

Europejska Rada Zakładowa SABMiller Europe

UMOWA

16 sierpnia 2006

Spis treści

PODPISY	3
SKRÓTY	4
WSTĘP	4
1 CEL UMOWY ZASADY WYTYCZNE.....	4
2 ZASIĘG	5
3 CZŁONKOWSTWO.....	5
4 EKSPERCI	6
5 POSIEDZENIA ZWYCZAJNE	7
6 INFORMOWANIE.....	7
7 KONSULTOWANIE.....	7
8 DZIAŁANIA NADZWYCZAJNE	8
9 KOMISJA SPECJALNA.....	9
10 PROTOKÓŁ.....	9
11 CZAS TRWANIA POSIEDZEŃ.....	9
12 MIEJSCE POSIEDZEŃ.....	10
13 JĘZYK	10
14 RAMY CZASOWE	10
15 ROZPOWSZECHNIANIE INFORMACJI	10

16	INFRASTRUKTURA.....	11
17	KOSZTY	11
18	POUFNOŚĆ.....	11
19	CZAS TRWANIA UMOWY	12
20	ROZSTRZYGANIE SPORÓW ORAZ PRAWO WŁAŚCIWE	12
21	OCHRONA PRACOWNIKÓW	13
22	FORMA UMOWY	14
23	ZMIANY UMOWY	14
24	REGULAMIN WEWNĘTRZNY	14
	ZAŁĄCZNIK: SPÓŁKI SABME W KRAJACH CZŁONKOWSKICH.....	15

Podpisy

A) Strony umowy

Podpisali w imieniu pracowników SABMiller Europe:

<i>Nazwa spółki</i>	<i>Nazwisko</i>	<i>Stanowisko</i>	<i>Data</i>	<i>Podpis</i>
Kompania Piwowarska S.A.	Marek Przybylski			
	Arkadiusz Kozłowski			
Plzensky Prazdroj a.s.	Bohumil Matas			
	Karol Motyčka			
Pivovar Šariš a.s.	Peter Bucko			
Dreher Sörgyárak Zrt.	Tari Ágnes			
Birra Peroni S.p.A.	Pietro Pellegrini			
Campania Cervecera de Canarias	Jose M. Juarez Alonso			

Podpisali z ramienia Centralnego Kierownictwa SABMiller:

<i>Nazwisko</i>	<i>Stanowisko</i>	<i>Data</i>	<i>Podpis</i>
Richard Davies	HR Director SABME		
Dave Pieterse	HR Manager Europe		
Nick Mogilnicki	OD Manager Europe		

Podpisali z ramienia Europejskiej Federacji, EFFAT:

<i>Nazwisko</i>	<i>Data</i>	<i>Podpis</i>
Simon Cox		

Skróty

SABME – SABMiller Europe
SABME EWC – Europejska Rada Zakładowa SABMiller Europe
SNB – Specjalny Zespół Negocjujący

Wstęp

Niniejsza umowa służy wprowadzeniu Dyrektywy Rady 94/45/WE z dnia 22 września 1994, która ustanawia procedury do informowania pracowników oraz prowadzenia z nimi konsultacji, na poziomie europejskim. W dalszej części umowy będzie zwana „Dyrektywą”.

Zasadniczo SABMiller jest zdecentralizowanym przedsiębiorstwem składającym się z przedsiębiorstw znajdujących się w różnych krajach. Istnieją jednak pewne kwestie wspólne dla całego regionu europejskiego. W tego rodzaju sprawach, główny zarząd regionalny SABMiller Europe reprezentuje stosowne spółki w ramach Europejskiego Obszaru Gospodarczego i jest właściwym europejskim centralnym kierownictwem w ramach znaczenia Dyrektywy. W dalszej części umowy zarząd będzie zwany „Centralnym Kierownictwem” SABME.

W celu negocjacji niniejszej umowy pracownicy w obrębie Regionu SABME byli reprezentowani przez Specjalny Zespół Negocjujący składający się z przedstawicieli pracowników desygnowanych przez pracowników SABME zgodnie z właściwym ustawodawstwem poszczególnych państw, które wprowadzają w życie Dyrektywę, ze wsparciem ze strony Europejskiej Federacji, EFFAT.

SABME działa w przemyśle piwowarskim; branża ta jest bardzo dynamiczna, szybko się zmienia i wymaga podejmowania zdecydowanych działań w celu kierowania przedsiębiorstwami, a także szybkiej realizacji decyzji oraz działań i to właśnie w tym duchu strony wynegocjowały niniejszą umowę powołującą Europejską Radę Zakładową.

1 Cel umowy zasady wytyczne

Europejska Rada Zakładowa zostaje powołana, z polecenia Dyrektywy, aby zagwarantować pracownikom prawo do informacji oraz konsultacji na szczeblu europejskim. Będzie ona nosiła nazwę Europejska Rada Zakładowa SABMiller (SABME EWC – SABMiller European Works Council).

SABME EWC będzie się kierować następującymi zasadami wytycznymi:

- SABME EWC stawia sobie za cel dzielenie się informacjami oraz konsultowanie specyficznych kwestii określonych w poniższym dokumencie jako te, które dotyczą przedsiębiorstw SABMiller albo grup przedsiębiorstw w przynajmniej dwóch Państwach Członkowskich Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Powołując się na zasady subsydiarności w Załączniku do Dyrektywy, SABME EWC nie będzie się angażować w kwestie, którymi w odpowiedni sposób mogą zająć się krajowe lub lokalne organy doradcze i/lub takie, które dotyczą tylko jednego z reprezentowanych krajów. SABME EWC będzie uzupełniać, a nie będzie zastępować krajowych i lokalnych systemów przekazywania informacji, komunikacji, pertraktacji, jak również nie będzie ingerować w sprawy, które należą do poszczególnych krajów lub są wyłącznie przez nie poruszane.
- SABME EWC jest wyłącznie organem doradczym.

- SABME EWC służy pracownikom w przedsiębiorstwach SABME w Krajach Członkowskich Europejskiego Obszaru Gospodarczego.
- SABME EWC będzie zarządzana w sposób efektywny, a wszelka działalność będzie skierowana na osiągnięcie celów, dla których rada została powołana.
- SABME EWC będzie miała na uwadze różnorodność języków, którymi posługują się pracownicy w przedsiębiorstwach SABME w Europejskim Obszarze Gospodarczym.
- Przy założeniu dobrej woli wszystkich stron, niniejsza umowa w żaden sposób nie wpłynie na prerogatywy zarządów ani uprawnienia do podejmowania decyzji w czasie odpowiednim dla działalności handlowej.

2 Zasięg

Niniejsza umowa obejmuje wszystkie przedsiębiorstwa SABME we wszystkich krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego, które wdrożyły Dyrektywę do dnia podpisania niniejszej umowy.

Kraje wdrażające Dyrektywę w późniejszym czasie zostaną objęte umową w momencie wprowadzenia ustawodawstwa do mianowania przedstawicieli oraz po właściwym desygnowaniu przedstawicieli.

Lista przedsiębiorstw objętych umową znajduje się w Załączniku do Umowy. Każdego roku komisja nadzwyczajna będzie informowana o zmianach na tej liście, które mogą być wynikiem zmian w strukturze korporacyjnej SABME na terenie Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Powyższa lista zawiera wszystkie przedsiębiorstwa kontrolowane przez SABME zgodnie z ustawodawstwem, któremu takie spółki podlegają.

Jeśli przedsiębiorstwo należące do SABME przejmuje kontrolę nad nowym przedsiębiorstwem w jednym z Krajów Członkowskich Europejskiego Obszaru Gospodarczego, w którym nie prowadzi działalności w momencie podpisania umowy, pracownicy takiego przedsiębiorstwa automatycznie zostają objęci niniejszą umową z odpowiednią liczbą przedstawicieli, zgodnie z Sekcją 3 niniejszej umowy (Członkostwo).

3 Członkostwo

W skład SABME EWC wchodzi następujący członkowie: przedstawiciel lub przedstawiciele centralnego kierownictwa SABME oraz przedstawiciele pracowników.

Centralne Kierownictwo SABME: Posiedzenia SABME EWC będą prowadzone przez Dyrektora ds. zasobów ludzkich lub przez jego / jej właściwego przedstawiciela. Podczas posiedzeń SABME EWC mogą mu/jej asystować maksymalnie 4 osoby spośród pracowników SABME.

Przedstawiciele pracowników SABME: Dla każdego kraju, który przyjął Dyrektywę można mianować jednego przedstawiciela pracowników, o ile wprowadzono w życie prawo mianowania przedstawicieli Europejskich Rad Zakładowych w tym kraju. Ponadto, proporcjonalnie do liczby pracowników zatrudnionych w spółkach SABME wymienionych w Załączniku do niniejszej Umowy zostaną ustanowieni dodatkowi członkowie SABME EWC. Wyżej wymienione dodatkowe miejsca (mandaty) zostaną rozdzielone w następujący sposób:

- **Jedno dodatkowe** miejsce dla Krajów Członkowskich, w których spółki SABME zatrudniają **od 700 do 2000** pracowników
- **Dwa dodatkowe** miejsca dla wszystkich Krajów Członkowskich, w których spółki SABME zatrudniają **od 2000 do 3000** pracowników
- **Trzy dodatkowe** miejsca dla wszystkich krajów Członkowskich, w których przedsiębiorstwa SABME zatrudniają **powyżej 3000 pracowników**

Maksymalnie 4 miejsca mogą zostać przydzielone jednemu Krajowi Członkowskiemu bez względu na liczbę pracowników zatrudnionych przez spółki SABME w danym kraju.

Niezależnie od przyczyny, jeśli SABME w jakimkolwiek kraju, w którym już prowadzi działalność, w związku z czym, który już jest objęty niniejszą Umową, dokona jakichkolwiek zmian w liczbie zatrudnionych pracowników w okresie obowiązywania niniejszej Umowy, jak omówiono w Sekcji 19 niniejszej Umowy (Czas trwania umowy), stosowna liczba przedstawicieli z danego kraju nie zostanie zmieniona do czasu renowacji umowy. Jeden wyjątek do niniejszego postanowienia zostanie zastosowany w przypadku Słowacji, gdzie spółka jest w trakcie procesu nabywania prawa własności do browaru Topvar, a.s.. W ciągu 3 miesięcy od prawnego połączenia browaru Pivovar Šariš, a.s. i browaru Topvar, a.s. na Słowacji, słowackie przedstawicielstwo w SABME EWC zostanie zmienione aby odzwierciedlać nową całkowitą liczbę wszystkich pracowników w powyższym podmiocie po połączeniu.

Dla każdego przedstawiciela pracowników będzie mianowany jeden zastępca z tego samego kraju, zgodnie z zasadami opisanymi powyżej. Zastępca może brać udział w zwyczajnych lub nadzwyczajnych zebraniach SABME EWC tylko w celu zastąpienia stałego członka SABME EWC, gdy nie może on wziąć udziału w posiedzeniu. W takim przypadku, środki przeznaczone dla stałego członka SABME EWC należy podzielić również na zastępcę przedstawiciela.

Proces wyboru oraz desygnowania konkretnego przedstawiciela pracowników do SABME EWC, jak również czas oraz procedury wznowienia ich mandatów muszą być zgodne z prawem i procedurami danego kraju. Wszyscy reprezentanci pracowników do SABME EWC muszą być pracownikami spółek wymienionych na liście w Załączniku do Umowy chyba, że ten wymóg jest w sprzeczności z prawem danego kraju.

Planuje się, że wybory do SABME EWC dla wszystkich przedstawicieli będą się odbywały co cztery lata.

W przypadku wygaśnięcia mandatu danego przedstawiciela (przykłady zostały podane w Sekcji 21), zostanie mianowany nowy przedstawiciel zgodnie z zasadami opisanym powyżej, chyba, że według ustawodawstwo danego kraju jest on zastępowany przez zastępcę.

4 Eksperci

Eksperci, wybrani przez samą radę, mogą brać udział w posiedzeniach SABME EWC, w zakresie wymaganym do osiągnięcia wyznaczonych celów. Ekspert jest zdefiniowany jako osoba fizyczna posiadająca kwalifikacje zawodowe uznane przez Europejską Radę Zakładową za odpowiednie dla misji, do której ekspert zostaje powołany.

Jeśli uczestnictwo eksperta na zwyczajnych oraz nadzwyczajnych posiedzeniach SABME

EWC jest konieczne do zrealizowania misji, to można go poprosić o przedstawienie konkretnego punktu porządku obrad, dla którego został powołany. Eksperti nie będą brali stałego udziału w posiedzeniach SABME EWC. W przypadku zaproszenia eksperta, musi się on stawić osobiście. Nie jest dopuszczalne żadne zastępstwo.

SABME pokryje koszty eksperta do maksymalnej kwoty 5.000,- EURO na rok.

5 Posiedzenia zwyczajne

Europejska Rada Zakładowa będzie odbywać jedno posiedzenie zwyczajne na rok. Data posiedzenia będzie ogłoszona przez Przewodniczącego z przynajmniej trzymiesięcznym wyprzedzeniem. Zgodnie z okresem sprawozdawczym SABME, posiedzenia zwyczajne będą się odbywały w pierwszym kwartale roku finansowego.

Celem posiedzeń zwyczajnych SABME EWC jest informowanie przedstawicieli pracowników przez centralne kierownictwo SABME oraz prowadzenie wspólnych konsultacji z przedstawicielami pracowników SABME EWC.

Dla celów posiedzeń zwyczajnych SABME EWC kierownictwo SABME przygotuje raport zgodnie ze standardowym porządkiem obrad posiedzeń zwyczajnych, który będzie zawierać informacje omówione w Sekcji 6 niniejszej Umowy. Wszelkie inne punkty, które mają być objęte porządkiem obrad posiedzenia zwyczajnego należy uzgodnić z wyprzedzeniem z centralnym kierownictwem SABME, konsultując się z komisją nadzwyczajną.

6 Informowanie

Centralne kierownictwo SABME będzie udzielać przedstawicielom pracowników odpowiedzi na pytania dotyczące SABME, zgodnie z zakresem określonym w Sekcji 1 niniejszej Umowy. Odpowiednie działania zostaną podjęte by mieć pewność, że informacje są podane we właściwej formie i w czasie pozwalającym przedstawicielom pracowników ocenić jaki będzie wpływ na pracowników, których reprezentują oraz, o ile będzie to stosowne, na przygotowanie się do konsultacji.

Informacje dostarczone na potrzeby posiedzeń zwyczajnych przez centralne kierownictwo SABME, będą zawierały dane o strukturze przedsiębiorstwa, sytuacji ekonomicznej i finansowej oraz prawdopodobnym rozwoju przedsiębiorstwa, o produkcji i sprzedaży, stanie i prawdopodobnych trendach zatrudnienia, inwestycjach, istotnych zmianach dotyczących przedsiębiorstw, wprowadzaniu nowych metod pracy lub technologii produkcyjnych, przeniesieniu produkcji, fuzjach, cięciach albo zamknięciach przedsiębiorstw, zakładów lub ważnych ich części, oraz grupowych zwolnieniach w SABME.

7 Konsultowanie

W przypadku, gdy według kierownictwa SABME zakłada się przeprowadzenie działań o charakterze ponadnarodowym, europejskim oraz o istotnym wpływie na interesy pracowników prowadzone będą konsultacje. W miarę możliwości konsultacje takie będą odbywać się w ramach posiedzeń zwyczajnych SABME EWC. Jedynym odstępstwem jest przypadek uznania założonych działań za działania nadzwyczajne (zob. Sekcja 8) w rozumieniu niniejszej Umowy, a ze względu na pilność nie można przeprowadzić odpowiednich konsultacji na następnym posiedzeniu zwyczajnym.

Założone działania mają europejski, ponadnarodowy charakter jeśli w znaczący sposób dotyczą więcej niż jednego państwa członkowskiego Europejskiej Organizacji Gospodarczej lub Unii Europejskiej.

Założone działania nie mają europejskiego, ponadnarodowego charakteru jeśli dotyczą wyłącznie pracowników w jednym kraju, a decyzja do wdrożenia lub nie takich działań zależy od kierownictwa w danym kraju.

Konsultacje realizowane zgodnie z niniejszą Umową będą się odbywać na podstawie informacji dostarczanych przez centralne kierownictwo SABME oraz będą realizowane tak, by dać przedstawicielom pracowników możliwość wyrażenia opinii na temat założonych działań przed podjęciem ostatecznej decyzji. Jednakże, proces takich konsultacji nie może w żaden sposób wpłynąć na prerogatywy kierownictwa oraz zdolność podejmowania stosownych działań w czasie wymaganym z punktu widzenia działalności firmy.

8 Działania nadzwyczajne

Działania, które wywierają istotny wpływ na interesy pracowników SABME, oraz które mają europejski, ponadnarodowy charakter, dla celów niniejszej Umowy zostaną zaklasyfikowane jako działania nadzwyczajne i są objęte procedurami opisanymi w niniejszej Sekcji.

Jeśli zostaną przewidziane działania nadzwyczajne centralne kierownictwo SABME zobowiązuje się do niezwłocznego poinformowania o tym komisji nadzwyczajnej.

Działania nadzwyczajne w szczególności obejmują:

- a) Przeniesienie przedsiębiorstwa, oddziałów lub funkcjonalnie ważnych części browarów lub zakładów;
- b) Organicznie lub zakończenie działalności, przedsiębiorstw, oddziałów lub funkcjonalnie ważnych części browarów lub zakładów;
- c) Zwolnienia grupowe.

W powyższych przypadkach albo wszyscy przedstawiciele pracowników albo komisja specjalna ma prawo spotkać się z centralnym kierownictwem SABME lub z innym właściwym poziomem kierownictwa SABME, o ile uzna się to za stosowne, aby zapewnić właściwe informacje oraz konsultacje dotyczące takich działań.

Jeśli w imieniu przedstawicieli pracowników spotyka się komisja specjalna, to na spotkanie takie zostaną zaproszeni również ci członkowie SABME EWC, na których działania mogą mieć bezpośredni wpływ. Spotkania takie należy odbyć w możliwie najkrótszym terminie. Mogą one, ale nie muszą, być częścią wcześniej zaplanowanych posiedzeń.

Jeśli zaistnieje rzeczywista różnica opinii pomiędzy przedstawicielami pracowników, a centralnym kierownictwem SABME na dowolny z poniższych tematów:

- czy przewidziane działanie spełnia kryteria uznania za „działania nadzwyczajne”;
- kim są osoby właściwe uczestniczenia w posiedzeniu nadzwyczajnym;

wtedy, sprawa ta zostanie niezwłocznie omówiona między centralnym kierownictwem SABME a komisją specjalną. Obie strony podejmą wszelkie właściwe kroki aby dojść do wspólnego porozumienia. W takim przypadku obowiązującym będzie pierwotne stanowisko centralnego kierownictwa SABME, o ile inne nie zostanie uzgodnione.

9 Komisja specjalna

Przedstawiciele pracowników zasiadający w SABME EWC wybiorą spośród siebie komisję specjalną, która będzie składała się z czterech członków, z których jeden będzie pełnił funkcję Sekretarza.

Wybrani członkowie komisji specjalnej otrzymają mandat pozwalający na pełnienie stanowisk przez cztery lata albo przez czas zasiadania w SABME EWC, w zależności od tego, który okres czasu jest krótszy. Członkowie Europejskiej Rady Zakładowej, których mandat w komisji specjalnej wygasa ze względu na upływ czteroletniej kadencji, mają prawo do reelekcji.

Komisja specjalna będzie spotykać się z kierownictwem SABME zawsze, gdy będzie zachodzić taka potrzeba.

Komisja specjalna będzie informowana z wyprzedzeniem o wszystkich zmianach w składzie SABME EWC, z podaniem nazwisk, adresów, lokalizacji przedsiębiorstwa, które dani przedstawiciele reprezentują oraz jak zostali wybrani/mianowani.

Zadania oraz obowiązki komisji specjalnej są następujące:

- Przygotowanie oraz opracowanie wszelkich spraw dotyczących zebrań Europejskiej Rady Zakładowej, jak również odpowiednich porządków obrad oraz protokołów;
- Ustalenie z kierownictwem spółki przygotowania oraz wykonania wszelkich spraw związanych z posiedzeniami SABME EWC wraz z właściwym porządkiem obrad oraz protokołów;
- Stwierdzenie zrealizowania wszystkich ustaleń;
- Reprezentowanie przedstawicieli pracowników dla celów posiedzeń nt. działań nadzwyczajnych, gdy zachodzi taka potrzeba.

10 Protokół

Przewodniczący SABME EWC jest odpowiedzialny za sporządzenie protokołu z posiedzeń zwykłych oraz nadzwyczajnych SABME EWC. Przewodniczący i Sekretarz Europejskiej Rady Zakładowej wspólnie uzgodnią protokół, który w ciągu czterech tygodni od posiedzenia należy dostarczyć SABME EWC.

11 Czas trwania posiedzeń

W zasadzie, posiedzenia zwyczajne będą składały się z następujących elementów:

- 1) Zebranie przygotowawcze przedstawicieli Europejskiej Rady Zakładowej bez obecności kierownictwa SABME
- 2) Posiedzenie wszystkich członków Europejskiej Rady Zakładowej wspólnie z kierownictwem SABME
- 3) Uzupełniające zebranie przedstawicieli Europejskiej Rady Zakładowej bez obecności kierownictwa SABME

W przypadku okoliczności zwyczajnych uzgadnia się, że posiedzenia zwyczajne będą odbywać się w okresie dwóch dni roboczych, z uwzględnieniem następującej struktury:

- Przybycie
- Dzień pierwszy rano: zebranie przygotowawcze (w grupach zamkniętych)
- Dzień pierwszy popołudniu: sesja informacyjna i konsultacyjna
- Dzień drugi rano: sesja informacyjna i konsultacyjna oraz zebranie uzupełniające (w grupach zamkniętych)
- Dzień drugi popołudniu: zebranie uzupełniające (w grupach zamkniętych) oraz wyjazd

12 Miejsce posiedzeń

Posiedzenia SABME EWC będą odbywać się w stosownym miejscu wybranym przez kierownictwo SABME. Domyślnie, w większości przypadków będzie to Budapeszt na Węgrzech.

13 Język

Językiem roboczym posiedzeń SABME EWC będzie język angielski. Wszystkie materiały sporządzone przez SABME będą w języku angielskim i zostaną przetłumaczone na języki krajów reprezentowanych w Europejskiej Radzie Zakładowej.

Każdego roku Przewodniczący SABME EWC w konsultacji z Sekretarzem SABME EWC przygotowuje roczny budżet wystarczający do pokrycia wszelkich tłumaczeń symultanicznych posiedzeń zwyczajnych i nadzwyczajnych w językach krajów reprezentowanych w Europejskiej Radzie Zakładowej. Budżet będzie wystarczająco duży, żeby objąć czas posiedzeń zwyczajnych i nadzwyczajnych w ciągu roku, oraz 5 godzin spotkań przygotowawczych (przedstawiciele pracowników bez udziału kierownictwa SABME), dla których przedstawiciele pracowników wymagają tłumaczeń.

Odpowiedzialność za zorganizowanie tłumaczeń symultanicznych spoczywa na kierownictwie SABME.

14 Ramy czasowe

Czas spędzony przez przedstawicieli pracowników biorących udział w posiedzeniach określonych niniejszą Umową, wliczając w to konieczny czas przeznaczony na podróż, będzie traktowany jako czas pracy.

Dodatkowo, przedstawiciele pracowników mogą spędzać czasu wymagany do zrealizowania obowiązków związanych z SABME EWC, który dla członka komisji specjalnej (w tym dla Sekretarza) nie przekroczy 100 godzin w ciągu roku, a dla pozostałych przedstawicieli SABME EWC nie przekroczy 50 godzin w ciągu roku, chyba że korzystniejsze warunki są przewidziane we właściwym prawie danego kraju lub układzie zbiorowym.

Przedstawiciele pracowników muszą powiadomić z należyтым wyprzedzeniem swoje miejscowe kierownictwo o nieobecności związanej z wykonywaniem zadań SABME EWC.

15 Rozpowszechnianie informacji

Przedstawiciele pracowników mogą przekazywać informacje otrzymane w ramach pełnienia obowiązków związanych z SABME EWC do właściwych krajowych organów reprezentujących pracowników. Jeśli informacja została opatrzona klauzulą „Poufności” przez kierownictwo SABME, taka klauzula musi zostać utrzymana i respektowana przez wspomniane organy reprezentujące pracowników oraz przez ekspertów, którzy mogą być zaangażowani w SABME EWC. W krajach, w których brak organów reprezentujących pracowników, właściwy przedstawiciel pracowników może, zgodnie z krajowymi przepisami i procedurami, z wyłączeniem informacji poufnej, rozpowszechniać informacje bezpośrednio pracownikom w swoim kraju.

W razie konieczności, na koniec każdego posiedzenia Przewodniczący wraz z Sekretarzem przygotowują i uzgodnią odpowiedni oficjalny komunikat.

16 Infrastruktura

W zakresie koniecznym do realizowania obowiązków wynikających z SABME EWC, przedstawiciele pracowników mogą korzystać z wewnętrznych narzędzi komunikacji dostępnych w ich spółkach, zgodnie z wewnętrznym regulaminem SABME dotyczącym użycia takich narzędzi, dla celów wymiany informacji między delegatami SABME EWC oraz z ich zastępcami oraz krajowymi organami reprezentującymi pracowników.

17 Koszty

Centralne kierownictwo SABME ponosi koszty ekspertów, posiedzeń zwyczajnych posiedzeń nadzwyczajnych, posiedzeń komisji specjalnej, tłumaczeń ustnych i pisemnych. SABME zwolni przedstawicieli pracowników ze świadczenia obowiązku pracy, za wynagrodzeniem, w zakresie wymaganym by mogli przejść szkolenia dot. wykonywania ich obowiązków z tytułu wypełniania obowiązków w ramach Europejskiej Rady Zakładowej i pokryje uzasadnione koszty związane z powyższym szkoleniem.

Koszty podróży oraz zakwaterowania zostaną pokryte przez kierownictwo SABME, zgodnie z wewnętrznymi zasadami SABME określonymi przez centralne kierownictwo SABME. Zasady te będą stanowić załącznik do niniejszej Umowy.

18 Poufność

SABME może przekazać SABME EWC informacje, które uzna za poufne. Ponieważ Europejska Rada Zakładowa ma działać w duchu otwartości pozwalającej na wolną wymianę poglądów by zachęcić do szczerzej dyskusji, wszyscy przedstawiciele oraz eksperci uczestniczący w posiedzeniach Europejskiej Rady Zakładowej zobowiązują się, że nie będą nadużywać, ani ujawniać informacji przekazanych jako informacje poufne. Powyższe zobowiązanie obowiązuje również po zakończeniu kadencji lub ustaniu stosunku pracy świadczonych przez przedstawicieli pracowników, niezależnie od przyczyny. Spółka z wyprzedzeniem określi czy, przez jaki okres czasu, oraz wobec kogo dane informacje mają być traktowane jako informacje poufne.

Wszyscy uczestnicy SABME EWC zobowiązują się do zachowania poufności informacji oraz, że jej nigdy nie ujawnią, również po wygaśnięciu mandatów. Wszyscy współpracujący eksperci i tłumacze simultaniczni są zobowiązani do podpisania stosownej umowy o zachowaniu poufności.

Na informacje uznane jako poufne składają się tajemnice handlowe i branżowe

przedsiębiorstwa, oraz wszelkie inne informacje opatrzone klauzulą poufności przez SABME. Firma SABME bez uzasadnienia nie będzie opatrywała informacji klauzulą poufności.

Firma SABME nie jest zobowiązana do rozpowszechniania informacji, jeśli spowoduje to naruszenie obowiązujących przepisów (np. rejestrów dot. giełdy papierów wartościowych, obrony, medycznych) lub w istotny sposób zaszkodzi prawowitym interesom SABME (np. tajemnica handlowa).

Każde naruszenie obowiązków o zachowaniu poufności przez uczestników SABME EWC spowoduje podjęcie środków prawnych i/lub dyscyplinarnych przez SABME zgodnie z właściwymi przepisami prawa danego kraju.

19 Czas trwania umowy

Czas trwania niniejszej umowy ustala się na okres czterech lat od dnia jej podpisania przez Specjalny Zespół Negocjujący, EFFAT oraz kierownictwo SABME. SABME EWC rozpocznie działalność w ciągu sześciu miesięcy od tego dnia. W ciągu powyższych 6 miesięcy SABME zainicjuje proces wyboru oraz mianowania poszczególnych przedstawicieli pracowników do SABME EWC oraz zwoła wybranych/mianowanych przedstawicieli pracowników na pierwsze posiedzenie zwyczajne SABME EWC.

Uzna się, że Umowa zostanie przedłużona na cztery lata jeśli w momencie jej wygaśnięcia:

- 1) strony tak zdecydują
- 2) żadna ze stron nie da wypowiedzenia przynajmniej z sześciomiesięcznym wyprzedzeniem przed dniem jej wygaśnięcia

W przypadku gdy obie strony zgodzą się przystąpić do renegotjacji niniejszej umowy po terminie jej wygaśnięcia, Europejska Rada Zakładowa SABME będzie przez cały czas realizowała zadania na warunkach określonych w umowie, która wygasła, i będzie organem prowadzącym negocjacje. Jeśli w ciągu trzech lat od wygaśnięcia niniejszej Umowy nie dojdzie do nowej umowy zastosowanie będą miały dodatkowe wymogi Załącznika do Dyrektywy.

W przypadku gdy kierownictwo SABME nie zgadza się na przystąpienie do renegotjacji zastosowanie będą miały dodatkowe wymogi Załącznika do Dyrektywy.

W przypadku gdy przedstawiciele pracowników SABME nie zgodzą się na przystąpienie do renegotjacji, nie będą miały zastosowania dodatkowe wymogi Załącznika do Dyrektywy. Decyzję taką można podjąć jedynie większością 2/3 głosów. W takim wypadku, przez dwa lata od podjęcia powyższej decyzji nie można wystąpić z nowym wnioskiem o zwołanie specjalnego zespołu negocjującego do ustanowienia nowej procedury wymiany informacji i prowadzenia konsultacji na poziomie europejskim.

20 Rozstrzygnięcie sporów oraz prawo właściwe

Fundamentalne znaczenie dla prac SABME EWC ma to, by współpraca pomiędzy przedstawicielami pracowników a centralnym kierownictwem odbywała się w dobrej wierze, zgodnie z duchem oraz literą niniejszej umowy.

Jednakże, w przypadku i w momencie powstania rzeczywistego i istotnego sporu dotyczącego interpretacji niniejszej Umowy, kwestię należy przekazać, o ile to możliwe, do Przewodniczącego i/lub komisji specjalnej. Jeśli w danym przypadku jest to możliwe, komisja specjalna oraz Przewodniczący lub inny właściwy przedstawiciel kierownictwa SABME spowoduje omówienie kwestii w celu osiągnięcia porozumienia. Porozumienie osiągnięte w takiej sprawie pomiędzy komisją specjalną a kierownictwem SABME będzie traktowane jako ostateczne.

W przypadku braku możliwości rozwiązania sporu w sposób omówiony powyżej, niezależnie od przyczyny, przedstawiciele pracowników oraz kierownictwo SABME podejmą starania do wykorzystania właściwej alternatywy, łącznie z procedurami arbitrażu, przed oddaniem sporu do sądu.

Istnienie wyżej opisanej procedury nie ogranicza praw członków SABME EWC do podjęcia działań prawnych dotyczących niniejszej Umowy. Równocześnie, nie ogranicza ona przysługujących SABME (lub innym podmiotom należącym do SABME) praw, ani prerogatyw kierownictwa SABME oraz uprawnień do podejmowania odpowiednich decyzji w czasie odpowiednim dla działalności handlowej.

Niniejsza umowa podlega prawu kraju europejskiego, w którym znajduje się siedziba centralnego kierownictwa SABME. W przypadku wystąpienia na drogę sądową sądem właściwym będzie sąd właściwy dla siedziby centralnego kierownictwa SABME w Europie, która obecnie znajduje się na Węgrzech. W przypadku przeniesienia siedziby kierownictwa centralnego do innego kraju europejskiego, sąd właściwy ulegnie stosownej zmianie.

21 Ochrona pracowników

Przedstawiciele pracowników zasiadający w Europejskiej Radzie Zakładowej objęci są wszelką możliwą ochroną prawną przewidzianą przez prawo lub Umowę i przysługującą innym przedstawicielom pracowników SABME w kraju, w którym pracują. Dodatkowo, SABME gwarantuje przedstawicielom pracowników SABME, że nie poniosą oni żadnego uszczerbku dotyczącego ich zatrudnienia w spółce, ani w trakcie pełnienia mandatu, ani po jego ustaniu, z tytułu należycie wypowiedzianych stwierdzeń lub podjętych działań w trakcie pełnienia swoich obowiązków, zgodnie z niniejszą umową.

Mandat przedstawiciela pracowników SABME EWC wygasa w przypadku:

- a) złożenia rezygnacji przez przedstawiciela;
- b) wygaśnięcia mandatu Europejskiej Rady Zakładowej;
- c) wygaśnięcia mandatu członka w jego kraju;
- d) odwołania przedstawiciela;
- e) gdy członek stanie się członkiem kierownictwa spółki;
- f) oddział lub spółka zależna, którą przedstawiciel reprezentuje kończy działalność lub przestaje być częścią SABME;
- g) uznania przedstawiciela winnym poważnego naruszenia obowiązków służbowych, które w świetle prawa krajowego lub układu zbiorowego kwalifikuje się do zwolnienia z pracy.

22 Forma umowy

Niniejsza umowa została sporządzona w języku angielskim, a wszelkie zmiany do niej będą również sporządzone w języku angielskim. Zostanie podpisana przez strony Umowy, którymi jest Specjalny Zespół Negocjujący oraz przedstawiciele centralnego kierownictwa SABME obecni przy negocjacjach. Zostanie również podpisana przez EFFAT, chociaż EFFAT nie jest stroną niniejszej umowy i nie posiada praw ani obowiązków z niej wynikających.

23 Zmiany umowy

W przypadku przyjęcia zmian do Europejskiej Dyrektywy 94/45 z dnia 22 września 1994, Przewodniczący oraz Komisja Specjalna zrewidują implikacje wynikające dla niniejszej Umowy.

Wszelkie zmiany do niniejszej Umowy wymagają zgody w formie pisemnej obu stron (przedstawiciele pracowników SABME oraz kierownictwa SABME), przy czym żadna ze stron nie jest zobowiązana do przystąpienia do renegotjacji nt. zmian proponowanych przez drugą ze stron w trakcie obowiązywania niniejszej umowy.

Uzgadnia się, że rok po podpisaniu Umowy, SABME EWC skorzysta z możliwości zweryfikowania swojej działalności i działając wspólnie w dobrej wierze rozważy słusność wprowadzenia zmian.

24 Regulamin wewnętrzny

SABME EWC może sporządzić regulamin wewnętrzny dotyczący własnej działalności. Postanowienia regulaminu nie będą obowiązywać SABME bez wcześniejszej akceptacji przez Przewodniczącego SABME EWC. Regulamin nie może zawierać postanowień, które naruszają warunki niniejszej umowy.

Załącznik: Spółki SABME w Krajach Członkowskich

<i>Nazwa spółki</i>	<i>Kraj członkowski</i>	<i>Liczba pracowników *</i>	<i>Wynikowa liczba przedstawicieli</i>
Kompania Piwowarska	Polska	2703	3
Plzensky Prazdroj	Czechy	2575	3
Saris	Słowacja	540	1
Dreher	Węgry	720	2
Birra Peroni	Włochy	822	2
Compania Cervecera de Canarias	Hiszpania	530	1

*na podstawie raportów kierownictwa SABME z marca 2006