

ZAŁĄCZNIK NR 2
DO STATUTU ZWIĄZKU PRACODAWCÓW POD NAZWĄ
„STOWARZYSZENIE AGENCJI ZATRUDNIENIA”

Kodeks Postępowania i Dobrych Praktyk Członków Stowarzyszenia
Agencji Zatrudnienia

PREAMBUŁA

Mając na względzie, że:

- *Członkami Stowarzyszenia są: agencje pracy, agencje pośrednictwa pracy, podmioty świadczące usługi na rzecz podmiotów trzecich z wykorzystaniem własnego Personelu;*
- *Agencje pracy, agencje pośrednictwa pracy oraz podmioty, które świadczą usługi na rzecz podmiotów trzecich z wykorzystaniem własnego Personelu odgrywają na rynku pracy ważną rolę, w tym w szczególności w zakresie promowania dobrych i legalnych praktyk prowadzenia działalności gospodarczej;*
- *Stowarzyszenie jest organizacją, która chce kształtować i wspierać etyczne i zgodne z prawem modele biznesowe podmiotów działających na rynku pracy;*
- *Zamiarem Stowarzyszenia jest, aby Członkowie Stowarzyszenia podejmowali nowe wyzwania i prowadzili działalności gospodarcze w taki sposób, który przełoży się na kształtowanie dobrej renomy Stowarzyszenia;*
- *Stowarzyszenie ma wpływ na kształtowanie prawidłowych postaw w biznesie nie tylko w odniesieniu do Członków Stowarzyszenia, ale również poprzez ich postawę, wpływ ten wywierany jest na podmioty niezrzeszone w Stowarzyszeniu;*
- *Uzgodnienie zestawu dobrych praktyk leży w interesie całego środowiska agencji pracy, agencji pośrednictwa pracy oraz podmiotów świadczących usługi na rzecz podmiotów trzecich z wykorzystaniem*

własnego Personelu bez względu na różnice w realizowanych modelach biznesowych.

Członkowie Stowarzyszenia przyjmują niniejszy Kodeks:

§ 1

Cel Kodeksu

Celem Kodeksu jest w szczególności określenie dobrych praktyk, zasad i standardów, jakimi powinni kierować się Członkowie Stowarzyszenia w prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej oraz ukształtowanie kompetencji organów Stowarzyszenia do kształtowania tych zasad.

§ 2

Zasady ogólne

1. Postanowienia Kodeksu nie stanowią źródła powszechnie obowiązującego prawa.
2. Przystąpienie do Kodeksu i zobowiązanie się do jego stosowania jest dobrowolne, przy czym postanowienia Kodeksu są wiążące dla Członków Stowarzyszenia niezależnie od tego, czy wykonywana przez nich działalność jest prowadzona na terenie Polski, czy też za granicą.
3. Bycie Członkiem Stowarzyszenia jest równoznaczne ze zobowiązaniem się do przestrzegania Kodeksu i aktywnego promowania zapisanych w Kodeksie standardów.
4. Każdy Członek Stowarzyszenia ma prawo powoływać się na fakt przystąpienia do Kodeksu, w tym w szczególności publicznie udostępniać informację o tym, że przestrzega jego postanowień.
5. Członkowie Stowarzyszenia mają obowiązek propagować zasady określone w Kodeksie nie tylko w środowisku branżowym, ale również na zewnątrz, w szczególności w kontaktach z kontrahentami, pracownikami, kandydatami do pracy, urzędami i innymi instytucjami.

6. Etyczne zasady określone w Kodeksie wynikają ze społecznej odpowiedzialności spoczywającej na Członkach Stowarzyszenia, których nadrzędnym celem winno być stałe podnoszenie wiarygodności całego środowiska pracodawców, w szczególności świadczących usługi w branżach właściwych/reprezentowanych dla/przez Członków Stowarzyszenia.

§ 3

Zakres Kodeksu oraz definicje

1. Kodeks określa kwestie związane w szczególności, choć niewyłącznie, z:
 - 1) ogólnymi zasadami etycznymi, jakimi powinni się kierować Członkowie Stowarzyszenia;
 - 2) zasadami, na jakich ustalane są szczegółowe wytyczne co do sposobu postępowania przez Członków Stowarzyszenia;
 - 3) zasadami, jakimi powinni się kierować Członkowie Stowarzyszenia o statusie agencji pracy i agencji pośrednictwa pracy oraz inni prowadzący działalność wymienioną w art. 18 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2021 Nr 99 poz. 1100 z późn.zm.);
 - 4) zasadami, jakimi powinni się kierować Członkowie Stowarzyszenia świadczący usługi na rzecz podmiotów trzecich z wykorzystaniem własnego Personelu.
2. Użyte w niniejszym Kodeksie pojęcia oznaczają:
 - 1) **Kodeks** – niniejszy Kodeks Postępowania i Dobrych Praktyk Członków Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia, w Statucie Stowarzyszenia zwany również „Kodeksem Postępowania Członka Organizacji”;
 - 2) **Stowarzyszenie** – Związek Pracodawców pod nazwą „Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia” z siedzibą w Warszawie;
 - 3) **Członek Stowarzyszenia** – członek zwyczajny, partnerski lub honorowy należący do Stowarzyszenia;

- 4) **Pracownik/Personel** – każda osoba fizyczna zatrudniona przez Członka Stowarzyszenia bez względu na formę współpracy, w szczególności bez względu czy współpracuje z Członkiem Stowarzyszenia na podstawie umowy o pracę, umowy prawa cywilnego, samozatrudnienia.
3. Ilekroć mowa w Kodeksie o pracy rozumie się przez to wykonywanie zadań przez Pracownika/Personel niezależnie od formy prawnej współpracy.

§ 4

Certyfikacja oraz szczegółowe wytyczne

1. Zarząd Stowarzyszenia może podjąć uchwałę o wprowadzeniu *Programu Certyfikacji Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia*, którego celem jest zweryfikowanie czy Członkowie Stowarzyszenia stosują przepisy Kodeksu oraz czy kandydaci na Członków Stowarzyszenia spełniają wymogi ustanowione Kodeksem.
2. Zebrania Sekcji w zakresie zakresu swojego działania mogą w drodze głosowania przyjmować szczegółowe wytyczne co do rekomendowanych praktyk lub praktyk uznawanych za nielegalne, z tym zastrzeżeniem, że wytyczne te nie mogą być sprzeczne z aktami obowiązującymi w Stowarzyszeniu oraz naruszać powszechnie obowiązujących przepisów.
3. Zarząd Stowarzyszenia może w drodze uchwały przyjmować szczegółowe wytyczne co do rekomendowanych praktyk lub praktyk uznawanych za nielegalne, z tym zastrzeżeniem, że wytyczne te nie mogą być sprzeczne z aktami obowiązującymi w Stowarzyszeniu oraz naruszać powszechnie obowiązujących przepisów.
4. Prezes Zarządu Stowarzyszenia lub Przewodniczący Sekcji w ramach danej Sekcji mogą zażądać przedłożenia przez Członka Stowarzyszenia pisemnego oświadczenia stwierdzającego, że stosuje on przepisy Kodeksu.

§ 5

Zasady wspólne dotyczące wszystkich Członków Stowarzyszenia

1. Członkowie Stowarzyszenia kierują się nadrzędną zasadą działania w dobrej wierze oraz zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa.

2. Członkowie Stowarzyszenia we wszystkich swoich działaniach przestrzegają zasad uczciwej konkurencji i uczciwości kupieckiej oraz zasad współzycia społecznego.
3. Członkowie Stowarzyszenia kierują się uczciwością, odpowiedzialnością, profesjonalizmem, rzetelnością w stosunku do wszystkich swoich kontrahentów/klientów oraz podmiotów, z którymi stykają się w związku z wykonywaną działalnością gospodarczą, w szczególności podczas prowadzonych procesów rekrutacyjnych, przetargowych, podczas świadczenia usług doradztwa personalnego, pracy tymczasowej i usług z wykorzystaniem własnego Personelu.
4. Członkowie Stowarzyszenia realizują zasadę równego traktowania ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zarówno w stosunku do Personelu, jak i kandydatów do pracy i innych uczestników rynku pracy.
5. Członkowie Stowarzyszenia są zobowiązani w szczególności do zachowania pełnej poufności informacji o kandydatach do pracy w zakresie prowadzonych procesów rekrutacyjnych, jak również do przestrzegania wszystkich przepisów dotyczących ochrony danych osobowych.
6. Członkowie Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia zobowiązani są w szczególności do terminowego i godnego wynagradzania Personelu.
7. Członkowie Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia zobowiązani są do stałego podnoszenia wiedzy i umiejętności w zakresie prowadzenia usług rekrutacji, doradztwa personalnego, pracy tymczasowej i outsourcingu.
8. Za niedopuszczalne Stowarzyszenie przyjmuje świadome wprowadzanie w błąd drugiej strony przez przekazywanie informacji niezgodnych z prawdą, w szczególności w sytuacji, gdy dotyczy to Pracowników, kandydatów na Pracowników oraz kontrahentów/klientów.
9. Członkowie Stowarzyszenia zobowiązani są do regulowania swoich zobowiązań wobec podmiotów trzecich i niepodejmowania żadnych działań,

które mogłyby stworzyć ryzyko dla wypłacalności Członka Stowarzyszenia.

10. Członkowie Stowarzyszenia zobowiązani są do wdrażania wysokich standardów rekrutacji Personelu, w szczególności poprzez:

- 1) przekazywanie osobom poszukującym pracy jasnych informacji na temat oferowanego stanowiska i wykonywanych zadań oraz informowania o wszelkich zmianach w stosunku do pierwotnie udzielonych informacji i przekazanych danych;
- 2) niepodejmowanie działań, które mogłyby w sposób nieuczciwy lub nielegalny zagrozić zatrudnieniu Personelu;
- 3) udzielanie kandydatom rzetelnej informacji o charakterze podpisanej umowy i uświadomienie im, że Członek Stowarzyszenia jest odpowiedzialny za wypłacanie wynagrodzenia i regulowanie wszystkich zobowiązań publicznoprawnych związanych z zatrudnieniem;
- 4) niepodejmowanie działań, które mogłyby w sposób nieuczciwy lub nielegalny odwozić lub powstrzymywać Personel przed poszukiwaniem zatrudnienia przy wykorzystaniu innych źródeł lub u innych pracodawców.

11. Członkowie Stowarzyszenia zobowiązani są do przestrzegania wszystkich zasad zmierzających do zapewnienia bezpieczeństwa podczas wykonywania zadań przez Personel. Za naruszenie tej zasady traktuje się w szczególności sytuację, gdy zadania są wykonywane w takim miejscu lub w taki sposób, który bezpośrednio lub pośrednio stwarza zagrożenie dla życia lub zdrowia Personelu lub osób trzecich.

§ 6

Zasady dotyczące Członków Stowarzyszenia o statusie agencji pracy i agencji pośrednictwa pracy oraz innych Członków Stowarzyszenia prowadzących działalność na podstawie art. 18 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2021 Nr 99 poz. 1100 z późn.zm.)

1. Członkowie Stowarzyszenia o statusie agencji pracy i agencji pośrednictwa pracy oraz inni Członkowie Stowarzyszenia prowadzący działalność na

podstawie art. 18 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2021 Nr 99 poz. 1100 z późn.zm.) zobowiązani są w szczególności, choć niewyłącznie, do:

- 1) prowadzenia działalności gospodarczej zgodnie z ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2021 Nr 99 poz. 1100 z późn.zm.);
- 2) prowadzenia działalności gospodarczej zgodnie z ustawą z dnia 9 lipca 2003 roku o zatrudnieniu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2019 r., poz. 1563);
- 3) nietworzenia w porozumieniu z kontrahentami/klientami modeli współpracy zmierzających do obejścia przepisów prawa;
- 4) odprowadzania wszelkich należności publicznoprawnych, w tym podatków i składek od wynagrodzeń zatrudnionego Personelu;
- 5) poprawnego rozliczania Personelu za pełny czas, w którym była wykonywana praca/świadczona usługi z uwzględnieniem, że Stowarzyszenie za niedopuszczalne modele biznesowe przyjmuje jakiegokolwiek zabiegi służące zaniżeniu faktycznego czasu pracy/świadczania usług;
- 6) w przypadku zatrudnienia cudzoziemców dochowania wszelkich procedur zmierzających do ich legalnego zatrudnienia z uwzględnieniem, że Stowarzyszenie za niedopuszczalne modele biznesowe przyjmuje:
 - a) zatrudnianie cudzoziemców bez zalegalizowania dokumentów wymaganych prawem;
 - b) delegowanie cudzoziemców z terenu Polski do wykonywania pracy na terenie państw należących do UE, w sposób który powoduje, że faktycznie Polska jest wyłącznie krajem tranzytowym;
 - c) stosowanie modelu biznesowego polegającego na zatrudnianiu cudzoziemców z wykorzystaniem art. 176 Kodeksu Spółek Handlowych oraz art. 356 Kodeksu Spółek Handlowych;
 - d) praktykę polegającą na zatrudnianiu cudzoziemca wyłącznie na część etatu, w sytuacji, gdy nie odpowiada to rzeczywistemu wymiarowi czasu pracy;

- e) wypłaceniu wynagrodzenia w całości lub w części w formie gotówkowej i niewykazywaniu tego na dokumentach rozliczeniowych celem uszczuplenia należności publicznoprawnych;
 - f) fikcyjne delegowanie na Ukrainę po to by „przenieść” obciążenia publicznoprawne na Ukrainę.
- 7) transparentnego informowania kontrahentów/klientów o sposobie rozliczania Personelu oraz stosowanych formach zatrudnienia;
- 8) niekonkurowania ceną w sposób, który powoduje, że cena ta jest nieadekwatna do kalkulacji obejmujących koszty legalnego zatrudnienia oraz koszty operacyjne;
- 9) stosowania form zatrudnienia adekwatnych do wykonywanej działalności i nietraktowanie ich zamiennie bez uzasadnienia;
- 10) weryfikowania kontrahentów/klientów co do prowadzonej przez nich działalności w sytuacji, gdy działalność Członka Stowarzyszenia polega na kierowaniu Personelu do podjęcia pracy u polskich lub zagranicznych pracodawców (rekrutacja agencyjna zatrudnienie Personelu następuje u klienta/kontrahenta);
- 11) informowania kandydatów oraz Personelu – w przypadku wykonywania usług pracy tymczasowej – na temat specyfiki i warunków zatrudnienia tymczasowego;
- 12) niepobierania od kandydatów na Personel żadnych opłat na etapie rekrutacji.
2. Członkowie Stowarzyszenia prowadzący dla klientów/kontrahentów rekrutacje międzynarodowe zobowiązują się do przekazywania kandydatom jasnych i pełnych informacji dotyczących zatrudnienia, w tym dodatkowo poszerzonych o informacje dotyczące kosztów, opłat i innych należności związanych z kierowaniem do pracy oraz podjęciem i wykonywaniem pracy za granicą.

Zasady dotyczące Członków Stowarzyszenia świadczących usługi z wykorzystaniem własnego Personelu

1. Członkowie Stowarzyszenia świadczący usługi z wykorzystaniem własnego Personelu zobowiązani są w szczególności, choć niewyłącznie, do:
 - 1) stosowania formy współpracy polegającej na świadczeniu usług z wykorzystaniem własnego Personelu wtedy, gdy ma to uzasadnienie faktyczne i prawne;
 - 2) zweryfikowania przed nawiązaniem współpracy z klientem/kontrahentem czy stosowanie formy współpracy polegającej na świadczeniu usług z wykorzystaniem własnego Personelu nie stanowi obejścia przepisów prawa, w szczególności ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnieniu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2019 r., poz. 1563);
 - 3) nietworzenia w porozumieniu z kontrahentami/klientami modeli współpracy zmierzających do obejścia przepisów prawa;
 - 4) odprowadzania wszelkich należności publicznoprawnych, w tym podatków i składek od wynagrodzeń zatrudnionego Personelu;
 - 5) poprawnego rozliczania Personelu za pełny czas, w którym była wykonywana praca/świadczone usługi z uwzględnieniem, że Stowarzyszenie za niedopuszczalne modele biznesowe przyjmuje jakiegokolwiek zabiegi służące zaniżeniu faktycznego czasu pracy/świadczenia usług;
 - 6) w przypadku zatrudnienia cudzoziemców dochowania wszelkich procedur zmierzających do ich legalnego zatrudnienia z uwzględnieniem, że Stowarzyszenie za niedopuszczalne modele biznesowe przyjmuje:
 - a) zatrudnianie cudzoziemców bez zalegalizowania dokumentów wymaganych prawem;
 - b) stosowanie modelu biznesowego polegającego na zatrudnianiu cudzoziemców z wykorzystaniem art. 176 Kodeksu Spółek Handlowych oraz art. 356 Kodeksu Spółek Handlowych;
 - c) praktykę polegającą na zatrudnianiu cudzoziemca wyłącznie na część etatu, w sytuacji, gdy nie odpowiada do rzeczywistemu wymiarowi czasu pracy;

- d) wypłaceniu wynagrodzenia w całości lub w części w formie gotówkowej i niewykazywaniu tego na dokumentach rozliczeniowych celem uszczuplenia należności publicznoprawnych;
 - e) fikcyjne delegowanie na Ukrainę po to by „przenieść” obciążenia publicznoprawne na Ukrainę.
- 7) transparentnego informowania kontrahentów/klientów o sposobie rozliczania Personelu oraz stosowanych formach zatrudnienia;
- 8) niekonkurowania ceną w sposób, który powoduje, że cena ta jest nieadekwatna do kalkulacji obejmujących koszty legalnego zatrudnienia oraz koszty operacyjne;
- 9) stosowania form zatrudnienia adekwatnych do wykonywanej działalności i nietraktowanie ich zamiennie bez uzasadnienia;
- 10) niezatrudniania Personelu, który byłby również związany umowami z kontrahentami/klientami, w celu wykonywania przez Personel zadań na rzecz klienta/kontrahenta, w sytuacji, gdy służy to obejściu przepisów o wynagradzaniu pracowników (w tym rozliczania pracy godzinach nadliczbowych).
2. Niezależnie od postanowień ust. 1 Członkowie Stowarzyszenia świadczący usługi z wykorzystaniem własnego Personelu polegające na świadczeniu usług za granicą zobowiązani są w szczególności, choć niewyłącznie, do:
- 1) tworzenia wyłącznie legalnych modeli zatrudnienia i delegowania Personelu, przy czym za niedopuszczalne Stowarzyszenie uznaje:
 - a) uczynienie modelu biznesowego z delegowania Personelu z zastosowaniem art. 12 rozporządzenia 883/2004 w sytuacji, gdy nie zostały spełnione wymagania dla zastosowania tego przepisu i podawanie w dokumentach składanych do organów wydających formularze PD A1 nieprawdziwych danych;
 - b) delegowanie Personelu z zastosowaniem art. 13 rozporządzenia 883/2004 w sytuacji, gdy nie zostały spełnione wymagania dla zastosowania tego przepisu, w szczególności usługi/praca nie są wykonywane naprzemiennie albo równocześnie w dwu państwach;
 - c) rozliczenie Personelu poprzez wypłacenie mu nieoskładkowanych składników wynagrodzenia na podstawie § 15 Rozporządzenia

Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 roku w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe;

- d) rozliczanie Personelu delegowane za granicą z naruszeniem przepisów prawa przyjmującego, w szczególności poprzez zaniżenie liczby godzin świadczonych usług lub nieodprowadzanie składek społecznych od pełnego wypłacanego Personelowi wynagrodzenia/pełnych wypłacanych świadczeń.
- 2) powstrzymania się od delegowanie cudzoziemców z terenu Polski do wykonywania pracy na terenie państw należących do UE, w sposób który powoduje, że faktycznie Polska jest wyłącznie krajem tranzytowym;
- 3) dochowania formalnych warunków delegowania Personelu za granicę.

§ 8

Przynależność do innych organizacji pracodawców

Członkowie Stowarzyszenia zrzeszeni w innych organizacjach pracodawców zobowiązani są do przestrzegania zasad uczciwej konkurencji oraz lojalności.

§ 9

Zgłaszanie nieprawidłowości

1. Członek Stowarzyszenia powinien wprowadzić rozwiązania organizacyjne umożliwiające podmiotom trzecim zgłaszanie nieprawidłowości związanych z wykonywaniem działalności gospodarczej, w sposób zapewniający odpowiednią poufność i bezpieczeństwo przekazywanych informacji oraz rozpatrywanie otrzymanych zgłoszeń w rozsądnym terminie.
2. Po otrzymaniu zgłoszenia nieprawidłowości Członek Stowarzyszenia powinien poinformować podmiot dokonujący zgłoszenia co najmniej o przyjęciu zgłoszenia do rozpatrzenia oraz o zakończeniu i wynikach kolejnych etapów jego rozpatrywania.

§ 10

Dostosowanie do postanowień Kodeksu

W terminie 18 miesięcy od dnia przystąpienia do Kodeksu, każdy Członek

Stowarzyszenia powinien dostosować prowadzoną przez siebie działalność do standardów i zasad wynikających z Kodeksu.

§ 11

Zmiana Kodeksu

Każdy Członek Stowarzyszenia może przedstawić propozycję zmian w Kodeksie.

§ 12

Nadzór nad przestrzeganiem zasad Kodeksu

1. Za nadzór nad przestrzeganiem zasad etycznych przez Członków Stowarzyszenia odpowiada Komisja Etyki, która jest organem powołanym przez Zgromadzenie Ogólne Stowarzyszenia, uprawnionym w szczególności do rozpoznawania i rozstrzygania spraw z zakresu określonego Kodeksem, formułowania opinii i wniosków do Zarządu Stowarzyszenia oraz w sprawach przekazanych przez inne organy statutowe Stowarzyszenia lub ciała powołane przez nie. Nadrzędnym organem nad Komisją Etyki odpowiedzialny, za nadzór nad przestrzeganiem zasad etycznych jest Zarząd Stowarzyszenia.
2. Zasady działania Komisji Etyki określa Regulamin Komisji Etyki.
3. Skargi dotyczące Członków Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia są rozpatrywane przez Komisję Etyki Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia.
4. Sankcją za nieprzestrzeganie zasad etyki w działalności Członka Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia jest:
 - 1) nagana i wezwanie do natychmiastowego zaniechania naruszeń,
 - 2) zawieszenie w prawach Członka Stowarzyszenia,
 - 3) wykluczenie z listy Członków Stowarzyszenia.
5. Procedurę zawieszenia Członka Stowarzyszenia i wykluczenia ze Stowarzyszenia zwiiera Statut Stowarzyszenia.

§ 13

Przepisy końcowe

1. Każdy Członek Stowarzyszenia obowiązany jest sygnować Kodeks na znak potwierdzenia pełnej akceptacji na realizację jego zapisów.
2. Podmioty niezależne, współpracujące ze Stowarzyszeniem Agencji Zatrudnienia lub podejmujące działania w imieniu Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia, winny zapoznać się z zasadami wynikającymi z Kodeksu i zobowiązać się do ich przestrzegania w obszarach realizacji zadań zleconych przez Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia.
3. Członkowie Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia zobowiązani są dbać o wizerunek i reputację Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia.