

Umowa o Europejskiej Radzie Zakładowej w Statoil (EWC)

1. Cel umowy

Niniejsza umowa została zawarta celu spełnienia wymagań pracowników Koncernu Statoil w Europie, dotyczących regularnego otrzymywania ważnej informacji oraz dla bezpośredniego dialogu z kierownictwem w sprawach dotyczących całej Grupy Statoil, ze szczególnym uwzględnieniem spraw przekraczających granice państwowe.

Zasady współpracy obowiązujące w norweskich zakładach będą również stosowane w praktycznym wykonaniu niniejszej umowy na terenie Europy.

2. Skład Europejskiej Rady Zakładowej (EWC)[1]

W skład EWC wchodzi:

- Reprezentanci kierownictwa Koncernu
- Reprezentanci pracowników w działalności na terenie Norwegii, włącznie z Statoil Norge AS.
- Reprezentanci pracowników w działalności gospodarczej na terenie Europejskiego Obszaru Ekonomicznego (EEA)[2].

Reprezentanci pracowników z Polski i Krajów Bałtyckich są zaproszeni na zebrania jako obserwatorzy. Reprezentanci ci mają takie same prawo udziału w zebraniu jak zwyczajni członkowie rady. Postanowienia dotyczące szkoleń oraz obietnicy zachowania poufności informacji dotyczą również obserwatorów.

Wszyscy reprezentanci, również obserwatorzy, muszą być pracownikami Statoil.

Oddzielny przegląd reprezentacji poszczególnych krajów jest załączony do niniejszej umowy. Załącznik ten jest częścią umowy. Reprezentacja i skład Rady powinna podlegać rewizji w przypadku istotnych zmian ilości pracowników lub przyłączenia do Koncernu nowych zakładów z terenów poza granicami Norwegii. Wszelkie zmiany w składzie Rady mają być uzgodnione między Komitetem Roboczym reprezentantów i kierownictwem.

W przypadku nieobecności reprezentantów udział w zebraniach Rady biorą zastępcy. Okres kadencji reprezentantów pracowników jest ustalany według procedur obowiązujących w poszczególnych krajach. Należy jednak przywiązać wagę do ciągłości reprezentacji. Z tego powodu kadencja reprezentantów rozciąga się na okres co najmniej dwóch lat.

Reprezentant Działu ds. personalnych Koncernu funkcjonuje jako sekretarz Rady.

3. Obszar działalności EWC

EWC rozpatruje sprawy mające generalny charakter, włączając w to:

- środowisko, bezpieczeństwo i zdrowie (BHP)
- strukturę Koncernu
- ekonomiczną i finansową sytuację
- oczekiwany rozwój działalności gospodarczej, produkcji i sprzedaży
- zatrudnienie i jego oczekiwany rozwój
- badanie środowiska pracy i funkcjonowania organizacji, plany i wyniki
- inwestycje
- istotne zmiany w organizacji Koncernu
- wprowadzenie nowych metod pracy lub nowych procesów produkcyjnych
- plany o przeniesieniu produkcji, połączenie z innymi firmami, podział Koncernu, redukcje zatrudnienia, całkowitą lub częściową likwidację działalności
- masowe zwolnienia

Dyskusje mogą obejmować zakres szerszy od wyżej wymienionego.

4. **Metody pracy**

EWC przeprowadza dwa zebrania rocznie, w okresie wiosennym i jesiennym. Jedno zebranie odbywa się w głównej siedzibie Koncernu w Stavanger, drugie w siedzibie jednego z zakładów poza granicami Norwegii.

Termin i miejsce zebrań, włącznie z noclegiem, są uzgadniane między kierownictwem i Komitetem Roboczym reprezentantów. Koncern pokrywa koszty podróży i pobytu zgodnie z obowiązującymi przepisami. Koszty wynagrodzeń pokrywane są przez poszczególne zakłady.

Reprezentanci pracowników otrzymują czas na przeprowadzenie zebrań przygotowawczych i podsumowujących.

Reprezentanci mają prawo wybrać przewodniczącego oraz Komitet Roboczy, w skład którego wchodzi do pięciu członków (włącznie z przewodniczącym), z których co najmniej dwóch należy do krajów poza Norwegią. Przewodniczący Komitetu Roboczego funkcjonuje również jako przewodniczący wszystkich reprezentantów. Komitet Roboczy ma prawo przeprowadzenie jednego zebrania między poszczególnymi zebraniem Rady.

W specjalnych okolicznościach, mających wpływ na interesy pracowników, szczególnie w przypadkach przeniesienia działalności, likwidacji zakładu lub masowych zwolnień, Komitet Roboczy EWC ma prawo spotkania z kierownictwem Koncernu lub innym odpowiednim szczeblem kierowniczym, posiadającym prawo podjęcia decyzji.

W przypadku szczególnie dużych zmian w Koncernie, mających znaczenie dla pracowników w wielu krajach reprezentowanych w EWC, kierownictwo Koncernu informuje Komitet Roboczy reprezentantów o zmianach przed powzięciem decyzji.

Porządek dzienny i praktyczna organizacja zebrań EWC są uzgadniane na zasadzie współpracy między kierownictwem i przewodniczącym reprezentantów. Porządek dzienny należy wysłać do uczestników zebrania i do lokalnego kierownictwa z co najmniej czterotygodniowym wyprzedzeniem.

Zabrania są przeprowadzane naprzemiennie pod przewodnictwem reprezentanta kierownictwa i przewodniczącego reprezentantów pracowników.

Protokoły zebrań opracowuje się w języku norweskim i angielskim i wysyła do uczestników oraz lokalnego kierownictwa.

Lokalne kierownictwo oraz lokalni reprezentanci pracowników uzgadniają najwłaściwszy sposób poinformowania wszystkich pracowników. Tłumaczenie dokumentów i rozmów na lokalne języki dokonywane jest w miarę potrzeb.

EWC lub Komitet Roboczy może korzystać według własnego uznania z pomocy ekspertów, jeśli jest to niezbędne dla wykonania swoich obowiązków.

5. **Szkolenia**

Reprezentantom oferuje się naukę języka angielskiego oraz szkolenia związane z pracą w EWC i niezbędne do jej wykonania. Szkolenie ma być indywidualnie dostosowane do pracy wykonywanej przez danego pracownika i do działalności prowadzonej w zatrudniającym go zakładzie. Szkolenia należy przeprowadzać w miarę możliwości lokalnie oraz przy użyciu sieci komputerowej. Potrzeby szkoleniowe reprezentantów są dyskutowane i uzgadniane między kierownictwem Koncernu i Komitetem Roboczym.

6. **Obowiązek zachowania tajemnicy**

Reprezentanci pracowników w EWC nie mają prawa rozprzestrzeniania na zewnątrz poufnych informacji udzielonej im na zebraniach Rady. Zachowanie tajemnicy obowiązuje również w przypadku wygaśnięcia członkostwa w Radzie lub wygaśnięcia umowy o EWC.

Powyższa zasada dalej obowiązuje na uzgodniony okres czasu.

7. **Ochrona praw**

Reprezentanci w EWC są pod ochroną tych samych praw pracowniczych i tym podobnych gwarancji, jakie posiadają reprezentanci pracowników w poszczególnych krajach.

Reprezentanci pracowników mają podstawowe prawa w związku z wykonywanymi obowiązkami, zgodnie z definicją w Konwencjach ILO[3] z 1987 i 1998 roku.

Zgodnie z Konwencją ILO nr. 111 nie jest w żadnym wypadku dopuszczalne dyskryminowanie lub szykanowanie pracowników na tle osobistym lub zawodowym w związku z pracą wykonywaną w EWC

Jako członkowie EWC pracownicy nie mogą też być zwolnieni z pracy z powodu wykonywania obowiązków związanych z EWC.

8. **Wybór prawa nadrzędnego**

Kwestie sporne w rozumieniu niniejszej umowy są rozstrzygane i regulowane zgodnie z prawem norweskim.

9. **Okres ważności umowy**

Niniejsza umowa jest przedłużeniem umowy zawartej 13 września 1996 i obowiązuje od 1 lipca 2002 do 30 czerwca 2006, a następnie na każdorazowo przedłużany okres dwóch lat, jeśli nie zostanie wypowiedziana pisemnie przez większość jednej z umawiających się Stron z sześciomiesięcznym wyprzedzeniem.

Umawiające się Strony są obeznane z Zarządzeniem Unii Europejskiej 94/95 o europejskich radach zakładowych przyjmują jako podstawowe założenie zgodność niniejszej umowy z § 13 wyżej wymienionego Zarządzenia.

Ryga, 17.10.2002

Olav Fjell
Szef Koncernu Statoil

Ketil Johannessen
Przewodniczący Komitetu Roboczego

[1] European Work Council. Dalej: "EWC" albo "Rada".

[2] European Economic Area (EEA)

[3] ILO: International Labour Organization (Międzynarodowa Organizacja Pracy)