy których partner biznesowy wykonuje niniejszą Umowę, w tym, po uprzednim uzyskaniu zgody tych osób (patrz **ANEKS 5**), na wgląd w:

- a) dokumenty potwierdzające obywatelstwo osoby świadczącej pracę (np. paszport, wiza, Karta Polaka),
- b) w przypadku cudzoziemca – dokumenty potwierdzające prawo osoby świadczącej pracę do pobytu i pracy na terenie RP (np. zezwolenie na pracę),
- c) kopie umów o pracę / inne umowy cywilnoprawne,
- d) ewidencję czasu pracy osoby świadczącej pracę,
- e) potwierdzenie wypłaty wynagrodzenia (np. kopia przelewu z konta bankowego, pokwitowanie odbioru wynagrodzenia w gotówce) osobie świadczącej pracę.

W przypadku braku zgody osób zainteresowanych partner biznesowy udostępni ww. dokumentację po jej uprzedniej anonimizacji.

Dodatkowo partner biznesowy umożliwi przeprowadzenie rozmów z pracownikami (również poza terenem zakładu) i odbycie wizji lokalnej na swoim terenie.

UWAGA

Jeżeli w polityce dot. przeciwdziałania pracy przymusowej zarząd, zobowiązując się do określonych działań, jednocześnie zaznacza, że zobowiązuje się do wymagania „tego samego od podwykonawców...”, to zapisy analogiczne do tych, jakie znajdują się w polityce, powinny być przeniesione wprost do klauzuli.

Zarząd firmy [nazwa organizacji] / Firma zobowiązuje partnera biznesowego do zapewnienia, że:

1. żadna osoba nie zostanie w trakcie rekrutacji wprowadzona w błąd co do opisu warunków zatrudnienia,

2. żadna osoba nie będzie poddawana – niewynikającej ze specyfiki pracy – izolacji psychicznej i fizycznej w miejscu pracy, jak i miejscu zakwaterowania, o ile takie będzie zapewnione,
3. nie będzie wymagał od osób świadczących pracę oddania w depozyt ich dokumentów, np. paszportu, karty pobytu, innego dokumentu tożsamości lub potwierdzającego uprawnienia,
4. w trakcie rekrutacji, jak i w trakcie wykonywania pracy nie będzie pobierał niedozwolonych opłat, w szczególności opłat rekrutacyjnych oraz nieuzasadnionych kar,
5. praca będzie organizowana tak, by w jak najlepszy sposób wykorzystać umiejętności pracownika w normalnym czasie pracy, a jeśli w wyjątkowych sytuacjach zaistnieje potrzeba pracy w godzinach nadliczbowych, tj. konieczność prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska lub usunięcia awarii albo szczególne potrzeby pracodawcy – to praca taka będzie wykonywana na polecenie pracodawcy, opłacona, a w każdym przypadku pracownikowi zostaną zapewnione stosowne okresy odpoczynku dobowego i tygodniowego,
6. wynagrodzenie z tytułu zatrudnienia będzie wypłacane regularnie i zawsze w pełnej wysokości, a wszelkie potrącenia, poza potrąceniami wynikającymi z przepisów prawa, będą wymagały pisemnej zgody pracownika,
7. warunki pracy oraz, o ile dotyczy, warunki zakwaterowania będą bezpieczne, a w razie wystąpienia bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia i życia osoba świadcząca pracę będzie mogła wstrzymać pracę i oddalić się w bezpieczne miejsce,
8. będzie tak kształtował kulturę organizacyjną, aby była ona wolna od przejawów gróźb, zastraszenia, przemocy psychicznej i fizycznej.

Niniejszym zarząd firmy [nazwa organizacji] apeluje o bezzwłoczne zgłaszanie wszelkich zdarzeń noszących znamiona pracy przymusowej pod adresem: [miejsce zgłoszenia] zgodnie z procedurą w ulotce [tytuł ulotki] do [dane osoby odpowiedzialnej w organizacji za przyjmowanie i/lub rozpatrywanie zgłoszeń].

Zarówno zgłoszenia imienne, jak i anonimowe będą przedmiotem szczegółowej analizy/uwagi.

5.4. PRZYKŁAD ZGODY PRACOWNIKA NA UDOSTĘPNIENIE JEGO DANYCH OSOBOWYCH

ZGODA PRACOWNIKA NA UDOSTĘPNIENIE JEGO DANYCH OSOBOWYCH

Zgadzam się, żeby [pracodawca/organizacja] umożliwił przedstawicielowi [nazwa organizacji] lub wskazanemu przezeń podmiotowi [nazwa organizacji audytującej] realizującemu na jej zlecenie audyt zewnętrzny, który zgłasza potrzebę wglądu do dokumentów zapoznanie się z dokumentami dotyczącymi mojego zatrudnienia i pobytu w Polsce. Udzielenie zgody jest całkowicie dobrowolne, a brak zgody nie będzie powodował żadnych negatywnych konsekwencji dla mnie. Jeżeli wyrażę zgodę, mogę ją odwołać w każdej chwili.

[nazwa organizacji i/lub nazwa organizacji audytującej] otrzyma dostęp do:

- [wskazać konkretne dokumenty, np. dokumenty potwierdzające obywatelstwo osoby świadczącej pracę, dokumenty potwierdzające prawo osoby świadczącej pracę do pracy na terenie RP, umowy o pracę/innej umowy cywilnoprawnej, ewidencja czasu pracy osoby świadczącej pracę, potwierdzenia wypłaty wynagrodzenia (np. kopia przelewu z konta bankowego, pokwitowanie odbioru wynagrodzenia w gotówce) osobie świadczącej pracę] osoby świadczącej pracę.

Nie będzie ich kopiował, fotografował ani spisywał ich treści [nazwa organizacji i/lub nazwa organizacji audytującej], zapozna się z dokumentami dotyczącymi mojego zatrudnienia i pobytu w Polsce, ponieważ jest podmiotem społecznie odpowiedzialnym i nie godzi się z wykorzystywaniem pracy przymusowej w prowadzonej działalności. Moje dane osobowe będą przetwarzane przez [nazwa organizacji i/lub organizacji audytującej] po to, żeby upewnić się, że moje zatrudnienie przez [pracodawca/organizacja] jest w pełni zgodne z prawem i nie jestem ofiarą pracy przymusowej.

Podstawą prawną udostępnienia moich danych jest moja zgoda. Moje dane osobowe nie będą przekazywane do państw trzecich, czyli poza Europejski Obszar Gospodarczy. [nazwa organizacji] uzyska wyłącznie jednorazowy dostęp do moich danych osobowych i nie będzie ich u siebie w żaden sposób przechowywał.

Mam prawo w każdym czasie do żądania dostępu do moich danych osobowych, sprostowania, usunięcia lub ograniczenia przetwarzania danych, a także do przenoszenia danych. Jeżeli uważam, że naruszono moje prawa, w każdej chwili mogę złożyć skargę do prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych.

UWAGA

Niezbędne jest również przeanalizowanie, jakie dalsze działania będzie podejmował partner biznesowy, gdy w wyniku przeprowadzonego audytu, w tym wglądowi do dokumentów, okaże się, że istnieje prawdopodobieństwo, że osoba pracująca, której dane dotyczą, jest pracownikiem przymusowym. W zależności od funkcjonującej w organizacji procedury jest wskazane dookreślenie tego także w tekście zgody osoby pracującej, by wiedziała, jakich działań może się spodziewać. Zapis ten może wyglądać następująco:

Jeżeli [nazwa organizacji i/lub nazwa organizacji audytującej] uzna, że jestem ofiarą pracy przymusowej, wówczas [w tym miejscu należy opisać jakie działania zostaną podjęte zgodnie z procedurą obowiązującą w organizacji w odniesieniu do takich sytuacji].

ANEKS 6

- **NARZĘDZIE 6A: ULOTKA INFORMACYJNA
NA TEMAT PRACY PRZYMUSOWEJ DLA OSÓB
PRACUJĄCYCH**
- **NARZĘDZIE 6B: ULOTKA INFORMACYJNA
NA TEMAT PRACY PRZYMUSOWEJ DLA OSÓB
PRACUJĄCYCH**

PRACA PRZYMUSOWA

SPRAWDŹ, CZY NIE JESTEŚ OFIARĄ PRACY PRZYMUSOWEJ!

Trudna sytuacja finansowa, kłopoty osobiste, podjęcie pracy za granicą oraz wiele innych sytuacji losowych mogą sprawić, że ludzie podejmują pracę, której warunki im nie odpowiadają. Jest jednak różnica pomiędzy pracą ciężką, a wyzyskiem czy wykorzystaniem pracownika. Skrajnym naruszeniem praw pracowniczych jest praca przymusowa.

PAMIĘTAJ!

**KAŻDY, KTO PRACUJE MA PRAWA. NIE GÓDŹ SIĘ NA ICH ŁAMANIE.
SZUKAJ INFORMACJI I POMOCY!**

Jeśli Twoja praca nie wygląda tak, jak Ci przedstawiono, nie czujesz się bezpiecznie, doświadczasz presji lub przymusu i nie masz umowy – zareaguj! Skontaktuj się z organizacją wskazaną na końcu ulotki, Państwową Inspekcją Pracy, Policją lub konsulatem Twojego kraju.

Pracą lub usługami o charakterze przymusowym jest świadczenie pracy lub usług w warunkach wykorzystania, wykonywane pod wpływem przymusu wynikającego z przemocy, groźby, pozbawienia wolności, żądania odpracowania długu, zatrzymania dokumentu tożsamości, dokumentu podróży lub dokumentu uprawniającego cudzoziemca do pobytu na terytorium RP, niewypłacenia wynagrodzenia, a także z innego rażącego naruszenia praw pracownika. Przejawem pracy przymusowej może być:

- a) ograniczenie wolności, np. przez ograniczenie swobody przemieszczania się i kontaktowania z bliskimi,
- b) to, że nie możesz lub boisz się odejść z pracy (np. z obawy o bezpieczeństwo Twoje lub Twoich bliskich),
- c) stosowanie przemocy, szantażu lub groźby w związku z pracą,
- d) tzw. związanie długiem, tj. spłacanie lub odpracowanie długu lub uznaniowych kar związanych z Twoją pracą,
- e) zatrzymanie i brak dostępu do ważnych dla Ciebie dokumentów, np. potwierdzających Twoją tożsamość, kwalifikacje zawodowe,
- f) brak możliwości decydowania o miejscu zamieszkania, wyborze transportu lub żywienia,
- g) oszustwo,
- h) niewypłacenie wynagrodzenia,
- i) brak lub odmowa dostępu do pomocy medycznej,
- j) inne rażące naruszenie twoich praw, takie jak:
 - zmuszanie do pracy w warunkach zagrażających życiu i zdrowiu
 - zmuszanie do pracy dłuższej i cięższej niż zostało ustalone,
 - zmuszanie do tak długiej pracy, że nie masz czasu na odpoczynek,
 - zmuszanie Cię przez pracodawcę do pracy 7 dni w tygodniu, bez żadnego dnia przerwy.
 - zmuszanie Cię przez pracodawcę do łamania prawa.

PAMIĘTAJ!**Ofiara pracy przymusowej i handlu ludźmi nie ponosi odpowiedzialności karnej!****PRZYKŁAD 1**

Wasył z Ukrainy, przyjeżdżając do Warszawy, miał tylko numer telefonu do pośrednika. Od razu trafił do hostelu – 8 osób w pokoju, prysznic jeden na piętrze. Pracował po 12–16 godzin „na czarno” na zmywaku. Cieszył się, bo chciał zarobić szybko. Paszport oddał od razu, żeby pan Włodek, właściciel firmy wyrobił mu kartę pobytu. Pan Włodek twierdził, że restauracje – współpracował z wieloma, także tymi z górnej półki – płacą nieregularnie i pieniądze Wasył dostanie, jak będzie jechał do domu. A żeby na pewno wrócił, musiał zostawić kartę pobytu. W zamian dostał swój paszport. Pieniądzy wypłacono mu też tylko połowę – i tak miał szczęście. Z 30 mieszkających tam osób pełnej kwoty nie dostawał nikt, niektórzy woleli odejść do innej pracy, zostawiając dokumenty, niż czekać na swoje pieniądze. Kary były za wszystko – zapalenie papierosa, niepościelenie łóżka. Wulgarnie wyzwiska, budzenie w nocy. Kiedy przyszła policja Wasył zeznał, że nie rozumie, jak mógł się na to zgodzić.

PRZYKŁAD 2

Maria z Filipin wydała 2 000 dolarów żeby, dostać się do Polski. Z tego 1000 dolarów pożyczyła w banku wskazanym przez filipińską agencję. Miała zarabiać 1000 dolarów. Na miejscu musiała podpisać nową umowę, której nie rozumiała. Pracowała w fabryce 12 godzin na dobę. Kiedy zachorowała i poszła do lekarza, musiała zapłacić za wizytę. Na konto dostawała 800 zł, pozostałe pieniądze zabierała agencja. Chciała odejść, ale kara za odejście wynosiła 8 000 zł. Zabrano jej paszport, żeby załatwić formalności, a żeby go dostać z powrotem, musiała zapłacić 500 zł.

**Nasza firma nie toleruje pracy przymusowej i podejmuje działania by pomóc jej ofiarom.
Jeśli podejrzewasz, że jesteś ofiarą pracy przymusowej, zgłoś nam to.
Jeśli widzisz, że ktoś w naszej firmie może być ofiarą pracy przymusowej, zgłoś nam to.
Zgłoszenie całkowicie chroni przed odwetem.**

MOŻESZ ZWRÓCIĆ SIĘ TEŻ O POMOC DO:

- Fundacji Przeciwko Handlowi Ludźmi i Niewolnictwu La Strada:
+48 22 628 99 99

- Krajowego Centrum Interwencyjno-Konsultacyjnego dla Ofiar Handlu Ludźmi
nr tel. (22) 628 01 20, +48 605 687 750,
adres e-mail: kcik@strada.org.pl
Policji 997 lub 112

- Konsulatu kraju, którego jesteś obywatelem

- Państwowej Inspekcji Pracy
http://www.bip.pip.gov.pl/pl/bip/porady_wszystkie
dla osób dzwoniących z telefonów stacjonarnych: 801 002 006
dla osób dzwoniących z telefonów komórkowych: 459 599 000
Infolinia w języku ukraińskim (prowadzona przez PIP):
22 391 83 60, 89 333 17 41, 22 111 35 29

- Związku zawodowego, jeśli taki działa w zatrudniającym Cię przedsiębiorstwie

PRACA PRZYMUSOWA SPRAWDŹ, CZY NIE JESTEŚ OFIARĄ PRACY PRZYMUSOWEJ!

UWAGA!

JEŻELI:

- zostałeś/-łaś zmuszony do pracy, 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/-aś uprowadzony,
- zostałeś oszukany przez nieuczciwego pośrednika,
- ktoś domaga się od ciebie zwrotu pieniędzy, których nigdy nie pożyczyleś/-aś,

MOŻLIWE, ŻE JESTEŚ OFIARĄ HANDLU LUDŹMI DO PRACY PRZYMUSOWEJ.

1. POLICJA, PROKURATURA I STRAŻ GRANICZNA

Policja, Prokuratura i Straż Graniczna to służby, w których zakresie działania leży ściganie sprawców tego przestępstwa. 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-kiem-handlu-ludzmi-Poinformuj.html>.

Możesz też zadzwonić pod numer infolinii Policji: **+48 664 974 934** lub uzyskać informacje na stronie Straży Granicznej: <https://www.strazgraniczna.pl/>

SKORZYSTAJ Z POMOCY WŁAŚCIWYCH INSTYTUCJI I ORGANIZACJI

2. KRAJOWE CENTRUM INFORMACYJNO-KONSULTACYJNE DLA OFIAR HANDLU LUDŹMI

Krajowe Centrum Interwencyjno-Konsultacyjne dla Ofiar Handlu Ludźmi (KCIK) powstało, aby zapewnić pomoc ofiarom handlu ludźmi. Działalność KCIK jest w całości finansowana z budżetu państwa jako zadanie publiczne zlecane organizacjom pozarządowym przez ministra właściwego do spraw wewnętrznych i administracji. Aktualnie zadania KCIK realizują Fundacja przeciwko Handlowi Ludźmi – La Strada z Warszawy oraz Stowarzyszenie Pomoc dla Kobiet i Dzieci im. Marii Niepokalanej z Katowic. Do głównych zadań KCIK należą identyfikacja ofiar handlu ludźmi, działania interwencyjne, prowadzenie schronisk dla ofiar, a także poradnictwo.

Centrum prowadzi całodobowy telefon zaufania dla ofiar i świadków handlu ludźmi: **+48 22 628 0120**

**JEŻELI Z JAKIEGOŚ POWODU OBAWIASZ SIĘ POWIADOMIĆ O SWOJEJ SYTUACJI ORGANY ŚCIGANIA,
SKONTAKTUJ SIĘ Z WYSPECJALIZOWANĄ ORGANIZACJĄ POZARZĄDOWĄ**

3. FUNDACJA PRZECIWKO HANDLOWI LUDŹMI I NIEWOLNICTWU – LA STRADA

Jest organizacją pozarządową, która zajmuje się przeciwdziałaniem i zwalczaniem handlu ludźmi, w tym do pracy przymusowej. Pod numerem telefonu Fundacji **+48 22 628 99 99** uzyskasz informację od osób merytorycznie przygotowanych do realizacji wszystkich zadań związanych z przeciwdziałaniem handlowi ludźmi. Dodatkowo, w sprawach pilnych możesz całodobowo zadzwonić na numer: **+48 605 687 750**.

ANEKS 7

■ NARZĘDZIE 7: ANKIETA DOTYCZĄCA PRACY PRZYMUSOWEJ

ANKIETA DOTYCZĄCA PRACY PRZYMUSOWEJ

POMÓŻ NAM ZAPEWNIĆ PRZESTRZEGANIE TWOICH PRAW!

Odpowiadając na pytania z ankiety, pomożesz nam sprawdzić, czy nasi pracownicy, podwykonawcy, agencje pracy i inni kontrahenci przestrzegają Twoich praw.

Szanowni Państwo,

zwracamy się do Państwa z prośbą o wypełnienie ankiety. Ma ona za zadanie pomóc nam ocenić, czy w procesie rekrutacji oraz podczas świadczenia pracy nie doszło do nieprawidłowości.

Wraz z ankietą przekazujemy Państwu także ulotkę nt. pracy przymusowej. Znajdą w niej Państwo dane kontaktowe do osoby, do której mogą się Państwo zwrócić także później, jeśli stwierdzą Państwo, że dotyczą Państwa opisane w niej praktyki.

Dziękujemy za wypełnienie ankiety

[miejsce na podpis i wskazanie osoby odpowiedzialnej za przeprowadzenie badania]

MIEJSCE ZATRUDNIENIA	1.	W firmie	[nazwa firmy]
	2.	W firmie:	[nazwa podwykonawcy]
	3.	W agencji pracy tymczasowej:	[nazwa agencji]

WYJAŚNIENIE:

W ankiecie słowem PRACOWNIK określa się każdą osobę pracującą, niezależnie od formy zatrudnienia, w tym także samozatrudnionych, podwykonawców i ich pracowników.

WYBIERZ TYLKO JEDNĄ ODPOWIEDŹ NA KAŻDE Z PYTAŃ.

1) Czy posiadasz zezwolenie na pracę lub oświadczenie o powierzeniu pracy?		
<input type="checkbox"/>	a.	Tak
<input type="checkbox"/>	b.	Tak, ale to zezwolenie/oświadczenie jest wystawione na innego pracodawcę
<input type="checkbox"/>	c.	Nie mam aktualnego, ale właściwe dokumenty zostały złożone do urzędu
<input type="checkbox"/>	d.	Nie
<input type="checkbox"/>	e.	Nie dotyczy mnie ten obowiązek
<input type="checkbox"/>	f.	Nie wiem
<input type="checkbox"/>	g.	Nie rozumiem, co to zezwolenie na pracę lub oświadczenie o powierzenie pracy
2) Czy masz pisemną umowę, na podstawie której wykonujesz pracę (np. umowa o pracę, umowa zlecenie lub inne)?		
<p>UWAGA: W przypadku cudzoziemców umowa musi mieć charakter pisemny. W przypadku obywateli polskich umowa zlecenia nie musi być pisemna.</p>		
<input type="checkbox"/>	a.	Tak. Podpisałem/-am pisemną umowę i mam swój egzemplarz ► idź do pytania 3
<input type="checkbox"/>	b.	Tak. Podpisałem/-am umowę, ale nie mam swojego egzemplarza ► idź do pytania 5
<input type="checkbox"/>	c.	Nie mam żadnej umowy ► idź do pytania 5
3) Jeżeli posiadasz pisemną umowę, to zaznacz, jaką umowę podpisałeś/-aś:		
<input type="checkbox"/>	a.	Umowę o pracę
<input type="checkbox"/>	b.	Umowę zlecenie
<input type="checkbox"/>	c.	Umowę o dzieło
<input type="checkbox"/>	d.	Umowę na realizację kontraktu w ramach prowadzonej przeze mnie własnej działalności gospodarczej
<input type="checkbox"/>	e.	Inne
4) Czy umowa jest napisana w zrozumiałym dla Ciebie języku?		
<input type="checkbox"/>	a.	Tak, jest napisana w języku, którym się posługuję, i jest dla mnie zrozumiała
<input type="checkbox"/>	b.	Tak, jest napisana w języku, którym się posługuję, jednak ze względu na zawity styl nie jest dla mnie zrozumiała
<input type="checkbox"/>	c.	Jest napisana w języku, którego nie rozumiem, ale była przetłumaczona ustnie
<input type="checkbox"/>	d.	Jest napisana w języku, którego nie rozumiem, i nie była tłumaczona nawet ustnie
5) Czy wykonujesz taką pracę, na jaką byłeś/-aś umówiony/-a z pracodawcą przed jej rozpoczęciem?		
<input type="checkbox"/>	a.	Tak, wykonuję tylko taką pracę, na jaką byłem/-am umówiony/-a
<input type="checkbox"/>	b.	Tak, wykonuję taką pracę, na jaką byłem/-am umówiony/-a, i dodatkowo dobrowolnie zgodziłem/-am się na inne obowiązki
<input type="checkbox"/>	c.	Tak, wykonuję taką pracę, na jaką byłem/-am umówiony/-a, i dodatkowo zmuszono mnie do wykonywania dodatkowych obowiązków

<input type="checkbox"/>	d.	Nie, wykonuję zupełnie inną pracę, ale się na to zgodziłem/-am
<input type="checkbox"/>	e.	Nie, zostałem/-am zmuszony/-a do innej pracy
6) Czy musieliście/-aście zapłacić za otrzymanie tej pracy?		
<input type="checkbox"/>	a.	Tak, pośrednikowi lub innej osobie w moim kraju
<input type="checkbox"/>	b.	Tak, agencji lub pośrednikowi lub jakiejś osobie w Polsce (tak, komuś w Polsce)
<input type="checkbox"/>	c.	Nie
7) Czy zostaliście/aście przeszkoleni/-a w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem do wykonywania pracy?		
<input type="checkbox"/>	a.	Tak ► <i>idź do pytania 8</i>
<input type="checkbox"/>	b.	Nie ► <i>idź do pytania 10</i>
8) Czy rozumiecie/-aście coś ze szkolenia BHP?		
<input type="checkbox"/>	a.	Tak, bo szkolenie było w języku dla mnie zrozumiałym
<input type="checkbox"/>	b.	Nie, bo szkolenie było w języku, którego nie rozumiem
9) Czy za szkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy musieliście/-aście zapłacić?		
<input type="checkbox"/>	a.	Tak
<input type="checkbox"/>	b.	Opłata za szkolenie została mi potrącona z wynagrodzenia, a pracodawca nie zwrócił mi pieniędzy
<input type="checkbox"/>	c.	Nie
10) Czy przed rozpoczęciem pracy mieliście/-aście wykonane profilaktyczne badanie lekarskie, na które skierował Cię polski pracodawca ?		
<input type="checkbox"/>	a.	Tak i nie musieliście/-am za nie zapłacić
<input type="checkbox"/>	b.	Tak, ale musieliście/-am za nie zapłacić i pracodawca mi nie zwrócił pieniędzy ⁵⁴
<input type="checkbox"/>	c.	Nie
11) Czy macz czas na odpoczynek po pracy?		
<input type="checkbox"/>	a.	Tak, każdego dnia mam co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku pomiędzy zmianami i co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego
<input type="checkbox"/>	b.	Tak, mam czas na odpoczynek, ale zdarza się, że krótszy niż w punkcie a)
<input type="checkbox"/>	c.	Nie, czas na odpoczynek jest często krótszy niż w punkcie a)

⁵⁴ Należy pamiętać, że jedynie dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę przepis wymaga, by badanie odbyło się na koszt pracodawcy. W przypadku innego rodzaju umów – zależy to od zawartej umowy i może się zdarzyć, że koszt będzie ponosił np. zleceniobiorca.

12) Czy masz przerwy w pracy (przerwy na posiłek, możliwość skorzystania z toalety)?		
<input type="checkbox"/>	a.	Tak, mam przerwy i wystarczają one na wypoczynek, pójście do toalety, zjedzenie posiłku
<input type="checkbox"/>	b.	Tak, mam przerwy, ale są one za krótkie na wypoczynek, pójście do toalety i zjedzenie posiłku
<input type="checkbox"/>	c.	Nie, w ogóle nie mam przerw
13) Czy regularnie otrzymujesz swoje wynagrodzenie, tj. co najmniej raz w miesiącu?		
<input type="checkbox"/>	a.	Tak, otrzymuję wynagrodzenie i jest ono wypłacane regularnie w umówionym terminie
<input type="checkbox"/>	b.	Tak, otrzymuję wynagrodzenie, ale nieregularnie
<input type="checkbox"/>	c.	Nie otrzymuję wynagrodzenia
14) Czy masz swobodny dostęp do swojego wynagrodzenia i czy możesz nim dysponować bez ograniczeń?		
<input type="checkbox"/>	a.	Tak, pieniądze otrzymuję bezpośrednio do ręki
<input type="checkbox"/>	b.	Pieniądze otrzymuję na moje konto bankowe, do którego mam nieograniczony dostęp
<input type="checkbox"/>	c.	Nie
15) Czy pracodawca potrąca z Twojego wynagrodzenia jakieś dodatkowe (inne niż składki na ubezpieczenie czy podatek) kwoty, np. na zakwaterowanie, wyżywienie? [zaznacz wszystkie opcje, które Ciebie dotyczą]		
<input type="checkbox"/>	a.	Nie ► <i>idź do pytania 18</i>
<input type="checkbox"/>	b.	Tak, koszty przyjazdu do Polski
<input type="checkbox"/>	c.	Tak, koszty legalizacji pobytu i pracy
<input type="checkbox"/>	d.	Tak, koszt zakwaterowania
<input type="checkbox"/>	e.	Tak, koszt wyżywienia
<input type="checkbox"/>	f.	Tak, kary zgodnie z taryfikatorem kar obowiązującym w firmie
<input type="checkbox"/>	g.	Tak, kary, choć w firmie nie ma taryfikatora kar
<input type="checkbox"/>	h.	Tak, koszt odzieży ochronnej lub służbowej
<input type="checkbox"/>	i.	Tak, koszty dowozu do pracy
<input type="checkbox"/>	j.	Inne
16) Czy dobrowolnie zgodziłeś/-aś się na takie dodatkowe potrącenia z Twojego wynagrodzenia?		
<input type="checkbox"/>	a.	Tak
<input type="checkbox"/>	b.	Tak, ale otrzymanie pracy było uzależnione od wyrażenia zgody (np. na zakwaterowanie zapewnione przez pracodawcę)
<input type="checkbox"/>	c.	Nie
17) Czy potrącana kwota jest dokładnie taka, na jaką się zgodziłeś/-aś?		
<input type="checkbox"/>	a.	Tak

<input type="checkbox"/>	b.	Nie
<input type="checkbox"/>	c.	Nie wiem
18) Czy czujesz się dyskryminowany/-a – traktowany/-a w pracy gorzej niż inni?		
<input type="checkbox"/>	a.	Tak
<input type="checkbox"/>	b.	Nie
19) Czy masz ubezpieczenie zdrowotne?		
<input type="checkbox"/>	a.	Tak
<input type="checkbox"/>	b.	Nie wiem
<input type="checkbox"/>	c.	Nie
20) Czy możesz korzystać z nieodpłatnej pomocy lekarskiej?		
<input type="checkbox"/>	a.	Tak
<input type="checkbox"/>	b.	Nie wiem (nie byłem/-am u lekarza)
<input type="checkbox"/>	c.	Nie
21) Czy pracodawca zapewnił Ci miejsce do mieszkania/mieszkanie?		
<input type="checkbox"/>	a.	Tak, i warunki w miejscu zamieszkania są wystarczające
<input type="checkbox"/>	b.	Tak, ale warunki nie są wystarczające
<input type="checkbox"/>	c.	Nie
22) Czy odebrano Ci jakikolwiek Twój dokument (np. dowód osobisty, paszport, kartę pobytu, prawo jazdy)?		
<input type="checkbox"/>	a.	Tak
<input type="checkbox"/>	b.	Nie
23) Czy po pracy możesz swobodnie się poruszać, opuścić swoje miejsce zamieszkania?		
<input type="checkbox"/>	a.	Tak
<input type="checkbox"/>	b.	Nie
24) Czy w związku z pracą czujesz się zastraszony/-a, tj. czy jest stosowana przemoc lub groźby względem Ciebie lub Twoich bliskich?		
<input type="checkbox"/>	a.	Tak
<input type="checkbox"/>	b.	Nie
25) Czy możesz dobrowolnie zrezygnować z pracy?		
<input type="checkbox"/>	a.	Tak
<input type="checkbox"/>	b.	Tak, ale muszę zapłacić karę

<input type="checkbox"/>	c.	Tak, ale boję się konsekwencji
<input type="checkbox"/>	d.	Tak, ale najpierw muszę oddać dług za załatwienie pracy w Polsce
<input type="checkbox"/>	e.	Nie

26) Czy musisz odpracować dług powstały w związku z otrzymaniem pracy w Polsce lub nałożeniem nieproporcjonalnych kar?

<input type="checkbox"/>	a.	Tak
<input type="checkbox"/>	b.	Nie
<input type="checkbox"/>	c.	Nie mam długu związanego z pracą
<input type="checkbox"/>	d.	Mam dług związany z pracą, ale nie byłem zmuszony/-a do jego zaciągnięcia (np. pożyczyłem/-am od rodziny pieniądze na opłatę za wizę)

27) Czy wypełniłeś/-aś tę ankietę samodzielnie?

<input type="checkbox"/>	a.	Tak
<input type="checkbox"/>	b.	Nie

JEŚLI KTOŚ CI POMAGAŁ, WSKAŻ KTO:

--

28) Miejsce na Twoje uwagi i komentarze

--



ANEKS 8

■ NARZĘDZIE 8: LISTA PYTAŃ DO AUDYTU WEWNĘTRZNEGO

JAKIE PYTANIA I KOMU WARTO ZADAĆ W RAMACH AUDYTU WEWNĘTRZNEGO:

1. Czy została opracowana **mapa ryzyka** (porównaj narzędzie – ocena ryzyka) dotyczącego pracy przymusowej. Kiedy została sporządzona? Kiedy została poddana aktualizacji?
ADRESAT: zarząd
PRZYKŁADOWE DOWODY: mapa ryzyk, raporty z oceny ryzyk, dane wejściowe do oceny ryzyka, dane wyjściowe z oceny ryzyka, raporty z przeglądów zarządzania
2. Czy wdrożono działania mające na celu minimalizację ryzyka? Czy ich skuteczność została oceniona? Czy ryzyko zostało zminimalizowane?
ADRESAT: zarząd
PRZYKŁADOWE DOWODY: plany postępowania z ryzykiem, kluczowe wskaźniki dla każdego z ryzyk, porównanie wskaźników między kwartałami/latami
3. Jak jest planowana praca? Przez kogo? Czy pracownicy, którzy nie są naszymi pracownikami, pracują w takich samych godzinach jak nasi pracownicy? (Na przykład jeśli nasi pracownicy pracują przez 5 dni w tygodniu po 8 godzin, to czy inni pracownicy, np. tymczasowi, nie pracują przez 5 dni w tygodniu po 12 lub 16 lub według jeszcze innego schematu?)
ADRESAT: kierownik kadr, kierownik produkcji, dział planowania
PRZYKŁADOWE DOWODY: ewidencja czasu pracy pracowników bezpośrednio zatrudnionych przez organizację, listy obecności pracowników tymczasowych lub podwykonawców, zapisy z monitoringu, zapisy z systemów rejestracji ruchu osobowego, np. tzw. odbicia z bramek
4. Kto jest odpowiedzialny za kontraktowanie nowych pracowników? Czy zlecenie prac agencji pracy tymczasowej lub podwykonawcy zostało uzgodnione z działem kadr/inną osobą odpowiedzialną?
ADRESAT: zarząd, kierownik produkcji, kierownik kadr, kierownik kontraktu, księgowość, służba BHP
PRZYKŁADOWE DOWODY: zakresy odpowiedzialności i uprawnień ww. kierowników, umowy z agencjami pracy tymczasowej i podwykonawcami, faktury za usługi podwykonawstwa lub agencji pracy tymczasowej, listy obecności na szkoleniach BHP, raporty z inspekcji BHP
5. Czy pracownicy pracujący na terenie zakładu są nam znani? Czy wywodzą się z firm, z którymi mamy umowy o współpracy?
ADRESAT: pracownicy, kadra kierownicza niższego i średniego szczebla, kierownik produkcji, kierownik kontraktu, kierownik kadr, służba BHP
PRZYKŁADOWE DOWODY: przepustki imienne dla każdej osoby przebywającej na terenie zakładu, rejestr przepustek, ze szczególnym uwzględnieniem przepustek wycofanych, rejestr pracowników zgłoszonych przez podwykonawcę, listy szkoleń BHP
6. Czy umowy z tymi firmami zostały zawarte w sposób zgodny z prawem? Jeśli zidentyfikowano nieprawidłowości, to czy wdrożono działania korygujące?
ADRESAT: zarząd, kierownik kadr, kierownik projektu, kierownik produkcji
PRZYKŁADOWE DOWODY: opinie do umów przed ich zawarciem, wykaz agencji pracy tymczasowej, z którymi zawarto umowy, wykaz podwykonawców wraz z informacją o jakichkolwiek podwykonawcach, z których usług korzysta, umowy z agencjami pracy tymczasowej, umowy z podwykonawcami

7. Czy agencjom pracy tymczasowej, jak i podwykonawcom przekazano szczegółowe informacje na temat warunków zatrudnienia (czas pracy, warunki pracy, BHP)?
- ADRESAT:** zarząd, kierownik kadr, kierownik projektu
- PRZYKŁADOWE DOWODY:** zamówienie do umowy
8. Czy od agencji pracy tymczasowej wymaga się wdrożenia polityki zmierzającej do minimalizacji ryzyka pracy przymusowej?
- ADRESAT:** zarząd, kierownik kadr
- PRZYKŁADOWE DOWODY:** wykaz agencji pracy tymczasowej wraz z informacją o ich statusie, np. wpis do rejestru agencji zatrudnienia, treść ogłoszeń publikowanych przez te agencje
9. Czy zgłaszano (pracujący i inne osoby, np. byli pracownicy) jakieś skargi dotyczące nacisków, groźb i zdarzeń etycznie wątpliwych za pośrednictwem wewnętrznych kanałów komunikacji?
- ADRESAT:** pełnomocnik ds. *compliance*, komisja etyki, mąż zaufania, związki zawodowe lub inna reprezentacja pracowników
- PRZYKŁADOWE DOWODY:** rejestry skarg, skargi, informacje publicznie dostępne, np. na portalach dotyczących pracodawców
10. Czy określono wskaźniki, jakie powinna raportować agencja pracy tymczasowej czy podwykonawca (powinny być zgodne z oceną ryzyka)? Czy podejmuje się działania, jeśli na podstawie wskaźników można dostrzec pogorszenie trendów, np. zwiększona rotacja, pojawienie się pracowników z obywatelstwem z krajów określanych jako kraje wysokiego ryzyka.
- ADRESAT:** zarząd, kierownik kadr, kierownik projektu
- PRZYKŁADOWE DOWODY:** wskaźniki, plany postępowania z ryzykiem
11. Czy nie doszło do podzlecenia realizacji procesu produkcyjnego u podwykonawcy, który nie został oceniony zgodnie z kryteriami dotyczącymi wskaźników pracy przymusowej? Czy wszyscy podwykonawcy są ocenieni? Czy okresowo dokonuje się ponownej oceny, szczególnie w sytuacji zmiany warunków (np. zatrudnienia pracowników, zakresu wykonywanych prac)?
- ADRESAT:** zarząd, kierownik kadr, kierownik produkcji, kierownik projektu, kontrola jakości, kierownik ochrony
- PRZYKŁADOWE DOWODY:** umowy z podwykonawcami, raporty z audytów drugiej strony, raporty z inspekcji BHP, faktury za wykonane usługi, informacje dotyczące ruchu osobowego na terenie zakładu, np. rejestry przepustek, księgi wejść i wyjść
12. Czy stwierdzono przypadki dalszego podzlecenia bez uprzedniego poinformowania nas jako klienta?
- ADRESAT:** zarząd, kierownik produkcji, kierownik kontraktu, kontrola jakości
- PRZYKŁADOWE DOWODY:** zapisy produkcyjne, protokoły odbiorów, raporty z kontroli jakości
13. Czy jako podwykonawca poinformowałeś/-aś klienta o tym, że część prac zostanie zleconych innym podmiotom?
- ADRESAT:** kierownik eksportu, kierownik sprzedaży, kierownik produkcji
- PRZYKŁADOWE DOWODY:** umowy z klientami, korespondencja z klientami
14. O ile organizacja korzysta z pracy więźniów, to czy informuje o tym swojego klienta?⁵⁵
- ADRESAT:** kierownik eksportu, kierownik sprzedaży, kierownik produkcji
- PRZYKŁADOWE DOWODY:** umowy z klientami, korespondencja z klientami

⁵⁵ Chociaż w Polsce praca więźniów nie nosi znamion pracy przymusowej, a często – ze względu na ograniczone możliwości pracy – jest swoistą nagrodą dla dobrze sprawujących się i rokujących poprawę więźniów, w wielu krajach więzienia są traktowane jako zasoby darmowej siły roboczej. Z tego względu wiele standardów społecznych wskazuje na pracę więźniów jako na potencjalną pracę przymusową, a wiele firm i innych organizacji wyklucza ze swojego łańcucha dostaw firmy korzystające z pracy więźniów. Jeśli Twoja organizacja korzysta z pracy więźniów, należy o tym poinformować klienta oraz wyjaśnić mu polski kontekst regulacyjny w tym obszarze, by wykazać, że nie oznacza to korzystania z pracy przymusowej.

- 15.** Czy zapewniono możliwość bezpiecznego przechowywania dokumentów tożsamości pracowników, a jeśli tak, to czy zapewnia się, że mogą odebrać swój dokument w każdej chwili (np. czy zapewnia się dostęp do sejfu w dni wolne od pracy).
- ADRESAT:** kierownik kadr, kierownik ochrony
- PRZYKŁADOWE DOWODY:** instrukcja przechowywania dokumentów tożsamości pracowników, wykaz osób mających dostęp do miejsca, w którym przechowywane są dokumenty tożsamości pracowników, zapisy potwierdzające przekazanie dokumentów do przechowania, zapisy potwierdzające odbiór dokumentów
- 16.** Czy istnieją jakieś ograniczenia swobodnego poruszania się po terenie zakładu? Jaki jest zakres obowiązków służb ochrony?
- ADRESAT:** kierownik administracji, kierownik ochrony
- PRZYKŁADOWE DOWODY:** umowy z agencją ochrony, zakresy obowiązków pracowników ochrony, nagrania z monitoringu, dzienniki służby
- 17.** Czy zakres stosowania monitoringu wizyjnego został uregulowany zgodnie z postanowieniami prawa krajowego? Czy monitoring wizyjny nie jest stosowany w pomieszczeniach socjalnych, w tym w pomieszczeniach noclegowych, o ile dotyczy.
- ADRESAT:** zarząd, kierownik kadr, kierownik administracji, kierownik ochrony
- PRZYKŁADOWE DOWODY:** regulamin pracy, obwieszczenia, regulamin organizacyjny
- 18.** Czy istnieją praktyki podpisywania przez pracowników weksli lub innych dokumentów, których podpisanie nie jest uzasadnione prawem krajowym? Czy pracownicy są np. zobligowani do ponoszenia opłat dodatkowego ubezpieczenia w związku z wykonywaną pracą, np. za utratę lub uszkodzenie towaru?
- ADRESAT:** zarząd, kierownik produkcji, kierownik kadr
- PRZYKŁADOWE DOKUMENTY:** akta osobowe, dokumentacja płacowa pracowników
- 19.** Co dzieje się w przypadku niedotrzymania przez pracownika kwot produkcyjnych (akord) lub wyprodukowania wadliwego wyrobu? Czy organizacja określiła procedury postępowania w takich przypadkach?
- ADRESAT:** kierownik produkcji, kierownik kadr
- PRZYKŁADOWE DOKUMENTY:** regulamin pracy, regulamin wynagradzania, procedura postępowania dyscyplinarnego, regulamin premiowania, normy pracy
- 20.** Jakiego rodzaju pożyczek udziela firma?
- ADRESAT:** zarząd, kierownik kadr, księgowość
- PRZYKŁADOWE DOKUMENTY:** regulaminy udzielania pożyczek, dokumentacja płacowa, zasady udzielania zaliczek
- 21.** Czy organizacja uwzględniła w ocenie ryzyka, w tym w ocenie ryzyka BHP, uwarunkowania kulturowe (np. językowe, religijne) związane z zatrudnianiem pracowników różnych narodowości/kultur?
- ADRESAT:** zarząd, kierownik kadr, służba BHP
- PRZYKŁADOWE DOWODY:** ocena ryzyka dla przestrzegania praw człowieka, ocena ryzyka wystąpienia pracy przymusowej, ocena ryzyka w miejscu pracy

ANEKS 9

■ NARZĘDZIE 9: PRZYKŁADY STANDARDÓW ODPOWIEDZIALNOŚCI SPOŁECZNEJ ORAZ AUDYTÓW UWZGLĘDNIAJĄCYCH PROBLEMATYKĘ PRACY PRZYMUSOWEJ

LP.	STANDARD/NARZĘDZIE	WŁAŚCICIEL	LINK DO INICJATYWY	UWAGA
1.	Kodeks postępowania amfori BSCI wraz z audytem dostawcy	Amfori	https://www.amfori.org/	System monitorowania łańcuchów dostaw pod względem ryzyka dla przestrzegania praw człowieka, w tym pracy przymusowej. Audyty przeprowadza się wyłącznie dla dostawców członków inicjatywy amfori (kupcy), dostawcy (producenti) nie mogą zlecić przeprowadzanie audytu samodzielnie
2.	Metodyka audytu socjalnego SMETA	SEDEX	https://www.sedexglobal.com/	System monitorowania łańcuchów dostaw pod względem ryzyka dla przestrzegania praw człowieka, w tym pracy przymusowej. Audyty mogą być zlecone zarówno przez dostawców (producentów), jak i kupujących
3.	Standard SA8000	Social Accountability International	http://www.sa-intl.org/	Standard odpowiedzialności społecznej, odnoszący się do standardów pracy, w tym zakazu pracy przymusowej. Audyt trzeciej strony może być zlecony bezpośrednio przez dostawcę (producenta)

4.	Standard ICS wraz audytem socjalnym ICS	Initiative for Compliance and Sustainability	https://ics-asso.org/	<p>System monitorowania łańcuchów dostaw pod względem ryzyka dla przestrzegania praw człowieka, w tym pracy przymusowej.</p> <p>Audyty przeprowadza się wyłącznie dla dostawców członków inicjatywy ICS (kupcy), dostawcy (producenci) nie mogą zlecić przeprowadzanie audytu samodzielnie</p>
5.	Kodeksy postępowania dla dostawców	Właściciel marki / przedsiębiorstwo	Nie dotyczy	<p>Monitorowanie zgodności dostawcy z prawami człowieka, w tym z zakazem pracy przymusowej, może mieć miejsce w ramach audytów na podstawie metodyki opracowanej przez właściciela kodeksu, samodzielnie lub we współpracy z wyspecjalizowaną firmą audytorską</p>

UWAGA: Więcej informacji na temat metod prowadzenia audytów socjalnych można znaleźć w publikacji pod redakcją dr. Roberta Sroki *Standardy etyczne i socjalne przepustką dla małych i średnich przedsiębiorstw do współpracy z dużymi klientami*, dostępnej na stronie: https://pihrb.org/wp-content/uploads/2020/06/R.Sroka_standardy-etyczne-i-socjalne-broszura.pdf.

DODATKOWE ŹRÓDŁA INFORMACJI

1. Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP, ang. International Labour Organisation (ILO)): www.ilo.org
 - a. Informacje dotyczące pracy przymusowej, niewolnictwa i handlu ludźmi, <https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/lang--en/index.htm>
 - b. Konwencja nr 29 dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej z 1930 r. http://dialog.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/_public/konwencja%20nr%2029%20praca%20przymusowa.pdf
 - c. Zalecenie nr 203 dotyczące środków uzupełniających na rzecz skutecznej likwidacji pracy przymusowej z 2014 r., http://dialog.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/_public/Zalecenie%20nr%20203%20dotyczące%20srodkow%20uzupelniających%20na%20rzecz%20skutecznej%20likwidacji%20pracy%20przymusowej.pdf
 - d. Tłumaczenie na język polski tekstu Konwencji nr 29 dotyczącej pracy przymusowej lub obowiązkowej z 1930 r. (Dz.U. z 1959, nr 20, poz. 122) oraz Zalecenia nr 203 dotyczącego środków uzupełniających na rzecz skutecznej likwidacji pracy przymusowej z 2014 r. jest dostępne na stronie: <http://dialog.gov.pl/dialog-miedzynarodowy/miedzynarodowa-organizacja-pracy/>
 - e. Protokół do Konwencji nr 29 dotyczącej pracy przymusowej z 1930 r. (Dz.U. z 2017, poz. 1418), <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20170001418>
2. Organizacja Narodów Zjednoczonych: Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka
 - a. Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka, 2011, http://pihrb.org/wp-content/uploads/2014/10/Wytyczne-ONZ-UNGPs-BHR-PL_web_PiHRB.pdf (oryg. The United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)
3. Kampania „Pracuj Legalnie”: <http://www.prawawpracy.pl/>
 - a. Wydawnictwa Kampanii „Pracuję Legalnie”, <http://www.prawawpracy.pl/html/wydawnictwa.html>
Dwa materiały *Legalność zatrudnienia cudzoziemców* (informatory dla pracodawców) i *Legalność zatrudnienia* (dla pracowników i pracodawców).
4. Państwowa Inspekcja Pracy: strona internetowa <https://www.pip.gov.pl/pl/> oraz publikacje <https://www.pip.gov.pl/pl/wydawnictwa/79625,wydawnictwa-pip.html>
 - a. <https://www.pip.gov.pl/pl/niezbednik-pracownika/wydawnictwa/18808,niezbednik-pracownika-wydawnictwa.html>
 - b. Informacja o programach prewencyjnych PIP: <https://www.pip.gov.pl/pl/prewencja-i-promocja/programy-prewencyjne-panstwowej-inspekcji-pracy/programy-test/80345,dzialalnosc-prewencyjno-promocyjna-pip.html>
5. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej – ulotki nt. legalnej pracy cudzoziemców w Polsce:
 - a. dla cudzoziemców: <https://www.gov.pl/web/rodzina/informacje-dla-cudzoziemcow>
 - b. dla pracodawców: <https://www.gov.pl/web/rodzina/informacje-dla-pracodawcow>
6. Urząd ds. Cudzoziemców: <https://udsc.gov.pl/cudzoziemcy>
7. Straż Graniczna: <https://www.strazgraniczna.pl/pl/cudzoziemcy>
8. Fundacja przeciwko Handlowi Ludźmi i Niewolnictwu La Strada: <https://www.strada.org.pl/>
9. Agencja ATERIMA, Bezpieczna praca za granicą: <https://www.aterima-med.pl/poznaj-nas,bezpieczna-praca-za-granica>

Źródła informacji w języku angielskim

1. Modern Slavery Map: <http://modernslaverymap.org/>
2. Verité's responsible sourcing tool: <https://www.responsiblesourcingtool.org/>
3. Respect Resource Centre: <http://www.respect.international/resource-centre/>
4. Responsible Recruitment Toolkit: <https://responsiblerecruitmenttoolkit.org/press-release-founding-sponsors/>
5. ILO Combating Forced Labour: A Handbook for Employers and Businesses: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_101171.pdf
6. Guidelines to prevent abusive recruitment, exploitative employment and trafficking of migrant workers in the Baltic Sea region: https://www.heuni.fi/material/attachments/heuni/reports/RfNj47uIB/Guidelines_report_English.pdf
7. Anni Lietonen, Anniina Jokinen i Natalia Ollus (red.), *Navigating through your supply chain. Toolkit for prevention of labour exploitation and trafficking*, HEUNI, 2020, <https://www.heuni.fi/material/attachments/heuni/reports/tq0m0pckB/HEUNI-Publication-Series-93a-FLOW-Toolkit-for-Responsible-Businesses-Web.pdf>
8. Anni Lietonen, Anniina Jokinen i Anna-Greta Pekkarinen (red.), *Normative Framework Guide Responsibility of Businesses Concerning Human Rights, Labour Exploitation and Human Trafficking*, HEUNI, 2020, https://www.heuni.fi/material/attachments/heuni/reports/mdaonPpK3/HEUNI_Publication_series_94_FLOW_Normative_framework.pdf?fbclid=IwAR1JFXZUTZKFm2sgvafQ0ENJQwCGayLFOvMWi6PK1z4xPtcLM-ny_JHqIqvQ
9. Anniina Jokinen & Natalia Ollus (red.), *Shady business. Uncovering the business model of labour exploitation*, HEUNI, 2019, https://www.heuni.fi/material/attachments/heuni/reports/fAYydTH9I/Shady_business._Uncovering_the_business_model_of_labour_exploitation.pdf
10. *Managing Risks Associated with Modern Slavery A Good Practice Note for the Private Sector*, 2019, Supported by CDC Group, IFC, EBRD and DFID oraz opracowane przez Ergon Associates oraz Ethical Trading Initiative: https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/5e5238a6-98b3-445e-a2d6-efe44260b7f8/GPN_Managing-Risks-Associated-with-Modern-Slavery.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mR5Bx5h
11. Ethical Trading Initiative, *Modern Slavery Statements: A Framework for Evaluation*: http://staging.msframework.ethicaltrade.org/?fbclid=IwAR2j_ZZImKmmzeBt6rVyQ92Py_rS8ovjS0RJ-c6U6l16Imq6PVinm7QMD238
12. MOP, *Międzynarodowe działania partnerów społecznych na rzecz zwalczania handlu ludźmi w celu wykorzystywania ich przez pracę. Identyfikacja i ochrona ofiar – FREED*, 2010, https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/WCMS_146622/lang--en/index.htm
13. *Handbook on Business and Human Rights for Legal Practitioners*, 2018, <https://rm.coe.int/business-and-human-rights-a-handbook-of-legal-practitioners/168092323f>
14. UNICEF, *Better Business for Children*, <https://www.unicef.org/csr/>
15. The United Nations Global Compact: <https://www.unglobalcompact.org/>
16. Guide to Corporate Sustainability based on the UN Global Compact: <https://www.unglobalcompact.org/library/1151>
17. HEUNI, *Guidelines for businesses and employers for risk management in subcontracting chains*: https://www.heuni.fi/en/index/publications/heunireports/HEUNI_report_88c.html

- 18.** The FLOW-Project publication *Shady Business: Uncovering the business model of labour exploitation*:
https://www.heuni.fi/en/index/researchareas/humantrafficking/flow_thb.html
- 19.** *The Employer Pays Principle – Responsible Recruitment*:
<https://www.ihrb.org/employerpays/the-employer-pays-principle>
- 20.** ALLIANCE 8.7: <https://www.alliance87.org/news/>
- 21.** Międzynarodowa Organizacja ds. Migracji: <https://www.iom.int/migapp>

Źródła informacji w języku ukraińskim

Wydawnictwa Kampanii „Pracuję Legalnie” w języku ukraińskim:
<http://www.prawawpracy.pl/html/wydawnictwa-cudzoziemiec.html>

w tym:

- a.** *Pracujesz w Polsce? Pracuj legalnie! Ukraińska wersja językowa*, Jarosław Cichoń, wyd. 1, Warszawa, stan prawny: maj 2018
<https://www.pip.gov.pl/pl/f/v/193669/4%20LegalZatrudCudzo%20UK%20INTERNET.pdf>
- b.** *Umowa o pracę a umowy cywilnoprawne. Ulotka w ukraińskiej wersji językowej*, Luiza Kotowska, wyd. 1, Warszawa, stan prawny: luty 2018
<https://www.pip.gov.pl/pl/f/v/188241/ul%20Umowa-o-Prac-UmowCywilno%20wersUkrainska%20Lay-legal%20Internet.pdf>
- c.** *Nowy pracownik. Obowiązki pracodawcy. Ulotka w ukraińskiej wersji językowej*, wyd. 1, Warszawa, stan prawny: luty 2018
<https://www.pip.gov.pl/pl/f/v/188238/ul%20NowyPracownik%20obow-pracod%20Ukraina%20Lay-legal%20Internet.pdf>
- d.** *BHP dla pracowników ukraińskich. Ulotka w ukraińskiej wersji językowej*, Karolina Gtówczyńska-Woelke, wyd. 1, Warszawa, stan prawny: luty 2018.
http://www.prawawpracy.pl/pdf/bhp_dla_prac_ukr.pdf

Filmy

- *Trafikoteka, cz. 1*, Anna Cieślak – La Strada Fundacja przeciwko Handlowi Ludźmi i Niewolnictwu,
<https://www.youtube.com/watch?v=R6NasQ7SBS8>
- *Trafikoteka, cz. 2*, Andrzej Seweryn – La Strada Fundacja przeciwko Handlowi Ludźmi i Niewolnictwu,
https://www.youtube.com/watch?v=D_xikqaYfqs
- *Stronger Together – Historia Daniela i Weroniki* (wersja polska),
<https://www.stronger2gether.org/product/stronger-together-daniel-and-veronikas-story-polish-video/>
- Kampania „Pracuj legalnie” – świadectwa pracowników/pracownic i pracodawców/pracodawczyń
<http://www.prawawpracy.pl/index.html>

BIBLIOGRAFIA

- P. Dąbrowski (red.), *Praca przymusowa imigrantów w Polsce: Analiza na przykładzie społeczności ukraińskiej i wietnamskiej*, Uniwersytet Warszawski, „CMR Working Papers” nr 58(116), Warszawa 2012.
- Z. Lasocik (red.), *Handel ludźmi: Zapobieganie i ściganie*, Warszawa 2006.
- J. Markiewicz, *Zakazy niewolnictwa, poddaństwa i pracy przymusowej w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka*, Prace Instytutu Prawa i Administracji PWSZ w Sulechowie, <http://www.bibliotekacyfrowa.pl/Content/34654/005.pdf>.
- Ł. Wieczorek, *Praca przymusowa – zagadnienia prawne i kryminologiczne*, Warszawa 2017.
- Ł. Wieczorek, *Kryminologiczne aspekty pracy przymusowej w Polsce*, „Archiwum Kryminologii” 2017, T. XXXIX, s. 71–116.

Mamy nadzieję, że niniejsza publikacja będzie dla Państwa przydatna. Jednocześnie zachęcamy do zgłaszania uwag oraz sugestii dotyczących ulepszenia poradnika (np. które narzędzia są szczególnie przydatne, a czego brakuje, jak ulepszyć poszczególne narzędzia) na adres:

poradnik@pracaprzymusowa.pl

Abris

BL BARTA LITWIŃSKI
KANCELARIA
RADCÓW PRAWNYCH
I ADWOKATÓW
SPÓŁKA PARTNERSKA

budimex



elmi
europejski
instytut
mobilności
pracy



 LUBAWA SA

 IOM
UN MIGRATION



 Ministerstwo
Funduszy
i Polityki Regionalnej

 MINISTERSTWO
SPRAWIEDLIWOŚCI
www.ms.gov.pl

 Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej



 PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

 Polski Instytut
Praw Człowieka
i Biznesu

**Polskie
Forum HR**

Stowarzyszenie
Interwencji
Prawnej

 TÜVRheinland®
Precisely Right.

 URZĄD OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH

