



**Samooocena dotycząca spełniania podstawowych wymagań FSC®
dotyczących praw pracowniczych
- Polska**

To narzędzie przeznaczone jest dla wszystkich posiadaczy certyfikatów FSC Łańcucha Pochodzenia Produktu (CoC) w Polsce. Wraz z rewizją FSC-STD-40-004 V3-1, posiadacze certyfikatów są zobowiązani do przeprowadzenia samoooceny dotyczącej zgodności z podstawowymi wymaganiami FSC dotyczącymi praw pracowniczych (dalej: samooocena) w ramach corocznego audytu.

Standard FSC-STD-40-004 V3-1 wszedł w życie 1 września 2021 r. Do 31 grudnia 2022 r. obowiązywać będzie zarówno wersja 3-1, jak i poprzednia wersja standardu. Po 31 grudnia 2022 r. nie będzie można wystawiać nowych certyfikatów w oparciu o poprzednią wersję standardu. Wszystkie certyfikaty muszą przejść do wersji 3-1 standardu w ciągu sześciu miesięcy po 31 grudnia 2022 r., w przeciwnym razie staną się nieważne.

Samooocena ma na celu umożliwienie posiadaczowi certyfikatu FSC CoC skutecznego identyfikowania i dokumentowania środków wykazujących zgodność z podstawowymi wymogami FSC dotyczącymi praw pracowniczych.

Jednostka certyfikująca wykorzystuje uzupełnioną samooocenę organizacji przy prowadzeniu audytu i w celu weryfikacji zgodności ze standardem. Proces ten korzysta z wiedzy organizacji o jej działalności i obowiązujących przepisach prawa, aby pomóc audytorowi w przeprowadzeniu audytu.

Posiadacze certyfikatów i organizacje ubiegające się o certyfikację (dalej: Organizacje) nie muszą korzystać z niniejszego szablonu samoooceny, ale muszą zastąpić go podobnym narzędziem. Użycie niniejszego szablonu nie gwarantuje zgodności z podstawowymi wymaganiami FSC dotyczącymi praw pracowniczych. Organizacja odpowiada za przestrzeganie wymagań FSC.

Chociaż przepisy krajowe są zgodne z wymogami FSC, organizacje muszą nadal przedstawić praktyczne przykłady tego, w jaki sposób organizacja spełnia wymogi (tzn. wymienienie odpowiednich przepisów nie jest wystarczające). Organizacje muszą przedłożyć swojej jednostce



certyfikującej wypełnioną i podpisaną samoocenę przed zaplanowanym audytem. Niniejszy szablon został przygotowany przez Krajowych Reprezentantów FSC w Polsce. W celu uzyskania dodatkowych informacji prosimy o kontakt: fsc-polska@pl.fsc.org

Organizacja jest zobowiązana do deklaracji w samoocenie, że stwierdzenia są prawdziwe i zgodne z najlepszą dostępną wiedzą. Świadome składanie fałszywych oświadczeń przez Organizację w samoocenie może skutkować zawieszeniem lub zakończeniem certyfikatu.

Organizacja jest zobowiązana odpowiedzieć na pytania zawarte w samoocenie tak dokładnie i zgodnie z prawdą, jak to tylko możliwe. Organizacje powinny zidentyfikować odpowiednie dokumenty i inne materiały, które audytor może przejrzeć, aby zweryfikować odpowiednie oświadczenie zawarte w samoocenie.

Historia wersji dokumentu

Wersja	Data	Uwagi
1.0	25 stycznia 2022 r.	Publikacja



Samoocena dotycząca spełniania podstawowych wymagań FSC

Poświadczenie: Ja, niżej podpisany Adam Radziński, niniejszym potwierdzam, że poniższe oświadczenia są prawdziwe i zgodne z moją najlepszą wiedzą oraz przyjmuję do wiadomości, że świadome złożenie fałszywego oświadczenia może skutkować zawieszeniem lub zakończeniem certyfikatu lub brakiem wystawienia certyfikatu.

A. Radziński

11.05.2026

Imię i Nazwisko

Data

Praca dzieci

Najważniejsze przepisy prawa:

- KONWENCJA Nr 138 MIĘDZYNARODOWEJ ORGANIZACJI PRACY dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia przyjęta w Genewie dnia 26 czerwca 1973 r. , ratyfikowana przez Polskę w 1978 r., Dz.U. 1978 Nr 12 poz. 53 (<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19780120053>)
- U S T A W A z dnia 26 czerwca 1974 r. KODEKS PRACY, Dz. U. 1974 Nr 24 poz. 141; w szczególności Art. 190 – 206, Art.304 (<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19740240141/U/D19740141Lj.pdf>)
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania.
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania. <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20160001509>

Zgodnie z informacją zawartą w Scentralizowanej Analizie Ryzyka FSC dla Polski (<https://fsc.org/en/document-centre/documents/resource/254>) w Polsce zidentyfikowano NISKIE RYZYKO związane z pracą dzieci (str.51 - 52)

Wymaganie	Pytania i dodatkowe wymagania	Powszechne przykłady dowodów	Odpowiedź i dowody
7.2 Organizacja nie może wykorzystywać pracy dzieci. 7.2.1 Organizacja nie może zatrudniać pracowników poniżej wieku 15 lat lub poniżej wieku minimalnego określonego w prawie krajowym lub lokalnych przepisach, w zależności od tego który wiek jest wyższy, z wyjątkiem przypadków wymienionych w punkcie 7.2.2. 7.2.2 W krajach, w których krajowe ustawodawstwo lub przepisy zezwalają na zatrudnianie osób w wieku 13 – 15 lat do pracy lekkiej, zatrudnienie takie nie może kolidować z obowiązkiem szkolnym, ani być szkodliwe dla ich zdrowia czy rozwoju. W szczególności, w przypadku, gdy dzieci podlegają przepisom dotyczącym obowiązku szkolnego, mogą pracować jedynie poza godzinami szkolnymi w trakcie normalnych godzin pracy w ciągu dnia.	a) Czy Państwa organizacja spełnia wymagania sekcji 7.2? Jeśli tak, proszę przejść do punktu c).	Tak	TAK – nie wykorzystujemy pracy dzieci
	b) Jeśli odpowiedź na a) powyżej brzmi „nie”, proszę opisać, w jaki sposób lub dlaczego Państwa organizacja nie stosuje się do sekcji 7.2.		
	c) W przypadku osób zatrudnionych przez Państwa w zakładzie / zakładach posiadających certyfikat, proszę opisać, w jaki sposób Państwa organizacja ma pewność, że spełnia wymagania sekcji 7.2.		Nie zatrudniamy pracowników, którzy nie ukończyli 15 lat. To jest zgodne z Kodeksem Pracy Art. 190. § 1. Młodocianym w rozumieniu kodeksu jest osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat. § 2. Zabronione jest zatrudnianie osoby, która nie ukończyła 15 lat, z zastrzeżeniem art.

7.2.3 Żadna osoba poniżej 18 lat nie może być zatrudniona do niebezpiecznej lub ciężkiej pracy, za wyjątkiem celów szkoleniowych zgodnych z obowiązującym ustawodawstwem krajowym i przepisami. 7.2.4 Organizacja zabrania najgorszych form pracy dzieci.			191 § 21 –2 3. ... do Art. 193.
	d) Proszę określić wszelkie dokumenty lub inne rejestry (i ich lokalizację), na których polegać Państwo w celu weryfikacji zgodności z sekcją 7.2.	▪ Umowy o pracę; ▪ Kwestionariusz osobowy pracownika ▪ Akta osobowe pracowników, ▪ ZUS ZUA ▪ Kodeks etyczny ▪ Kodeks postępowania dostawców ▪ Kwestionariusz osobowy pracownika, ▪ dane w systemie kadrowo-płacowym oraz dokumenty ZUS ZUA zawierające PESEL, zweryfikowane przez ZUS	kwestionariusz osobowy dla kandydata do pracy podpisany przez kandydata, zgłoszenie do zakładu ubezpieczeń społecznych, kodeks etyczny
	e) Proszę określić wszelkie zobowiązania prawne, które Państwa zdaniem mogą mieć wpływ na Państwa zdolność do przestrzegania sekcji 7.2. Proszę je opisać i jak wpływają na Państwa zdolność do przestrzegania sekcji 7.2.		ustawa kodeks pracy, regulamin pracy, kodeks etyczny.

	f) Proszę załączyć politykę lub oświadczenia wydane przez Państwa organizację, które obejmują wymagania sekcji 7.2.		Oświadczenie dotyczące polityki w Podręczniku zarządzania Systemem kontroli łańcucha pochodzenia produktu FSC (CoC) z 11.05.2026r.

Praca przymusowa

- Konwencja Nr 29 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej przyjęta w Genewie dnia 28 czerwca 1930 r., ratyfikowana przez Polskę w 1959 r., Dz.U. 1959 nr 20 poz. 122 (<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19590200122>)
- Protokół do Konwencji nr 29 dotyczącej pracy przymusowej z 1930 r., przyjęty w Genewie dnia 11 czerwca 2014 r., Dz.U. 2017 poz. 1418 (<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20170001418>)
- Konwencja nr 105 Międzynarodowej Organizacji Pracy o zniesieniu pracy przymusowej, przyjęta w Genewie dnia 25 czerwca 1957 r., ratyfikowana przez Polskę w 1958 r., Dz.U. 1959 nr 39 poz. 240 (<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19590390240>)
- Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej, Artykuł 5 - Zakaz niewolnictwa i pracy przymusowej (<https://fra.europa.eu/pl/eu-charter/article/5-zakaz-niewolnictwa-i-pracy-przymusowej>)

Krajowi Reprezentanci FSC International w Polsce
 Budynek Lumen Złote Tarasy, ul. Złota 59, 00-120 Warszawa
 e-mail: fsc-polska@pl.fsc.org

- Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej Artykuł 15 - Wolność wyboru zawodu i prawo do podejmowania pracy (<https://fra.europa.eu/pl/eu-charter/article/15-wolnosc-wyboru-zawodu-i-prawo-do-podejmowania-pracy>)
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm. (<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19970780483>)
- Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. - Kodeks karny, Dz.U. 1997 nr 88 poz. 553 (<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=wdu19970880553>)
- U S T A W A z dnia 26 czerwca 1974 r. KODEKS PRACY, Dz. U. 1974 Nr 24 poz. 141 (<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19740240141/U/D19740141Lj.pdf>)

Zgodnie z informacją zawartą w Scentralizowanej Analizie Ryzyka FSC dla Polski (<https://fsc.org/en/document-centre/documents/resource/254>) w Polsce zidentyfikowano NISKIE RYZYKO związane z pracą przymusową (str. 51 - 52).

Wymaganie	Pytania i dodatkowe wymagania	Powszechne przykłady dowodów	Odpowiedź i dowody
7.3 Organizacja likwiduje wszystkie formy pracy przymusowej i obowiązkowej. 7.3.1 Stosunek zatrudnienia jest dobrowolny i oparty na obustronnej zgodzie, bez zagrożenia karą. 7.3.2 Brak jest dowodów na jakiegokolwiek praktyki wskazujące na pracę przymusową lub obowiązkową, włącznie z, lecz nie ograniczając się do, następujących praktyk: ▪ przemoc fizyczna i seksualna ▪ praca niewolnicza ▪ wstrzymanie wypłat / włączając w to wypłatę wynagrodzeń za pracę lub płatność depozytu w celu rozpoczęcia zatrudnienia ▪ ograniczenie mobilności/poruszania się ▪ zatrzymanie paszportu i dokumentów tożsamości	a) Czy Państwa organizacja spełnia wymagania sekcji 7.3? Jeśli tak, proszę przejść do punktu c).	TAK	TAK – nie stosujemy wobec pracowników przymusu pracy.
	b) Jeśli odpowiedź na a) powyżej brzmi „nie”, proszę opisać, w jaki sposób lub dlaczego Państwa organizacja nie stosuje się do sekcji 7.3.		
	c) W przypadku osób zatrudnionych przez Państwa w zakładzie / zakładach posiadających certyfikat, proszę opisać, w jaki sposób Państwa organizacja ma pewność, że spełnia wymagania sekcji 7.3.		kandydat dobrowolnie składa podanie o pracę, po zapoznaniu ze specyfiką stanowiska decyduje czy chce nawiązać współpracę na warunkach oferowanych przez zakład. dobrowolnie wypełnia dokumenty, kwestionariusze, poddaje się stosownym badaniom lekarskim. Umowę o pracę podpisują dwie strony – pracownik i pracodawca

• groźba donosu/wydania władzom	d) Proszę określić wszelkie dokumenty lub inne rejestry (i ich lokalizację), na których polegać Państwo w celu weryfikacji zgodności z sekcji 7.3.	▪ Regulamin pracy; ▪ Listy z ofertami pracy, umowy o pracę, kontrakty; ▪ Procedury i rejestry sporów i skarg; ▪ umowy o pracę ▪ Kodeks etyczny ▪ kodeks postępowania dostawcy	• kodeks pracy, • regulamin pracy, • kodeks etyczny • procedura zatrudniania pracowników
	e) Proszę określić wszelkie zobowiązania prawne, które Państwa zdaniem mogą mieć wpływ na Państwa zdolność do przestrzegania sekcji 7.3. Proszę je opisać i jak wpływają na Państwa zdolność do przestrzegania sekcji 7.3.		• ustawa kodeks pracy, • regulamin pracy, • procedura zatrudniania pracowników, • kodeks etyczny i pracownika. • Wywiązywaniem się z ww. obowiązków ustawowych potwierdzają wyniki kontroli Państwowej Inspekcji Pracy.
	f) Proszę załączyć politykę lub oświadczenia wydane przez Państwa organizację, które obejmują wymagania sekcji 7.3.		Oświadczenie dotyczące polityki w Podręczniku zarządzania systemem kontroli łańcucha pochodzenia produktu FSC (CoC) z 11.05.2026r.

Dyskryminacja w zakresie zatrudniania i wykonywania zawodu.

Krajowi Reprezentanci FSC International w Polsce
 Budynek Lumen Złote Tarasy, ul. Złota 59, 00-120 Warszawa
 e-mail: fsc-polska@pl.fsc.org

- Konwencja nr 100 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości, przyjęta w Genewie dnia 29 czerwca 1951 r., ratyfikowana przez Polskę w 1954 r., Dz.U. 1955 nr 38 poz. 238 (<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19550380238>)
- Konwencja nr 111 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu przyjęta w Genewie dnia 25 czerwca 1958 r., ratyfikowana przez Polskę w 1961 r., Dz.U. 1961 nr 42 poz. 218 (<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19610420218>)
- Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej, Artykuł 21 – Niedyskryminacja (<https://fra.europa.eu/pl/eu-charter/article/21-niedyskryminacja>), Artykuł 23 - Równość kobiet i mężczyzn (<https://fra.europa.eu/pl/eu-charter/article/23-rownosc-kobiet-i-mezczyzn>)
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm. (<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19970780483>)
- U S T A W A z dnia 26 czerwca 1974 r. KODEKS PRACY, Dz. U. 1974 Nr 24 poz. 141 (<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19740240141/U/D19740141Lj.pdf>)
- Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, Dz.U. 2010 nr 254 poz. 1700 (<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20102541700>)
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001 (<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=wdu20040991001>)

Zgodnie z informacją zawartą w Scentralizowanej Analizie Ryzyka FSC dla Polski (<https://fsc.org/en/document-centre/documents/resource/254>) w Polsce zidentyfikowano NISKIE RYZYKO związane z dyskryminacją na rynku pracy (str.51 - 52); autorzy ww. analizy zwrócili jednakże uwagę, że występuje w Polsce dyskryminacja w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, ze względu na płeć, wiek, przynależność do mniejszości, niepełnosprawność, poglądy polityczne, orientację seksualną i tożsamość płciową oraz status seropozytywny.

Wymaganie	Pytania i dodatkowe wymagania	Powszechne przykłady dowodów	Odpowiedź i dowody
7.4 Organizacja zapewnia, że nie ma miejsca dyskryminacja w zakresie zatrudniania i wykonywania zawodu. 7.4.1 Praktyki dotyczące zatrudniania i wykonywania zawodu są niedyskryminacyjne.	a) Czy Państwa organizacja spełnia wymagania sekcji 7.4? Jeśli tak, proszę przejść do punktu c).	TAK	TAK – nie dyskryminujemy pracowników w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu
	b) Jeśli odpowiedź na a) powyżej brzmi „nie”, proszę opisać, w jaki sposób lub dlaczego Państwa organizacja nie stosuje się do sekcji 7.4.		
	c) W przypadku osób zatrudnionych przez Państwa w zakładzie / zakładach posiadających certyfikat, proszę opisać, w jaki sposób Państwa organizacja ma pewność, że spełnia wymagania sekcji 7.4.		dane pozyskiwane od kandydata, na podstawie których podejmowana jest decyzja pracodawcy dotyczą tylko posiadanych kwalifikacji i umiejętności oraz doświadczenia zawodowego
	d) Proszę określić wszelkie dokumenty lub inne rejestry (i ich lokalizację), na których polegacie Państwo w celu weryfikacji zgodności z sekcji 7.4.	▪ KODEKS ETYCZNY ▪ Regulamin pracy ▪ Kodeks postępowania dostawcy ▪ Listy z ofertami pracy, umowy o pracę, ▪ Ogłoszenia o pracę, pisemne procedury dot. rekrutacji ▪ Pisemna procedura dot. skarg i zażaleń pracowników, rejestr	Kodeks Pracy, Regulamin Pracy, wniosek o zatrudnienie, kodeks etyczny, polityka antydyskryminacyjna



	e) Proszę określić wszelkie zobowiązania prawne, które Państwa zdaniem mogą mieć wpływ na Państwa zdolność do przestrzegania sekcji 7.4. Proszę je opisać i jak wpływają na Państwa zdolność do przestrzegania sekcji 7.4.		ustawa kodeks pracy, regulamin pracy, załącznik do regulaminu pracy, Kodeks Etyczny, Polityka Antydyskryminacyjna
	f) Proszę załączyć politykę lub oświadczenia wydane przez Państwa organizację, które obejmują wymagania sekcji 7.4.		Oświadczenie dotyczące polityki w Podręczniku zarządzania systemem kontroli łańcucha pochodzenia produktu FSC (CoC) z 11.05.2026r.

Wolność zrzeszania się i prawo do rokowań zbiorowych

- Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 98 dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, przyjęta w Genewie dnia 1 lipca 1949 r., ratyfikowana przez Polskę w 1956 r., Dz.U. 1958 nr 29 poz. 126 (<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19580290126>)
- Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 151 dotycząca ochrony prawa organizowania się i procedury określania warunków zatrudnienia w służbie publicznej, przyjęta w Genewie dnia 27 czerwca 1978 r., ratyfikowana przez Polskę w 1982 r., Dz.U. 1994 nr 22 poz. 78 (<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19940220078>)
- Konwencja nr Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych, przyjęta w San Francisco dnia 9 lipca 1948 r., ratyfikowana przez Polskę w 1956 r., Dz.U. 1958 nr 29 poz. 125 (<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19580290125>)
- Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 135 dotycząca ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ulatwień, przyjęta w Genewie dnia 23 czerwca 1971 r., ratyfikowana przez Polskę w 1977 r., Dz.U. 1977 nr 39 poz. 178 (<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19770390178>)
- Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej, Artykuł 12 – Wolność zgromadzania się i stowarzyszania się (<https://fra.europa.eu/pl/eu-charter/article/12-wolnosc-zgromadzania-sie-i-stowarzyszania-sie>)
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm. (<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19970780483>)
- U S T A W A z dnia 26 czerwca 1974 r. KODEKS PRACY, Dz. U. 1974 Nr 24 poz. 141 (<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19740240141/U/D19740141Lj.pdf>)
- Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, Dz.U. 1991 nr 55 poz. 234 z późn. zm. (<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19910550234>)

Zgodnie z informacją zawartą w Scentralizowanej Analizie Ryzyka FSC dla Polski (<https://fsc.org/en/document-centre/documents/resource/254>) w Polsce zidentyfikowano **OKREŚLONE RYZYKO** związane z wolnością zrzeszania się i rokowań zbiorowych (str.5 oraz str. 51 - 52); autorzy ww. analizy zwrócili m.in. uwagę, że Polska znajduje się w kategorii 4



Globalnego Indeksu Praw ITUC (International Trade Union Confederation - Międzynarodowa Konfederacja Związków Zawodowych) z 2016 roku (https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/survey_ra_2016_eng.pdf), co oznacza systematyczne naruszanie prawa do wolności zrzeszania się, rokowań zbiorowych i strajku.

Wymaganie	Pytania i dodatkowe wymagania	Powszechne przykłady dowodów	Odpowiedź i dowody
7.5 Organizacja respektuje wolność zrzeszania się i prawo do rokowań zbiorowych. 7.5.1 Pracownicy mają możliwość założenia lub przyłączenia się do organizacji pracowników według własnego wyboru. 7.5.2 Organizacja szanuje pełną swobodę organizacji pracowników w tworzeniu własnego statutu i zasad. 7.5.3 Organizacja respektuje prawa pracowników do angażowania się w zgodne z prawem działania związane z tworzeniem, przyłączaniem się do, lub wspieraniem organizacji pracowników lub do powstrzymywania się od tego; i nie będzie dyskryminować ani karać pracowników za	a) Czy Państwa organizacja spełnia wymagania sekcji 7.5? Jeśli tak, proszę przejść do punktu c).		TAK – nie ograniczamy praw pracowników do zrzeszania się i rokowań zbiorowych
	b) Jeśli odpowiedź na a) powyżej brzmi „nie”, proszę opisać, w jaki sposób lub dlaczego Państwa organizacja nie stosuje się do sekcji 7.5.		
	c) W przypadku osób zatrudnionych przez Państwa w zakładzie / zakładach posiadających certyfikat, proszę opisać, w jaki sposób Państwa organizacja ma pewność, że spełnia wymagania sekcji 7.5.		wobec braku organizacji związkowych został wyłoniony przedstawiciel załogi

korzystanie z tych praw. 7.5.4 Organizacja prowadzi negocjacje z ustanowionymi zgodnie z prawem organizacjami pracowników oraz/lub należycie wybranymi przedstawicielami, w dobrej wierze oraz przy najlepszych staraniach w celu osiągnięcia układu zbiorowego. 7.5.5 Istniejące układy zbiorowe są przestrzegane.	d) Proszę określić wszelkie dokumenty lub inne rejestry (i ich lokalizację), na których polegacie Państwo w celu weryfikacji zgodności z sekcji 7.5.		• kodeks pracy, regulamin pracy • Informacja o liczbie osób zatrudnionych w Metalkas SA z dnia 02.01.2026 • Udokumentowane dowody i zapisy z wyborów przedstawicieli pracowników • Kodeks Etyczny
	e) Proszę określić wszelkie zobowiązania prawne, które Państwa zdaniem mogą mieć wpływ na Państwa zdolność do przestrzegania sekcji 7.5. Proszę je opisać i jak wpływają na Państwa zdolność do przestrzegania sekcji 7.5.		• kodeks pracy, • regulamin pracy, • Kodeks Etyczny
	f) Proszę załączyć politykę lub oświadczenia wydane przez Państwa organizację, które obejmują wymagania sekcji 7.5.		Oświadczenie dotyczące polityki w Podręczniku zarządzania systemem kontroli łańcucha pochodzenia produktu FSC (CoC) z 11.05.2026r.



Przykładowe pytania, które mogą okazać się pomocne w przeprowadzeniu samooceny:

FSC przygotowało następujące pytania otwarte, które mogą być pomocne dla organizacji podczas wypełniania samooceny. Pytania są podzielone na cztery kategorie obejmujące podstawowe wymagania FSC dotyczące praw pracowniczych. Wymagany poziom szczegółowości będzie zależał od lokalizacji zakładu operacyjnego organizacji, oceny ryzyka organizacji i środowiska pracy. Niniejsza lista pytań nie jest wyczerpująca.

Kategoria	Pytanie
Praca dzieci	- Jaki jest ustawowy, prawny lub regulowany minimalny wiek w miejscu Państwa działalności? - Jakie środki podjęli Państwo, aby zapewnić, że praca dzieci nie jest wykorzystywana w Państwa działalności? - Czy rejestrujecie Państwo wiek (datę urodzenia) swoich pracowników i jak weryfikujecie Państwo, czy jest to rzeczywisty wiek? Czy sprawdzacie Państwo dokumenty tożsamości? - Jeśli istnieją ograniczenia prawne lub inne regulacje, które według Państwa ograniczałyby Państwa zdolność do spełnienia tego wymogu, proszę opisać, w jaki sposób łagodzicie Państwo te ograniczenia. - Jeśli zatrudniacie Państwo pracowników w wieku poniżej 18 lat, proszę opisać, jakie środki podjęliście, aby upewnić się, że nie wykonują niebezpiecznych lub ciężkich prac. Jeżeli istnieje wymóg szkolenia i wykształcenia, proszę wskazać dokumenty uzupełniające. - Czy zatrudnianie dzieci w wieku od 13 do 15 lat jest legalne? Czy zatrudniacie Państwo dzieci w tym wieku? Jeśli w obu przypadkach odpowiedź jest twierdząca, proszę określić środki, które podjęliście, aby zapewnić, że wykonują tylko lekkie prace, które nie są szkodliwe dla ich zdrowia lub rozwoju i które pozwalają im pracować tylko poza godzinami lekcyjnymi.
Praca przymusowa	- Proszę opisać swoje praktyki rekrutacyjne i dotyczące zawierania umów, aby wykazać zgodność z tą zasadą. - Czy udzielacie Państwo pożyczek lub zaliczek na poczet wynagrodzenia, które wymagałyby od pracownika przedłużenia pracy poza ramy prawne lub umowne? Jeśli tak, czy możecie Państwo opisać, jak w takim przypadku ograniczacie ryzyko pracy niewolniczej? - W jaki sposób zapewniacie Państwo, że nie są potrącane żadne opłaty za zatrudnienie, lub wpłaty lub depozyty dokonywane w celu podjęcia zatrudnienia? - W jaki sposób zapewniacie Państwo, że pracownicy nie doświadczają żadnej formy ograniczenia przemieszczania się? - W jaki sposób zapewniacie Państwo, że nie występują groźby zadenuncjowania/donosu na pracowników władzom?
Dyskryminacja	- W jaki sposób zapewniacie Państwo niedyskryminujący charakter wynagrodzeń i innych warunków pracy? - Czy istnieje parytet dotyczący proporcji płci/wieku? - Czy macie Państwo zróżnicowaną etnicznie siłę roboczą? - Czy macie Państwo zasady przeciwdziałające dyskryminacji? - Czy zapewniacie wszystkim pracownikom równe szanse awansu? - W jaki sposób zapewniacie kandydatom równe szanse zatrudnienia? - Jeśli istnieją ograniczenia prawne lub inne regulacje, które według Państwa ograniczałyby Państwa zdolność do spełnienia tych wymogów, proszę opisać, w jaki



	sposób łagodzące Państwo te ograniczenia.
Wolność zrzeszania się i prawo do rokowań zbiorowych	▪ Czy pracownicy są zrzeszeni w związkach zawodowych? Proszę opisać, zgodnie ze swoją najlepszą wiedzą, dlaczego Państwa zdaniem pracownicy zdecydowali się być reprezentowani przez związek zawodowy lub się na to nie zdecydowali. ▪ Jeśli pracownicy są reprezentowani przez związek, czy związek jest autonomiczny i niezależny? ▪ Jakie formy reprezentacji pracowników istnieją w zakładzie poza związkami zawodowymi? ▪ Czy istnieją układy zbiorowe pracy, które obejmują pracowników, a jeśli tak, w jaki sposób zapewnianie Państwo przestrzeganie takich umów?