

Porozumienie Rady Pracowników działającej w firmie Stora Enso Poland S.A. i Pracodawcy tj. Stora Enso Poland S.A. w sprawie zasad współpracy

Preambuła

Treść niniejszego porozumienia ma na celu zapewnienie sprawnego funkcjonowania systemu informowania i przeprowadzania konsultacji pomiędzy Pracodawcą a Radą Pracowników reprezentującą pracowników zatrudnionych w Stora Enso Poland S.A. poprzez rozwój i doskonalenie dialogu z Pracodawcą, oraz poprzez świadome współdziałanie Stron w sprawach dla nich istotnych, przy poszanowaniu wzajemnych interesów i z uwzględnieniem rynkowych aspektów działalności Spółki.

Treść niniejszego Porozumienia jest zgodna z celem i treścią Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej nr 2002/14 z dnia 11 marca 2002 roku i art. 5 Ustawy z dnia 07 kwietnia 2006 roku o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. nr 79, poz. 550)

Na podstawie art. 5 ust.1 i 2 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji (Dz. U. Nr 79, poz. 550) oraz treścią Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej nr 2002/14 z dnia 11 marca 2002 roku Rada Pracowników działająca w Spółce Stora Enso Poland SA oraz Pracodawca tj. Stora Enso Poland SA. ustaliły poniższe zasady współpracy.

§ 1

Ilekoć w porozumieniu jest mowa o:

- **Radzie Pracowników** – należy przez to rozumieć Radę Pracowników, działającą w firmie Stora Enso Poland S.A.
- **Związkach Zawodowych** – należy przez to rozumieć, reprezentatywne zakładowe Organizacje Związkowe działające w Stora Enso Poland S.A.
- **Ustawie** – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. Nr 79, poz. 550)
- **Dyrektywie** – należy przez to rozumieć Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej 2002/14/WE, ustanawiającej ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami.
- **Informowaniu** – należy przez to rozumieć przekazywanie przez Pracodawcę Radzie Pracowników informacji określonych w art.13 Ustawy w celu umożliwienia jej zaznajomienia się z przedmiotem sprawy, jej przeanalizowanie i przygotowanie się do konsultacji.
- **Konsultacji** – należy przez to rozumieć wymianę poglądów pomiędzy Radą Pracowników a Pracodawcą, a także przedstawienie opinii przez Radę w zakresie spraw określonych w art. 14 Ustawy.

§ 2

1. Pracodawca zobowiązuje się przekazywać Radzie Pracowników informacje w zakresie, formie i terminach stosownie do art. 13 ust. 1 Ustawy:
2. Informacje, o których mowa w ust. 1, niniejszego paragrafu będą przekazywane raz na kwartał.

3. Rada Pracowników może złożyć Pracodawcy pisemny wniosek o przekazanie innych informacji niż wymienione w ust.1 wraz z podaniem uzasadnienia. Pracodawca przekazuje informacje w terminie nie dłuższym niż 30 dni od dnia złożenia wniosku lub w terminie tym informuje pisemnie Przewodniczącego Rady o odmowie udzielenia wnioskowanych informacji z podaniem uzasadnienia.
4. Pracodawca ma prawo odmówić udzielenia Radzie informacji stanowiących tajemnicę Spółki na zasadach określonych w art. 16 ust. 2 Ustawy.
5. Zgodnie z treścią art. 11 ust.4 Ustawy z dn. 16.04. 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji przez tajemnice Spółki rozumie się nie ujawniane do wiadomości publicznej informacji technicznych, technologicznych, organizacyjnych i ekonomicznych posiadających wartość gospodarczą, co do których Pracodawca podjął niezbędne działania w celu zapewnienia ich poufności - w szczególności informacje, których ujawnienie mogłoby według obiektywnych kryteriów zakłócić działalność Spółki lub narazić ją na znaczną szkodę.

§ 3

1. Pracodawca zobowiązuje się aby informacje dostarczane Radzie były pełne i rzetelne.
2. Informacje, do których Pracodawca zastrzegł obowiązek zachowania poufności, zaopatrzone są na każdej stronie czy jednostce przekazu zwrotem „poufne” oraz wzmianką precyzującą podmiot upoważniony do ich dostępu.
3. Informacje co do których Pracodawca zastrzegł ich poufność nie będą udostępniane pracownikom ani innym osobom trzecim pod rygorem przewidzianym w art. 19, ust. 2 Ustawy.
4. W zakresie określonym w ust. 2 i 3 Rada Pracowników zobowiązuje się do przygotowania ogólnej notatki informacyjnej zawierającej informacje przekazane przez Pracodawcę i udostępnienie jej ogółowi pracowników w formie zwyczajowo przyjętej w Spółce. Notatka nie będzie zawierać informacji poufnych, co do których Pracodawca nie wyraził zgody na ich ogólną publikację.

§ 4

1. Na pisemny wniosek Rady Pracowników lub Pracodawcy w sprawach określonych w w art. 13 ust. 1 pkt. 2 i 3 Ustawy będą przeprowadzane konsultacje Pracodawcy z Radą Pracowników,.
2. Konsultacje prowadzone będą zgodnie z art. 14 Ustawy.
3. We wniosku, o którym mowa w ust. 1 Rada Pracowników lub Pracodawca szczegółowo określa sprawy mające być przedmiotem konsultacji oraz proponowany termin ich przeprowadzenia.
4. Konsultacje prowadzone będą w dobrej wierze oraz z poszanowaniem interesów Stron.
5. Termin konsultacji Pracodawca uzgadnia z Przewodniczącym Rady. Termin ten nie powinien przekraczać 30 dni od dnia doręczenia wniosku, chyba że Strony uzgodnią inaczej.
6. Pracodawca podejmuje ostateczną decyzję w sprawie, której dotyczy konsultacja, po zapoznaniu się ze stanowiskiem Rady.

§ 5

1. W konsultacjach bierze udział większościowy skład Rady Pracowników oraz Zarząd Spółki lub osoba przez Zarząd wyznaczona.

2. W konsultacjach mogą brać udział dyrektorzy, kierownicy i specjaliści kompetentni w sprawach będących przedmiotem konsultacji.
3. W konsultacjach ma prawo brać udział specjalista, z którego pomocy ma zamiar korzystać Rada Pracowników.
4. Zaproszony przez Radę Pracowników specjalista składa Pracodawcy pisemne oświadczenie o zobowiązaniu do przestrzegania tajemnicy informacji związanych z treścią konsultacji.
5. Członkowie Rady Pracowników jak również specjaliści biorący udział w konsultacjach zobowiązują się do nie ujawniania informacji stanowiących tajemnice przedsiębiorstwa, co do których Pracodawca zastrzegł obowiązek zachowania ich poufności. Nie ujawnianie uzyskanych informacji obowiązuje również po zaprzestaniu pełnienia funkcji, lecz nie dłużej niż przez okres 3 lat.
6. Z każdego spotkania sporządzony będzie protokół zawierający imienną listę uczestników konsultacji, przebiegu konsultacji i stanowiska obu Stron. Protokół podpisują uczestnicy.

§ 6

1. Wszelkie koszty związane z wyborem Rady Pracowników ponoszą Związki Zawodowe zgodnie z brzmieniem Art.6 Ustawy.
2. Pracodawca pokryje koszty działalności Rady Pracowników w kwocie do 1.000 PLN. (jeden tysiąc złotych) w roku kalendarzowym. Wymienione koszty mogą dotyczyć :
 - informowania pracowników zakładów zamiejscowych (delegacje),
 - szkoleń związanych z działalnością Rady,
 - ekspertyz zleconych przez Radę Pracowników,
 - pomocy specjalistów.
3. W sprawach wymienionych w ust. 2 Rada Pracowników może skierować do Pracodawcy umotywowany wniosek o przyznanie dodatkowych środków związanych z działalnością Rady.
4. Pracodawca zobowiązuje się do udostępnienia Radzie Pracowników pomieszczeń niezbędnych do odbywania posiedzeń i konsultacji, gdy termin posiedzenia nie będzie kolidował z bieżącym funkcjonowaniem Spółki.
5. Pracodawca wyraża zgodę aby członkowie Rady Pracowników korzystali ze sprzętu biurowego, będącego na wyposażeniu ich stanowisk pracy również w celach związanych z działalnością Rady Pracowników.

§ 7

1. Rada Pracowników działająca w Stora Enso Poland SA liczy 7 członków, powołanych w trybie art. 4 ustawy.
2. Członkowie Rady Pracowników pełnią swoją funkcję społecznie, w czasie wolnym od pracy z uwzględnieniem postanowień art. 17 ust. 3 Ustawy.
3. Członkowie Rady Pracowników mają prawo do zwolnienia z pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonania czynności związanych z pełnioną funkcją, jeżeli czynności te nie mogą być wykonane w godzinach pracy.
4. Pracodawca udziela zwolnienia Członkowi Rady na pisemny wniosek Przewodniczącego Rady. Wniosek powinien zawierać cel, termin i przewidywany czas zwolnienia oraz uzasadnienie potrzeby zwolnienia.
5. Wniosek powinien być złożony z odpowiednim uprzedzeniem, umożliwiającym Pracodawcy zorganizowanie zastępstwa zwalnianego od pracy pracownika.

§ 8

1. Strony zobowiązują się do stosowania niniejszego Porozumienia w dobrej wierze i dołożenia wszelkich starań aby wszystkie kwestie sporne były załatwiane z poszanowaniem wzajemnych interesów i w oparciu o wzajemne zaufanie, zgodnie z treścią Dyrektywy i Ustawy.
2. Strony zobowiązują się do rozstrzygania wszelkich kwestii spornych polubownie lub w drodze negocjacji.
3. Jeżeli rozstrzygnięcie kwestii spornych wymaga specjalistycznej wiedzy, Strony mogą poddać rozstrzygnięcie tych kwestii powołanej przez siebie komisji arbitrażowej.

§ 9

1. Porozumienie zostaje zawarte na czas nieokreślony i jego postanowienia stosuje się do czasu zawarcia nowego porozumienia.
2. Wszelkie zmiany i uzupełnienia w treści porozumienia wymagają formy pisemnej pod rygorem nieważności.
3. Każda ze Stron może rozwiązać niniejsze porozumienie za uprzednim wypowiedzeniem, złożonym drugiej stronie na piśmie, z zachowaniem miesięcznego terminu wypowiedzenia.
4. O ile strony nie zawrą nowego porozumienia, po rozwiązaniu niniejszego porozumienia oraz w sprawach w nim nieuregulowanych będą miały zastosowanie przepisy Ustawy i Dyrektywy.
5. Z chwilą zawarcia porozumienia Strony informują o tym pracowników w formie ogólnie przyjętej w Spółce
6. Porozumienie wchodzi w życie z dniem jego podpisania.
7. Porozumienie podpisano w dwóch jednakowo brzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze Stron.

Ostrołęka, dnia2007 r.

Podpisy Stron:

.....

.....