

Dokument ze dne: 01.01.2021

Datum poslední revize: 01.01.2024

Zodpovědná osoba: Personální ředitelka

Etický kodex Crystal BOHEMIA, a.s.

Politika sociální odpovědnosti, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a řízení životního prostředí (environmentu).

Společnost si uvědomuje, že dodržování zásad sociální odpovědnosti, etických zásad podnikání, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a ochrany životního prostředí je trvalou součástí každodenních činností, a proto se zavazuje:

- Dodržovat relevantní právní a jiné předpisy, které se týkají veškeré podnikatelské činnosti organizace.
- Provádět pravidelnou identifikaci a hodnocení všech podnikatelských, pracovních a environmentálních rizik za účelem předcházení vzniku nežádoucích událostí a přijímání opatření k ochraně zdraví zaměstnanců a zlepšování pracovního prostředí a pracovních podmínek na všech pracovištích společnosti a zlepšování úrovně ochrany životního prostředí.
- Neustále zlepšovat systém řízení kvality, sociální odpovědnosti, etického podnikání, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ochrany životního prostředí.
- Posilovat vědomí zaměstnanců o důležitosti dodržování zásad etického kodexu, etického podnikání, ochrany vlastního zdraví a zdraví svých kolegů, životního prostředí, klást důraz na osobní odpovědnost za prosazování a dodržování etického kodexu, etického podnikání, právních a jiných předpisů při práci.
- Dodržovat zásady etického podnikání bez úplatků, korupce, podvodů či jiných nekalých podnikatelských a obchodních praktik.
- Vyžadovat plnění principů Etického kodexu, etického podnikání, politiky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a dodržování zásad ochrany životního prostředí od všech personálních agentur, subdodavatelských firem, obchodních partnerů, návštěvníků a dalších zainteresovaných stran.

Zaměstnavatel se následovně zavazuje dodržovat základní kodex Etické obchodní iniciativy vycházející z úmluv Mezinárodní organizace práce:

1. Zaměstnání si svobodně vybíráme.

1.1 Neexistuje nucená, vězněná nebo nedobrovolná práce.

1.2 Zejména se Zaměstnavatel zavazuje nezaměstnávat děti do 15 let, a mladistvé do 18 let pro noční práce a v rizikových podmínkách.

1.3 Zaměstnavatel nezadržuje zaměstnanci doklady totožnosti, pracovní povolení ani jiné osobní nebo cestovní doklady.

1.4 Zaměstnavatel nevyžaduje po zaměstnanci složení žádné "jistiny" a zaměstnanec může na základě odůvodněného oznámení zaměstnavateli a dle platné legislativy a bez finančních sankcí zaměstnání řádně ukončit.

2. Svoboda sdružování a právo na kolektivní vyjednávání je respektováno

2.1 Pracovníci mají bez rozdílu právo připojit se k odborům dle vlastního výběru, odbory vytvářet a kolektivně vyjednávat.

2.2 Zaměstnavatel akceptuje otevřený přístup k činnostem odborů a jejich organizačním aktivitám.

2.3 Zástupci pracovníků nejsou diskriminováni a mají možnost vykonávat na pracovišti své zastupitelské činnosti.

2.4 Pokud je právo na svobodu sdružování a kolektivní vyjednávání omezováno zákonem, podpoří zaměstnavatel rozvoj podobných opatření pro nezávislé a volné sdružování a vyjednávání, a nebude mu bránit.

3. Pracovní podmínky jsou bezpečné a hygienické

3.1 S každým zaměstnancem je zaměstnavatel povinen uzavřít řádnou pracovní smlouvu, pravidelně vyplácet zaměstnanci sjednanou mzdu, nenutit zaměstnance k přesčasové práci, nepřipustit žádnou diskriminaci zaměstnanců včetně fyzických či psychických trestů, dodržovat BOZP, a ochranu životního prostředí.

3.2 Musí být poskytováno bezpečné a hygienické pracovní prostředí a podmínky a uplatňovány vědomosti o daném průmyslovém odvětví a specifických rizicích. Musí být přijata odpovídající opatření, aby se zabránilo nehodám a pracovním úrazům vyplývajícím, souvisejícím s nebo vyskytujícím se během práce tím, že budou minimalizovány v největší možné míře příčiny rizik spojené s pracovním prostředím.

3.3 Pracovníci budou pravidelně školeni ohledně zdraví a bezpečnosti práce. Tato školení budou dokumentována a opakována pro nové a přeřazené pracovníky.

3.4 Musí být poskytnut přístup k čistým toaletám a pitné vodě, případně k hygienickým zařízením pro skladování potravin.

3.5 Pokud je poskytováno ubytování, musí být čisté, bezpečné a splňovat základní potřeby pracovníků.

3.6 Společnost dodržující kodex musí přidělit zodpovědnost za zdraví a bezpečnost práce zástupci vyššího managementu.

4. Děti nesmí vykonávat práci

4.1 Děti nebudou vykonávat práci.

4.2 Každý zaměstnanec je při nástupu do zaměstnání povinen prokázat svůj věk platným dokladem totožnosti, nebo cestovním dokladem.

4.3 Společnost musí vyvinout strategie nebo se účastnit a přispívat ke strategiím a programům poskytovaným pro přesun dítěte vykonávajícího práci do kvalitního vzdělávacího programu trvajících po dobu, kdy je dítětem; pojmy „dítě“ a „práce dítěte“ jsou definovány v přílohách.

4.4 Děti a mladiství do 18 let nebudou vykonávat práci v noci nebo v nebezpečných podmínkách.

4.5 Tyto strategie a postupy se shodují s ustanoveními příslušných standardů Mezinárodní organizace práce.

5. Vyplácení životního minima

5.1 Mzdy a příspěvky vyplácené za běžný pracovní týden splňují přinejmenším státní zákonné standardy nebo průmyslové měřítko podle toho, které normy jsou vyšší. V každém případě by měly být mzdy vždy dostatečně vysoké, aby splňovaly základní potřeby a poskytovaly finanční svobodu.

5.2 Všem pracovníkům budou poskytovány písemné a srozumitelné informace o pracovních podmínkách s ohledem na mzdu ještě před nástupem do zaměstnání a o složkách mzdy za výplatní období, a to při každé výplatě.

5.3 Nejsou povoleny srážky ze mzdy jako disciplinární opatření ani jiné zákonné srážky bez výslovného souhlasu daného pracovníka. Všechna disciplinární opatření musí být zaznamenána.

6. Pracovní doba není nepřiměřená

6.1 Pracovní doba musí být v souladu se státními zákony, kolektivní smlouvou a ustanoveními bodu 6.2 až 6.6 níže podle toho, které ustanovení poskytuje pracovníkům větší ochranu. Body 6.2 až 6.6 vychází z mezinárodních pracovních norem.

6.2 Pracovní doba, vyjma přesčasů, bude definována ve smlouvě a nesmí přesáhnout 48 hodin týdně.*

6.3 Všechny přesčasy jsou dobrovolné. Přesčasy jsou vykonávány odůvodněně při zohlednění následujícího: rozsah, četnost a hodiny odpracované jak jednotlivými pracovníky, tak všemi zaměstnanci. Práce přesčas nebude používána jako náhrada běžné pracovní doby. Práce přesčas bude vždy odměněna příplatkem, který by neměl být nižší než 125% běžného ohodnocení.

6.4 Celkové odpracované hodiny v rámci sedmidenního období nesmí přesáhnout 60 hodin, vyjma situace uvedené v bodě 6.5 níže.

6.5 Pracovní doba může přesáhnout 60 hodin v rámci sedmidenního období pouze za výjimečných okolností, pokud je splněno následující:

- je to umožněno státními zákony;
- je to umožněno kolektivní smlouvou projednanou se zaměstnaneckou organizací zastupující významnou část zaměstnanců;
- jsou přijata vhodná bezpečnostní opatření k ochraně zdraví a bezpečnosti pracovníků
- zaměstnavatel může prokázat, že se vyskytly výjimečné okolnosti, jako např. neočekávaná výrobní maxima, nehody nebo pohotovosti.

6.6 Pracovníkům bude poskytnut alespoň jeden den volna v rámci každého sedmidenního období nebo dva dny volna v rámci 14-denního období, pokud tak umožňují zákony.

* Mezinárodní normy doporučují případné postupné snižování běžné pracovní doby na 40 hodin týdně bez jakéhokoli poklesu mzdy.

7. Nedochozí k diskriminaci

7.1 Nedochozí k diskriminaci v přijímání zaměstnanců, odměnách, školeních, povýšeních, ukončení zaměstnání nebo odchodu do důchodu, a to na základě rasy, společenského postavení, národnosti, víry, věku, handicapu, pohlaví, rodinného stavu, sexuální orientace, členství v odborech nebo politické příslušnosti.

8. Je poskytováno řádné zaměstnání

8.1 V každém možném rozsahu musí vykonávaná práce vycházet z uznaného zaměstnaneckého vztahu založeného státními zákony a obvyklými postupy.

8.2 Povinnosti vůči zaměstnancům v rámci pracovního práva nebo sociálního zabezpečení a pravidel vyplývajících z řádného zaměstnaneckého vztahu nesmí být obcházeny použitím pouhé pracovní smlouvy, dodatku ke smlouvě nebo dohody o práci z domu, nebo prostřednictvím učňovských plánů, kde skutečným záměrem není předání zkušeností nebo poskytnutí řádného zaměstnání. Povinnosti vůči zaměstnancům nesmí být obcházeny použitím pracovní smlouvy na dobu určitou.

9. Není dovoleno hrubé nebo nelidské zacházení

9.1 Fyzické zneužívání nebo tresty, hrozba fyzického zneužívání, sexuální nebo jiné obtěžování, verbální zneužívání či jiné formy zastrašování jsou zakázány.



Ustanovení tohoto kodexu vytváří minimální normy, a ne maximální. Kodex by neměl být používán, aby bránil společnostem v překročení těchto norem. U společností používajících tento kodex se očekává, že budou dodržovat státní zákony a další obecně platné právní normy a budou vždy aplikovat ustanovení poskytující větší ochranu v případech, kdy se zákonná ustanovení a ustanovení tohoto Základního kodexu týkají stejné záležitosti.