

KODEKS ETYKI ZATRUDNIENIA I PRACY

ZAPOBIEGANIE DYSKRYMINACJI I PRZEŚLADOWANIU



Deklaracja regulaminu w zakresie zapobieganiu dyskryminacji i prześladowaniu

Grupa KPS Food w granicach przewidzianych przepisami prawa zapewnia pracownikom swobodę i równość oraz poszanowanie indywidualnych wartości i wrażliwości.

Celem regulaminu jest stworzenie warunków pracy, w których nie ma miejsca na jakąkolwiek dyskryminację czy prześladowanie, w tym molestowanie seksualne oraz prześladowanie, którego przedmiotem jest płeć, rasa, kolor skóry, wiek lub/i niepełnosprawność.

Czym jest dyskryminacja i prześladowanie?

Dyskryminacja i prześladowanie to sytuacja, w której osoba fizyczna ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, przekonania polityczne, niepełnosprawność, wiek, przynależność związkową lub orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy jest prześladowana lub traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji.

Dyskryminacja ze względu na powyżej wskazane kryteria ma miejsce, kiedy dana osoba traktowana jest gorzej niż inna osoba w podobnej sytuacji ze względu na dane kryterium (dyskryminacja bezpośrednia) lub gdy pozornie neutralny przepis, kryterium lub praktyka mogą stawić w szczególnie niekorzystnej sytuacji osoby z danej grupy dyskryminowanej w porównaniu do innych osób (dyskryminacja pośrednia).

Wyjątkiem jest sytuacja, kiedy taki przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione słusznym celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są odpowiednie i konieczne.

Z dyskryminacją mamy do czynienia również w przypadku niepożądanego zachowania, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby i stworzenie onieśmiałej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.



Czym jest molestowanie seksualne?



Molestowanie seksualne jest niedopuszczalne. Jest to dyskryminowanie ze względu na płeć i stanowi każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.

Podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.

Zakres Regulaminu

Ten regulamin odnosi się do każdego pracownika, przełożonego, administratora i dyrektora w Grupie KPS Food.

Choć niniejszy regulamin nie ma zastosowania do osób niezatrudnionych w KPS Food, KPS Food podejmie adekwatne działania w razie jakiegokolwiek aktu dyskryminacji ze strony klientów, nabywców, dostawców lub innych osób z zewnątrz, które prowadzą interesy z KPS Food.

Zasady przewidziane w niniejszym regulaminie dotyczą nie tylko obecności w zakładzie pracy, ale również podróży biznesowych i wszelkiego rodzaju spotkań związanych z pracą. Odnosi się to do zachowania zarówno w miejscu pracy, jak również poza nią.



Procedury zgłaszania

Pracownik dotknięty dyskryminacją powinien w miarę możliwości powiadomić osobę, która go/ją prześladowuje, że tego typu zachowanie jest nieprzyjemne i niewłaściwe.

Dodatkowo, każdy z pracowników, który zauważy, że ktoś łamie ten regulamin, powinien natychmiast zgłosić to zgodnie z przedstawioną poniżej procedurą. Bez tego typu zgłoszenia KPS Food nie jest w stanie eliminować prześladowania w miejscu pracy.



STALKING

Stalking definiuje się jako zachowania o charakterze nękania. Znamiona stalkingu mogą nosić jednak różnego rodzaju zachowania, które u danej jednostki mogą budzić poczucie zagrożenia czy naruszają prywatność ofiary

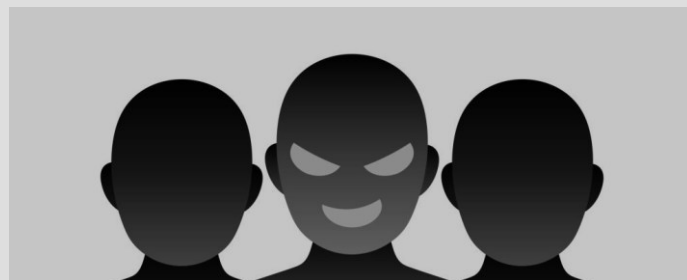
Do zachowań, które w świetle prawa możemy zaliczyć jako stalking, należą między innymi:

- * prześladowanie,
- * głucho telefony i uporczywe nękanie telefonami,
- * ciągłe wysyłanie wiadomości bez odpowiedzi,
- * formułowanie gróźb,
- * publikowanie zdjęć i treści na temat ofiary,
- * śledzenie,
- * nachodzenie i składanie wizyt wbrew woli osoby,
- * wręczanie niechcianych prezentów,
- * nachodzenie rodziny i bliskich ofiary,
- * oczernianie poszkodowanego w oczach innych ludzi,
- * składanie niepożądanych propozycji (np. o charakterze seksualnym).

STALKING W POLSKIM KODEKSIE KARNYM:

Kodeks karny, art. 190a:

- § 1. Kto przez uporczywe nękanie innej osoby lub osoby jej najbliższej wzbudza u niej uzasadnione okolicznościami poczucie zagrożenia lub istotnie narusza jej prywatność, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.
- § 2. Tej samej karze podlega, kto, podszywając się pod inną osobę, wykorzystuje jej wizerunek lub inne jej dane osobowe w celu wyrządzenia jej szkody majątkowej lub osobistej.
- § 3. Jeżeli następstwem czynu określonego w § 1 lub 2 jest targnięcie się pokrzywdzonego na własne życie, sprawca podlega karze pozbawienia wolności od roku do lat 10.



Jak reagować?

- Wyraź jasny i wyraźny sprzeciw wobec zachowania stalkera.
- Nie wchodź w kontakt ze swoim prześladowcą.
- Zwracaj uwagę na informacje, jakie publikujesz o sobie w sieci.
- Zbieraj dowody nękania.
- Poszukaj pomocy u przełożonego, współpracowników, bliskich, psychologa.
- Złóż zawiadomienie na policji.



Zgłaszanie przypadków

1. Każdy z pracowników ma obowiązek zgłaszać wszelkie przypadki dyskryminacji, w tym molestowania seksualnego lub innego rodzaju prześladowania swojemu przełożonemu lub innemu przełożonemu, przy czym każdy taki przypadek obowiązkowo należy zgłaszać do działu kadr i Zarządu.
2. Oznacza to, że każdy może wybrać spośród kilku miejsc, w których może uzyskać pomoc. Dla przykładu, jeżeli to przełożony jest osobą, która Państwa prześladowuje i macie Państwo zamiar zgłosić na niego skargę, macie do wyboru kilka osób, które mogą przyjąć taką skargę.
3. Każda kolejna osoba w hierarchii zatrudnienia powinna przekazać skargę swemu przełożonemu, przy czym skargę zawsze jednocześnie należy przekazać do służb kadrowych i do Zarządu KPS Food Przedstawiając tego typu zgłoszenie musicie Państwo opisać dokładnie każdy incydent, jak również świadków oraz inne osoby, które mogą pomóc w dochodzeniu.
4. Następnie będziecie Państwo poproszeni o dostarczenie pisemnego oświadczenia lub, jeżeli wolicie podpisanie się pod pisemnym zapisem dokonany przez służby kadrowe na podstawie Państwa ustnych zeznań.
5. Jeżeli Państwa sprawozdanie nie zostało właściwie sformułowane, proszę go nie podpisywać do momentu aż będzie dokładne i kompletne.

Każdy ma prawo skorzystać z anonimowego kanału zgłaszania przypadków:

Dochodzenie

Następnie przeprowadzone zostanie dochodzenie przez przedstawiciela służb kadrowych lub inną osobę wskazaną przez Zarząd KPS Food. Każdy z pracowników ma zagwarantowaną poufność w takim stopniu, w jakim jest to możliwe.

Podejrzana osoba zostanie powiadomiona o oskarżeniu i będzie miała szansę na ustosunkowanie się do zarzutów lub wytłumaczenie się.

Zgodnie z prawem zarówno osoba składająca zażalenie jak również ofiara muszą być przesłuchane. Przesłuchane zostaną również osoby, które były świadkami zarzucanych zdarzeń. Chcielibyśmy mieć możliwość przesłuchania jak największej liczby pracowników, proszę się więc upewnić, że podacie nam Państwo nazwiska wszystkich osób, mogących pomóc w wyjaśnieniu sprawy.

compliance@jkrzyzanowski.pl





Proces powtórznego rozpatrywania sprawy

Zarówno skarżący, ofiara jak i oskarżony mają prawo wystosowania wniosku o powtórne rozpatrzenie decyzji. Osoba, która tego żąda, powinna wystawić pisemny wniosek w ciągu siedmiu dni od otrzymania decyzji. Ponownie wydana decyzja jest ostateczna, co nie wyklucza wstąpienia przez pracownika na drogę sądową.

Dodatkowe informacje

Każdy ma możliwość zgłoszenia dyskryminacji i prześladowania do poniższych instytucji:

- **Państwowa Inspekcja Pracy**
Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie
Ul. Beliny-Prażmowskiego 15, 26-600 Radom
Tel. 48 362-67-78
- **Policja** tel. 997
- **Kancelaria Prezesa Rady Ministrów**
Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania
00-583 Warszawa, Al. Ujazdowskie 1/3
tel: 022 694 75 35, fax: 022 694 72 34
e-mail: bppt@kprm.gov.pl
- **Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych**
ul. Nowogrodzka 11, 00- 513 Warszawa
tel. 22 529 06 00, tel. 22 529 06 01, fax: 22 529 06 02

Decyzja

1. Osoba odpowiedzialna za prowadzenie dochodzenia powinna przygotować pisemną decyzję po zakończeniu dochodzenia. Decyzja powinna zawierać dokładny opis zarzutów i zaistniałej sytuacji oraz stwierdzenie czy miał miejsce akt dyskryminacji, w tym, molestowania seksualnego lub inny rodzaj prześladowania, czy też do takiego zdarzenia nie doszło lub że nie mamy wystarczającej informacji, żeby stwierdzić, czy czyn miał miejsce.
2. Kopia decyzji powinna być przekazana osobie skarżącej, jak i osobie, przeciwko której oskarżenie było skierowane (w przypadku, gdy skarżący nie jest ofiarą, on również otrzyma kopię).
3. Te osoby powinny pisemnie potwierdzić fakt otrzymania decyzji.



ZAKAZ Działań Odwetowych

Branie odwetu na osobie oskarżającej o dyskryminację, w tym o molestowanie seksualne lub inne prześladowanie jest zakazane. Należy natychmiast zgłosić wszelkie przypadki brania odwetu w celu podjęcia kroków, jakie zostały przedstawione powyżej.

Kroki dyscyplinarne/ Sankcje

Wobec pracownika, któremu zostanie udowodnione molestowanie seksualne lub inny rodzaj prześladowania jakiegokolwiek pracownika, zostaną podjęte kroki dyscyplinarne. Rodzaj kary/ sankcji będzie zależał od rodzaju czynu i może być to każda z sankcji przewidzianych w Kodeksie pracy, w tym przeniesienie na inne stanowisko pracy lub zwolnienie z pracy.

Jeżeli dochodzenie wykaże, że skarżąca osoba świadomie lub złośliwie formułuje nieprawdziwe zarzuty jakiegokolwiek rodzaju wobec innych osób, przeciwko tej osobie zostaną podjęte odpowiednie kroki dyscyplinarne. Fałszywe oskarżenie stanowi czyn karygodny, który może być zakwalifikowany, jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.



POLITYKA RÓWNOŚCI SZANS W ZATRUDNIENIU

Preambuła

W Grupie KPS Food ludzie są największym i najcenniejszym kapitałem, ich wiedza i umiejętności są podstawą sukcesu naszej firmy. Proces kształcenia i rozwoju kadry postrzegany jest jako ważna inwestycja przyczyniająca się do osiągnięcia sukcesów firmowych i indywidualnych.

Co więcej, jesteśmy świadomi, że satysfakcja i zadowolenie z pracy przekładają się wprost proporcjonalnie na wyniki i rozwój naszej firmy. Wysoki poziom satysfakcji z pracy sprawia, że nasi pracownicy bardziej angażują się w realizowane zadania, bardziej identyfikują się z firmą, są bardziej produktywni, dzięki czemu wzrasta poziom świadczonych przez nich usług.

Te wszystkie czynniki wspólnie przyczyniają się do dynamicznego rozwoju przedsiębiorstwa.

W Grupie KPS Food wszyscy pracownicy są sobie równi - niezależnie od płci, wieku, rasy, orientacji seksualnej, religii, wyznania, koloru skóry, pochodzenia etnicznego. Wszystkim pragniemy zapewnić równe szanse w kreowaniu swojej własnej ścieżki rozwoju na miarę swoich możliwości.

W związku z tym Grupa KPS Food realizuje politykę równych szans w zakresie zatrudnienia na różnych płaszczyznach swojej działalności. Prowadzona polityka czerpie swoje zasady z przepisów prawa Unii Europejskiej (w tym m.in. Rozporządzenia Rady Wspólnoty Europejskiej nr 1083/2006) oraz Kodeksu Pracy.

Filozofia integracji i równości szans

Grupa KPS Food deklaruje swe zaangażowanie w realizację praktyk sprawiedliwego zatrudnienia. Wierząc, iż zróżnicowanie pracowników jest czynnikiem pozwalającym na wykorzystanie pełnego potencjału przedsiębiorstwa, pragniemy pomagać w identyfikacji i rozwoju talentów i predyspozycji pracowników-ludzi z różnym bagażem doświadczeń, z inną perspektywą i zapleczem kulturowym. Przynieść to może znaczące korzyści dla przedsiębiorstwa w postaci kreatywnych, innowacyjnych pomysłów, czy niestandardowych rozwiązań, co ubogaci zasoby know-how i przełoży się na sprawną realizację celów krótko i długoterminowych, wzrost potencjału firmy i jej ambicji społeczno-ekonomicznych.

W Grupie KPS Food budujemy nasz potencjał w oparciu o filozofię integracji i równości szans, którą wyrażają następujące nasze przekonania:

1. Zróżnicowany i ambitny zespół pracowników stanowi stałą przewagę konkurencyjną firmy i jest akceleratorem sukcesu
2. Otwarte, elastyczne środowisko pracy zachęca pracowników do dawania z siebie tego, co najlepsze
3. Aby lepiej służyć otoczeniu bliższemu i dalszemu firmy, należy przyciągać, rozwijać i promować różnorodność w środowisku pracy
4. Zasady moralne, zaufanie, wzajemny szacunek oraz godność są prawami fundamentalnymi, na których chcemy budować wzajemne relacje
5. Odpowiedzialne traktowanie celów integracji i równości szans w miejscu pracy stanowi istotny czynnik sukcesu firmy

Polityka równości szans w zatrudnieniu w Grupie KPS Food wyraża się w stanowczym przeciwstawieniu się wszelkim przejawom dyskryminacji, prześladowania i przemocy.

W Grupie KPS Food budować będziemy kulturę organizacji opartą na zachowaniach lub praktykach zgodnych z filozofią równości szans w zatrudnieniu, zgodnie z obowiązującymi wymogami prawa.





Cele polityki równości szans w zatrudnieniu

Celem strategicznym polityki równości szans w zatrudnieniu, jest kreowanie pozytywnego wizerunku Grupy KPS Food w otoczeniu poprzez komunikowanie, iż sprzeczne są z kulturą organizacyjną firmy, a tym samym nie będą w organizacji tolerowane ani na etapie rekrutacji ani późniejszego rozwoju zawodowego wszelkie objawy dyskryminacji ze względu na rasę, religię, wyznanie, płeć, wiek, pochodzenie, stan cywilny, upośledzenie czy inne prawnie chronione cechy.

Celem taktycznym tejże polityki, jest tworzenie w Grupie KPS Food przyjaznego miejsca pracy, w którym praca sprzyja rozwojowi zawodowemu i osobistemu pracownika, jest wydajna i przynosi wymierne korzyści pracownikom i firmie.

Zasady etyczne polityki równości szans w zatrudnieniu

Każdy pracownik Grupy KPS Food powinien posiadać dostęp do wiedzy o swoich prawach i obowiązkach oraz o wartościach przyświecających kulturze organizacyjnej firmy, co przekłada się na jasność i jawność wzajemnych oczekiwań oraz reguł postępowania na co dzień.

Grupa KPS Food dąży do stworzenia środowiska pracy opartego na szacunku i wzajemnym zaufaniu, dlatego każda osoba pracująca w Grupie KPS Food powinna:

1. być zaznajomiona ze swoimi obowiązkami
2. mieć możliwość prowadzenia otwartego i konstruktywnego dialogu w sprawie swoich wyników pracy
3. móc liczyć na pomoc w rozwoju zawodowym
4. być dostrzegana i nagradzana za osiągnięcia na podstawie zasług
5. móc zabrać głos i mieć wpływ na polepszenie wyników całego zespołu
6. być traktowana uczciwie, z szacunkiem i godnością i nie być dyskryminowana
7. mieć poczucie wsparcia w zakresie realizacji osobistych priorytetów.



Zasady pozyskiwania pracowników



Polityka rekrutacji w Grupie KPS Food prowadzona jest w sposób nie wymagający żadnych opłat i gwarantujący równość szans wszystkich zainteresowanych osób w dostępie do stanowisk pracy. W świetle tych zasad, w szczególności rekrutacja odbywać się powinna z poszanowaniem następujących zasad:

1. ustanowieniu odpowiedniego terminu naboru; termin ten uwzględniać będzie potrzeby Grupy KPS Food przy jednoczesnym umożliwieniu złożenia aplikacji możliwie szerokiemu kręgowi zainteresowanych;
2. publikacji ogłoszenia w sposób adekwatny do zaistniałej sytuacji; w zależności od potrzeb i możliwości Grupy KPS Food publikacja nastąpić może w mediach (prasa, Internet, firmowe nośniki informacji, publiczne oferty pracy), co zapewnia dostęp ogłoszenia do szerszej grupy osób potencjalnie zainteresowanych;
3. braku informacji o preferowanej płci osób zatrudnianych w ogłoszeniu;
4. stawianiu tych samych, niedyskryminujących kryteriów wszystkim kandydatom do pracy;
5. braku pytań dotyczących stanu rodzinnego, planów związanych z zakładaniem czy powiększaniem rodziny oraz dyspozycyjności.

Zasady rozwoju pracowników

Dynamika i kierunek rozwoju zawodowego w Grupie KPS Food są determinowane z jednej strony dążeniami firmy, z drugiej zaś potrzebami i aspiracjami pracowników.

Dlatego w Grupie KPS Food wyznajemy zasadę równego dostępu do edukacji zawodowej, która realizuje się poprzez zapewnienie wsparcia dla inicjatyw szkoleniowych i edukacyjnych oraz umożliwianie podnoszenia kwalifikacji przez pracowników. Wsparcie to obejmuje uzależnione od potrzeb i możliwości Grupy KPS Food i pracowników:



1. organizowanie szkoleń dla całego personelu na poziomie odpowiednich działów bądź zakresów odpowiedzialności
2. szkolenia indywidualne stacjonarne;
3. szkolenia indywidualne w trybie niestacjonarnym organizowane przez odpowiednie jednostki;
4. umożliwianie uczestniczenia pracowników w szkoleniach i kursach niekoniecznie związanych z wykonywanym zawodem.

Zasady dążenia do osiągnięcia równowagi między życiem zawodowym i osobistym

Grupa KPS Food stoi na stanowisku, iż pozyskanie i utrzymanie dobrych pracowników wymaga nie tylko konkurencyjnego wynagrodzenia i stymulującego środowiska pracy. Działania firmy ukierunkowane są również na aspekty mające sprzyjać godzeniu obowiązków zawodowych z rodzinnymi. Dlatego Grupa KPS Food. deklaruje otwartość na inicjatywy pracowników dotyczące rozwiązań gwarantujących harmonijne łączenie życia rodzinnego i zawodowego. Grupa KPS Food w miarę możliwości organizacyjnych i obowiązujących przepisów prawa wspiera tego typu inicjatywy, w szczególności poprzez przychylność do:



1. dostosowania systemu czasu pracy do potrzeb życia osobistego, rodzinnego;
2. elastycznego kształtowania dziennego wymiaru czasu pracy;
3. elastyczności w zakresie godzin rozpoczęcia i kończenia pracy;
4. dopasowania miejsca pracy do występujących sytuacji rodzinnych i ewentualnych przypadków zmiany miejsca zamieszkania;
5. umożliwienia wykorzystania wypracowanych dodatkowo godzin w formie czasu wolnego w dogodnym dla pracownika terminie;
6. umożliwiania wcześniejszego wyjścia z pracy w sytuacjach nieprzewidzianych wymagających realizowania obowiązków rodzicielskich, opieki nad starszymi.

Z uwagi na charakter działalności Grupy KPS Food inicjatywy powyższe nie mogą jednak prowadzić do zakłócenia codziennej działalności zakładu pracy.

Zasady równego traktowania w zatrudnieniu

Zgodnie z niniejszą Polityką Równości w Zatrudnieniu Grupa KPS Food informuje, iż zobowiązuje się do stosowania następujących norm prawnych dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu:



Art. 9 § 4 Kodeksu Pracy

Postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, nie obowiązują.

Art. 11² Kodeksu Pracy

Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.

Art. 11³ Kodeksu Pracy

Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna.

Art. 18 § 3 Kodeksu Pracy

Postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne. Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów - postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego.

Zasady równego traktowania w zatrudnieniu



Zgodnie z niniejszą Polityką Równości w Zatrudnieniu Grupa KPS Food informuje, iż zobowiązuje się do stosowania następujących norm prawnych dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu:

Art. 18^{3a} Kodeksu Pracy

§ 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

§ 2. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.

§ 3. Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

§ 4. Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

§ 5. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także:

- 1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady,
- 2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).

§ 6. Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).

§ 7. Podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.

Zasady równego traktowania w zatrudnieniu



Zgodnie z niniejszą Polityką Równości w Zatrudnieniu Grupa KPS Food informuje, iż zobowiązuje się do stosowania następujących norm prawnych dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu:

Art. 18^{3b} Kodeksu Pracy

§ 1. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
- 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe - chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

§ 2. Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na:

- 1) niezatrudnianiu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi,
- 2) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny wymienione w art. 18^{3a} § 1,
- 3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność,
- 4) stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek.

§ 3. Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.

Zasady równego traktowania w zatrudnieniu

Zgodnie z niniejszą Polityką Równości w Zatrudnieniu Grupa KPS Food informuje, iż zobowiązuje się do stosowania następujących norm prawnych dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu:



Art. 18^{3c} Kodeksu Pracy

§ 1. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

§ 2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

§ 3. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Art. 18^{3d} Kodeksu Pracy

§ 1. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.

§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

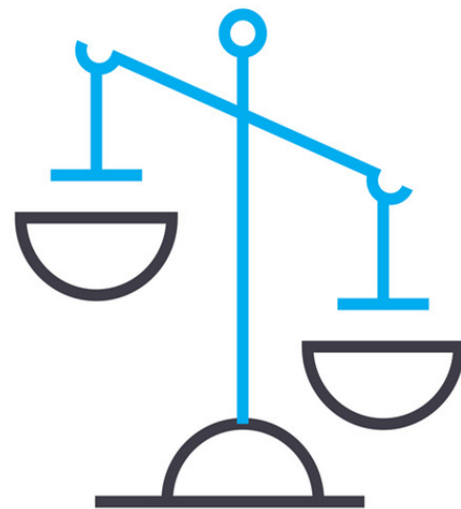
Art. 29² Kodeksu Pracy

§ 1. Zawarcie z pracownikiem umowy o pracę przewidującej zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy nie może powodować ustalenia jego warunków pracy i płacy w sposób mniej korzystny w stosunku do pracowników wykonujących taką samą lub podobną pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, z uwzględnieniem jednak proporcjonalności wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, do wymiaru czasu pracy pracownika.

§ 2. Pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika dotyczący zmiany wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

Zasady równego traktowania w zatrudnieniu

Zgodnie z niniejszą Polityką Równości w Zatrudnieniu Grupa KPS Food informuje, iż zobowiązuje się do stosowania następujących norm prawnych dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu:



Art. 94 pkt 2b Kodeksu Pracy

Pracodawca jest obowiązany w szczególności:

przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Art. 94³ Kodeksu Pracy

§ 1. Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.

§ 2. Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

§ 3. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

§ 4. Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

§ 5. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, o której mowa w § 2, uzasadniającej rozwiązanie umowy.

PRZECIWDZIAŁANIE ZATRUDNIANIU DZIECI W Grupie KPS Food



Grupa KPS Food nie akceptuje pracy wykonywanej przez dzieci. Grupa KPS Food nie zatrudnia dzieci.

Za dziecko uważa się osobę, która nie ukończyła piętnastego roku życia (art. 65 ust.3 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej).

Zatrudnienie młodocianych, tj. osób które ukończyły 15 lat a nie przekroczyły 18 lat, możliwe jest tylko w warunkach przewidzianych w Kodeksie pracy.

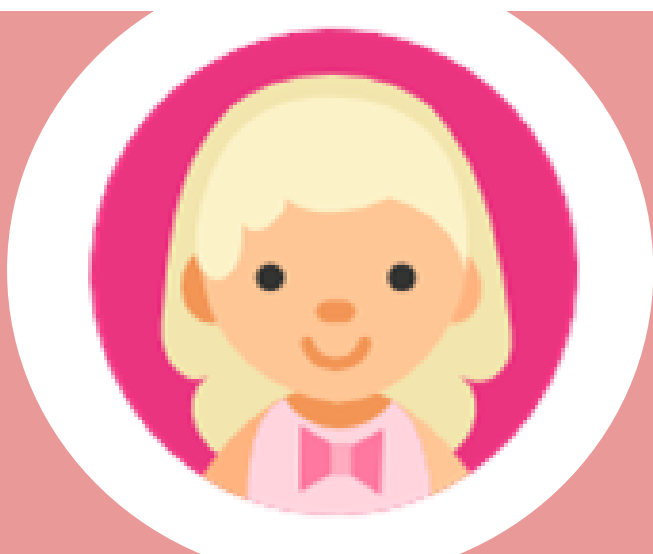
Grupa KPS Food zobowiązuje pracowników służb kadrowych do uzyskania odpowiednich dokumentów stanowiących prawne poświadczenie daty urodzenia dla każdego z zatrudnionych przez Grupę KPS Food pracowników.

Grupa KPS Food zobowiązuje pracowników służb kadrowych do prowadzenia stosownych ewidencji pracowniczych, w szczególności rejestru zatrudnionych obejmującego co najmniej dane personalne podawane przez kandydata w procesie rekrutacji a następnie zatrudnienia.



Grupa KPS Food zobowiązuje pracowników służb kadrowych do przechowywania kserokopii dokumentów będących poświadczeniem wieku pracownika w bezpiecznym miejscu, chronionym przed dostępem do nich osób niepowołanych przez okres wymagany krajowymi przepisami z zakresu archiwizacji dokumentów związanych z zatrudnieniem.

Grupa KPS Food będzie podejmować odpowiednie działania kontrolno-prewencyjne w celu zapewnienia, aby w miejscach produkcji nie dochodziło do zatrudniania dzieci.





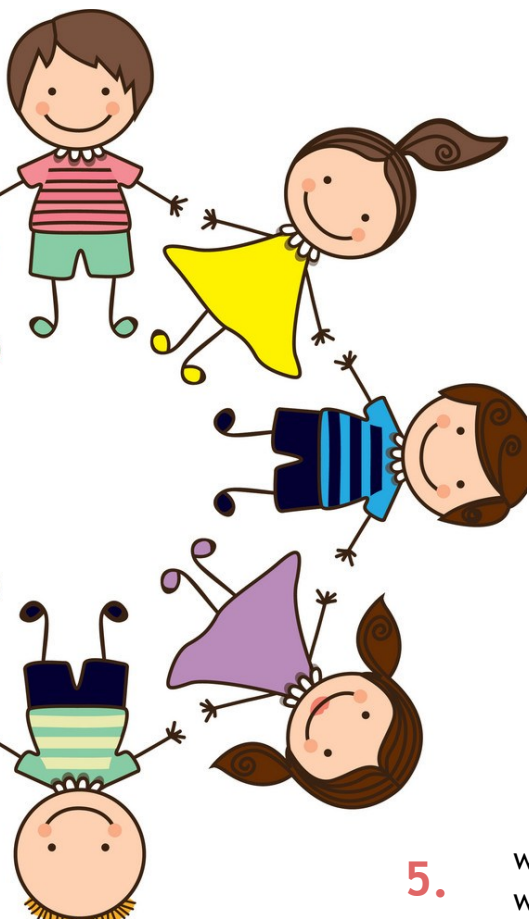
W miarę praktycznych możliwości Grupa KPS Food dążyć będzie do zapewnienia stabilnej pracy. W zamian za wykonaną pracę Grupa KPS Food zapewni systematyczną, terminową płacę na godziwym poziomie rodzicom oraz opiekunom prawnym dzieci.

Grupa KPS Food będzie przestrzegać postanowień Konwencji Praw Dziecka wydanej przez ONZ w roku 1989 oraz będzie stosować się do wszelkich stosownych praw, regulacji i przepisów krajowych i międzynarodowych, obowiązujących w Rzeczypospolitej Polskiej.

W miarę praktycznych możliwości Grupa KPS Food będzie promowała priorytety polityki prorodzinnej, mające na celu zagwarantowanie dzieciom prawa do zdrowego wzrostu i rozwoju oraz edukacji, w szczególności poprzez skłonność do przychylania się do inicjatyw pracowników, których celem będzie umożliwianie rodzicom łączenia obowiązków zawodowych i rodzicielskich, a także zapewnienie rodzicom możliwości wykorzystywania uprawnień rodzicielskich wynikających z odrębnych przepisów, w szczególności urlopów macierzyńskich, tacierzyńskich, rodzicielskich, ojcowskich.



Grupa KPS Food z uwagi na dobro dzieci wdrożyła wszelkie środki zapobiegające ich zatrudnianiu, którymi są w szczególności narzędzia procesu rekrutacji, polegające na stosowaniu odpowiednich procedur i kryteriów przyjęć do pracy w Grupie KPS Food, tj.:



1. przyjmowanie z otwartego rynku ofert pracy osób, które ukończyły 15 rż.;
2. selekcja ofert pracy przed dopuszczeniem do dalszych etapów procesu rekrutacji wg kryterium minimalnego wieku-ukończonego 15 rż.;
3. osobista rozmowa kwalifikacyjna pracownika działu kadr z kandydatem pozwalająca na ocenę wieku i poziomu rozwoju psychofizycznego;

4. uzyskanie oświadczenia o wieku kandydata i jego zdolności do czynności prawnych;

5. weryfikacja kwestionariusza osobowego wypełnianego przez kandydata dokonywana przez pracownika działu kadr z dokumentami prawnymi potwierdzającymi dane w nim zawarte;

6. uzyskanie przez pracownika działu kadr od kandydata dokumentu ze zdjęciem (do wyglądu-oryginału, do dokumentacji pracowniczej-kserokopii) potwierdzającego imię, nazwisko, adres, datę urodzenia kandydata;

7. ponowna weryfikacja danych przez inną osobę, w szczególności wieku kandydata i numeru PESEL, na etapie zatrudniania i dokonywania zgłoszenia do ubezpieczeń w ZUS.



WOLNOŚĆ ZRZESZANIA

Grupa KPS Food zapewnia pracownikom przewidziane w Kodeksie pracy prawo do zgromadzeń, zrzeseń i prowadzenie negocjacji zbiorowych.

Grupa KPS Food informuje niniejszym wszystkich pracowników KPS Food o możliwości wyboru rady pracowników i przedstawicieli pracowników.



Członków rady pracowników u pracodawcy zatrudniającego:

- 1) do 100 pracowników - wybierają pracownicy spośród kandydatów zgłoszonych na piśmie przez co najmniej 10 pracowników,
- 2) powyżej 100 pracowników - wybierają pracownicy spośród kandydatów zgłoszonych na piśmie przez co najmniej 20 pracowników.

Wybory członków rady pracowników organizuje się jeżeli stan zatrudnienia przekroczy 50 osób (wyłączając osoby skierowane do pracy przez agencje pracy tymczasowej), na pisemny wniosek grupy co najmniej 10% pracowników, powiadamiając o terminie ich przeprowadzenia oraz terminie zgłaszania kandydatów na członków rady pracowników.



Pracodawca przekazuje radzie pracowników informacje dotyczące:

- działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy oraz przewidywanych w tym zakresie zmian,
- stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia,
- działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia.



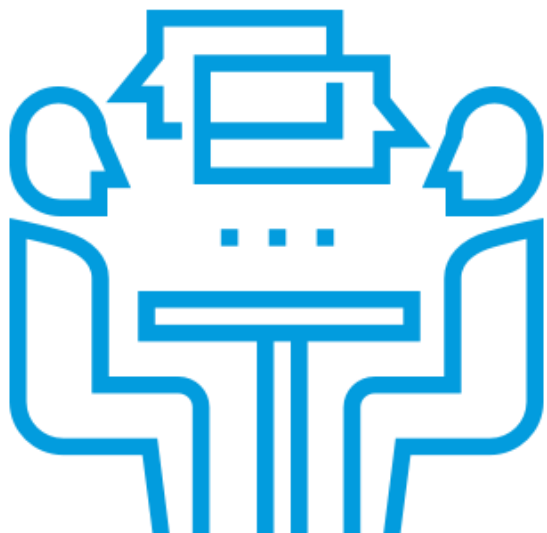
Pracodawca przekazuje informacje w razie przewidywanych zmian lub zamierzonych działań oraz na pisemny wniosek rady pracowników.

Pracodawca przekazuje informację w terminie, formie i zakresie umożliwiającym radzie pracowników zapoznanie się ze sprawą oraz przeanalizowanie informacji.

W powyższych sprawach rada pracowników może przedstawić swoją opinię

Pracodawca prowadzi konsultacje z radą pracowników w sprawach:

- stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia;
- działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia



Konsultacje powinny być prowadzone:

- w terminie i zakresie umożliwiającym pracodawcy podjęcie działań w sprawach objętych konsultacjami,
- w zależności od przedmiotu dyskusji, na odpowiednim poziomie kierowniczym,
- na podstawie informacji przekazanej przez pracodawcę oraz opinii przedstawionej przez radę pracowników i ewentualnie zdania odrębnego członka rady pracowników,
- w sposób umożliwiający radzie pracowników odbycie spotkania z pracodawcą w celu uzyskania jego stanowiska wraz z uzasadnieniem odnoszącym się do jej opinii,
- w celu umożliwienia porozumienia między radą pracowników a pracodawcą.

Rada pracowników może dodatkowo szczegółowo ustalić z pracodawcą:



- zasady i tryb przekazywania informacji i przeprowadzania konsultacji,
- tryb rozstrzygania kwestii spornych,
- zasady ponoszenia kosztów związanych z wyborem i działalnością rady pracowników,
- zasady ponoszenia kosztów związanych z wykonywaniem niezbędnych ekspertyz,
- liczbę członków rady pracowników inną niż określona w ustawie, nie mniej jednak niż trzech,
- zasady pokrywania kosztów związanych z pomocą osób posiadających specyficzną wiedzę, z której korzystała rada pracowników,
- zasady zwalniania od pracy członków rady pracowników w zależności od liczby zatrudnionych.



PRZECIWDZIAŁANIE PRACY PRZYMUSOWEJ I NIEWOLNICZEJ W Grupie KPS Food

Grupa KPS Food nie będzie korzystać z pracy wykonywanej pod przymusem, w uwięzieniu, niewolniczej lub bez przyzwolenia.



Praca przymusowa rozumiana jest jako wszelka praca i usługi, do realizacji których dana osoba została zmuszona pod groźbą, w tym pod groźbą kary lub konfiskaty rzeczy osobistych, takich jak dokument tożsamości, paszport itp. oraz w stosunku do której taka osoba nie wyraziła swojego dobrowolnego przyzwolenia na jej wykonywanie.

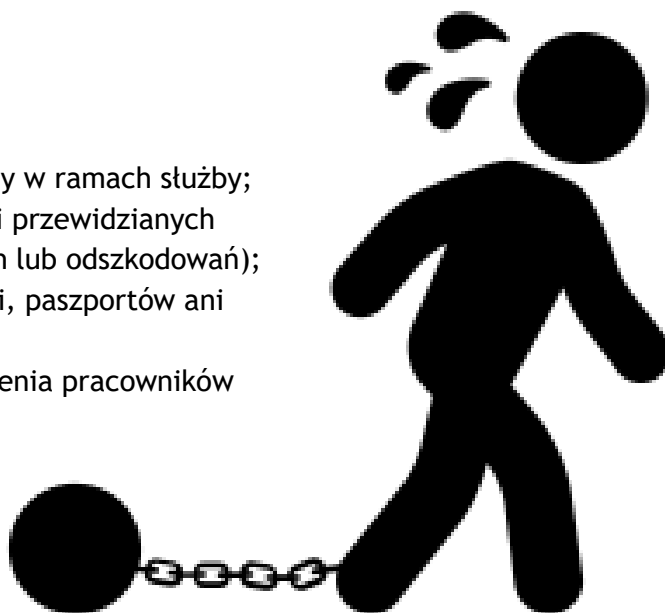
Praca niewolnicza rozumiana jest jako praca nie tylko w warunkach fizycznego ograniczenia, ale także w wyniku zniewolenia długami finansowymi, pożyczkami i wpłatami.

Grupa KPS Food nie będzie:

- korzystać z pracowników uwięzionych;
- wykorzystywać personelu wojskowego do pracy w ramach służby;
- wymagać żadnych wpłat, z wyjątkiem sytuacji przewidzianych w prawie pracy (np. zapłata kar porządkowych lub odszkodowań);
- wstrzymywać wypłat, dokumentów tożsamości, paszportów ani żadnych innych osobistych rzeczy.
- często opóźniać płatności na rzecz wynagrodzenia pracowników

Udział w procesie rekrutacji prowadzonym przez Grupę KPS Food jest bezpłatny i dobrowolny.

Grupa KPS Food zatrudnia osoby, które dobrowolnie złożyły ofertę podjęcia pracy w Grupie KPS Food



Grupa KPS Food umożliwi swoim pracownikom opuszczenie miejsca pracy po zakończeniu przez nich zmiany.

W przypadku rozwiązania umów pracowniczych zgodnie z warunkami wypowiedzenia Grupa KPS Food nie będzie dokonywać żadnych potrąceń bez pisemnej zgody odchodzącym pracownikom z wynagrodzenia należnego.

Pracownicy nie będą zmuszani do pozostawania w zatrudnieniu wbrew własnej woli przez okres dłuższy niż uzgodniony w umowie zatrudnienia.

REGULAMIN ODPOWIEDZIALNOŚCI PORZĄDKOWEJ I MATERIALNEJ PRACOWNIKÓW

Postanowienia ogólne

Regulamin odpowiedzialności porządkowej i materialnej określa w szczególności zasady odpowiedzialności, katalog kar dyscyplinarnych oraz tryb postępowania dyscyplinarnego w zakresie:

1. odpowiedzialności porządkowej pracowników
2. odpowiedzialności materialnej pracowników, w tym:
 - odpowiedzialności za mienie powierzone pracownikowi
 - odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną pracodawcy



Odpowiedzialność porządkowa pracowników

W zakresie odpowiedzialności porządkowej pracowników Grupy KPS Food zastosowanie mają przepisy Kodeksu Pracy od art. 108 do art. 113 włącznie, o treści następującej:

„Art. 108.

§ 1. Za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować:

1. karę upomnienia,
2. karę nagany.

§ 2. Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy - pracodawca może również stosować karę pieniężną.



Art. 109.

§ 1. Kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia.

§ 2. Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika.

§ 3. Jeżeli z powodu nieobecności w zakładzie pracy pracownik nie może być wysłuchany, bieg dwutygodniowego terminu przewidzianego w § 1 nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika do pracy.



Art. 110.

O zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia oraz informując go o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia. Odpis zawiadomienia składa się do akt osobowych pracownika.



Art. 111.

Przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy.

Art. 112.

§ 1. Jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Nieodrzućenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu.

§ 2. Pracownik, który wniósł sprzeciw, może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary.



Art. 113.

§ 1. Karę uważa się za niebyłą, a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa z akt osobowych pracownika po roku nienaganej pracy. Pracodawca może, z własnej inicjatywy lub na wniosek reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, uznać karę za niebyłą przed upływem tego terminu.

§ 2. Przepis § 1 zdanie pierwsze stosuje się odpowiednio w razie uwzględnienia sprzeciwu przez pracodawcę albo wydania przez sąd pracy orzeczenia o uchyleniu kary.”

Odpowiedzialność materialna pracowników

W zakresie odpowiedzialności materialnej pracowników Grupy KPS Food zastosowanie mają przepisy Kodeksu Pracy od art. 114 do art. 127 włącznie.



Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy

W zakresie odpowiedzialności materialnej pracowników Grupy KPS Food za szkodę wyrządzoną pracodawcy zastosowanie mają przepisy Kodeksu Pracy od art. 114 do art. 122 włącznie, o treści następującej:

„Art. 114.

Pracownik, który wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych ze swej winy wyrządził pracodawcy szkodę, ponosi odpowiedzialność materialną według zasad określonych w przepisach niniejszego rozdziału.

Art. 115.

Pracownik ponosi odpowiedzialność za szkodę w granicach rzeczywistej straty poniesionej przez pracodawcę i tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego wynikła szkoda.

Art. 116.

Pracodawca jest obowiązany wykazać okoliczności uzasadniające odpowiedzialność pracownika oraz wysokość powstałej szkody.

Art. 117.

§ 1. Pracownik nie ponosi odpowiedzialności za szkodę w takim zakresie, w jakim pracodawca lub inna osoba przyczyniły się do jej powstania albo zwiększenia.

§ 2. Pracownik nie ponosi ryzyka związanego z działalnością pracodawcy, a w szczególności nie odpowiada za szkodę wynikłą w związku z działaniem w granicach dopuszczalnego ryzyka.

Art. 118.

W razie wyrządzenia szkody przez kilku pracowników każdy z nich ponosi odpowiedzialność za część szkody stosownie do przyczynienia się do niej i stopnia winy. Jeżeli nie jest możliwe ustalenie stopnia winy i przyczynienia się poszczególnych pracowników do powstania szkody, odpowiadają oni w częściach równych.

Art. 119.

Odszkodowanie ustala się w wysokości wyrządzonej szkody, jednak nie może ono przewyższać kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody.



Art. 120.

§ 1. W razie wyrządzenia przez pracownika przy wykonywaniu przez niego obowiązków pracowniczych szkody osobie trzeciej, zobowiązany do naprawienia szkody jest wyłącznie pracodawca.

§ 2. Wobec pracodawcy, który naprawił szkodę wyrządzoną osobie trzeciej, pracownik ponosi odpowiedzialność przewidzianą w przepisach niniejszego rozdziału.

Art. 121.

§ 1. Jeżeli naprawienie szkody następuje na podstawie ugody pomiędzy pracodawcą i pracownikiem, wysokość odszkodowania może być obniżona, przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności sprawy, a w szczególności stopnia winy pracownika i jego stosunku do obowiązków pracowniczych.

§ 2. Przy uwzględnieniu okoliczności wymienionych w § 1 wysokość odszkodowania może być także obniżona przez sąd pracy; dotyczy to również przypadku, gdy naprawienie szkody następuje na podstawie ugody sądowej.

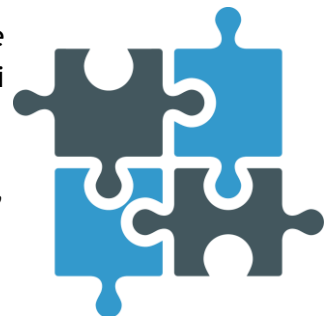
Art. 121¹.

§ 1. W razie niewykonania ugody przez pracownika, podlega ona wykonaniu w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego, po nadaniu jej klauzuli wykonalności przez sąd pracy.

§ 2. Sąd pracy odmówi nadania klauzuli wykonalności ugodzie, jeżeli ustali, że jest ona sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego.

Art. 122.

Jeżeli pracownik umyślnie wyrządził szkodę, jest obowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości.”



Odpowiedzialność za mienie powierzone pracownikowi

W zakresie odpowiedzialności materialnej pracowników Grupy KPS Food za mienie powierzone pracownikowi zastosowanie mają przepisy Kodeksu Pracy od art. 124 do art. 127 włącznie, o treści następującej:

„Art. 124.

§ 1. Pracownik, któremu powierzono z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się:

1. pieniądze, papiery wartościowe lub kosztowności,
2. narzędzia i instrumenty lub podobne przedmioty, a także środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze, odpowiada w pełnej wysokości za szkodę powstałą w tym mieniu.

§ 2. Pracownik odpowiada w pełnej wysokości również za szkodę w mieniu innym niż wymienione w § 1, powierzonym mu z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się.

§ 3. Od odpowiedzialności określonej w § 1 i 2 pracownik może się uwolnić, jeżeli wykaże, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, a w szczególności wskutek niezapewnienia przez pracodawcę warunków umożliwiających zabezpieczenie powierzonego mienia.

Art. 125.

§ 1. Na zasadach określonych w art. 124 pracownicy mogą przyjąć wspólną odpowiedzialność materialną za mienie powierzone im łącznie z obowiązkiem wyliczenia się. Podstawą łącznego powierzenia mienia jest umowa o współodpowiedzialności materialnej, zawarta na piśmie przez pracowników z pracodawcą.

§ 2. Pracownicy ponoszący wspólną odpowiedzialność materialną odpowiadają w częściach określonych w umowie. Jednakże w razie ustalenia, że szkoda w całości lub w części została spowodowana przez niektórych pracowników, za całość szkody lub za stosowną jej część odpowiadają tylko sprawcy szkody.

Art. 126.

§ 1. Rada Ministrów określi w drodze rozporządzenia zakres i szczegółowe zasady stosowania przepisów art. 125 oraz tryb łącznego powierzania mienia.

§ 2. Rada Ministrów, w drodze rozporządzenia, może określić warunki odpowiedzialności za szkodę w mieniu, o którym mowa w art. 124 § 2 i w art. 125:

1. w ograniczonej wysokości, ustalonej tym rozporządzeniem,
2. na zasadach przewidzianych w art. 114-116 i 118.

Art. 127.

Do odpowiedzialności określonej w art. 124-126 stosuje się odpowiednio przepisy art. 117, 121, 121¹ i 122.”



**KODEKS ETYKI
ZATRUDNIENIA
I PRACY**