



Antidiskriminačná politika
a
politika ľudských práv
spoločnosti Spustasmart s.r.o

Preambula

Etické konanie má kľúčový význam pre dlhodobé fungovanie a ekonomické záujmy spoločnosti Spustasmart. Spoločnosť Spustasmart sa pri všetkých svojich činnostiach riadi Etickým kódexom, v ktorom deklaruje všetkým svojim zamestnancom dôstojnú prácu:

" Spoločnosť Spustasmart prijíma zamestnancov a usmerňuje ich kariéru na základe ich predpokladov na danú prácu, bez akejkoľvek rasovej, náboženskej či národnostnej diskriminácie, bez ohľadu na farbu pleti".

1. Spoločnosť Spustasmart sa zaväzuje v pracovnoprávných vzťahoch zaobchádzať so zamestnancami v súlade **so zásadou rovnakého zaobchádzania** ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

2. V pracovnoprávných vzťahoch sa spoločnosť Spustasmart zaväzuje nediskriminovať zamestnancov z dôvodu:

- pohlavia,
- manželského stavu a rodinného stavu,
- sexuálnej orientácie,
- rasy,
- farby pleti,
- jazyka,
- veku,
- nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia,
- genetických vlastností,
- viery, náboženstva,
- politického alebo iného zmýšľania,
- odborovej činnosti,
- národného alebo sociálneho pôvodu,
- príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine,
- majetku,
- rodu
- iného postavenia
- z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.

3. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávných vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu, návrh na začatie trestného stíhania alebo iné oznámenie o kriminalite alebo inej protispoločenskej činnosti.

4. Spoločnosť Spustasmart, ako zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činností zamestnávateľa narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručeníu na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil. Ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia, ako aj o dobe jej trvania.

5. Spoločnosť Spustasmart nesmie zamestnancovi uložiť povinnosť zachovávať mlčanlivosť o jeho pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania. Nikto nesmie byť na pracovisku prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že nezachová mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania.

6. Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa bodov 1 a 2 a nedodržaním podmienok podľa bodov 3 až 5; zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.

7. Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania alebo nedodržaním podmienok podľa bodu 3, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

8. Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho súkromie na pracovisku alebo v spoločných priestoroch bolo narušené nedodržaním podmienok podľa bodu 4 alebo že zamestnávateľ nedodržiaval podmienky podľa bodu 5, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany.

Mnohé rozdiely v pracovných príležitostiach alebo zárobkoch vyplývajú z rozdielných predchádzajúcich pracovných skúseností, stupňa dosiahnutého vzdelania alebo iných objektívnych faktorov. Takéto rozdiely sú v trhovej ekonomike žiaduce a nevyhnutné. Avšak ak tieto rozdiely vznikajú ako dôsledok irelevantnej osobnej charakteristiky, napríklad rasy, pohlavia, sexuálnej orientácie alebo náboženstva, ide o diskrimináciu. Diskrimináciu na trhu práce na základe jej definície často klasifikovaná do nasledujúcich základných skupín:

- Zamestnanecká diskriminácia;
- Mzdová diskriminácia;
- Profesná diskriminácia;
- Diskriminácia v prístupe k ľudskému kapitálu;
- Ageizmus alebo veková diskriminácia.

Spoločnosť Spustasmart odmieta a neakceptuje akúkoľvek formu diskriminácie v pracovno-právnych vzťahoch.

Spoločnosť Spustasmart dáva rovnakú príležitosť všetkým zamestnancom bez ohľadu na ich pohlavie, rasu, sexuálnu orientáciu, vek alebo náboženstvo.

Záverečné ustanovenia

- Etický kódex spoločnosti Spustasmart sa vzťahuje na všetkých manažérov a zamestnancov spoločnosti, ako aj na ďalšie osoby konajúce v mene spoločnosti Spustasmart. Všetci sú povinní kódex dodržiavať, konať v súlade s jeho ustanoveniami a podporovať ho;
- Všetci zamestnanci spoločnosti Spustasmart si musia byť vedomí, že každé porušenie etických noriem uvedených v etickom kódexe bude hodnotené ako porušenie pracovnej disciplíny;
- Zamestnanci sú povinní oznámiť porušenie tohto kódexu. Informáciu podávajú priamemu nadriadenému, čo predstavuje typický postup. Pokiaľ však zamestnanec má dojem, že v danej situácii to nie je vhodné, môže túto podať ďalšiemu vyššiemu nadriadenému podľa organizačnej štruktúry. Informáciu možno kedykoľvek podať ústne, písomne, elektronickou poštou, telefonicky;
- Priamy nadriadený pracovník je povinný zaoberať sa podanou informáciou o porušení Etického kódexu a prijať riešenie. Pokiaľ sám zväží, môže sa obrátiť na svojho nadriadeného, alebo na vedenie spoločnosti Spustasmart;
- Identita osôb podávajúcich oznámenie o podozrení z porušenia etického kódexu sa udržiava v tajnosti, v najvyššej možnej miere;
- Žiadne represálie nebudú namierené proti zamestnancovi, ktorý ohlasuje podozrenie z porušovania tohto kódexu;
- Disciplinárne konanie alebo jeho absencia nevylučuje konanie orgánov činných v trestnom konaní v prípade podozrenia, že bol spáchaný priestupok alebo trestný čin;
- Pripomienky k obsahu a štruktúre Etického kódexu spoločnosti Spustasmart, sa podávajú na vedenie spoločnosti Spustasmart.

V Brne dňa 31.05.2019

Mgr. Martin Spusta
konateľ spoločnosti