

PRIMARKI TEGEVUSJUHEND 2019

Sissejuhatus

Primarki tarnija tegevusjuhendis sätestatakse nõuded, millega tagatakse meie tarneahela töötajatele head töötingimused ning töökohaga seotud õiguste kohaldamine ja järgimine.

Kõik tarnijad, sh töövõtjad ja muud äripartnerid, kes kaupu toodavad, valmistavad, pakendavad või neid muud viisil käitlevad või Primarkile teenuseid osutavad, peavad järgima seda tarnija tegevusjuhendit ning muid õigusnorme, mida kohaldatakse riikides ja piirkondades, kus nad tegutsevad. Kui tarnija tegevusjuhendiga kehtestatakse võrreldes kohalike õigusnormidega rangemad nõuded, peavad tarnijad järgima tarnija tegevusjuhendi nõudeid. Tarnijad vastutavad selle eest, et tarnija tegevusjuhendit ja muid asjakohaseid õigusnorme järgitakse ka nende tarneahelates.

Leiate lisateavet meie juhendi aluseks olevate eeskirjade ja korra kohta, kui klõpsate [sii](#), ning tingimuste kohta, kui klõpsate [sii](#).

Tarnija tegevusjuhend on koostatud ja kehtib inglise keeles. Kui tarnija tegevusjuhendist on olemas versioonid muudes keeltes, on nende tõlgete eesmärk vaid mugavus ning lahknevuste korral on ülimuslik ingliskeelne versioon.

Primarki tegevjuht Paul Marchant

PRIMARKI TEGEVUSJUHEND 2019

1. Töökoha valik on vabatahtlik

- 1.1 Keelatud on mis tahes sunniviisilise või kohustusliku töö vormid, sealhulgas võlaorjus, sunnitöö ning inimkaubanduse ohvrite või vangide töö, ning ületunnitöö peab olema vabatahtlik.
- 1.2 Töötajate tööjõutasud maksab tööandja.
- 1.3 Töötajatelt ei nõuta tagatisraha ega isikut tõendavate dokumentide jätmist tööandja kätte.
- 1.4 Töötajad võivad tööandja juurest mõistliku etteteatamisaja järel lahkuda.

2. Ühinemisvabadus ja kollektiivlääbirääkimiste pidamise õigus

- 2.1 Kõigil töötajatel on õigus omal valikul ühineda ametiühinguga või neid moodustada ning pidada kollektiivlääbirääkimisi.
- 2.2 Tööandja suhtub ametiühingute tegevusse ja korralduslikku tegevusse eelarvamusteta.
- 2.3 Töötajate esindajaid ei tohi diskrimineerida ja nad peavad saama täita töökohal oma esindusülesandeid.
- 2.4 Kui ühinemisvabaduse ja kollektiivlääbirääkimiste pidamise õigust on seaduse alusel piiratud, toetavad tööandjad takistamatult paralleelsete vahendite arendamist, mis võimaldavad sõltumatut ja vaba ühinemist ning kollektiivlääbirääkimiste pidamist.
- 2.5 Töötajaid esindavad isikud peavad seda tegema omal soovil ja olema vabalt ning läbipaistvalt valitud, ilma teiste poolte mõjutusteta.

3. Töötingimused on ohutud ja hügieenilised

- 3.1 Tööandjad tagavad ohutu ja hügieenilise töökeskkonna, lähtudes tegevusharus tunnustatud teadmistest ja teadaolevatest konkreetsetest ohuteguritest. Siia hulka kuulub kasutatavate hoonete ja rajatiste füüsiline struktuur.
- 3.2 Vastavalt eeskirjale ja korrale võtab tööandja kasutusele nõuetekohased meetmed, et ennetada õnnetusi ja tervisele põhjustatavat kahju, mis tuleneb töötamisest, on sellega seotud või ilmneb töö käigus.
- 3.3 Tööandjad määravad juhtkonna kõrgeima esindaja, kes vastutab selle eest, et töökeskkond oleks ohutu ja tervislik.
- 3.4 Töötajad saavad pidevat ja registreeritud koolitust töötervishoiu ja -ohutuse vallas ning koolitust korratakse uutele või uuele ametikohale määratud töötajatele.

PRIMARKI TEGEVUSJUHEND 2019

- 3.5 Töötajad peavad saama kasutada puhtaid tualettruume ja juua puhast joogivett. Vajaduse korral tagatakse puhtad ja ohutud tingimused toidu valmistamiseks, tarbimiseks ja hoidmiseks.
- 3.6 Tööandjad võimaldavad töökohal saadud haiguse või vigastuse korral juurdepääsu pädevale arstiabile ja meditsiiniteenustele.
- 3.7 Kui pakutakse majutusk kohta, siis peab see olema töötaja valitud, puhas ja turvaline ning rahuldama töötaja põhivajadusi.

4. Laste tööd ei kasutata

- 4.1 Lapsi ei võeta tööle ega kasutata nende tööd.
- 4.2 Iga riigi tööhõive alumine vanusepiir, samuti noore töötaja värbamise reeglid peavad olema määratud ILO konventsioonidega või selles riigis/piirkonnas kehtivate õigusaktidega olenevalt sellest, kumb kaitseb üksikisikut rohkem.

Selguse huvides olgu öeldud, et selles kontekstis on noor töötaja isik, kes on tööealine, kuid noorem kui 18 aastat.
- 4.3 Ettevõtetel peavad olema eekirjad ja programm, mis välistab lapstööjõu värbamise ja kasutamise.

5. Makstakse äraelamist võimaldavat palka

- 5.1 Normtöönädala eest makstav palk ja lisatasud peavad vastama vähemalt selles riigis kehtivale töötasu alammääradele või kui see puudub, siis vastuvõetavale tegevusharu võrdlusnormile. Palgad peavad igal juhul olema piisavad selleks, et rahuldada põhivajadused ja tagada elatusmiinimumi ületav sissetulek. Primark toetab aktiivselt liikumist, mille eesmärk on tagada, et töötasu alammäär tegevusharu tasandil määrataks riiklikel kollektiivläbirääkimistel.
- 5.2 Kõikidele töötajatele antakse enne tööleasumist kirjalik ja arusaadav teave nende palgatingimuste kohta ja palga maksmisel esitatakse iga kord üksikasjalikud andmed palga kohta igal perioodil, mille eest töötajatele palka makstakse.
- 5.3 Palgast kinnipidamine distsiplinaarmeetmena ei ole lubatud, samuti ei tohi asjaomase töötaja sõnaselge loata teha palgast mahaarvamisi, mis ei ole lubatud riiklike õigusaktidega. Kõik distsiplinaarmeetmed tuleb registreerida.
- 5.4 Ületunnitöö töötunnid tuleb alati kompenseerida kõrgendatud palgamääraga, mis soovitatavalt ei tohiks olla alla 125% tavalisest palgamäärast.
- 5.5 Ületunnitöötasu ja lisatasud tuleb maksta töötatud aja eest.

PRIMARKI TEGEVUSJUHEND 2019

6. Tööaeg pole ülemäärane

- 6.1 Tööaeg peab vastama riigis kehtivatele õigusaktidele ja tegevusharu võrdlusnormidele ning rakendatakse seda, mis annab parema kaitse.
- 6.2 Standardne tööaeg, v.a ületunnid, määratakse kindlaks lepinguga ja see ei tohi ületada 48 tundi nädalas*.
- 6.3 Ületunnitööd tuleb rakendada vastutustundlikult, võttes arvesse töö ulatust, sagedust ja töötundide arvu nii iga töötaja puhul eraldi kui ka kõigi töötajate oma tervikuna.
- 6.4 Töötundide koguarv, sh ületunnitöö, iga 7-päevase ajavahemiku jooksul ei tohi ületada 60 tundi, välja arvatud erandlike asjaolude korral. Erandlike asjaolude korral peavad olema täidetud KÕIK järgmised tingimused:
- see on lubatud siseriiklike õigusaktidega;
 - seda võimaldab kollektiivleping, mis on koostatud töötajate organisatsiooniga peetud vabade läbirääkimiste tulemusena ja mis esindab tööjõust olulise osa tahet;
 - kasutatakse asjakohaseid turvameetmeid, et kaitsta töötajate tervist ja ohutust; ning
 - tööandja suudab tõestada, et tegemist on erandjuhuga, nagu ootamatud tootmismahu suurenemised, õnnetused või hädaolukorrad.
- 6.5 Töötaja peab saama vähemalt ühe vaba päeva iga 7-päevase ajavahemiku jooksul või, kui see on lubatud siseriiklike õigusaktidega, 2 vaba päeva iga 14-päevase ajavahemiku jooksul.
- *Rahvusvahelised standardid soovitavad vähendada standardset töötundide arvu (v.a ületunnid) järk-järgult, vastavalt vajadusele, kuni 40 tunnile nädalas, ilma et töötundide vähendamine mõjutaks töötajate palka.*

7. Töötajaid ei diskrimineerita

- 7.1 Töötajaid ei diskrimineerita, sealhulgas, kuid mitte ainult töölevõtmisel, töötamisel, töötasu maksmisel, koolitusvõimaluste pakkumisel, edutamisel, töösuhte lõpetamisel või pensionile jäämisel; rassi, kastikuuluvuse, nahavärvuse, rahvusliku päritolu, usuliste veendumuste, vanuse, puude, soo, perekonnaseisu, seksuaalse sättumuse, ametiühingusse kuulumise ega poliitiliste vaadete tõttu.

PRIMARKI TEGEVUSJUHEND 2019

8. Tagatakse alaline töö

- 8.1 Niivõrd kui see on võimalik, peab igasugune töö põhinema riiklike õigusaktide ja tavadega kehtestatud tunnustatud töösuhtel.
- 8.2 Alalisest töösuhtest tulenevaid ja töö- või sotsiaalkindlustusalastes õigusaktides sätestatud kohustusi töötajate ees ei väldita konkreetse töö tegemise lepingu, töövõtulepingu või kodus töötamise lepingu kasutamise ega praktikaskaemidega, kui puudub tegelik kavatsus oskusi edasi anda või alalist tööd pakkuda, samuti ei väldita selliste kohustuste täitmist tähtajaliste töölepingute ülemäärase kasutamisega.
- 8.3 Ületunnitööd ei tohi kasutada töökohtade asendamiseks.
- 8.4 Lepingu lõpetamine peab olema aus, läbipaistev ja kooskõlas kohalike seaduste nõuetega ning see teave edastatakse selgelt ka asjasse puutuvale töötajale.

9. Keelatud on karm või ebainimlik kohtlemine

- 9.1 Keelatud on füüsiline väärkohtlemine või karistamine, füüsilise väärkohtlemisega ähvardamine, seksuaalne või muul viisil ahistamine ja solvamine ning muud hirmutamise vormid, sh vaenulik või solvav töökeskkond.

10. Keskkonnavastutus

- 10.1 Tarnijad järgivad kohalikke kohaldatavaid õigusnorme, mis käsitlevad keskkonna kaitsmist ja säilitamist. See hõlmab kõigi nõutud keskkonnalubade ja keskkonnakõlblikkuse kinnituste saamist ning registritesse kandmist.

Lisateavet saate keskkonnaeeskirjast ja tarnijatele mõeldud keskkonnasäästlikkuse juhistest [siin](#).

11. Õigusnõuded

- 11.1 Primark on võtnud kohustuse täita õigusnorme ja neid oma tegevusega teadlikult mitte rikkuda kõikjal, kus ettevõtte tegutseb.
- 11.2 Kui tarnija tegevusjuhendiga kehtestatakse võrreldes kohalike õigusnormidega rangemad nõuded, peavad tarnijad järgima tarnija tegevusjuhendi nõudeid.

PRIMARKI TEGEVUSJUHEND 2019

12. Kaebuste esitamise kord

- 12.1 Töötajate jaoks peab olema loodud kord, mis võimaldab neil esitada töökohaga seotud kaebusi nii, et nad ei peaks kartma vastumeetmeid.
- 12.2 Töötajaid tuleb korrast selgelt teavitada nende värbamise ajal ning see kord peab olema kõigile töötajatele ja nende esindajatele hõlpsalt ligipääsetav.
- 12.3 Kaebuste esitamise kord peab kaasama juhtkonda asjakohasel tasandil.
- 12.4 Juhtkond peab tegelema töötajate probleemidega kiiresti, kasutades mõistetavat ja läbipaistvat menetlust, mis pakub asjaomastele isikutele õigeaegset tagasisidet.
- 12.5 Kaebuste esitamise korda ei tohi kasutada ametiühingute rolli ja kollektiivläbirääkimiste õonestamiseks ning see ei tohi takistada juurdepääsu muudele olemasolevatele kohtu-, vahekohtu- või haldusmenetlustele.

13. Keelatud on altkäemaks ja korrupsioon

- 13.1 Altkäemaksu või pistise, sh vahendustasu pakkumine, maksmine, vahendamine või vastuvõtmine on rangelt keelatud. Altkäemaks võib hõlmata mis tahes vormis kingituse, tasu, meelega või soodustuse andmist või pakkumist äritegevusega seotud või riigiasutuses töötavale inimesele selleks, et saada ärieline eelis või seda säilitada, või selleks, et kallutada saajat ebakohasele teole või maksta talle selle eest tasu, või juhtudel, kus saajal ei ole kohane seda vastu võtta.

Altkäemaksuga võib olla tegemist ka siis, kui altkäemaksu pakutakse või antakse kolmanda isiku, näiteks agendi, esindaja või vahendaja kaudu.

Mõned näited altkäemaksude kohta on allpool. See loetelu ei ole täielik:

- kingitused või reisikulud;
- ettevõtte teenuste, vahendite või vara tasuta kasutamine;
- sularahamaksud;
- laenud, laenude tagatised ja muu krediidi andmine;
- hüvede pakkumine, näiteks haridusstipendium või tervishoiuteenused võimaliku kliendi / riigi- või valitsusametniku pereliikmele;
- alltöövõtulepingu sõlmimine isikuga, kes on seotud põhilepingu sõlmimisega;

PRIMARKI TEGEVUSJUHEND 2019

- võimaliku kliendi / riigi- või valitsusametniku pereliikmele kuuluva ettevõtte äritegevusse kaasamine.
- 13.2 Tehingute hõlbustamise maksed on väikesed rahasummad või tasud, mida riigiametnikud nõuavad tavapärase riigitoimingute (nagu viisa väljastamine või tollivormistus) kiirendamise või lihtsustamise eest. Sellised maksed on rangelt keelatud.
- 13.3 Tarnijad, esindajad ja nende töötajad peavad vastama kõikidele kohaldatavatele altkäemaksu- ja korrupsioonivastastele õigusaktidele. Kui selliseid altkäemaksu- ja korrupsioonivastaseid õigusakte ei kohaldata või need ei ole nii ranged nagu Ühendkuningriigi 2010. aasta altkäemaksuseadus, peavad tarnijad, esindajad ning nende töötajad järgima Ühendkuningriigi 2010. aasta altkäemaksuseadust.
- 13.4 Tarnijatel ja esindajatel peavad olema kehtestatud korrupsiooni- ja altkäemaksuvastased eeskirjad, mis takistaksid nende töötajatel või äritegevusega seotud isikutel panna toime altkäemaksu või korrupsiooniga seotud kuritegusid. Tarnijad ja esindajad peavad selliseid eeskirju oma äritegevuses nõuetekohaselt rakendama ning need regulaarselt läbi vaatama, et tagada nende tõhus toimimine.