



KODEKS PODSTAWOWY ETI

1. DOBROWOLNOŚĆ ZATRUDNIENIA

- 1.1 Nie używa się pracy niewolniczej ani zatrudnienia przymusowego, w tym przymusowej pracy więźniów.
- 1.2 Nie wymaga się od pracowników składania „depozytów” ani deponowania dokumentów tożsamości u pracodawcy; pracownicy mają prawo zakończyć zatrudnienie po odpowiednim okresie wypowiedzenia.

2. WOLNOŚĆ ZRZESZANIA SIĘ I PRAWO DO ZBIOROWYCH NEGOCJACJI WS. WARUNKÓW ZATRUDNIENIA

- 2.1 Pracownicy mają bez wyjątku prawo tworzenia i wstępowania do dowolnych związków zawodowych oraz prowadzenia zbiorowych negocjacji z pracodawcami.
- 2.2 Pracodawca przyjmuje otwartą postawę wobec działalności związków zawodowych i ich działań organizacyjnych.
- 2.3 Przedstawiciele pracowników nie są dyskryminowani i mają swobodę wykonywania funkcji przedstawicielskich w miejscu pracy.
- 2.4 W przypadkach, gdzie wolność zrzeszania się i prawo do zbiorowych negocjacji są ograniczone przez przepisy, pracodawca nie utrudnia rozwoju zastępczych środków niezależnego, swobodnego zrzeszania się i prowadzenia negocjacji, ale taki rozwój ułatwia.

3. BEZPIECZNE I HIGIENICZNE WARUNKI PRACY

- 3.1 Pracownikom zapewni się bezpieczne i higieniczne środowisko pracy, odpowiadające aktualnemu stanowi wiedzy w danej branży i uwzględniające ewentualne zagrożenia. Podejmowane będą odpowiednie działania mające na celu zapobieżenie wypadkom i uszczerbkom na zdrowiu w wyniku pracy, w związku z nią lub w jej trakcie, poprzez ograniczenie przyczyn zagrożeń występujących w środowisku pracy, na ile tylko jest to możliwe.
- 3.2 Pracownicy będą otrzymywać regularne udokumentowane szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy; szkolenia takie będą przeprowadzane ponownie dla nowych i przeniesionych pracowników.

- 3.3 Zapewniony będzie dostęp do czystych toalet i wody pitnej oraz, w miarę potrzeby, higienicznych miejsc do przechowywania żywności.
- 3.4 Miejsce zakwaterowania, jeśli jest ono zapewnione, ma być czyste i bezpieczne oraz zaspokajać podstawowe potrzeby pracowników.
- 3.5 Firma przestrzegająca Kodeksu uczyni wyższego rangą przedstawiciela kierownictwa odpowiedzialnym za bezpieczeństwo i higienę pracy.

4. FIRMA NIE BĘDZIE KORZYSTAĆ Z PRACY DZIECI

- 4.1 Nie będzie przeprowadzana jakakolwiek nowa rekrutacja dzieci.
- 4.2 Firmy opracują wytyczne i programy zapewniające przeniesienie każdego wykrytego pracującego dziecka do odpowiedniej szkoły i umożliwiające mu kontynuowanie nauki aż do czasu, gdy przestanie być dzieckiem, lub będą uczestniczyć w takich programach i przyczyniać się do ich rozwoju; pojęcia „dziecko” i „praca dzieci” zdefiniowane są w załącznikach.
- 4.3 Dzieci i młodzieży do lat 18 nie będzie się zatrudniać do pracy w nocy ani w warunkach niebezpiecznych.
- 4.4 Powyższe wytyczne i procedury będą zgodne z postanowieniami właściwych standardów Międzynarodowej Organizacji Pracy.

5. GODZIWA PŁACA

- 5.1 Płace i świadczenia dodatkowe za standardowy tydzień pracy spełniają co najmniej wymogi krajowych norm prawnych lub porównawczych norm branżowych, zależnie od tego, które z nich są wyższe. Niezależnie od tego, płaca zawsze powinna być wystarczająca dla zaspokojenia podstawowych potrzeb i zapewnić niejaką nadwyżkę.
- 5.2 Wszystkim pracownikom przedstawione będą, na piśmie i w zrozumiałej formie, ich warunki zatrudnienia dotyczące płacy: przed rozpoczęciem zatrudnienia oraz, w odniesieniu do szczegółów płacy za dany okres, przy każdej wypłacie.
- 5.3 Potrącenia z wypłaty jako środek dyscyplinarny nie będą dozwolone; nie będą też dozwolone jakiegokolwiek potrącenia z wypłaty nie przewidziane przepisami prawa krajowego bez wyraźnej zgody danego pracownika. Wszelkie środki dyscyplinarne powinny być udokumentowane.

6. ZAKAZ NARZUCANIA NADMIERNEGO CZASU PRACY

- 6.1 Czas pracy musi być zgodny z przepisami krajowymi, umowami zbiorowymi oraz poniższymi postanowieniami od 6.2 do 6.6, zależnie od tego, które z nich zapewniają pracownikom lepszą ochronę. Podpunkty 6.2 – 6.6 oparte są na międzynarodowych standardach pracy.

- 6.2 Czas pracy, z wyłączeniem godzin nadliczbowych, powinien być określony umową i nie może przekraczać 48 godzin tygodniowo.*
- 6.3 Wszystkie godziny nadliczbowe będą dobrowolne. Godziny nadliczbowe będą wykorzystywane w sposób odpowiedzialny i z uwzględnieniem wszystkich następujących kwestii: zakres, częstotliwość i godziny pracy indywidualnych pracowników oraz wszystkich pracowników razem. Godziny nadliczbowe nie będą używane do zastąpienia normalnego stosunku pracy. Za nadliczbowe godziny pracy zawsze będzie przysługiwać wyższa stawka wynagrodzenia i zaleca się, aby nie była ona mniejsza niż 125% normalnej stawki.
- 6.4 Całkowita liczba godzin przepracowanych w dowolnym siedmiodniowym okresie nie może przekroczyć 60 godzin, z wyjątkiem przypadków określonych w punkcie 6.5 poniżej.
- 6.5 Czas pracy może przekroczyć 60 godzin w dowolnym siedmiodniowym okresie tylko w wyjątkowych okolicznościach, w których spełnione są wszystkie podane niżej warunki:
- pozwala na to prawo krajowe;
 - pozwala na to umowa zbiorowa dobrowolnie negocjowana z organizacją pracowniczą reprezentującą znaczną część siły roboczej;
 - podejmowane są odpowiednie zabezpieczenia w celu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników oraz
 - pracodawca jest w stanie wykazać, że występują wyjątkowe okoliczności, takie jak niespodziewany wzrost produkcji, wypadki lub nagłe przypadki.
- 6.6 Pracownikom przysługuje co najmniej jeden dzień wolny w każdym okresie siedmiodniowym lub, jeśli pozwala na to prawo krajowe, dwa dni wolne w każdym okresie 14-dniowym.

* Standardy międzynarodowe zalecają stopniowe skracanie normalnego czasu pracy, odpowiednio do okoliczności, do 40 godzin tygodniowo bez obniżania wynagrodzenia pracowników w związku ze skróceniem czasu pracy.

7. ZAKAZ DYSKRYMINACJI

- 7.1 W rekrutacji pracowników, wynagrodzeniach, dostępie do szkoleń, awansach, zwolnieniach z pracy i emeryturach nie ma dyskryminacji pod względem rasy, kasty, narodowości, religii, wieku, niepełnosprawności, płci, stanu cywilnego, orientacji seksualnej, przynależności związkowej ani przekonań politycznych.

8. UREGULOWANY STOSUNEK PRACY

- 8.1 Na ile tylko możliwe, każda wykonywana praca musi odbywać się na zasadach uznanego stosunku pracy przewidzianego przepisami prawa oraz praktyką danego kraju.

- 8.2 Pracodawca nie będzie uchylał się od zobowiązań wobec pracowników wynikających z przepisów prawa pracy bądź ustawodawstwa socjalnego i związanych z uregulowanym stosunkiem pracy poprzez stosowanie umów zlecenia/o dzieło, umów o podwykonawstwo lub pracę chałupniczą ani programów praktyk/szkoleń bez rzeczywistego zamiaru przekazywania umiejętności czy zapewnienia stałego zatrudnienia, ani też przez nadmierne stosowanie umów na czas określony.

9. ZAKAZ NIELUDZKIEGO TRAKTOWANIA

- 9.1 Obowiązuje zakaz stosowania przemocy i kar cielesnych, groźby przemocy, molestowania seksualnego lub innego, używania obraźliwych wyrażań oraz innych form zastraszania.

Postanowienia tego Kodeksu ustalają normy minimalne, nie maksymalne, a Kodeks nie powinien być używany do powstrzymywania firm przed przekraczaniem tych norm. Od firm stosujących Kodeks oczekuje się działania zgodnego z obowiązującym prawem krajowym i innymi właściwymi przepisami prawa, a w przypadkach, w których przepisy prawa i niniejszy Kodeks Podstawowy dotyczą tego samego zagadnienia, oczekuje się od firm stosowania środka zapewniającego lepszą ochronę.

Note: We have made every effort to ensure that the translations of the ETI Base Code and Principles of Implementation are as complete and accurate as possible. However, please note that in both cases it is the English language documents which should be treated as the official versions.