



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

Preambula

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

" Spoločnosť Smartpoint 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 Smartpoint 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 Smartpoint 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 Smartpoint, 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 Smartpoint 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 Smartpoint odmieta a neakceptuje akúkoľvek formu diskriminácie v pracovno-právnych vzťahoch.

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