

UMOWA EOR 2002

PROJEKT UMOWY 2006
propozycje zmian (*kursywą*)
(wersja z dnia 27 września 2005r.)

Umowa między:

Heineken'em N.V. (S.A.) i EOR, reprezentowaną przez Komitet Ograniczony, który z okazji tej czynności koordynuje EFFAT.

Wstęp:

- a. Niniejsza umowa zastępuje zawartą dnia 30 października 1997 roku Umowę między Heineken'em a Szczególną Grupą Negocjacyjną ECF/IUF w ramach Dyrektywy UE 94/45 w sprawie Europejskich Rad Pracowniczych i artykułu 11 holenderskiego prawa dot. Europejskich Rad Zakładowych (Pracowniczych).
- b. Niniejsza umowa powinna być widziana w znacznie szerszym kontekście, jako dążenie do spójności społecznej w obrębie Unii Europejskiej i wynikającej z tego reglamentacji, która dotyczy bezpośrednio zakładów i zatrudnionych w nich pracowników.
Umowa ma na celu informowanie pracowników w ramach Grupy Europejskiej odnośnie polityki zarządzania Heineken'em N.V. w szerokim tego słowa znaczeniu oraz radzenie się ich odnośnie prowadzenia tego zarządzania oraz spraw ponad narodowych, zgodnie z tym jakie znaczenie nadaje temu artykuł 7 i 8 niniejszej Umowy.
- c. Niniejsza umowa zawiera strukturę i procedury odnośnie informacji i poradnictwa, którym będzie się nadawać odpowiedniej formy w obrębie Grupy Europejskiej Heineken'a. Opisuje ona strukturę i metody pracy Europejskiego Forum Heineken'a i Europejskich Rad Zakładowych Heineken'a. Strony chcą tym samym nadać treść współzarządzaniu na szczeblu europejskim, gdzie drogą otwartej dyskusji omawiane będą ważne informacje i decyzje odnośnie zarządzania, które mają bezpośrednie lub pośrednie następstwa dla pracowników zainteresowanych zakładów, objętych niniejszą umową.
- d. Istnieje różnica między informacją a konsultowaniem pracowników na podstawie wytycznych europejskich 94/45 w sprawie Europejskich Rad Pracowniczych (i opartego na nich prawa dot. Europejskich Rad Zakładowych) a państwowymi zarządzeniami i zastosowaniem odnośnie współzarządzania.

a. Niniejsza Umowa zastępuje zawartą w *dnia 21 listopada 2001r.* Umowę między firmą Heineken N.V a *Europejską Radą Pracowniczą (ERP), reprezentowaną przez Komitet Ograniczony i koordynowaną z tej okazji przez EFFAT,* w ramach Dyrektywy UE 94/45 w sprawie Europejskich Rad Pracowniczych i art. 11 holenderskiej Ustawy o Europejskich Radach Pracowniczych.

<p>e Niniejsza umowa respektuje krajowe zobowiązania dotyczące struktur współzarządzania zgodnie z prawem i zwyczajem oraz pozostawia nienaruszone prawa pracowników wynikające z krajowego ustawodawstwa w sprawie ich funkcji doradczej i informacyjnej. Umowa ma zaledwie charakter uzupełniający.</p>	<p>e. Niniejsza Umowa respektuje krajowe zobowiązania dotyczące struktur negocjacyjnych zgodnie z prawem i zwyczajem i w żaden sposób nie narusza praw pracowników do konsultacji i informacji wynikających z uczestnictwa krajowych przedstawicieli pracowników. Niniejsza Umowa ma jedynie charakter uzupełniający. <i>Tym samym niniejsza Umowa nie narusza prerogatyw lokalnego kierownictwa.</i></p>
<p><u>Obie strony uzgodniły co następuje:</u></p> <p>Artykuł 1: Określenia</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Przedsiębiorstwo: każda organizacyjna całość działająca w społeczeństwie jako niezależna jednostka produkcyjna, w której, na mocy umowy o pracy jest wykonywana praca, i w której Heineken dysponuje głosem przeważającym w rozumieniu jaki nadaje temu artykuł 2 Ustawy o Europejskich Radach Pracowniczych, oraz należąca do Grupy Europejskiej. 2. Grupa Europejska: Heineken N.V. i wszystkie Przedsiębiorstwa w Europie, które wchodzą w obręb Strefy Działania ex artykuł 2 ustępu 1 Umowy. 3. Zarząd Główny: Zarząd Heineken'a N.V. i/lub jego mandatowi przedstawiciele. 4. Pracownicy: jeżeli chodzi o Holandię są to osoby, które na mocy umowy o pracę są zatrudnione w Przedsiębiorstwie; w przypadku krajów które wchodzą w obręb Strefy Działania, w której obowiązuje niniejsza Umowa, określenie determinuje prawodawstwo narodowe danego kraju. 5. Jeśli mowa o informowaniu, udzielaniu informacji, byciu poinformowanym, informacji itd. rozumie się przez to: przekazywanie w formie ustnej i pisemnej danych oraz wyjaśnień na ich temat. 6. Jeśli mowa o zasięgnięciu opinii, opiniowaniu, doradztwie itd. rozumie się: przedstawianie poglądów i punktów widzenia, wymianę idei oraz inicjowanie dialogu pomiędzy członkami EOR i Zarządu Głównego Heineken N.V. 7. Sprawy Ponad narodowe: sprawy, które mają znaczenie dla całej Grupy Europejskiej lub przynajmniej dla dwóch Przedsiębiorstw znajdujących się w dwóch różnych krajach, wchodzących w obręb strefy oddziaływania niniejszej Umowy. 8. EOR: Europejska Rada Pracownicza Heineken'a w rozumieniu artykułu 4 niniejszej Umowy. 	<p>4. <i>Pracownicy: (i) odnośnie osób pracujących na terenie Holandii: oznacza osoby, które na mocy umowy o pracę zatrudnione są w dowolnym Przedsiębiorstwie (ii) odnośnie osób pracujących poza terytorium Holandii: oznacza osoby, które pracują w dowolnym Przedsiębiorstwie na podstawie stosunku pracy, który określa podstawowe kryteria takie jak wykonywanie pracy, wypłata wynagrodzenia za wspomnianą pracę oraz zasady podległości służbowej zgodnie z dalszymi postanowieniami właściwego prawa krajowego</i></p>

<p>9. Europejskie Forum Heineken'a: Europejskie Forum Heineken'a, w rozumieniu artykułu 3 Umowy.</p> <p>10. Ograniczony Komitet: Organ w obrębie EOR w rozumieniu artykułu 5 niniejszej Umowy.</p> <p>11. EFFAT: European Federation of Food, Agriculture and Tourism, z siedzibą w Brukseli - Belgia.</p> <p>12. Umowa: niniejsza umowa.</p> <p>Artykuł 2: Sfera działania (pracy)</p> <p>1. Niniejsza umowa ma zastosowanie do zakładów Heineken'a w krajach, które są członkami Europejskiej Przestrzeni Ekonomicznej, do której włączone są kraje Unii Europejskiej. Jednocześnie ma ona zastosowanie w Zakładach w krajach, które figurują jako kraje-kandydaci na członków Unii Europejskiej i jako takie są zaakceptowane.</p> <p>2. W przeciwieństwie do tego, co zostało ustalone w artykule 2, ustępie 1, niniejsza Umowa nie ma zastosowania do krajów, w których Heineken N.V. zatrudnia mniej niż 40 pracowników.</p> <p>3. W odstępstwie od tego, co zostało ustalone w artykule 2, ustępie 1, niniejsza Umowa nie ma zastosowania do zakładów, które stanowią część składową organizacji Eksport. Drogą rozmów i narad prowadzonych pomiędzy zarządem głównym, EOR'em i menedżmentem w kwestii, można stworzyć strukturę współzarządzania, przez co również i ta grupa pracowników tych zakładów zostałaby włączona do (europejskiego) współzarządzania w obrębie Heinekena.</p> <p>4. W wyniku wzajemnej umowy pomiędzy Komitetem Ograniczonym a ERP, zakres może być rozszerzony, biorąc pod uwagę możliwość rzeczywistego włączenia się zainteresowanej spółki z danego europejskiego kraju do europejskiej struktury i kultury pracowniczej istniejącej w Heineken N.V.</p> <p>5. Kraje, które w dniu podpisywania niniejszej Umowy są reprezentowane w EOR to: Holandia, Francja, Polska, Włochy, Grecja, Hiszpania, Irlandia, Węgry, Szwajcaria, Słowacja i Belgia.</p>	<p>2. Niezależnie od postanowień art. 2 (1), niniejsza Umowa nie ma zastosowania do tych krajów, w których Heineken N.V. zatrudnia mniej niż 50 pracowników</p> <p><i>Artykuł 3 może utracić ważność z uwagi na rozwiązanie organizacji Export</i></p> <p>5. Kraje, które mają swoje przedstawicielstwo pracowników w ERP w momencie podpisywania niniejszej Umowy to: Holandia, Francja, Polska, Włochy, Grecja, Hiszpania, Irlandia, Węgry, Szwajcaria, Słowacja, <i>Austria, Rumunia, Czechy, Wielka Brytania</i> i Belgia.</p>
<p>Artykuł 3. Europejskie Forum Heineken'a</p> <p>1. Europejskie Forum Heineken'a jest wspólną naradą prowadzoną między zarządem</p>	

głównym a EOR'em.

2. Zarząd główny jest reprezentowany w Europejskim Forum przez stałego członka Zarządu, Dyrektora Grupy ds. Zasobów Ludzkich (Group Human Resources Director) i trzech członków wyznaczonych przez zarząd główny, wywodzących się z menedżmentu zaangażowanych zakładów. Mogą oni być wspierani przez ekspertów z poszczególnych dziedzin.
3. Europejskie Forum Heineken'a obraduje dwa razy w roku i jest połączone z zebraniem EOR'u.
4. Zarząd Główny przewodniczy Europejskiemu Forum Heineken'a. W czasie obrad w Amsterdamie przewodniczy członek Zarządu, natomiast na obradach odbywanych w innych miejscach, członek Zarządu może być zastąpiony przez Dyrektora Korporacyjnych Zasobów Ludzkich.

Artykuł 4: Europejska Rada Zakładowa (Pracownicza) Heineken'a

1. EOR (Europejska Rada Zakładowa) składa się z przedstawicieli pracowników zgodnie z punktem 4 niniejszego artykułu i z wyznaczonego przez EFFAT przedstawiciela piastującego mandat jakości i odpowiedzialny jest za międzynarodową koordynację i doradztwo.
2. Liczba mandatów wynosi maksymalnie 25. W czasie trwania czasu obowiązywania niniejszej Umowy do 1 stycznia 2006 roku maksymalna liczba mandatów jest tymczasowo poszerzona do 28. Podział mandatów od 1 stycznia 2002 jest następujący:

Holandia	4
Francja	4
Polska	4
Hiszpania	4
Włochy	3
Grecja	3
Słowacja	2
Irlandia	1
Węgry	1
Szwajcaria	1
Belgia	1
Razem	28

EFFAT 1 mandat jakości

4. Komitet Wykonawczy przewodniczy Europejskiemu Forum Heinekena. Członkowie Rady Wykonawczej przewodniczą *posiedzeniom, które odbywają się w Amsterdamie*. W innych miejscach posiedzeń członka Rady Wykonawczej ma prawo zastąpić Dyrektor Grupy ds. Zasobów Ludzkich.

1. W skład ERP wchodzi przedstawiciele pracowników według kraju zgodnie z postanowieniami art. 4 (4).

2.1 Podział mandatów określa się w następujący sposób:

- *Jeden (1) przedstawiciel na kraj, w którym zatrudnionych jest nie mniej niż 50 i najwyżej 2000 pracowników;*
- *Dwóch (2) przedstawicieli na kraj, w którym zatrudnionych jest nie mniej niż 2000 i najwyżej 4000 pracowników;*
- *Trzech (3) przedstawicieli na kraj, w którym zatrudnionych jest nie mniej niż 4000 pracowników.*

2.2 Liczbę pracowników w danym kraju ustala się na podstawie definicji danych stosowanych w celu ustalenia liczby pracowników w Rocznym Raporcie Heineken N.V.

Ilość mandatów od 1 stycznia 2006 roku będzie wynosić najwyżej 25. W przypadku wprowadzenia istotnej zmiany dotyczącej ilości pracowników w danym kraju, chyba że jest ona konsekwencją przyczyn wymienionych w ustępach 9 i 10 zostanie w porozumieniu z Naczelnym Zarządem i EOR dopasowana liczba mandatów i podziału mandatów, uwzględniając wymienione powyżej maksimum liczby mandatów.

2.3 Na dzień 1 stycznia 2006r. podział mandatów jest następujący:

	ERP 2006
Kraje OpCo w Europie	Możliwa liczba mandatów w 2006r.
Polska	3
Francja	3
Holandia	3
Włochy	2
Hiszpania	2
Austria	2
Rumunia	1
Grecja	1
Słowacja	1
Węgry	1
Szwajcaria	1
Irlandia	1
Czechy	1
Belgia	1
Wielka Brytania	1
OGÓLEM	24
Kwalifikowane miejsce	1

3. Przedstawiciel EFFAT może uczestniczyć zarówno w zebraniach EOR'u jak i Forum, w roli konsultanta komitetu ograniczonego. Będzie on lub ona otrzymywał wszystkie potrzebne w tym celu relewantne informacje.

4. Członkowie EOR'u zostaną wybrani lub wyznaczeni przez i spośród (centralnych) organów współzarządzania zakładów z krajów zaangażowanych. Przy stosowaniu obowiązującej tam procedury będzie się ustawicznie nawiązywać do ustawo-

3. Oprócz przedstawicieli pracowników, o których mowa w art. 4 (1) Europejskiemu Związkowi Zawodowemu Pracowników Przemysłu Spożywczego (EFFAT) przyznano mandat – kwalifikowane miejsce w ERP. Przedstawiciel EFFAT odpowiada za międzynarodową koordynację i doradztwo oraz ma prawo uczestniczyć w posiedzeniach ERP, Europejskiego Forum Heinekena i Komitetu Ograniczonego. Przedstawiciel uzyska wszelkie odnośne informacje.

4. Członków ERP wybierają lub wyznaczają ze swojego grona organu przedstawicielstwa pracowników Przedsiębiorstw w stosownych krajach. Procedurę wyboru lub wyznaczania przedstawicieli określać będzie krajowa Ustawa o Europejskich Radach Pracowniczych i/lub

dawstwa narodowego dotyczącego europejskich rad zakładowych.

Jeżeli w kraju podlegającym pod strefę działania lub znajdującym się w obrębie strefy działania nie ma krajowego ustawodawstwa dotyczącego Europejskich Rad Zakładowych, ale tylko prawnie uregulowana jest struktura współzarządzania, wtedy z łona tej struktury zostanie wybrane i wyznaczone przedstawicielstwo do EOR'u.

Jeżeli w kraju podlegającym pod strefę działania lub znajdującym się w obrębie strefy działania nie ma prawnie uregulowanej struktury współzarządzania, wtedy zarząd główny i EOR powinny się umówić co do sposobu wyboru/wyznaczenia przedstawicielstwa, gdzie wszyscy pracownicy zakładu w kwestii powinni być włączeni do stosowania obowiązującej procedury.

5. Członkowie EOR'u wybierają ze swego grona przewodniczącego i sekretarza. Przewodniczący przewodniczy zebraniom EOR'u.
6. O ile to jest konieczne przy wykonywaniu zadań, EOR i komitet ograniczony może być wspierany przez ekspertów według jego własnego wyboru. Koszty, które są niezbędne w celu wykonywania zadań EOR i komitetu ograniczonego obciążają Heinekena. Obowiązek brania na siebie kosztów ekspertów włączonych przez EOR ogranicza się do jednego eksperta na jeden temat porządku zebrania, chyba że europejska rada zakładowa i Heineken uzgodnią inaczej (artykuł 20 prawa holenderskiego dot. europejskich rad zakładowych).
7. Jeśli w ramach spraw wchodzących w obręb strefy działania i upoważnień EOR zajdą okoliczności, których waga nie pozostawia żadnych wątpliwości, EOR i Ograniczony Komitet mogą powołać specjalne komisje, uwzględniając przy tym ustalenia zawarte w artykule 10 niniejszej Umowy.
8. Okres kadencji w EOR wynosi 4 lata. Jeżeli członek EOR'u nie wchodzi już w skład krajowego organu do którego on/ona został(-ła) wybrany(-a) lub wyznaczony(-a), wtedy mandat jest wolny i organ w kwestii powinien wybrać lub wyznaczyć tymczasowego zastępcę na pozostały okres kadencji w EOR. Członkostwo w EOR wygasa z mocy prawa z chwilą kiedy członek przestaje być pracownikiem, lub gdy zaprzestaje działalności odpowiednio na rzecz zakładu, lub Grupy Europejskiej. Członkowie EOR mogą po upływie 4 lat zostać ponownie wybrani, bądź też powołani.
9. Po przejściu zakładu z 40 lub ponad 40 pracownikami w kraju, który nie ma przedstawicielstwa w EOR, z zastrzeżeniem tego o czym mowa w artykule 2, zakład ten będzie reprezentowany przez jednego członka EOR'u na okres bieżącej kadencji

krajowe Ustawy o przedstawicielstwie pracowników.

5. Członkowie ERP wyznaczają ze swojego grona przewodniczącego oraz sekretarza, o których mowa w art. 4 (1) niniejszego artykułu. Przewodniczący przewodniczy posiedzeniom ERP.
8. Kadencja członków ERP trwa 4 lata. Tam gdzie członek ERP nie wchodzi już w skład stosownego krajowego organu, który go wybrał lub wyznaczył, wówczas jego mandat zwalnia się, a rzeczony organ wybiera lub wyznacza zastępcę na pozostały okres kadencji w ERP. Pracownik przestaje być członkiem ERP z mocy prawa, jeżeli przestaje on być Pracownikiem lub jeśli zaprzestaje działań w Przedsiębiorstwie lub na jego rzecz albo w Grupie Przedsiębiorstw o Zasięgu Wspólnotowym lub na jej rzecz *lub jeśli Przedsiębiorstwo nie należy już do grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym lub w końcu w wyniku zmiany w przepisach prawa. Członkom ERP przysługuje prawo do ponownego wyboru lub nominacji po upływie 4 lat.*
9. *Jeżeli Przedsiębiorstwo zatrudniające 50 lub więcej pracowników zostaje przejęte w kraju, który nie ma jeszcze przedstawicielstwa w ERP, Przedsiębiorstwo to jest reprezentowane przez 1 członka ERP przez pozostały bieżący okres kadencji w ERP z zastrzeżeniem art. 2.*

<p>EOR'u. Maksymalna liczba 25 członków może tutaj być tymczasowo przekroczona. Następnie, przed rozpoczęciem nowej kadencji, po naradzie zarządu głównego z EOR'em ustalona zostanie liczba członków EOR'u dla kraju w kwestii, z zastrzeżeniem wyżej podanej maksymalnej liczby.</p> <p>10. Po przejściu zakładu w kraju, który <u>ma</u> przedstawicielstwo w EOR, zadka ten powinien być reprezentowany przez zasiadających(-ego) członków/członka z danego kraju w okresie bieżącej kadencji. Następnie, przed roz- poczęciem nowej kadencji, po naradzie zarządu głównego z EOR'em, ustalona zostanie liczba członków EOR'u dla kraju w kwestii, z zastrzeżeniem wyżej podanej maksymalnej ich liczby.</p> <p>11. EOR sporządza regulamin wewnętrzny. Zanim regulamin ten zostanie zatwierdzony, zarz. główny będzie miał możliwość przedstawienia swojego stanowiska odnośnie tej sprawy. Regulamin wewnętrzny nie dotyczy spraw, które prowadziłyby do dodatkowych zobowiązań dla Heinekena.</p>	<p>10. <i>W przypadku przejścia Przedsiębiorstwa w kraju, który ma swoje przedstawicielstwo w ERP, uznaje się, że Przedsiębiorstwo jest reprezentowane przez zasiadającego w ERP członka lub członków z tego kraju przez pozostały okres kadencji tego członka/członków.</i></p>
<p>Artykuł 5: Komitet ograniczony</p> <p>1. Komitet ograniczony składa się z wybranego przewodniczącego i sekretarza EOR'u, i jest uzupełniony jeszcze dwoma członkami z EOR'u. Składa się on z najwyżej 4 członków. Jest jeden (1) członek rezerwowy. Nie naruszając postanowień zawartych w trzecim zdaniu ustępu 2 artykułu 8, w przypadku zajścia szczególnych okoliczności, również inni wybrani członkowie EOR (najwyżej 2) mogą, w porozumieniu z Zarządem Głównym, brać udział w naradach Ograniczonego Komitetu.</p> <p>2. Zakres zadań i obowiązków komitetu ograniczonego:</p> <ul style="list-style-type: none"> - przygotowywanie i regulowanie wszystkich spraw dotyczących zebrań EOR'u/porządku dziennego/sprawozdań - narada z zarządem głównym w celu przygotowania i uregulowania wszystkich spraw dot. zebrań Forum/porządku dziennego/sprawozdań - nadzór nad stosowaniem się do zawartych uzgodnień - partner do dyskusji zarządu głównego w przypadku szczególnych okoliczności 	<p>2. Do zadań i obowiązków Komitetu Ograniczonego należy:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Przygotowywanie i regulowanie wszelkich spraw dotyczących posiedzeń ERP oraz porządku dziennego i protokołów; - Prowadzenie obrad z Komitetem Wykonawczym w sprawie przygotowywania i regulowania wszelkich spraw związanych z posiedzeniami Europejskiego Forum Heinekena oraz związanego z nim porządku dziennego/protokołów; - Nadzór nad stosowaniem się do wszystkich zawartych umów; - <i>Zapewnienie ochrony przejrzystych i skutecznych procedur określonych w wewnętrznym regulaminie ERP odnośnie informowania i komunikowania, wyborów i nominacji.</i>
<p>Artykuł 6: Zgromadzenia (zebrania)</p> <p>1. Częstotliwość: EOR Heineken'a i Forum Europejskie Heineken'a obradują dwa razy w roku. Data zgromadzeń zostaje ustalona drogą porozumienia między komitetem ograniczonym a zarządem głównym. Zgromadzenia będą się odbywać</p>	

zazwyczaj w maju i w listopadzie.

2. Czas trwania zgromadzeń wynosi za każdym razem trzy dni. W pierwszym dniu o godzinie 14.00, EOR powinno rozpocząć zgromadzenie przygotowawcze. W drugim dniu odbywa się zgromadzenie Europejskie Forum Heineken'a. Trzeciego dnia EOR może jeszcze kontynuować obradowanie końcowe, najpóźniej do godz. 16-tej. Wszyscy uczestnicy mają prawo do brania udziału w całym zgromadzeniu.
3. Miejsce: jedno zgromadzenie odbywa się roczne w Holandii, w Amsterdamie lub okolicy Amsterdamu. Drugie zgromadzenie może odbyć się zmiennie, w jednym z krajów zaangażowanych. Wybrana lokacja powinna dysponować adekwatną do zgromadzeń infrastrukturą.
4. Komitet ograniczony może się zbierać między zgromadzeniami EOR'u w celu przygotowania zgromadzeń i naradzania się z zarządem głównym odnośnie porządku zgromadzenia Europejskiego Forum Heineken'a
5. Ograniczony Komitet obraduje w zasadzie w Holandii. Jeśli zajdą szczególne okoliczności lub tym podobne sprawy, można wówczas w porozumieniu z Zarządem Głównym podjąć decyzję o przeprowadzeniu zebrania poza terenem Holandii.
6. Jeśli zajdą okoliczności o charakterze Ponad narodowym, które wchodzą w zakres strefy działania i upoważnień EOR, w rozumieniu artykułów 7 i 8 niniejszej Umowy i waga tych spraw nie pozostawia żadnych wątpliwości, członek EOR może, pod warunkiem zgody odpowiedzialnego kierownictwa w bezpośrednio zaangażowanym Zakładzie, złożyć wizytę w tym Zakładzie. Członek EOR powinien przy tym spełnić wymagania procedur i zobowiązań lokalnej administracji. W przypadku nie uzyskania zgody, jak określono powyżej, można zwrócić się do Zarządu Głównego z prośbą o pośrednictwo.

- 5 *Komitet Ograniczony zbiera się w Holandii celem przygotowania posiedzeń ERP i przeprowadzenia obrad z Komitetem Wykonawczym. Jednakże jeżeli zajdą szczególne okoliczności, w drodze obopólnego porozumienia z Komitetem Wykonawczym, może zostać podjęta decyzja o zwołaniu posiedzenia w kraju innym niż Holandia.*

Artykuł 7: Zakres działania i uprawnień

1. EOR będzie informowany przez Zarząd Główny o sprawach, które są ważne dla Heineken'a N.V., Grupy Europejskiej lub przynajmniej dwóch Zakładów w dwóch różnych krajach, objętych działaniem niniejszej umowy.
 2. EOR będzie informowany i konsultowany przez zarząd główny na podstawie uprzednich pisemnych raportów na temat europejskiej strategii Heineken'a N.V., która obejmuje informacje dotyczące przejęć i przeniesień zakładów, rozwoju prowadzonych prac i możliwości Grupy Europejskiej. Informacja i konsultacja dotyczy w szczególności struktury Grupy Europejskiej, pozycji finansowo-ekonomicznej przypuszczalnego rozwoju wydarzeń odnośnie: działalności, produkcji i zbytu oraz inwestycji. Rzeczywistych zmian odnośnie: organizacji, wprowadzania nowych metod pracy i produkcji, troski o środowisko naturalne, fuzji, przeniesienia, redukcji lub zamknięcia zakładów lub dużych ich części, sytuacji i rozwoju sytuacji odnośnie zatrudnienia i zwolnień zbiorowych. Następnie, relewantnych zagadnień odnośnie polityki socjalnej w zakresie szkoleń; polityki w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, zdrowia, dobrobytu i polityki w zakresie udzielania informacji pracownikom.
 3. Udzielanie informacji odbywa się w języku holenderskim i / lub w języku angielskim oraz informacja ta zostanie o tyle o ile jest to konieczne przetłumaczona na języki ojczyste zainteresowanych członków EOR.
3. Informacje *będą przekazywane przede wszystkim w języku angielskim* i tam, gdzie to konieczne, będą tłumaczone na język ojczysty członków ERP.

Artykuł 8: Szczególne okoliczności.

1. Zarząd główny informuje EOR lub komitet ograniczony możliwie jak najszybciej, odnośnie wszystkich szczególnych okoliczności i powziętych decyzji, które mają znaczne następstwa dla całej Grupy Europejskiej lub dla pracowników co najmniej dwóch zakładów z dwóch różnych krajów, które podlegają pod sferę działania tej Umowy; szczególnie, w przypadku przeniesienia lub zamknięcia siedzib lub w przypadku zwolnień zbiorowych; fuzji z innym koncernem lub przejęcia przez inny koncern lub przejęcia innego koncernu.
2. Komitet ograniczony może zażądać odbycia zebrania z zarządem głównym, aby na podstawie udzielonych informacji odnośnie okoliczności podanych w poprzednim ustępie, celem należytego go poinformowania i konsultacji. Takie zebranie odbywa się w takim przeciągu czasu, że informacje te i poradnictwo jeszcze mają sens. Na zebrania z komitetem ograniczonym mogą również być zapraszani członkowie EOR'u z zakładów, których te przedsięwzięte środki lub wydarzenia bezpośrednio dotyczą. Komitet ograniczony może zażądać w porozumieniu z Zarządem Głównym zwołania całego EOR'u i/lub Forum Europejskiego zamiast ograniczonej grupy stamtąd. Zebranie nie będzie naruszać uprawnień zarządu głównego.
3. W przypadku szczególnych okoliczności, zarówno Komitet Ograniczony jak i EOR mogą zażądać opinii ekspertów. W przeciwieństwie do tego, co ustalono w artykule 4 ustępie 6 można powołać w takim przypadku w razie konieczności większą ilość ekspertów odnośnie poszczególnych zagadnień objętych porządkiem obrad. Odnośnie kosztów należy porozumieć się z Zarządem Głównym, zgodnie z artykułem 10, paragrafem 2.

Artykuł 9: Lokalne akwizycje o poważnym wymiarze

1. W przypadku dokonania poważnych lokalnych akwizycji, które mogą mieć znaczące konsekwencje dla Pracowników w kraju, który wchodzi w obręb strefy działania niniejszej Umowy, Zarząd Główny poinformuje o tym Komitet Ograniczony lub EOR, w zasadzie w tym samym czasie w jakim zarząd lokalny będzie informował o lokalnych przejęciach zakładów lokalne organa samorządu.
2. Jeśli nie będzie to możliwe z powodu przepisów obowiązujących obrót papierami wartościowymi lub innych uzasadnionych przyczyn, w rozumieniu artykułu 11 ustępu 2 niniejszej Umowy, wówczas wymieniona powyżej wymiana informacji nastąpi tak szybko jak będzie to możliwe, nie mniej odbędzie się ona równocześnie z powiadomieniem prasy.
3. W regularnie odbywających się naradach z Ograniczonym Komitetem i /lub EOR można udzielić bliższych wyjaśnień na temat akwizycji lub można odpowiedzieć na pytania na temat ewentualnych niejasności i możliwych konsekwencji akwizycji, na przykład dla strategicznej polityki, powyższe pod warunkiem przestrzegania praw narodowych partnerów narady i lokalnego samorządu.

Jeśli regularna narada jak wyżej wymieniono nie może odbyć się o czasie, narada między Ograniczonym Komitetem i Zarządem Głównym może na życzenie Ograniczonego Komitetu odbyć się wcześniej.

Artykuł 10: środki finansowe i materialne

1. Koszty, które są uzasadnione i niezbędne w celu optymalnego funkcjonowania EOR'u, będą ponoszone przez Heineken'a. Do tych kosztów należą:
 - wynagrodzenia dla członków wybranych w czasie wykonywania prac związanych z uczestnictwem w EOR.
 - koszty podróży i pobytu członków należących do EOR'u (i ewentualnych ekspertów) w czasie zebrań EOR.
 - koszty tłumaczeń we wszystkich relewantnych językach, zarówno tłumaczeń "na żywo", w czasie Zgromadzeń EOR'u i Forum, jak i tłumaczeń pisemnych uprzednio dostarczonych przez zarząd główny informacji do przygotowania jak i sprawozdań z zebrań. Językiem kluczowym będzie tutaj język angielski, gdzie udostępnione będą lokalne udogodnienia dla tłumaczeń.
 - doszkalanie i szkolenie odnośnie funkcjonowania w EOR.
 - eksperci z zewnątrz (maksymalnie jeden ekspert na jeden temat porządku dziennego).

- koszty tłumaczeń ustnych i pisemnych w językach przedstawicieli w trakcie posiedzeń ERP i Europejskiego Forum Heinekena, informacji przekazanych przez Komitet Wykonawczy za pomocą przygotowań i sprawozdań z posiedzeń. *W związku z powyższym język angielski będzie językiem roboczym*, podczas gdy udostępnione będą lokalne udogodnienia dla tłumaczeń;

- *skuteczna i owocna komunikacja oraz przekazywanie informacji pomiędzy członkami Komitetu Ograniczonego, członkami ERP oraz lokalnych Rad Pracowniczych*

<ul style="list-style-type: none"> - porozumiewanie się (komunikacja) między członkami oraz udzielanie informacji członkom komitetu ograniczonego, członkom EOR'u i lokalnym członkom EOR'u, gdzie korzysta się w sposób optymalny z istniejących środków i struktur. - udzielanie informacji pracownikom, gdzie korzysta się w sposób optymalny z istniejących środków i struktur. - sekretariat urzędowy. <p>2. Jeżeli, i o ile jest mowa o kosztach, które nie odnoszą się do wyżej wymienionych pozycji, wtedy komitet ograniczony i zarząd główny powinny uprzednio domówić odnośnie tej kwestii.</p> <p>3. Wszystkie strony oraz biorący udział w działalności w ramach niniejszej umowy będą robić wszystko by utrzymać jak najniższe koszty. W celu kontroli i zapanowania nad kosztami powinno się umówić co do budżetu, składania meldunków i raportów.</p>	<p><i>korzystającymi, w miarę możliwości, z dostępnych źródeł i urzędzeń (m.in. poczta elektroniczna, telefon)</i></p> <p>2. Jeżeli poniesione zostaną wydatki, które nie zaliczają się do kategorii, o których mowa w poprzednim paragrafie, Komitet Ograniczony oraz Komitet Wykonawczy uprzednio zwołają <i>wspólne</i> obrady.</p> <p>3. Wszystkie strony oraz uczestnicy działań, o których mowa w niniejszej Umowie, zobowiązują się dołożyć wszelkich starań, by ograniczyć wydatki. <i>Komitet Ograniczony ustala zatwierdzany przez Komitet Wykonawczy roczny budżet obejmujący przygotowania dotyczące powiadomień i sprawozdań w celu kontroli kosztów.</i></p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Artykuł 11: Zachowanie tajemnicy zawodowej</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Członkowie EOR'u, ci którzy piastują mandat jakości oraz eksperci, są zobowiązani do zachowania tajemnicy odnośnie wszystkich sprawach i tajemnic mających związek z przedsiębiorstwem, w które są wtajemniczeni w czasie pełnienia swojej funkcji, jak również odnośnie wszystkich spraw co do których nałożono obowiązek zachowania tajemnicy lub co do których w związku z nałożonym obowiązkiem zachowania tajemnicy powinni oni zrozumieć tajny ich charakter. EOR zobowiązuje się do przedkładania oświadczenia o utrzymaniu tajemnicy w celu podpisania go przez specjalistów, czego oryginał zostanie udostępniony Zarządowi Głównemu. 2. Zarząd Główny nie jest zobowiązany do udzielania informacji, które mogłyby z poważnym stopniu utrudnić lub zaszkodzić funkcjonowaniu Heineken'a lub Grupy Europejskiej. Zarząd główny może w sprawie udzielania informacji nałożyć obowiązek zachowania tajemnicy zawodowej, jeżeli jest do tego znaczna podstawa, o ile to możliwe długo przed załatwieniem sprawy w kwestii trzeba zameldować, jaka jest podstawa nałożenia obowiązku zachowania tajemnicy, jakie informacje dostarczone pisemnie lub ustnie tutaj podlegają i jak długo to powinno trwać; czy są również osoby w stosunku do których nie musi być zastrzeżony obowiązek zachowania tajemnicy. 3. Z zastrzeżeniem przypadków co do których istnieje obowiązek zachowania tajemnicy, w innych wypadkach członkowie EOR'u informują przedstawicieli pracowników w ramach Grupy Europejskiej, lub pod nieobecność przedstawicieli pracowników wszystkich zainteresowanych zakładów odnośnie treści i rezultatów w zakresie informacji i poradnictwa, które miało miejsce w czasie zgromadzenia Europejskiego Forum Heineken'a. 4. Obowiązek zachowania tajemnicy nie wygasa ani z chwilą ustania członkostwa w EOR, ani też poprzez wygaśnięcie stosunku pracy lub odpowiednio poprzez zaprzestanie działalności odnośnego członka EOR na rzecz zakładu. W przypadku nie dopełnienia obowiązku zachowania tajemnicy Zarząd Główny może zastosować sankcje, zgodnie z prawem krajowym. 	
<p>Artykuł 12: Zabezpieczenie prawne</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Członkowie EOR'u mają prawo do takiego samego zabezpieczenia prawnego jak zostało ono ustalone w ich krajowym ustawodawstwie odnoszącym do przedstawicielstwa w organie współzarządzania. 2. Członkowie EOR'u z krajów gdzie zabezpieczenie prawne odnoszące się do przedstawicielstwa w organie współzarządzania nie jest uregulowane prawnie, mają zabezpieczenie prawne, które jest równe zabezpieczeniu prawnemu członków 	<p style="text-align: center;">OCHRONA PRAWNA PRACOWNIKÓW</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Każdemu członkowi ERP przysługuje ten sam zakres ochrony <i>prawnej pracowników</i> przyznawanej przedstawicielowi organu przedstawicielstwa pracowników zgodnie z krajowymi przepisami prawa. 2. Członkowi ERP z kraju, który nie oferuje przedstawicielom organów przedstawicielstwa pracowników ochrony <i>prawnej pracowników</i> przysługuje ten sam zakres ochrony <i>prawnej pracowników</i> co holenderskim członkom z mocy prawa holenderskiego.

holenderskich, którzy podlegają prawu holenderskiemu w kwestii.	
<p>Artykuł 13: Czas trwania umowy</p> <ol style="list-style-type: none"> Umowa wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2002 roku i obowiązuje do 1 stycznia 2006. EOR i zarząd główny przeprowadzają po 3 latach ewaluację funkcjonowania umowy. Na podstawie ewaluacji powzięta zostaje decyzja, czy kontynuuje się umowę, czy też trzeba ją zmienić drogą ponownych negocjacji. Jeżeli powzięto decyzję prowadzenia ponownych negocjacji, wtedy EOR wybiera ze swego grona delegację negocjacyjną, która może być wspierana i koordynowana przez EFFAT. Jeżeli ponowne negocjacje nie doprowadzą w przeciągu jednego roku do uzyskania porozumienia, wtedy przedłuża się istniejąca już umowę o kolejny rok. W tym też kolejnym roku odbywają się dalsze negocjacje. W przypadku nie uzyskania porozumienia, za każdym razem przedłuża się obowiązującą umowę o następny rok. 	<ol style="list-style-type: none"> Niniejsza Umowa wchodzi w życie z dniem <i>1 stycznia 2006r.</i> i obowiązuje do <i>1 stycznia 2010r.</i>
<p>Artykuł 14: Reglamentacja sporów</p> <p>W przypadku sporów strony zobowiązują się do założenia komisji, która będzie pośredniczyć. Komisja ta będzie się składać z jednego członka, wyznaczonego przez Zarząd Główny, jednego członka wyznaczonego przez EOR i jednego członka wyznaczonego wspólnie przez Zarząd Główny i EOR.</p>	<ol style="list-style-type: none"> W przypadku sporu strony zobowiązują się w <i>pierwszej kolejności</i> wyznaczyć komisję arbitrażową. Komisja będzie się składać z 1 członka wyznaczonego przez Komitet Wykonawczy, jednego członka wyznaczonego przez ERP oraz jednego członka wyznaczonego wspólnie przez Komisję Wykonawczą i ERP. W przypadku <i>nie rozwiązania sporu</i>, sądem właściwym jest <i>Izba Przedsiębiorczości przy Sądzie Apelacyjnym ('Ondernemingskamer') w Amsterdamie, Holandia.</i>
<p>Artykuł 15: Stosowność prawna</p> <p>Do niniejszej umowy ma zastosowanie prawo holenderskie i holenderski system prawny. W przypadku różnic interpretacyjnych obowiązuje tekst holenderski.</p>	
<p>Artykuł 16: Ustalenia końcowe</p> <p>W sprawach nie regulowanych w niniejszej umowie, strony będą się za sobą porozumiewały, uwzględniając zastosowania holenderskiej Ustawy o Europejskich Radach Pracowniczych.</p>	<p>W sprawach nieregulowanych niniejszą Umową, strony zobowiązują się obradować z sobą w <i>duchu dobrej współpracy</i> i zgodnie z obowiązującą na terenie Holandii Ustawą o Europejskich Radach Pracowniczych.</p>
	Wersja z dnia 27-09-2005