

KODEKS PODSTAWOWY PRACY W SANTE A. KOWALSKI

Wersja numer 01

z dnia: 01 lipca 2020 roku

OPRACOWAŁ:	ZATWIERDZIŁ:
Anna Jarosińska	Andrzej Kowalski
Kierownik Działu Kadr	Wspólnik

A handwritten signature in blue ink is located in the bottom right corner of the page. The signature is stylized and appears to be the name 'Andrzej Kowalski'. Below the signature, the number '1' is written.

I. DOBROWOLNOŚĆ ZATRUDNIENIA

1. Sante A. Kowalski sp. j. (dalej Pracodawca) nie wykorzystuje pracy niewolniczej ani zatrudnienia przymusowego, w tym przymusowej pracy więźniów.
2. Pracodawca nie wymaga od pracowników składania „depozytów” ani deponowania dokumentów tożsamości u Pracodawcy; pracownicy mają prawo zakończyć zatrudnienie po odpowiednim okresie wypowiedzenia.

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

1. Pracownicy mają bez wyjątku prawo tworzenia i wstępowania do dowolnych związków zawodowych oraz prowadzenia zbiorowych negocjacji z Pracodawcą zgodnie z obowiązującym prawem.
2. Pracodawca przyjmuje otwartą postawę wobec działalności związków zawodowych i ich działań organizacyjnych.
3. Przedstawiciele pracowników nie są dyskryminowani i mają swobodę wykonywania funkcji przedstawicielskich w miejscu pracy.

III. BEZPIECZNE I HIGIENICZNE WARUNKI PRACY

1. Pracownikom zapewnia się bezpieczne i higieniczne środowisko pracy, odpowiadające aktualnemu stanowi wiedzy w danej branży i uwzględniające ewentualne zagrożenia. Podejmowane są 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.
2. Zapewniony będzie dostęp do czystych toalet i wody pitnej oraz, w miarę

A handwritten signature in blue ink is located in the bottom right corner of the page. The signature is stylized and appears to be a cursive representation of a name.

potrzeby, higienicznych miejsc do przechowywania żywności.

3. Miejsce zakwaterowania, jeśli jest ono zapewnione, ma być czyste i bezpieczne oraz zaspokajać podstawowe potrzeby pracowników.
4. Pracodawca powołuje kierownika odpowiedzialnego za bezpieczeństwo i higienę pracy.

IV. FIRMA NIE BĘDZIE KORZYSTAĆ Z PRACY DZIECI

1. Pracodawca nie zatrudnia dzieci.
2. W przypadku młodocianych, czyli osób, które ukończyły 16 lat, a nie przekroczyły 18 lat, zatrudnienie ich w celach innych niż przygotowanie zawodowe możliwe jest, jeżeli ukończyli co najmniej ośmioletnią szkołę podstawową i przedstawia świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu. Młodociany zatrudniony w celach zarobkowych może wykonywać wyłącznie prace lekkie.
3. Wewnętrzne źródła pracy u Pracodawcy będą zgodne z prawem Polskim i postanowieniami właściwych standardów Międzynarodowej Organizacji Pracy.

V. GODZIWA PŁACA

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.
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.
3. Potrącenia z wypłaty jako środek dyscyplinarny nie będą dozwolone nie przewidziane przepisami prawa krajowego bez wyraźnej zgody danego pracownika. Wszelkie środki dyscyplinarne powinny być udokumentowane.

VI. ZAKAZ NARZUCANIA NADMIERNEGO CZASU PRACY

Czas pracy musi być zgodny z przepisami krajowymi oraz umowami zbiorowymi

VII. ZAKAZ DYSKRYMINACJI

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.

VIII. UREGULOWANY STOSUNEK PRACY

1. Na ile tylko możliwe, każda wykonywana praca musi odbywać się na zasadach uznanego stosunku pracy przewidzianego przepisami prawa oraz praktyką danego kraju. Pracodawca nie będzie uchylał się od zobowiązań wobec pracowników wynikających z przepisów prawa pracy bądź ustawodawstwa socjalnego i związanych z uregulowanym stosunkiem pracy.

IX. ZAKAZ NIELUDZKIEGO TRAKTOWANIA

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

X. Terminy obowiązywania kodeksu

Niniejszy kodeks wchodzi w życie w dniu 01 lipca 2020 roku i obowiązuje na czas nieokreślony.

Firma SANTE działa zgodnie z obowiązującym prawem krajowym i innymi właściwymi przepisami prawa.

Firma SANTE jest zaangażowana w odpowiedzialność społeczną i zobowiązana do przestrzegania wymogów prawnych.

I. Employment is freely chosen

1. Sante A. Kowalski sp. j. (hereinafter referred to as the "Employer") does not use slave labor or forced labor, including forced labor of prisoners.
2. Employer does not require employees to submit "deposits" or to deposit documents with the employer; employees are entitled to employment after the notice period.

II. Freedom of association and the right to collective bargaining are respected

1. Employees have the right, without exception, to establish and join any vocational courses and to negotiate collectively with the Employer in accordance with applicable law.
2. Employer adopts an open attitude towards the activities of trade unions and their organisational activities.
3. Workers representatives are not discriminated against and have access to carry out their representative functions in the workplace.

III. Working conditions are safe and hygienic

1. A safe and hygienic working environment is provided. Appropriate steps are taken to search for accidents and injuries arising from, related to or occurring at work, minimizing, to the extent feasible and practicable, accidents and accidents at work.
2. Workers shall receive regular and recorded health and safety training.
3. Access to clean toilet facilities and to potable water, and, if appropriate, sanitary facilities for food storage shall be provided.
4. Accommodation, where provided, shall be clean, safe, and meet the basic needs of the workers.
5. Employer observing the Code, appoints a manager responsible for health and safety.

IV. Child labour shall not be used

1. Employer does not employ children
2. In the case of adolescents, i.e. people who have reached the age of 16 and have not exceeded 18 years of age, their employment for purposes other than vocational training is possible if they have completed at least eight-year primary school and present a medical certificate stating that the work of a given type does not threaten their health. A young person employed for gainful employment may only perform light work.
3. The internal labor law of the Employer shall be consistent with Polish law and the

relevant international provisions of international Labor Organizations.

V. Living wages are paid

1. Wages and benefits paid for a standard working week meet, at a minimum, national legal standards or industry benchmark standards, whichever is higher. In any event wages should always be enough to meet basic needs and to provide some discretionary income.
2. All workers shall be provided with written and understandable Information about their employment conditions in respect to wages before they enter employment and about the particulars of their wages for the pay period concerned each time that they are paid.

VI. Deductions from wages as a disciplinary measure shall not be allowed, not provided for by national law, without the express consent of the employee concerned. Any disciplinary measures should be documented.

VII. Working hours are not excessive

Working hours must comply with national laws and collective agreements.

VIII. No discriminations is practiced

There is no discrimination in hiring, compensation, access to training, promotion, termination or retirement based on race, caste, national origin, religion, age, disability, gender, marital status, sexual orientation, union membership or political affiliation.

IX. Regular employment

1. To every extent possible work performed must be on the basis of recognised employment relationship established through national law and practice.
2. The employer will not evade obligations towards employees under the provisions of the labor law.

X. No harsh or inhumane treatment is allowed

Physical abuse or discipline, the threat of physical abuse, sexual or other harassment and verbal abuse or other forms of intimidation shall be prohibited.

XI. This Code shall enter into force on 01 July 2020 and shall remain in force for an indefinite period.

SANTE operates in accordance with applicable national law and other relevant legal provisions.

SANTE is committed to social responsibility and is committed to complying with legal requirements.

SANTE A. Kowalski Sp. z o.o.
Andrzej Kowalski
Współwłaściciel

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'A' and 'K'.

