

Europejska Rada ds. Informacji i Konsultacji Nestlé

Już od 1991 r. przedstawiciele zarządu Nestlé oraz przedstawiciele pracowników z krajów europejskich odbywali doroczne spotkania celem wymiany informacji o sytuacji biznesowej i dyskusowania kwestii interesujących obie strony. Początkowo spotkania takie składały się z części informacyjnej oraz prezentacji określonych zagadnień.

W roku 1996 zarząd Nestlé i przedstawiciele pracowników, uznając wagę tego rodzaju wymiany informacji oraz pragnąc podtrzymać ustaloną praktykę, powołali do życia Europejską Radę ds. Informacji i Konsultacji Nestlé (zwaną w dalszym ciągu Radą).

W tym celu, zarząd Nestlé oraz IUF/EFFAT^[1], działająca w imieniu pracowników Grupy Nestlé w Europie^[2], zawarły porozumienie w myśl artykułu 13 Dyrektywy Rady Unii Europejskiej 94/45/EC z dnia 22 września 1994 r. o ustanowieniu Rady Europejskich Zakładów (European Works Council) lub procedur w ramach przedsięwzięć w skali społeczności lokalnych i grup takich przedsięwzięć mających na celu informowanie pracowników i prowadzenie z nimi konsultacji.

Obecnie zarząd Nestlé oraz przedstawiciele pracowników, działający za pośrednictwem IUF/EFFAT, zgodnie uznali, że porozumienie z 1996 r. wymaga szeregu poprawek i uaktualnień, aby jeszcze lepiej służyło szczerym, rzetelnym i regularnym wymianom informacji i konsultacjom. Wspomniane poprawki zostają dokonane i zgodnie przyjęte przez sygnatariuszy w myśl postanowień Art. IX, ustęp C aktualnie obowiązującego porozumienia. Sygnatariusze porozumienia spowodują, by wszyscy pracownicy Grupy Nestlé w Europie zostali nim objęci.

I. CELE

Niniejsze porozumienie ma za cel stworzenie właściwych ram dla rzetelnej i szczerzej wymiany aktualnej i wszechstronnej informacji, a także dla dialogu i konsultacji między Zarządem a przedstawicielami pracowników w zakresie pojawiających się w Europie istotnych zagadnień o charakterze ponadnarodowym, służąc lepszemu wzajemnemu zrozumieniu i współpracy.

II. ZAKRES

A. Niniejsze porozumienie odnosi się do wszystkich firm Nestlé produkujących żywność i napoje (w tym do podmiotów zajmujących się produkcją wody i pokarmów dla zwierząt) w obszarze Unii Europejskiej (oraz w Europejskim Obszarze Gospodarczym), a także w Szwajcarii, w których Nestlé S.A. posiada (bezpośrednio lub pośrednio) udziały większościowe dające Nestlé S.A. dominującą kontrolę nad ich zarządzaniem. Zakres porozumienia może być rozszerzony o inne kraje europejskie na mocy umowy zawartej między Nestlé i IUF/EFFAT działającej w imieniu pracowników. Kraje wstępujące do Unii

^[1] W niniejszym dokumencie skrót IUF/EFFAT odnosi się do Międzynarodowego Związku Stowarzyszeń Pracowniczych Przemysłów Spożywczego, Rolnego, Hotelarskiego, Restauracyjnego, Cateringu, Tytoniowego i Pokrewnych (International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers Association —IUF) oraz europejskiej jednostki tego Związku, czyli Europejskiej Federacji Związków Zawodowych Przemysłów Spożywczego, Rolnego i Turystycznego (European Federation of Food, Agricultural and Tourism Trade Unions — EFFAT).

^[2] Geograficzne pojęcie Europy sprecyzowane jest w punkcie II.A niniejszego porozumienia.

Europejskiej staną się pełnoprawnymi uczestnikami Rady po ratyfikacji ich przystąpienia do Unii.

Podmioty dołączające do Grupy Nestlé lub z niej wychodzące zostaną automatycznie włączone w zakres niniejszego porozumienia lub z niego wyłączone, bez wpływu na jego moc obowiązującą.

B. Rada stanowi uzupełnienie istniejących systemów przedstawicielstwa pracowniczego i innych praktyk w zakresie informacji i konsultacji uzgodnionych między zarządami i pracownikami na szczeblu krajowym lub lokalnym, nie zastępując, a jedynie wspierając je wszystkie.

Strony niniejszego porozumienia uznają i potwierdzają, że wymiana informacji oraz konsultacje prowadzone w ramach Rady stanowią dodatkowe procesy przebiegające z poszanowaniem zobowiązań wynikających z europejskich i krajowych regulacji prawnych oraz zawartych porozumień zbiorowych.

C. Rada stanowić będzie platformę dla wymiany informacji i dialogu na temat działalności Grupy Nestlé w Europie, gospodarczej i finansowej kondycji Grupy, rozwoju działalności biznesowej i jej ewentualnego wpływu na kwestie związane z zatrudnieniem. Rada umożliwi ponadto konsultacje w związku z przedsięwzięciami i innymi kwestiami o zasięgu ponadnarodowym mającymi znaczący wpływ na pracowników, zgodnie ze wzajemnymi ustaleniami stron. Rada w żaden sposób nie może ograniczać prawa zarządu Nestlé do podejmowania decyzji, ani też praw przedstawicieli pracowników poszczególnych państw do informacji i konsultacji. Rada uznaje zarówno europejskie jak i narodowe prawodawstwo, oraz szanuje zasadę, w myśl której proces informowania i konsultacji rozpoczyna się na szczeblu poszczególnych krajów. Rada nie zajmuje się kwestią wynagrodzeń i sprawami pokrewnymi.

III. UCZESTNICZY

A. Rada składa się z zarządu Nestlé (w dalszym ciągu zwanego „Zarządem”), pracowników Nestlé („Przedstawicieli Pracowników”) oraz trzech delegatów reprezentujących IUF/EFFAT („Delegatów IUF”). W skład Rady nie wchodzi współprzewodniczący z ramienia IUF.

B. Wybór uczestników

1. Zarząd

Zarząd jest reprezentowany w Radzie przez członków wyższego kierownictwa, dyrektorów ds. personalnych z krajów uczestniczących w Radzie, oraz przedstawicieli centrali Nestlé, z których wszyscy wyznaczeni są przez Nestlé.

2. Przedstawiciele Pracowników

Liczbę Przedstawicieli Pracowników ustala się stosownie do liczby pracowników zatrudnionych w danym kraju, określonej na podstawie średniej liczby osób zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy (FTE) za poprzedni rok, według następującego klucza:

Liczba pracowników Nestlé w danym kraju	Liczba Przedstawicieli Pracowników
150-2.000	1
2.001-6.000	2
6.001-12.000	3
> 12.000	4

Łączna liczba Przedstawicieli Pracowników nie może przekraczać 40 i nie może być niższa niż 30.

Procedura wyboru Przedstawicieli Pracowników winna zostać uzgodniona przez strony w oparciu o rozwiązania prawne i praktyki przyjęte w poszczególnych krajach, w sposób gwarantujący wybór właściwej reprezentacji ogółu zatrudnionych w danym kraju.

Przedstawiciele Pracowników wybrani do uczestnictwa w Radzie muszą zostać uprzednio wybrani jako przedstawiciele pracowników w swoim kraju.

W przypadku, jeśli liczba Przedstawicieli Pracowników wyliczona przy użyciu wspomnianego wyżej klucza wyniesie mniej niż 30 lub osiągnie 40, strony godzą się ponownie przeanalizować ten klucz i uzgodnić jego nową postać.

Obserwatorzy mogą być zapraszani na mocy wzajemnych uzgodnień stron.

Lista uczestników posiedzeń Europejskiej Rady Nestlé winna być ogłoszona najpóźniej na 30 dni przed każdym posiedzeniem.

IV. POSIEDZENIA

A. Posiedzenia zwyczajne Rady odbywają się dwa razy do roku, z zasady w Genewie, celem wymiany informacji i poglądów. Przedmiotem obrad jest informacja na temat generalnej sytuacji i trendów, a także konkretnych zagadnieniach biznesowych. Obradom współprzewodniczy Nestlé oraz IUF/EFFAT działająca w imieniu pracowników. Porządek obrad a także kwestie praktyczne, związane np. z wysyłką stosownej dokumentacji przez posiedzeniami, są ustalane na zasadzie wzajemnego porozumienia przez strony współprzewodniczące.

B. Przedstawiciele Pracowników mogą się spotkać na jednodniowej sesji przygotowawczej przed posiedzeniem zasadniczym, a także na pół dnia po posiedzeniu w celu jego omówienia.

C. Obrady odbywają się w języku angielskim, który jest też językiem obowiązującym we wszystkich dokumentach pisanych. Biorąc jednak pod uwagę prawo uczestników do porozumiewania się w znanym im języku, zapewnia się tłumaczenie kabinowe na inne, uprzednio uzgodnione języki. Ustala się również, że wszyscy uczestnicy dołożą starań, by ograniczyć liczbę tych ostatnich języków w celu ułatwienia dyskusji i płynnej wymiany poglądów. W tym celu Przedstawicielom Pracowników zaoferuje się uczestnictwo w kursach językowych na koszt firmy, w ramach polityki kadrowej obowiązującej na danym rynku.

D. Po zakończeniu posiedzenia zwyczajnego, zarząd Nestlé i IUF/EFFAT ogłaszają wspólnie uzgodniony komunikat na temat głównych wątków i uzgodnień poczynionych w trakcie posiedzenia, i rozsyłają go właściwymi kanałami do pracowników w Europie. Komunikat jest

sporządzany w języku angielskim. Jego tłumaczenia zostaną sporządzone na poszczególnych rynkach na koszt firmy.

E. Przedstawiciele Pracowników w Radzie korzystają z uprawnień przysługujących im na mocy przepisów prawnych obowiązujących w ich krajach i/lub przyjętych praktyk odnośnie pełnienia przez Przedstawicieli Pracowników ich funkcji i obowiązków w ramach niniejszego porozumienia. Między innymi przysługuje im wynagrodzenie za okres nieobecności w miejscu pracy w związku z pełnieniem przez nich wspomnianych obowiązków, w myśl obowiązujących w ich krajach przepisów prawnych lub przyjętych praktyk. Do wspomnianych obowiązków zalicza się również informowanie i konsultowanie Przedstawicieli Pracowników i pracowników w kraju w ramach przygotowań do posiedzeń Rady oraz późniejsze spotkania w związku z tymi posiedzeniami.

F. W celu zwiększenia skuteczności działania Rady, jej strony zachęcają do wykorzystywania stosownych kanałów komunikacji do regularnej wymiany informacji i prowadzenia konsultacji zgodnie z regulacjami prawnymi na szczeblu krajowym i/lub lokalnym oraz ustaloną praktyką w celu przekazania informacji o posiedzeniach Rady pracownikom Nestlé w poszczególnych krajach.

V. KOMITET WYKONAWCZY

A. Powołuje się Komitet Wykonawczy w celu zapewnienia ciągłości kontaktów i dialogu w okresach między posiedzeniami zwykłymi Rady, a także celem przygotowania poszczególnych posiedzeń zwyczajnych. Komitet Wykonawczy spotyka się raz bądź dwa razy do roku, w zależności od potrzeb, w zasadzie zawsze w Genewie.

B. Komitet Wykonawczy składa się z nie więcej niż pięciu przedstawicieli Zarządu, nie więcej niż pięciu Przedstawicieli Pracowników i nie więcej niż trzech delegatów IUF/EFFAT.

C. Posiedzeniom Komitetu Wykonawczego współprzewodniczą Nestlé i IUF/EFFAT, ta ostatnia działająca w imieniu pracowników. Porządek spotkań oraz inne kwestie praktyczne są uzgadniane wspólnie przez współprzewodniczące strony. Przedstawiciele Pracowników i delegaci IUF/EFFAT mogą spotkać się na pół dnia w ramach przygotowań do posiedzenia Komitetu Wykonawczego.

D. Po każdym posiedzeniu Komitetu Wykonawczego Nestlé i IUF/EFFAT ogłaszają wspólnie uzgodniony komunikat na temat głównych wątków i uzgodnień poczynionych w trakcie posiedzenia. Komunikat jest sporządzany w języku angielskim. Jego tłumaczenia zostaną sporządzone na poszczególnych rynkach na koszt firmy.

VI. KOMISJA DORAŻNA

A. W przypadku, jeśli w okresach między zwyczajnymi posiedzeniami Rady zajdzie potrzeba informowania i/lub konsultacji w konkretnych, ważnych kwestiach o zasięgu ponadnarodowym mających znaczący wpływ na pracowników, mogą w tym celu obradować Komisje Dorażne Rady. Przeprowadzenie konsultacji wymaga, by informacja o planowanych, nadzwyczajnych posunięciach o zasięgu ponadnarodowym została podana wystarczająco wcześnie, tak, by ułatwić dialog i wymianę poglądów, przy jednoczesnym poszanowaniu zapisów prawa europejskiego i poszczególnych krajów, a także przy poszanowaniu zasady, że konsultacje zawsze rozpoczynają się na poziomie poszczególnych krajów. Konsultacje winny

zostać przeprowadzone najszybciej, jak to tylko będzie możliwe po pojawieniu się danej kwestii, aby nie utrudniać lub nie opóźniać jej rozwiązania. Po zakończeniu konsultacji ostateczne decyzje w sprawie wspomnianej kwestii pozostaną w gestii zarządu Nestlé.

B. W skład Komisji Doraźnych winni wchodzić przedstawiciele Pracowników i przedstawiciele Zarządów z krajów, których dana kwestia dotyczy bezpośrednio. Mogą w niej także zasiadać członkowie Komitetu Wykonawczego.

C. Posiedzeniom współprzewodniczą Nestlé i IUF/EFFAT, ta ostatnia działająca w imieniu pracowników. Porządek spotkań oraz inne kwestie praktyczne są uzgadniane wspólnie przez współprzewodniczące strony. Przedstawiciele Pracowników i Delegaci IUF/EFFAT mogą odbyć przygotowawcze spotkanie przed posiedzeniem Komisji Doraźnej.

VII. POUFNOŚĆ

Wszyscy Przedstawiciele Pracowników, Delegaci IUF/EFFAT i wszystkie osoby, które będą w ramach wspólnych uzgodnień uczestniczyć w posiedzeniach Rady, Komitetu Wykonawczego lub Komisji Doraźnej są zobowiązane zachować w ścisłej tajemnicy wszelkie informacje przedstawione jako poufne. Obowiązek ten jest bezterminowy, niezależnie od terminu wygaśnięcia niniejszego porozumienia i pozostaje w mocy nawet w przypadku, gdyby porozumienie to zostało unieważnione przez sąd. Wspomniany obowiązek nie dotyczy prawa Przedstawicieli Pracowników do przekazywania reprezentowanym przez siebie pracownikom informacji nie stanowiących treści poufnych.

Zarząd Nestlé nie jest zobowiązany do ujawniania informacji, które mogłyby zaszkodzić funkcjonowaniu przedsięwzięć będących przedmiotem rozważań, lub jeśli informacje takie mogłyby zaszkodzić Firmie.

VIII. KOSZTY

Zgodnie z ustaloną praktyką, Nestlé pokrywa koszty uczestnictwa uprawnionych osób w pracach Rady, Komitetu Wykonawczego i Komisji Doraźnej Rady, które to koszty winny być ponoszone w rozsądnej wysokości. Koszty poniesione przez Przedstawicieli Pracowników biorących udział w posiedzeniach wymienionych ciał zostaną im zwrócone przez ich macierzyste firmy, zgodnie z procedurami obowiązującymi w danym kraju.

Koszty poniesione w związku z delegatami IUF/EFFAT są pokrywane przez centralę.

IX. STATUS POROZUMIENIA

A. Niniejsze porozumienie jest zgodne z Artykułem 13 Dyrektywy Rady Unii Europejskiej 94/45/EC z dnia 22 września 1994 r. o ustanowieniu Rady Europejskich Zakładów (European Works Council) lub procedur w ramach przedsięwzięć w skali społeczności lokalnych i grup takich przedsięwzięć mających na celu informowanie pracowników i prowadzenie z nimi konsultacji.

B. Niniejsze zmienione porozumienie pozostanie w mocy przez trzy lata, począwszy od 1 stycznia 2004 r., i po upływie tego okresu zostanie automatycznie przedłużone na taki sam okres, po czym będzie w ten sam sposób przedłużany dowolną ilość razy o ile któraś ze stron nie wniesie o jego rozwiązanie z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

C. Niniejsze porozumienie może być zmienione w dowolnym czasie w drodze wzajemnych uzgodnień stron, z zachowaniem formy pisemnej zmian. Praktyka stosowania porozumienia winna być regularnie analizowana przez Komitet Wykonawczy.

D. Niniejsze porozumienie zostanie przetłumaczone na wymagane języki europejskie, jednak wersja angielska zachowa moc rozstrzygającą.

X. ROZWIĄZYWANIE SPORÓW

A. Europejska Rada ds. Informacji i Konsultacji Nestlé dołoży starań, by rozstrzygać wszelkie spory dotyczące interpretacji niniejszego porozumienia w drodze dobrowolnych dyskusji.

B. Niniejsze porozumienie podlega i winno być interpretowane w świetle prawa szwajcarskiego. W przypadku, jeśli prawomocność niniejszego porozumienia w świetle Artykułu 13 Dyrektywy Rady Unii Europejskiej 94/45/EC zostanie zakwestionowana, strony wskażą kraj, którego prawu niniejsze porozumienie będzie podlegać.

C. Niniejsze porozumienie zostanie zdeponowane w Międzynarodowym Urzędzie Pracy (International Labor Office — ILO) pod adresem 4, route des Morillons, Genewa.

4 września 2003 r.

[Podpisy w imieniu:]

IUF/EFFAT

Nestlé S.A.
