

Kodex organizace Electronics Watch

Leden 2025 | Verze 3.0. | © Electronics Watch

Kodex organizace Electronics Watch stanoví Závazky Dodavatele v souvislosti s poskytováním Zboží nebo Služeb podle Smlouvy. Závazky vycházejí z příslušných zákonů, Mezinárodních norem a souvisejících pokynů. Smluvní podmínky organizace Electronics Watch zavazují Dodavatele k plnění Smlouvy v souladu se Závazky stanovenými v Kodexu. Ačkoli jsou tyto dva dokumenty koncipovány tak, aby byly používány společně, Kodex může fungovat i jako samostatný dokument, na němž se zakládá monitorování prováděné organizací Electronics Watch a jejími partnery.

Kodex je určen k tomu, aby byl začleněn do smluv, které upravují poskytování Zboží nebo Služeb spadajících do oblasti monitorované organizací Electronics Watch, uzavřených mezi Objednatelem, tj. zadavatelem nebo rámcovým zadavatelem, jenž je Přidruženou osobu organizace Electronics Watch, a Dodavatelem. Lze ho využít jako obecnou referenční příručku k podpoře rozvoje a realizace společensky odpovědného zadávání veřejných zakázek.

Ve snaze sjednotit standardy na trhu vychází tento Kodex do velké míry z jiných kodexů, zejména Základního kodexu organizace ETI.¹ Požadavky stanovené Kodexem v jednotlivých oblastech buď odpovídají požadavkům uvedeným v Základním Kodexu organizace ETI, nebo jsou ještě přísnější.



1. Základní pojmy

- 1.1 Pojmy užívané v Kodexu organizace Electronics Watch (dále jen „Kodex“), Smluvních podmínkách Electronics Watch (dále jen „Smluvní podmínky“) a příslušných vysvětlujících textech jsou definovány v Příloze č. 1. Jsou-li pojmy definovány v jednotném čísle, jejich definice se použije i pro pojmy v čísle množném.

2. Působnost

- 2.1. Poskytování Zboží nebo Služeb na základě Smlouvy zahrnuje všechny fáze výrobního procesu, včetně montáže, výroby součástí a těžby a zpracování surovin. Závazky uvedené v článcích 3 až 6 Kodexu se proto vztahují na veškeré podniky v dodavatelských řetězcích zapojených do poskytování Zboží nebo Služeb na základě Smlouvy.
- 2.2. Mezinárodní normy, které se uplatňují na Závazky uvedené v článcích 5 až 7, a názorné příklady souvisejících porušení práv jsou k dispozici v samostatném pokynu, který lze využít za účelem podpořit dodržování Kodexu a jeho monitorování.
- 2.3. V případě jakýchkoli nesrovnalostí mezi mezinárodními a vnitrostátními normami se použijí normy, které Držitelům práv zajišťují větší ochranu, ledaže by takový postup byl v přímém rozporu s vnitrostátním právem daného státu.²

¹ The Ethical Trading Initiative (2016). „The ETI Base Code“ [Základní Kodex organizace ETI] dostupný zde: <https://www.ethical-trade.org/insights/resources/eti-base-code>.

² Organizace Electronics Watch monitoruje pouze dodržování Závazků ve vztahu k dopadům způsobeným činnostmi podniků na Pracovníky a Držitele práv.

3. Zákonné závazky

- 3.1. Výroba Zboží a poskytování Služeb na základě Smlouvy musí být v souladu se všemi příslušnými zákony platnými ve všech státech, v nichž jsou prováděny práce a poskytovány služby v rámci plnění této Smlouvy. Mezi takové zákony patří zejména právní předpisy o dětské práci, diskriminaci při náboru a v zaměstnání, nucené práci, svobodě sdružování, právu na kolektivní vyjednávání, bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, náborových a pracovních podmínkách, ukončení pracovního poměru, násilí a obtěžování, odměňování, benefitech a pracovní době.

4. Závazky v oblasti lidských práv

- 4.1. Při výrobě Zboží a poskytování Služeb na základě Smlouvy musí být dodržována veškerá mezinárodně uznávaná lidská práva zakotvená ve Všeobecné deklaraci lidských práv, Mezinárodním paktu o občanských a politických právech, Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech a Deklaraci MOP o základních principech a právech v práci v souladu s obecnými zásadami OSN v oblasti podnikání a lidských práv.

5. Závazky v oblasti práv Pracovníků

- 5.1. Pracovní poměr s Pracovníkem nesmí být ukončen bez oprávněného důvodu, který souvisí s jeho schopnostmi či jednáním nebo provozními požadavky.
- 5.2. Platí zákaz diskriminace na základě rasy, společenské třídy, národnostního původu, imigračního statusu, náboženského vyznání, věku, postižení, pohlaví, rodinného stavu, sexuální orientace, členství v odborech nebo politické příslušnosti při náboru, odměňování, přístupu ke vzdělávání, povyšování, ukončování pracovního poměru nebo při odchodu do důchodu.
- 5.3. Pracovní doba nesmí být nadměrná a musí být stanovena v souladu s požadavky uvedenými ve vnitrostátním právu, kolektivních smlouvách nebo v následujících ustanoveních podle toho, který právní základ zajistí Pracovníkům větší ochranu.
- 5.3.1. Pracovní doba musí být stanovena smluvně. Běžná pracovní doba nesmí překročit 48 hodin týdně. Je-li nabízena nebo požadována a dobrovolně přijímána práce přesčas, její rozsah nesmí překročit 12 hodin týdně.
- 5.3.2. Pracovníci musí mít alespoň jeden den volna každých sedm dnů, nebo dva dny volna každých 14 dnů, je-li to v souladu s vnitrostátním právem.
- 5.3.3. Veškerá práce přesčas musí být dobrovolná, přičemž Pracovníci za ni musí dostávat příplatek za práci přesčas. Práce přesčas nesmí být nástrojem k nahrazování běžných zaměstnanců.
- 5.4. Platí zákaz Dětské práce a zneužívání mladých Pracovníků.
- 5.4.1. Rovněž platí zákaz náboru dětských Pracovníků.
- 5.4.2. Dodavatel vytvoří nebo se bude podílet na postupech a programech s cílem zajistit, aby jakékoli dítě, u něhož bude zjištěno, že vykonává Dětskou práci, mohlo chodit do školy a zůstat v ní až do dosažení plnoletosti.

- 5.4.3. Musí být zajištěno, aby pracovníci mladší 18 let dosáhli na stejnou úroveň odměňování jak zletilé osoby, přičemž ale nesmí pracovat přesčas, v noci, v dolech a v nebezpečných podmínkách.
- 5.4.4. Práce vykonávaná studenty v rámci studia učňovského oboru, praxe nebo stáže musí souviset s jejich studiem.
- 5.5. Zaměstnání je svobodnou volbou.
- 5.5.1. Pracovníci vykonávají veškerou práci dobrovolně, což znamená, že:
- pracovní místo přijímají na základě svého svobodného a informovaného souhlasu a
 - mohou z pracovního místa po uplynutí přiměřené výpovědní doby kdykoli odejít.
- 5.5.2. Práce nesmí být vynucována pod pohrůžkou trestu.
- 5.6. Musí být dodržována svoboda sdružování a právo na kolektivní vyjednávání.
- 5.6.1. Pracovníci mají právo se přidat k odborovému svazu dle své volby, případně jej vytvořit, a účastnit se kolektivního vyjednávání.
- 5.6.2. Dodavatel a Zaměstnavatel mají vstřícný postoj k činnostem odborových svazů a jejich organizačním činnostem.
- 5.6.3. Nesmí docházet k diskriminaci Zástupců pracovníků, kteří mohou své úkoly v rámci zastupování Pracovníků vykonávat na pracovišti.
- 5.6.4. Zaměstnavatel dodržuje své povinnosti stanovené v kolektivních smlouvách.
- 5.6.5. Jsou-li svoboda sdružování nebo právo na kolektivní vyjednávání omezeny zákonem, Zaměstnavatel umožní vznik paralelních prostředků pro nezávislé a svobodné sdružování a kolektivní vyjednávání a jejich vzniku nebrání, přičemž Dodavatel využívá svého postavení, aby takové prostředky aktivně podporoval, pokud Zaměstnavatel a Dodavatel nejsou též smluvní strana.
- 5.7. Pracovníci dostávají důstojnou mzdu.
- 5.7.1. Mzdy vyplácené za běžnou pracovní dobu bez příplatků za práci přesčas a bonusů musí pokrývat alespoň základní potřeby Pracovníků a jejich rodin, zajistit jim důstojnou životní úroveň a poskytovat určitý disponibilní příjem.
- 5.7.2. Odpočty ze mzdy nesmí být užívány jako disciplinární opatření a nesmí být prováděny bez zákonné opory ve vnitrostátním právu a bez výslovného souhlasu dotčeného Pracovníka. Veškerá disciplinární opatření by se měla zaznamenávat písemně.
- 5.7.3. Pracovníci musí mít k přístup k metodice výpočtu důstojné mzdy, která musí být veřejně dostupná a místně a časově specifikovaná. Místně a časově specifikovaná metodika znamená, že je pravidelně aktualizována, aby odrážela změny životních nákladů.
- 5.8. Pracovníci jsou zaměstnáváni na základě běžného pracovněprávního vztahu.
- 5.8.1. Práce musí být v co největší možné míře vykonávána na základě pracovněprávního vztahu uznávaného a zavedeného ve vnitrostátním právu a praxi.

5.8.2. Zaměstnavatel nesmí obcházet své povinnosti vůči Pracovníkům stanovené v právních předpisech v oblasti pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, které vyplývají z běžného pracovněprávního vztahu, prostřednictvím smluv o dodávce či subdodávce pracovní síly, učňovských programů a školení pro zaměstnance nebo praxí, které nesouvisejí se studovaným oborem či jiným způsobem nespĺňují zákonné požadavky, ani prostřednictvím nadměrného využívání pracovních smluv na dobu určitou.

5.9. Nábor nových pracovníků, smlouvy a pracovní podmínky musí být spravedlivé.

5.9.1. Všichni Pracovníci musí mít přístup k bezplatným, úplným a přesným informacím o svých právech a podmínkách nábora a zaměstnání, včetně informací o mzdě a veškerých benefitech, na něž mají nárok. Pracovníci také při každé výplatě obdrží podrobné informace o jednotlivých složkách mzdy za dané období. Tyto informace musí být Pracovníkům poskytnuty písemně v jazyce, kterému rozumí, než nastoupí do zaměstnání.

5.9.2. Pracovníci nesmí být v zaměstnání vystaveni nekalým a podvodným praktikám, včetně praktik vedoucím k nejistým podmínkám.

5.9.3. Je zakázáno po Pracovnících požadovat Náborové poplatky a související náklady, a to bez ohledu na jejich zemi původu.

5.9.4. Nikdo nesmí Pracovníkům zabavovat, ničit nebo zadržovat doklady totožnosti a musí být dodržována svoboda jejich pohybu.

5.9.5. Nábor nových pracovníků by neměl sloužit k nahrazování či snižování stávajících pracovních sil, pracovních norem, mezd nebo zhoršování pracovních podmínek ani jiným způsobem porušovat zásady důstojné práce.^{3,4}

5.10. Pracovní podmínky musí splňovat bezpečnostní a hygienické normy.

5.10.1. Pro Pracovníky musí být zajištěno bezpečné a hygienické pracovní prostředí v souladu s příslušnými úmluvami MOP a s ohledem na jakákoli specifická rizika pro dané odvětví či provoz. Zaměstnavatel musí podniknout přiměřené kroky k tomu, aby zabránil nehodám a jakékoli újmě na fyzickém, mentálním a reprodukčním zdraví Pracovníků, které vznikly v důsledku vykonávání práce, v souvislosti s ní nebo v jejím průběhu, a aby odstranil rizika v pracovním prostředí.

5.10.2. Pracovníci musí být ve srozumitelné formě a jazyce informováni o možných rizicích, včetně vystavení toxickým chemickým látkám a jeho účincích, a v případě potřeby obdržet vhodné osobní ochranné prostředky.

5.10.3. Zaměstnavatel je povinen respektovat právo Pracovníka odejít ze situace, která pro něj představuje bezprostřední a závažné riziko pro jeho život nebo zdraví nebo v případě těhotných Pracovnic pro život nebo zdraví jejich plodu.

5.10.4. Pracovníci musí absolvovat pravidelná školení o bezpečnosti a ochraně zdraví, která jsou zaznamenávána a prezentována srozumitelné formě a jazyce, přičemž

³ *General principles and operational guidelines for fair recruitment & Definition of recruitment fees and related costs [Obecné zásady a provozní pokyny pro spravedlivé postupy při náboru pracovníků a Vymezení pojmu „náborové poplatky a související náklady“]. International Labour Office - Fundamental Principles and Rights at Work Branch, Labour Migration Branch – Ženeva [Mezinárodní organizace práce – Sekce pro základní zásady a práva v zaměstnání, Sekce pro migraci pracovních sil]: MOP, 2019.*

⁴ *Toto ustanovení nesmí být použito na obhajobu diskriminace při náboru nových pracovníků.*

tato školení musí pro nové nebo přeřazené Pracovníky vždy proběhnout opakovaně.

5.10.5. Pracovníci musí mít volný přístup k čistým toaletám a pitné vodě.

5.10.6. Ubytovací prostory, jsou-li poskytovány, jídelny, umývárny a další zázemí poskytované Pracovníkům musí být čisté, bezpečné a vyhovět jejich základním potřebám.

5.11. Násilí a obtěžování je zakázáno.

5.11.1. Pracovníci nesmí být vystaveni žádnému násilí a obtěžování fyzického, verbálního, psychického nebo sexuálního charakteru či na základě pohlaví a zastrašování.

5.11.2. K ochraně zvláště zranitelných Pracovníků v této oblasti musí být přijata zvláštní opatření.

6. Závazky v oblasti životního prostředí

6.1. Je respektováno právo na bezpečné, čisté, zdravé a udržitelné životní prostředí.

6.1.1. Používání chemických látek podléhá kontrolám a hodnocení. Je-li to možné, probíhá nahrazování nebo zavádění alternativních procesů za účelem snížení zdravotních rizik a rizik pro životní prostředí a zvýšení efektivity využívání zdrojů.

6.1.2. Při skladování, přepravě a likvidaci odpadu a nakládáním s ním je zajištěna ochrana zdraví Pracovníků a dalších Držitelů práv, včetně místního obyvatelstva a životního prostředí.

6.1.3. Emise a vypouštěné látky, které představují riziko pro zdraví a životní prostředí jsou zredukovány nebo odstraněny.

6.2. Jsou respektována práva původních obyvatel na půdu, území a přírodní zdroje, které tradičně vlastnili nebo na nich pobývali či je jinak využívali, včetně práva na předchozí svobodný a informovaný souhlas.

6.3. Nesmí docházet k nezákonnému vystěhování či zabránění půdy, lesů nebo vodních zdrojů.

7. Závažná porušení

7.1. Nucená práce, Dětská práce, život ohrožující pracovní podmínky, útoky na ekologické a lidskoprávní aktivisty a významné škody na životním prostředí jsou považovány za závažná porušení. Mezi další závažná porušení patří porušení s nepříznivým dopadem na právo na život a na tělesnou a morální integritu Držitelů práv. V tomto kontextu se významnými škodami na životním prostředí rozumí škody způsobené znečišťujícími činnostmi, které mají nepříznivé dopady na obyvatelstvo, vodní plochy nebo podzemní vodu, druhy nebo habitat.

Příloha č. 1: Základní pojmy

„Dětskou prací“ se rozumí jakákoli práce či činnost vykonávaná osobami mladšími 18 let, která je připravuje o jejich dětství, potenciál či důstojnost a která ohrožuje jejich fyzický či psychický vývoj nebo narušuje jejich vzdělávání. Narušováním vzdělávání se rozumí případy, kdy je dětem zabraňováno, aby chodily do školy, jsou nuceny školu předčasně opustit nebo je po nich požadováno, aby kombinovaly časově náročnou a těžkou práci se školní docházkou.⁵

„Dodavatelem“ se rozumí podnik, který s Objednatelem uzavře Smlouvu o poskytování Zboží či Služeb.

„Držiteli práv“ se rozumí osoby a společenské skupiny, které mají specifická práva ve vztahu ke konkrétním nositelům povinností. Povinnosti nositelů práv jsou v kontextu lidských práv vymezeny například ve Všeobecné deklaraci lidských práv. V rámci odpovědného chování podniků je na Držitele práv, jako například na Pracovníky a zvláště na ohrožené skupiny Pracovníků (např. migranty, brigádníky nebo ženy), obyvatelstvo žijící v blízkosti Výrobních zařízení a komunity, v nichž Pracovníci žijí se svými rodinami, brán zvláštní ohled, protože provoz podniku bude mít pravděpodobně vliv na jejich práva.

„Kodexem“ se rozumí kodex začleněný ve Smlouvě, který odkazuje na Kodex organizace Electronics Watch nebo odpovídající kodex.⁶

„Mechanismem pro podávání stížností na provozní úrovni“ neboli mechanismem OLGM se rozumí formální postup, prostřednictvím jehož mohou osoby a skupiny podávat stížnosti proti dopadům, které na ně provoz daného podniku má, a žádat o nápravu. Mechanismy OLGM pomáhají identifikovat nepříznivé dopady v oblasti lidských práv v rámci náležité péče a přispívají k jejich řešení a nápravě.⁷

„Mezinárodními normami“ se rozumí úmluvy, protokoly, doporučení a další závazné i nezávazné nástroje vydané či přijaté mezinárodními organizacemi.

„Monitorující osobou“ se rozumí jakákoli osoba zapojená Objednatelem, aby monitorovala dodržování Kodexu při plnění Smlouvy. Monitorující osoba může být zapojena přímo i nepřímo (např. jako Poskytovatel či partner), v rámci ujednání o sdílených službách nebo jinými způsoby, například na základě memoranda o porozumění.

„Náborovým poplatkem“ se rozumí jakékoli poplatky či náklady, které Pracovník uhradí v průběhu náborového procesu s cílem získat zaměstnání či pracovní zařazení, a to bez ohledu na způsob, lhůtu či místo jejich vyměření či vybírání.⁸

⁵ Tato definice je v souladu s pokyny vydanými Mezinárodní organizací práce. Viz definice „dětské práce“ uvedená zde:

<https://www.ilo.org/international-programme-elimination-child-labour-ipecc/what-child-labour>. Navštíveno v prosinci 2024.

⁶ Viz poznámka pod čarou č. 1 ve Smluvních podmínkách organizace Electronics Watch.

⁷ OHCHR [Úřad Vysokého komisaře OSN pro lidská práva] (2012), *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretative Guide* [Odpovědnost podniků dodržovat lidská práva: Interpretativní příručka], str. 68, a OSN (2011), *Guiding Principles on Business and Human Rights* [Obecné zásady v oblasti podnikání a lidských práv], str. 32.

⁸ *General principles and operational guidelines for fair recruitment & Definition of recruitment fees and related costs* [Obecné zásady a provozní pokyny pro spravedlivé postupy pro spravedlivý nábor pracovníků a Vymezení pojmu „náborové poplatky a související náklady“]. International Labour Office - Fundamental Principles and Rights at Work Branch, Labour Migration Branch – Ženeva [Mezinárodní organizace práce – Sekce pro základní zásady a práva v zaměstnání, Sekce pro migraci pracovníků sil]: MOP, 2019.

„Náležitou péčí v oblasti lidských práv“ se rozumí proces založený na rizicích, na základě kterého mohou podniky a další subjekty identifikovat a reagovat na skutečné i potenciální nepříznivé dopady na Držitele práv v rámci svého provozu a dodavatelských řetězců.

„Nápravou“ se rozumí jak proces mírnění nepříznivých dopadů na Držitele práv, neboli jejich kompenzace, tak i její věcné výsledky. Pojmem „napravování“ se rozumí výhradně proces nápravy, zatímco pojmem „kompenzace“ se rozumí výhradně výsledky nápravy. Poškození Držitelé práv mají právo na účinnou nápravu.

„Objednatelem“ se rozumí zadavatel nebo rámcový zadavatel, kterému Dodavatel v souladu se Smlouvou poskytne Zboží nebo Služby.

„Organizací Electronics Watch“ se rozumí veřejně prospěšná nezisková organizace Stichting Electronics Watch Foundation, se sídlem na adrese Kingsfordweg 151, 1043 GR Amsterdam, Nizozemsko.

„Oznamovatelem“ se rozumí osoba, která oznámí nezákonné či neetické jednání jednotlivce, skupiny či organizace.

„Poskytovatelem“ se rozumí jakákoli osoba, která vykonává práci či poskytuje služby v souvislosti s poskytováním Zboží nebo Služeb, které tvoří Předmět této Smlouvy. Mezi Poskytovatele patří osoby, které jsou s Dodavatelem přímo ve smluvním vztahu i další osoby zapojené ve výrobním procesu na jakékoli úrovni, zejména v montáži, výrobě či těžbě.

„Pracovní smlouvou“ se rozumí výslovně či konkludentně uzavřená smlouva, která zakládá pracovněprávní nebo učňovský vztah, přičemž je-li uzavřená výslovně, může mít ústní i písemnou podobu.

„Pracovníkem“ se rozumí fyzická osoba, která uzavřela Pracovní smlouvu s Dodavatelem nebo Poskytovatelem nebo která na základě takové smlouvy pracuje (případně pracovala, pokud pracovní poměr již skončil), a také uchazeči o zaměstnání i osoby samostatně výdělečně činné, které pracují v rámci družstev. Mezi Pracovníky patří všechny osoby zapojené do výroby Zboží a poskytování Služeb v souladu se Smlouvou, včetně montáže, výroby součástí a těžby a zpracování surovin nezbytných k jejich výrobě, včetně zaměstnanců, subdodavatelů, agenturních pracovníků a dalších brigádníků, stážistů, praktikantů a učňů.

„Pracovním dnem“ se rozumí všechny dny s výjimkou víkendů a státních svátků podle právního řádu, kterým se Smlouva řídí.⁹

„Předmětem Smlouvy“ se rozumí veškerá vykonaná práce a poskytnuté služby na základě této smlouvy ve prospěch Objednatel, včetně Zboží a Služeb poskytovaných Dodavatelem a produktů souvisejících s jejich poskytováním. Pojem může být blíže specifikován v příslušných právních předpisech konkrétních států.

„Přidruženými osobami“ se rozumí členové organizace Electronics Watch.

„Sdílenou odpovědností“ se rozumí zásada, podle které by odpovědnost za rizikovou činnost měla být sdílena dotčenými stranami, které si mezi sebou rozdělí dílčí úkoly. V této Smlouvě se realizuje formulacemi, které Objednateli ani Dodavateli neumožňují převádět jejich povinnosti v rámci Náležité péče v oblasti lidských práv na druhou smluvní stranu nebo třetí osoby, např. tím, že v případě porušení by se smlouva bez dalšího stala neplatnou.

⁹ Poznámka: tato definice by měla odpovídat definici „dnů“ v dané smlouvě.

„Službami“ se rozumí transakce poskytované výměnou za finanční částku, které se neřídí rolemi souvisejícími s volným pohybem zboží, kapitálu a osob a které jsou Předmětem Smlouvy. Služby mohou zahrnovat i zboží poskytované v podobě služby (as-a-service), například prostřednictvím nájmu, dočasného užívání, dočasného poskytování vybavení a jiných obdobných ujednání. Zahrnuje-li tento pojem zboží poskytované v podobě služby, pak se Službami rozumí samotné zboží a jeho součásti i suroviny nezbytné k jeho výrobě.

„Smlouvou“ se rozumí právně závazná smlouva uzavřená mezi Objednatelem a Dodavatelem a v ní stanovené podmínky.

„Smluvními podmínkami“ se rozumí Smluvní podmínky organizace Electronics Watch.

„Smluvními stranami“ se rozumí smluvní strany, které uzavřely Smlouvu, tj. Objednatel a Dodavatel.

„Smysluplným zapojením zúčastněných stran“ se rozumí trvalé a interaktivní procesy umožňující rychlou reakci, které slouží k zapojení příslušných zúčastněných stran, včetně Držitelů práv, jejich zástupců (např. odborových svazů a dalších Zástupců pracovníků) a organizací občanské společnosti, které se vyznačují vzájemnou komunikací a jsou závislé na dobré vůli účastníků na obou stranách.^{10,11}

„Výrobním zařízením“ se rozumí továrny, doly či jiná zařízení, v nichž se Zboží nebo Služby poskytované Dodavatelem a produkty související s jejich poskytováním, včetně jejich součástí, montují, vyrábějí nebo těží.

„Zaměstnavatelem“ se rozumí právnická osoba, která přímo či nepřímo zaměstnává Pracovníky za účelem vykonávání formální či neformální práce. Zaměstnavatelem mohou být zejména soukromé společnosti, státní podniky nebo personální agentury.

„Zástupcem pracovníků“ se rozumí fyzické osoby či orgány, včetně odborových svazů a výborů pro bezpečnost a ochranu zdraví, které Pracovníci zvolili na základě demokratické volby, aby je a jejich zájmy zastupovaly na příslušných fórech nebo v rámci konkrétních procesů.

„Závazky“ se rozumí povinnosti popsané v Kodexu, k nimž se Dodavatel při plnění Smlouvy zavazuje.

„Zbožím“ se rozumí produkty poskytované Dodavatelem a další produkty související s jejich poskytováním, včetně jejich součástí a surovin (např. minerálů) nezbytných k jejich výrobě, které tvoří Předmět Smlouvy. Zboží může být dodáváno po dobu určitou či neurčitou na základě smlouvy o poskytování služeb.

¹⁰ OECD (2018), *Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct* [Pokyny pro náležitou péči na podporu odpovědného chování podniků].

¹¹ OECD (2011), *OECD Guidelines for Multinational Enterprises* [Pokyny OECD pro nadnárodní podniky], *Commentary on General Policies* [Komentář k obecné politice], odst. 25.