



Codex voor contractpartners

1. Toepassingsgebied

Deze Codex voor contractpartners geldt voor contractpartners van sprd.net AG en hun dochterondernemingen.

2. Naleving van wetten

De contractpartners moeten zich altijd houden aan de geldende nationale en internationale wetgeving, in het bijzonder de arbeidswet en de sociale wetgeving. Daarnaast moet deze Codex voor contractpartners worden nagekomen, die principiële arbeids- en sociale normen schriftelijk vastlegt, op basis van de ILO-conventies, de algemene verklaring van de mensenrechten van de Verenigde Naties, de UN-conventies over de rechten van het kind en het afschaffen van iedere vorm van discriminatie van vrouwen, evenals de OECD-richtlijnen voor internationale ondernemingen.

De sprd.net Codex voor contractpartners beschrijft slechts de te garanderen minimale norm ter bescherming van de werknemers. Indien bepalingen van nationale en internationale wetgeving en/of industriënormen en deze Codex voor contractpartners regelingen over hetzelfde onderwerp treffen, dan geldt de strengste regeling.

3. Informatie en communicatie

De contractpartners moeten de sprd.net gedragcodex voor alle werknemers in hun taal en in de relevante arbeidssectoren vrij toegankelijk maken en ter kennisneming beschikbaar stellen.

Contractpartners die voor het nakomen van de overeenkomst gebruik maken van derden (producenten, sublasthebbers enz.) zijn verplicht van hun kant de sprd.net Codex voor contractpartners onderdeel van deze zakenrelatie te maken.

De contractpartner moet een concrete contactpersoon benoemen voor vragen over het omzetten en in acht nemen van deze Codex voor contractpartners.

4. Inspectie en controle

De zakenpartners verklaren ermee akkoord te gaan dat het nakomen van de minimale eisen die in deze Codex voor contractpartners zijn verankerd en de normen zonder voorafgaande aankondiging kunnen worden gecontroleerd, hetzij door medewerkers van Spreadshirt zelf of door onafhankelijke organisaties.

5. Normen

a) Werktijd

Een werkweek bevat maximaal 48 uur en maximaal 12 overuren. Alle werknemers hebben hierbij recht op minimaal één vrije dag per week. Overuren worden in overeenstemming met de wettelijke bepalingen respectievelijk de in de regio geldende branchemethodes vergoed, al naargelang welk niveau hoger is.

Hier gelden de ILO-conventies 1 en 14.

b) Geen kinderarbeid

Werknemers moeten minimaal 15 jaar oud zijn en mogen niet meer onder de algemene schoolplicht vallen. Kinderarbeid en het verlenen van diensten door kinderen is verboden. Voor de definitie van kinderarbeid gelden de regelingen van de Verenigde Naties of de betreffende nationaal geldende regelingen, al naargelang welke zwaarder wegen.

Hier gelden de ILO-conventies 79, 138, 142 en 182 evenals het ILO-advies 146.



c) Dwangarbeid

Iedere tewerkstelling moet op basis van vrijwilligheid plaats vinden en moet berusten op een vorm die voldoet aan de nationale wetten en processen. Dwangarbeid, lijfeigenschap of slavenarbeid worden door Spreadshirt niet geduld. Legitimatiepapieren van werknemers mogen niet worden vastgehouden. De werknemers mogen niet ervan weerhouden worden de werkplek te verlaten.

Hier gelden de ILO-conventies 29 en 105.

d) Geen gevangeniswerk

Gevangeniswerk is niet toegestaan.

e) Gelijke behandeling

Alle werknemers dienen eerlijk en volgens het grondbeginsel van gelijkheid te worden behandeld. Dat betekent dat geen werknemer op grond van verschillen met betrekking tot ras, religie, leeftijd, sociale verhoudingen, politieke opvatting, geslacht, seksuele oriëntatie of positie in de onderneming nadelig of bevoorrecht mag worden behandeld.

Hier gelden de ILO-conventies 100, 111, 143, 158 en 159.

f) Waardigheid op de werkplek

De waardigheid van de mens is onaantastbaar en dient daarom ook op de werkplek onvoorwaardelijk te worden gerespecteerd. Dwangarbeid, overlast, lichamelijke of geestelijke intimidatie evenals vernederende methodes van disciplineren of sanctioneren zijn verboden.

g) Arbeidscontract

De werknemers moeten ter documentatie van hun aanstelling een schriftelijk contract krijgen. Dit moet minimaal de volgende punten bevatten: naam van de werknemer, geboortedatum, geboorteplaats, woonadres, functie, aanstellingsdatum, overeengekomen arbeidsuren, vergoeding en verdere prestaties, proeftijd (indien van toepassing), recht op vakantie, regeling voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst (door de werknemer en door de werkgever), datum en handtekening of duimafdruk zowel van de werknemer als van de werkgever.

In het geval van analfabetisme moet het contract bovendien mondeling worden meegedeeld. Dit moet schriftelijk worden gedocumenteerd.

h) Vergoeding

De uitbetaling moet voldoen aan de basisbehoeften van de werknemer en mag in geen geval lager zijn dan het in het betreffende land wettelijk bepaalde minimumloon. De werknemers moeten alle in het nationale recht voorgeschreven bijdragen krijgen, bijv. verzekeringsbijdragen, premie-uitbetalingen voor overuren en betaalde vakantie. Illegale en onrechtmatige inhoudingen op het salaris, evenals aftrek als disciplinaire maatregelen zijn ontoelaatbaar.

De lonen dienen in overeenstemming met de lokaal gebruikelijke methodes te worden uitbetaald.

Hier gelden de ILO-conventies 26 en 131.

i) Veiligheid op het werk

De veiligheid van de werknemer op de werkplek moet altijd worden gegarandeerd. Dit in volledige omvang te garanderen, is de verantwoordelijkheid van de werkgever. Er moet echter minimaal worden voldaan aan alle, in het betreffende land geldende maatregelen ter bescherming van de werknemer.

Zo ook de wettelijke bepalingen betreffende de omgang met voor de gezondheid schadelijke substanties. Het gebruik van gevaarlijke chemicaliën, die resten achterlaten en gezondheidsschaden kunnen veroorzaken is dan ook verboden.

Betreffende grondbeginselen gelden voor de arbeidsvoorwaarden met betrekking tot geluidsniveau, vuur, hygiëne, ventilatie enz. evenals voor de onderkomens van de werknemers, wanneer deze ter beschikking worden gesteld. Mogelijkheden voor EHBO en nood-/evacuatieplannen moeten aanwezig zijn. Verder moet worden voldaan aan alle bepalingen van de milieubescherming.



j) Vrijheid van coalitie

De werknemers mogen in hun recht op vrijheid van coalitie niet worden beperkt. Ze hebben in het bijzonder recht op lidmaatschap en het oprichten van vakbonden of andere arbeidsrechtelijke organisaties en het recht op collectieve verhandelingen in overeenstemming met de lokale wetgeving.

Hier gelden de ILO-conventies 87, 98, 135 en 154 evenals het ILO-advies 143.

Lsprd.net AG veronderstelt dat de hierboven aangegeven bepalingen door alle contractpartners, medewerkers, onderaannemers en andere betrokken derden worden nageleefd.

De uit deze Codex voor contractpartners resulterende plichten mogen niet worden ontdoken door het toepassen van contractarbeid, onechte opleidingsprogramma's of vergelijkbare maatregelen. Met onechte opleidingsprogramma's wordt vooral zulke werk bedoeld, dat geen vermeerdering van de kennis en de vaardigheden van de werknemer tot doel heeft.

sprd.net AG behoudt zich in geval van overtreding een opzegging van de zakenrelatie voor als ultima ratio. Doel van de samenwerking moet echter zijn, voorkomende problemen samen op te lossen en in het geval van overtreding ook samen te werken aan een verbetering van de situatie.

Wij, de ondergetekenden, bevestigen dat we de Spreadshirt-Codex voor contractpartners hebben gelezen en diens inhoud hebben begrepen en dat we de voor ons hieruit ontstane verplichtingen zullen nakomen.

Plaats, datum

firmastempel, handtekening,
naam en positie van de ondertekende