

**PAKIET GWARANCJI SOCJALNYCH
DLA PRACOWNIKÓW
ZESPOŁU ELEKTROCIĘPŁOWNI BYDGOSZCZ SPÓŁKA AKCYJNA**

zawarty w dniu 11 grudnia 2006 r. pomiędzy następującymi Stronami:

I. Spółką „ELEKTROWNIE SZCZYTOWO – POMPOWE” S.A. z siedzibą w Warszawie, ul. Ogrodowa 59a, Sąd Rejestrowy dla m.st. Warszawy, XII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego KRS 44915, reprezentowaną przez:

Jana Tokarza - Prezesa Zarządu
Zbigniewa Zakrzewskiego – Wiceprezesa Zarządu

a

II. Zakładowymi Organizacjami Związkowymi działającymi w Zespole Elektrociepłowni Bydgoszcz S.A. z siedzibą w Bydgoszczy:

Komisją Międzyzakładową Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność” przy Zespole Elektrociepłowni Bydgoszcz S.A., reprezentowaną przez Janusza Dzieweczyńskiego – Przewodniczącego Komisji Międzyzakładowej,

Niezależnym Samorządnym Związkiem Zawodowym Pracowników Ruchu Ciągłego Zespołu Elektrociepłowni Bydgoszcz SA, reprezentowany przez Bogdana Walkowiaka – Przewodniczącego Związku,

Związkiem Zawodowym Pracowników Dozoru Elektrociepłowni, reprezentowanym przez Tomasza Pamulę – Przewodniczącego Zarządu Związku,

Niezależnym Samorządnym Związkiem Zawodowym Energetyków przy Zespole Elektrociepłowni Bydgoszcz SA, reprezentowanym przez Ryszarda Walczuka – Przewodniczącego Zarządu Związku.



Preambuła

1. Związki Zawodowe oraz Inwestor wyrażają wolę zapewnienia właściwych stosunków pracowniczych i socjalnych w celu wykonania Pakietu Socjalnego z uwzględnieniem interesów Spółki oraz pracowników objętych Pakietem Socjalnym.
2. Inwestor ma świadomość ważnej roli, jaką spełniają Związki Zawodowe jako przedstawiciele Pracowników Spółki i w związku z tym zobowiązuje się do współpracy z nimi w przedmiocie wszelkich kwestii pracowniczych.
3. Inwestor będąc świadom, że Związki Zawodowe i Spółka zawarły szereg wiążących prawnie porozumień oraz że Spółka dotrzymuje pewnych istniejących zwyczajów w Spółce na rzecz pracowników oraz Związków Zawodowych - będzie dążył do ich przestrzegania oraz realizacji, w szczególności dla zapewnienia właściwych warunków współpracy ze Związkami Zawodowymi.
4. Pakiet Gwarancji Socjalnych zawiera zobowiązania Stron związane z ochroną interesów pracowniczych oraz wzajemnymi zobowiązaniami Inwestora i Związków Zawodowych - stron niniejszej umowy, w związku z prywatyzacją Zespołu Elektrociepłowni Bydgoszcz Spółka Akcyjna.
5. Strony dołożą należytej staranności w celu dołączenia Pakietu Socjalnego do umowy prywatyzacyjnej oraz dla zapewnienia przeniesienia ustalonych pomiędzy Inwestorem a Związkami Zawodowymi zapisów niniejszej umowy do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy.
6. Związki Zawodowe zobowiązują się współpracować ze Spółką i Inwestorem przy realizacji Pakietu Socjalnego.
7. Strony w drodze rokowań prowadzonych na podstawie art. 72 Kodeksu cywilnego działając w dobrej wierze i dzieląc wzajemne zaufanie zgodnie z art. 56 Kodeksu cywilnego w związku z art. 4, art. 7 i art. 21 Ustawy o związkach zawodowych oraz innych przepisów prawa, zawierają niniejszy Pakiet Gwarancji Socjalnych, a zarazem, w ramach obowiązującego porządku prawnego, porozumienie zbiorowe określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawcy, o których mowa w art. 9 § 1 Kodeksu pracy, o następującej treści:

[Handwritten signatures and initials]
2

Określenie używanych terminów

„Inwestor” - oznacza Elektrownie Szczytowo – Pompowe Spółka Akcyjna z siedzibą w Warszawie oraz jej następców prawnych, zwany również „Stroną”;

„Spółka” - oznacza zarówno Zespół Elektrociepłowni Bydgoszcz Spółka Akcyjna z siedzibą w Bydgoszczy, ul. Energetyczna 1 oraz jej poprzedników i następców prawnych, jak i Spółkę MEGAZEC Sp. z o.o. z siedzibą w Bydgoszczy, ul. Energetyczna 6 oraz jej następców prawnych oraz Spółkę Zależną i jej następców prawnych;

„Pracodawca” – oznacza:

- i. Zespół Elektrociepłowni Bydgoszcz Spółka Akcyjna z siedzibą w Bydgoszczy, ul. Energetyczna 1 oraz jej następców prawnych - dla Pracowników tej spółki
- ii. Megazec Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Bydgoszczy, ul. Energetyczna 6, oraz jej następców prawnych – dla Pracowników tej spółki
- iii. Spółkę Zależną oraz jej następców prawnych – dla Pracowników tej spółki;

„Związki Zawodowe” - oznacza organizacje związkowe wymienione we wstępie, to jest:

- Komisję Międzyzakładową Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność” przy Zespole Elektrociepłowni Bydgoszcz S.A.,
- Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego Zespołu Elektrociepłowni Bydgoszcz SA,
- Związek Zawodowy Pracowników Dozoru Elektrociepłowni,
- Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Energetyków przy Zespole Elektrociepłowni Bydgoszcz SA,

działające w Spółce w dniu zawarcia niniejszego Pakietu Gwarancji Socjalnych, zwane również „Stroną”;

„Umowa Sprzedaży Akcji” - oznacza umowę sprzedaży akcji Zespołu Elektrociepłowni Bydgoszcz Spółka Akcyjna, która zostanie podpisana między Skarbem Państwa reprezentowanym przez Ministra Skarbu Państwa a Inwestorem na podstawie procedury wszczętej na podstawie publicznego zaproszenia do rokowań;

„Pracownicy” – oznacza:

- i. osoby zatrudnione w Spółce, oraz Spółce Zależnej, w tym w spółce MEGAZEC Sp. z o.o. z zastrzeżeniem zdania drugiego, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w dniu zawarcia niniejszego Pakietu Gwarancji Socjalnych, których umowy o pracę nie zostały wypowiedziane lub nie wygasły przed dniem Nabycia Akcji. W przypadku pracowników MEGAZEC Sp. z o.o. pojęciem Pracownicy oraz Pakietem Gwarancji Socjalnych są objęci wyłącznie

pracownicy przeniesieni z Zespołu Elektrociepłowni Bydgoszcz S.A. do innego pracodawcy, którym stała się MEGAZEC Sp. z o.o., a przeniesienie nastąpiło w trybie art. 23¹ Kodeksu pracy.

- ii. osoby zatrudnione w Spółce oraz Spółce Zależnej na umowę o pracę na czas określony w dniu zawarcia Pakietu Gwarancji Socjalnych, których umowy nie wygasły, nie zostały wypowiedziane lub rozwiązane przed dniem Nabycia Akcji, z tym, że Gwarancja Zatrudnienia oraz inne postanowienia niniejszego Pakietu Gwarancji Socjalnych mają zastosowanie do osób zatrudnionych na umowę o pracę na czas określony tylko do dnia rozwiązania danej umowy zgodnie z jej treścią. W wypadku pracowników MEGAZEC Sp. z o.o. pojęciem Pracownicy oraz Pakietem Gwarancji Socjalnych są objęci wyłącznie pracownicy przeniesieni z Zespołu Elektrociepłowni Bydgoszcz S.A. do innego pracodawcy, którym stała się MEGAZEC Sp. z o.o., a przeniesienie nastąpiło w trybie art. 23¹ Kodeksu pracy.

Lista Pracowników spełniających przesłanki niniejszej definicji „Pracownicy” stanowi Załącznik nr 1.

„Okres Gwarantowany” – oznacza okres, w którym będzie obowiązywać Gwarancja Zatrudnienia, rozumiana jako zobowiązanie Inwestora do zapewnienia stałego zatrudnienia dla Pracowników z wyłączeniem przypadków wyszczególnionych w niniejszym Pakiecie Socjalnym;

„Pakiet Gwarancji Socjalnych” lub **„Pakiet Socjalny”** - oznacza niniejszy Pakiet Gwarancji Socjalnych dla Pracowników Spółki - Zespołu Elektrociepłowni Bydgoszcz Spółka Akcyjna oraz MEGAZEC Sp. z o.o. z siedzibą w Bydgoszczy oraz Spółki Zależnej;

„Spółka Zależna” lub **„Spółki Córki”** – oznacza zarówno Spółkę MEGAZEC Sp. z o.o. z siedzibą w Bydgoszczy, ul. Energetyczna 6 istniejącą na dzień zawarcia Pakietu Socjalnego jak i wydzielone po dacie zawarcia Pakietu Socjalnego na bazie majątku Spółki inne podmioty mające osobowość prawną w tym Spółki prawa handlowego, które zatrudniać będą Pracowników, jeżeli przejmą ich w wyniku przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę;

„Jednostka organizacyjna” – oznacza jednostkę organizacyjną Spółki lub Spółki Zależnej, w szczególności oddział, zakład, zorganizowaną część przedsiębiorstwa, która może być wyodrębniona w ten sposób, iżby Pracownicy zostali do niej przeniesieni na podstawie art. 23¹ Kodeksu pracy;

„Gwarancja Zatrudnienia” – oznacza zobowiązanie Inwestora, że w Okresie Gwarantowanym umowy Pracowników objętych niniejszym Pakietem Socjalnym nie będą jednostronnie przez Pracodawcę wypowiedziane, zmieniane w zakresie warunków pracy i płacy z wyłączeniem przypadków wyszczególnionych w niniejszym Pakiecie Socjalnym;

„ZUZP ZEC Bydgoszcz” – oznacza „Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników ZEC Bydgoszcz S.A.” zawarty w dniu 24 listopada 1999r., wpisany do Rejestru Zakładowych Układów Zbiorowych w dniu 16 grudnia 1999r. pod nr DCXLIX z późniejszymi zmianami;

„PZUP” – oznacza Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników przemysłu energetycznego z dnia 13 maja 1993 wpisany do Rejestru Ponadzakładowych Układów Zbiorowych Pracy w dniu 26 września 1995 roku z późniejszymi zmianami;

„Nabycie Akcji” – oznacza nabycie przez Inwestora pakietu akcji Spółki na podstawie Umowy Sprzedaży Akcji, zgodnie z przepisami Kodeksu spółek handlowych oraz postanowieniami Umowy Sprzedaży Akcji, które nastąpi z Dniem Zamknięcia;

„Dzień Zamknięcia” – dzień, w którym nastąpi wydanie i przeniesienie własności akcji Spółki na rzecz Inwestora, o którym Inwestor bez zbędnej zwłoki poinformuje Związki Zawodowe;

„Premia Prywatyzacyjna” - oznacza premię wypłacaną Pracownikom zgodnie z § 18 Pakietu Socjalnego.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there is a signature that appears to be 'Pog'. In the center, there are two more signatures, one of which is quite stylized. On the right, there is a signature that looks like 'Wet' followed by a large, sweeping flourish. Below these, there is a small number '5' and some other initials.

Postanowienia wstępne

§ 1

1. W wypadkach gdzie niniejszy Pakiet Gwarancji Socjalnych odnosi się do zobowiązań lub gwarancji Inwestora albo zobowiązań Spółki oznacza to, że Inwestor jako akcjonariusz Spółki użyje przysługujących mu uprawnień w drodze wykonywania praw z akcji do spowodowania wykonania postanowień Pakietu Gwarancji Socjalnych przez Spółkę.
2. W wypadku, gdy Inwestor stanie się Pracodawcą dla Pracowników w trybie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, to Inwestor odpowiada bezpośrednio za zobowiązania wynikające z niniejszego Pakietu Socjalnego, jak i jest zobowiązany do działania i zaniechania zgodnego z niniejszym Pakietem Socjalnym jako Pracodawca.
3. Inwestor i Spółka odpowiadają solidarnie za wykonanie zobowiązań wynikających z Pakietu Gwarancji Socjalnych, określonymi w treści Pakietu Socjalnego w § 7, § 12, § 13, § 18, § 19, § 21, § 22 i § 23.
4. W celu zagwarantowania uprawnień Pracownika wynikających z Pakietu Socjalnego, Inwestor i Spółka zagwarantuje skuteczne wprowadzenie instrumentów prawnych, w tym określonych w niniejszym Pakiecie, w taki sposób, aby Pracownik mógł korzystać z uprawnień wynikających z Pakietu Socjalnego.
5. W przypadku podjęcia przez Zarząd Spółki decyzji o wprowadzeniu programu dobrowolnych odejść (PDO), program ten zostanie przedstawiony do konsultacji Związkom Zawodowym celem umożliwienia im zajęcia stanowiska w takim zakresie, w jakim program ten dotyczyć będzie zbiorowych interesów i praw Pracowników.

Zobowiązanie Inwestora

§ 2

1. Strony ustalają, że w wypadku niewykonania postanowień Pakietu Gwarancji Socjalnych przez Spółkę Pracownik lub Związki Zawodowe mają prawo żądać wykonania tych zobowiązań przez Spółkę, a przez Inwestora w następujących przypadkach:
 - a/ gdy Spółka nie wykona zobowiązania do wypłaty odszkodowania z tytułu nie kwestionowanego przez Spółkę naruszenia Gwarancji Zatrudnienia określonego w niniejszym Pakiecie,
 - b/ gdy Spółka nie wykona zobowiązania do wypłaty odszkodowania z tytułu naruszenia Gwarancji Zatrudnienia określonego w niniejszym Pakiecie, orzeczonego prawomocnym i niezaskarżalnym wyrokiem sądu, w sytuacji gdy przedmiotem powództwa Spółki byłoby zakwestionowanie prawa Pracownika do żądania odszkodowania określonego w ust. 1 lit. a) powyżej.

2. W sytuacjach opisanych w ust. 1 powyżej wobec Pracownika odpowiada Inwestor w ten sposób, że jeżeli Spółka nie wykonuje postanowień określonych w ust. 1 lit. a) oraz lit. b) powyżej Inwestor bez zbędnej zwłoki spełni przedmiotowe świadczenie na rzecz Pracownika uprawnionego do odbioru świadczenia, odpowiednio stosując art. 391 Kodeksu cywilnego.
3. Pracownik lub Związek Zawodowy może o fakcie niewykonania zobowiązań, o którym mowa w ust. 1 zawiadomić Inwestora. W zawiadomieniu, określonym powyżej Pracownik lub Związek Zawodowy wzywa Inwestora do zapłaty odszkodowania lub premii prywatyzacyjnej. W terminie nie dłuższym niż 14 dni od otrzymania wezwania Inwestor wykona zobowiązania za Spółkę. Ponadto Pracownik ma prawo przesłać kopię wezwania do Spółki oraz Ministerstwa Skarbu Państwa.
4. Wypłata przez Inwestora zasądzonej kwoty zwalnia w tym zakresie Spółkę od przedmiotowego zobowiązania.

§ 3

1. Inwestor zobowiązuje się, iż będzie wykonywał postanowienia niniejszego Pakietu Gwarancji Socjalnych poprzez skuteczne wykonywanie prawa głosu z posiadanych akcji i w ten sposób będzie wpływał na treści uchwał podejmowanych przez Walne Zgromadzenie Spółki oraz egzekwował wykonywanie postanowień Pakietu Gwarancji Socjalnych przez Spółkę.
2. W przypadku zmiany formy prawnej Inwestora w wyniku przekształcenia w inną spółkę prawa handlowego, połączenia z inną spółką prawa handlowego, podziału spółki lub dokonania innych zmian o charakterze przekształceniowym, których skutkiem jest sukcesja generalna praw i obowiązków Inwestora, wszelkie prawa i obowiązki wynikające z Pakietu Socjalnego pozostają w pełnej mocy, a ich stroną jest podmiot powstały skutkiem tych zmian.
3. W przypadku zbycia przez Inwestora w okresie obowiązywania Pakietu Socjalnego osobie lub osobom trzecim kontrolnego pakietu akcji Spółki, osoba /osoby/ kupująca automatycznie przyjmie na siebie wszystkie zobowiązania Inwestora wynikające z niniejszego Pakietu Socjalnego, co zostanie zagwarantowane odpowiednim zapisem w umowie zbycia akcji. W przypadku braku takiego zapisu w umowie zbycia akcji, lub nie wywiązywania się przez nabywcę akcji określonego w zdaniu powyżej z postanowień Pakietu Socjalnego, Inwestor odpowiadać będzie za realizację Pakietu Socjalnego na zasadach w nim określonych, w trybie art. 391 k.c.
4. W razie sprzedaży, w okresie obowiązywania Pakietu Socjalnego, przez Spółkę osobie lub osobom trzecim zorganizowanej części przedsiębiorstwa Spółki lub wydzielenia ze Spółki nowych podmiotów gospodarczych, jeśli łączyłoby się to z przejściem części Pracowników Spółki do podmiotów gospodarujących na tymże mieniu w trybie art. 23¹ Kodeksu pracy, Zarząd Spółki i Inwestor solidarnie zapewnią stosowanie przez te podmioty postanowień Pakietu Socjalnego, z zastrzeżeniem zapisów ust. 5 i ust. 6.

Wet
f 7

5. W wypadku zamiaru wydzielenia ze Spółki nowych podmiotów lub przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, Pracodawca z 60 dniowym wyprzedzeniem powiadomi Związki Zawodowe oraz Pracowników.
6. W terminie 30 dni przed przejściem Pracowników do nowego pracodawcy zgodnie z ust.4 powyżej, Spółka w formie aneksu załączy do umowy o pracę przechodzących Pracowników niniejszy Pakiet Gwarancji Socjalnych.
7. Pracownik ma prawo do nie wyrażenia zgody na przejście do innego pracodawcy w trybie art. 23¹ Kodeksu pracy w przypadku braku porozumienia Spółki i Związków Zawodowych określonego w § 10 ust.1 lit „i” Pakietu Socjalnego przez okres czterech lat obowiązywania Pakietu Socjalnego. W takiej sytuacji brak zgody Pracownika na przejście do innego pracodawcy nie może skutkować rozwiązaniem z nim umowy o pracę.

§ 4

1. Pakiet Gwarancji Socjalnych nie może być wypowiedziany jednostronnie przed terminem jego wygaśnięcia przez żadną ze Stron. Jednak Strony mogą zawiesić wykonywanie swoich zobowiązań na czas, w którym nie mogą ich wykonywać w rezultacie zaistnienia Siły Wyższej. W rozumieniu niniejszego Pakietu Socjalnego „Siła Wyższa” oznacza nadzwyczajne zdarzenie, na którego wystąpienie i trwanie Strona nie ma wpływu oraz któremu nie była w stanie zapobiec mimo dołożenia należytej staranności tj. między innymi: wojny, strajki (z wyjątkiem strajków, których przyczyną jest nierealizowanie postanowień niniejszego Pakietu Socjalnego), zamieszki, akty terrorystyczne, powodzie, huragany, pożary i inne podobne zdarzenia.
2. Przez czas obowiązywania Pakietu Gwarancji Socjalnych ustala się zakaz jednostronnego wypowiedzenia przez strony ZUZP obowiązującego w dacie zawarcia Pakietu Gwarancji Socjalnych wraz z protokołem dodatkowym wprowadzającym do ZUZP – po Dniu Zamknięcia – postanowień niniejszego Pakietu Socjalnego oraz porozumień zbiorowego prawa pracy w szczególności Ramowej umowy społecznej z dnia 15 lutego 2002 r.

§ 5

1. W zakresie indywidualnych spraw Pracowników związanych z naruszeniem uprawnień, przysługujących Pracownikom w Pakiecie Gwarancji Socjalnych, Pracownik może kierować roszczenie o realizację uprawnień do Spółki, a w przypadku braku działania Spółki zgodnego z treścią Pakietu Gwarancji Socjalnych, Pracownik ma prawo żądać działania ze Strony Inwestora po wyczerpaniu terminów na działanie przez Spółkę, o ile Inwestor ponosi odpowiedzialność zgodnie z treścią Pakietu Gwarancji Socjalnych.
2. Ilekroć w Pakiecie Socjalnym jest mowa o zobowiązaniach Spółki strony rozumieją przez to również zobowiązanie do działania lub zaniechania zgodnego z treścią Pakietu Socjalnego w relacjach pomiędzy Spółkami Zależnymi a Pracownikami świadczącymi pracę w tych Spółkach Zależnych.

3. W przypadku naruszenia warunków niniejszego Pakietu Gwarancji Socjalnych, zarówno zainteresowany Pracownik jak i Inwestor lub Związek Zawodowy są uprawnieni do podjęcia działań zmierzających do wyegzekwowania postanowień Pakietu Socjalnego zgodnie z obowiązującymi przepisami.

§ 6

1. Dla sporów wynikłych z realizacji Pakietu Socjalnego właściwym jest prawo polskie.
2. Wszelkie spory dotyczące zawartego Pakietu Gwarancji Socjalnych rozstrzygane będą przez sąd właściwy dla Bydgoszczy, z zastrzeżeniem, że spory z zakresu prawa pracy będą rozstrzygane przez sąd właściwy rzeczowo i miejscowo, zgodnie z art. 461 Kodeksu postępowania cywilnego.
3. W razie zaistnienia sporu Strony zobowiązują się w pierwszej kolejności do podjęcia w dobrej wierze negocjacji, z tym, że negocjacje winny zakończyć się w terminie umożliwiającym dochodzenie roszczeń przed sądami powszechnymi.
4. Na żądanie każdej ze Stron w negocjacjach określonych w ust.3 może wziąć udział Spółka, bez głosu decydującego oraz nie w charakterze strony.
5. W odniesieniu do indywidualnych roszczeń Pracowników związanych z wykonaniem Pakietu Gwarancji Socjalnych, w szczególności w zakresie nie wypłacenia odszkodowania z tytułu naruszenia Gwarancji Zatrudnienia, Strony ustalają, że po stronie Pracownika leży decyzja, co do niezwłocznego skorzystania z drogi sądowej według właściwości określonej powyżej lub wykorzystania możliwości określonej w ust.3.

Przestrzeganie zbiorowego prawa pracy

§ 7

1. Inwestor zobowiązuje się, z zastrzeżeniem ust. 2, do zapewnienia przestrzegania przez Pracodawcę, w okresie obowiązywania Pakietu Socjalnego, aktów prawnych zbiorowego prawa pracy obowiązujących w Spółce w dniu zawarcia niniejszego Pakietu Socjalnego poprzez zapewnienie świadczeń na poziomie nie gorszym niż w dniu jego zawarcia. Wymienione poniżej akty zbiorowego prawa pracy stanowią Załączniki do niniejszego Pakietu Socjalnego i obejmują:
 - a) Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników ZEC Bydgoszcz S.A. zawarty w dniu 24 listopada 1999 r. wpisany do rejestru Zakładowych Układów Zbiorowych a dniu 16 grudnia 1999 r. pod nr DCXLIX z późniejszymi zmianami, (załącznik nr 2);
 - b) Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników przemysłu energetycznego z dnia 13 maja 1993 r. wpisany do Rejestru Ponadzakładowych Układów Zbiorowych Pracy w dniu 26 września 1995 roku z późniejszymi zmianami. (załącznik nr 3);
 - c) Porozumienie z 19 lipca 2002 r. wraz ze zmianami (załącznik nr 4);



- d) Ramową Umowę Społeczną z dnia 15 lutego 2002r (załącznik nr 5);
 - e) Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych Spółki (załącznik nr 6);
 - f) Porozumienie w sprawie systemu informacji i konsultacji z dnia 23 maja 2006r. (załącznik nr 7).
 - g) Porozumienie z dnia 25 marca 2004 r pomiędzy związkami zawodowymi a Zarządem Spółki w sprawie współpracy (załącznik nr 8)
2. Zmiany w wewnętrznych aktach prawnych, o których mowa w ust. 1, następować będą po przeprowadzonych w dobrej wierze negocjacjach ze Związkami Zawodowymi i po uzyskaniu zgody Związków Zawodowych.
3. W terminie jednego miesiąca od wejścia w życie Pakietu Gwarancji Socjalnych strony zobowiązują się do spowodowania wszczęcia procedury uzupełnienia treści Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy oraz porozumień zbiorowych Spółki oraz Spółki Zależnej w ten sposób, że:
- a) w trybie protokołu dodatkowego wprowadzone zostaną do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy postanowienia Pakietu Gwarancji Socjalnych mogące być przedmiotem regulacji układowej zgodnie z bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa pracy, w tym dotyczące m.in. Gwarancji Zatrudnienia,
 - b) postanowienia określone w lit. a) powyżej będą zapisane w treści protokołu dodatkowego jako zobowiązania terminowe, wygasające z upływem okresu obowiązywania Pakietu Gwarancji Socjalnych,
 - c) Strony ustalają, że przez okres obowiązywania Pakietu Gwarancji Socjalnych żadna ze stron ZUZP jednostronnie nie wypowie ZUZP obowiązującego na dzień zawarcia niniejszego Pakietu, wraz z protokołem dodatkowym, o którym mowa z § 4 ust 2 oraz porozumień zbiorowego prawa pracy określonych w §4 ust.2 oraz ust. 1 powyżej.
 - d) Inwestor zobowiązuje się, że Spółka pozostanie członkiem organizacji pracodawców, która jest stroną PUZP, zapewniając dalsze obejmowanie Pracowników Spółki postanowieniami PUZP, conajmniej przez czas obowiązywania Pakietu Socjalnego.

§ 8

W przypadku reorganizacji Spółki w drodze utworzenia Spółek Zależnych od Spółki, Inwestor i Spółka spowodują, aby Pracownicy Spółki objęci niniejszym Pakietem Socjalnym zachowali wszelkie uprawnienia z niego wynikające w niezmienionym zakresie poprzez zagwarantowanie ich w indywidualnych umowach o pracę istniejących u dotychczasowego pracodawcy lub zawieranych przez tych Pracowników z pracodawcą powstałym w wyniku przedmiotowej reorganizacji.

§ 9

1. Inwestor zobowiązuje się, że Spółka utrzyma zatrudnienie w Spółce każdego z Pracowników wymienionych w Załączniku Nr 1 do Pakietu Gwarancji Socjalnych, na warunkach pracy i płacy nie gorszych niż dotychczasowe, nie dokonując wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn nieleżących po stronie Pracowników wobec:
 - a. Pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony w Zespole Elektrociepłowni Bydgoszcz S.A. lub w przedsiębiorstwie państwowym, z którego w wyniku komercjalizacji powstał Zespół Elektrociepłowni Bydgoszcz S.A. ze stażem pracy do dziesięciu (10) lat oraz Pracowników zatrudnionych w Megazec Spółka z o.o. – przez okres sześciu (6) lat od dnia Nabycia Akcji;
 - b. Pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony w Zespole Elektrociepłowni Bydgoszcz S.A. lub w przedsiębiorstwie państwowym, z którego w wyniku komercjalizacji powstał Zespół Elektrociepłowni Bydgoszcz S.A. ze stażem pracy dziesięć (10) lat i więcej – przez okres dziesięciu (10) lat od dnia Nabycia Akcji;
 - c. Pracowników zatrudnionych na czas określony - w okresie od dnia Nabycia Akcji do dnia upływu terminu, na który umowa o pracę została zawarta.
2. W terminie 7 dni od dnia Nabycia Akcji, Spółka przedstawi Inwestorowi i Związkowi Zawodowemu listę Pracowników, z którymi umowa o pracę została rozwiązana lub wygasła w okresie od dnia podpisania Pakietu Socjalnego do dnia Nabycia Akcji.

§ 10

1. Gwarancja Zatrudnienia nie obejmuje rozwiązania umowy o pracę z Pracownikiem objętym Gwarancją Zatrudnienia w następujących przypadkach:
 - a. wypowiedzenia umowy o pracę przez Pracownika,
 - b. rozwiązania umowy o pracę w trybie porozumienia stron,
 - c. osiągnięcia przez Pracownika wieku emerytalnego, uzyskania prawa do wcześniejszej emerytury lub przejścia na rentę,
 - d. rozwiązania umowy o pracę z winy Pracownika na podstawie art.52 Kodeksu pracy,
 - e. rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 53 Kodeksu pracy, za wyjątkiem przypadku, w którym niezdolność do pracy Pracownika jest spowodowana niezawinionym przez Pracownika wypadkiem przy pracy, bądź chorobą zawodową,
 - f. rozwiązania umowy o pracę z upływem czasu, na który była zawarta, w tym umowy o zastępstwo lub z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania została zawarta,
 - g. Pracowników zajmujących w okresie obowiązywania Pakietu Socjalnego stanowisko w Zarządzie Spółki i stanowisk: Dyrektora Generalnego, Dyrektora Finansowego, Głównego Księgowego, Dyrektora Rozwoju i Dyrektora Produkcji,
 - h. rozwiązania umowy o pracę z Pracownikiem w wyniku nieprzyjęcia przez

Pracownika wypowiedzenia zmieniającego, jeżeli zaoferowano Pracownikowi pracę w Spółce na terenie powiatu grodzkiego Bydgoszcz, zgodną z jego kwalifikacjami z zachowaniem wynagrodzenia nie gorszego niż przed dokonaniem wypowiedzenia, z zastrzeżeniem § 13 ust. 1,

- i. rozwiązania stosunku pracy przez Pracownika w trybie art. 23¹ § 4 Kodeksu pracy, pod warunkiem, że Spółka:
 - zapewni Pracownikowi, który przechodzi do innego pracodawcy korzystanie u nowego pracodawcy z praw opisanych w Pakiecie Gwarancji Socjalnych,
 - przeprowadzi w całości procedurę związaną z zawarciem porozumienia określonego w art. 26¹ ustawy o związkach zawodowych, z zastrzeżeniem, że w okresie pierwszych czterech lat obowiązywania Pakietu Socjalnego, porozumienie, o którym mowa w art. 26¹ ustawy o związkach zawodowych musi być zawarte, a jego stroną muszą być co najmniej trzy zakładowe organizacje związkowe, przy czym w przypadku nie zawarcia w w/w okresie tego porozumienia, rozwiązanie stosunku pracy przez Pracownika w trybie art. 23¹ § 4 Kodeksu pracy stanowi naruszenie przez Spółkę Gwarancji Zatrudnienia i rodzi obowiązek wypłaty przez Spółkę temu Pracownikowi odszkodowania, o którym mowa w §12 Pakietu Socjalnego.
 - j. rozwiązania umowy o pracę z tytułu nabycia przez Pracownika prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy, z wyłączeniem choroby zawodowej, w wypadku której Pracownikowi przysługuje odszkodowanie.
2. Postanowień ust. 1 lit „g” i „h” nie stosuje się do Członka Zarządu powoływanego w drodze wyborów przez pracowników Spółki, zgodnie z jej statutem.
 3. Ograniczenia w stosowaniu Gwarancji Zatrudnienia będą stosowane bez naruszania uprawnień pracowników podlegających szczególnej ochronie zgodnie z przepisami Ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych.

§ 11

1. Strony uzgadniają, że w razie rozwiązania przez Pracownika umowy na podstawie art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy, Pracownikowi będzie przysługiwać odszkodowanie związane z naruszeniem Gwarancji Zatrudnienia jeśli zaistniały przesłanki, o których mowa w art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy, z zastrzeżeniem ust. 2 oraz ust. 3.
2. Pracownik przed rozwiązaniem umowy o pracę, na piśmie poinformuje Spółkę oraz Inwestora o zaistnieniu przesłanek określonych w ust.1 i wyznaczy termin do zaprzestania naruszania podstawowych obowiązków wobec Pracownika.
3. Jeżeli pomimo bezskutecznego upływu terminu określonego w ust. 2 w dalszym ciągu ma miejsce uporczywe i ciężkie naruszanie podstawowych obowiązków wobec Pracownika, to Pracownikowi przysługuje prawo rozwiązania umowy o pracę na zasadach art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy.

4. Postanowienia ustępów poprzedzających nie naruszają prawa Pracownika do natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ bez wyczerpania powyższej procedury, lecz w tym przypadku Pracownikowi nie przysługuje odszkodowanie związane z naruszeniem Gwarancji Zatrudnienia.

Odszkodowanie z tytułu naruszenia Gwarancji Zatrudnienia

§ 12

1. W przypadku naruszenia Gwarancji Zatrudnienia przez Spółkę tj. zobowiązania określonego w § 9 i zwolnienia przez Spółkę Pracownika przed upływem Okresu Obowiązywania Gwarancji Zatrudnienia, Spółka zobowiązuje się do wypłaty Pracownikowi odszkodowania w wysokości kwoty odpowiadającej ilości miesięcy pozostających od dnia rozwiązania z Pracownikiem stosunku pracy do upływu Okresu Obowiązywania Gwarancji Zatrudnienia, pomnożonej przez średnie miesięczne wynagrodzenie brutto danego Pracownika za okres ostatnich trzech miesięcy, obliczone jak za urlop wypoczynkowy jednak nie mniej niż dwudziestoczekrotność średniego miesięcznego wynagrodzenia w Spółce na dzień rozwiązania umowy o pracę. Dla celów powyższego postanowienia, każdy miesiąc rozpoczęty uważa się za pełny miesiąc, staż pracy ustala się na dzień ustania stosunku pracy.
2. Odszkodowanie określone w ust. 1 przysługuje niezależnie od odpraw i innych świadczeń wynikających z przepisów prawa.
3. Wypłacone przez Spółkę odszkodowanie z tytułu naruszenia Gwarancji Zatrudnienia nie będzie uwzględniane przy obliczaniu wzrostu przeciętnego wynagrodzenia w Spółce.
4. Określone w ust. 1 odszkodowanie płatne jest w terminie 7 dni od dnia rozwiązania umowy o pracę.

§ 13

1. Przy wypowiedzeniu umowy o pracę przez Spółkę z przyczyn dotyczących zakładu pracy i jednoczesnego zaistnienia warunków do uzyskania przez danego Pracownika świadczenia przedemerytalnego określonego w ustawie o świadczeniach przedemerytalnych oraz uzyskania pisemnej zgody tegoż Pracownika na przyjęcie wypowiedzenia – Pracodawca zobowiązuje się do wypłaty odszkodowania wyrównawczego na rzecz pracownika.
2. Odszkodowanie wyrównawcze określone w ust. 1, będzie iloczynem miesięcy pozostałych do nabycia uprawnień emerytalnych i kwoty będącej różnicą pomiędzy wynagrodzeniem pracownika liczonym jak za urlop wypoczynkowy a kwotą świadczenia przedemerytalnego.
3. Określone w ust. 1 odszkodowanie płatne jest w terminie 7 dni od dnia rozwiązania umowy o pracę.

§ 14

Gwarancją Zatrudnienia objęci są również Pracownicy przebywający na urloпах macierzyńskich i wychowawczych, bezpłatnych oraz odbywający zasadniczą lub okresową służbę wojskową, o ile powrócą do pracy w Spółce zgodnie z obowiązującymi przepisami, lecz w tym wypadku Gwarancja Zatrudnienia będzie trwała od dnia powrotu do pracy do końca Okresu Gwarantowanego.

§ 15

Inwestor zobowiąże Zarząd Spółki do preferencji w zatrudnianiu w Spółce lub Spółkach zależnych byłych Pracowników za wyjątkiem osób, z którymi rozwiązano umowę w trybie art. 52 Kodeksu pracy.

Zakaz zmiany charakteru umowy o pracę Szczególna ochrona Pracowników w okresie przedemerytalnym

§ 16

1. Pracodawca nie będzie dokonywał zmian umowy o pracę Pracownika zawartej na czas nieokreślony na umowę na czas określony.
2. Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę Pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż cztery lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Jeśli jednak Pracownik w dniu podpisania niniejszego Pakietu Socjalnego pracował w Spółce przez okres co najmniej dwudziestu lat, to jeśli w momencie upływu Gwarancji Zatrudnienia, o których mowa w treści Pakietu brakować mu będzie do osiągnięcia wieku emerytalnego nie więcej niż sześć lat, to ochrona przedemerytalna rozciąga się na okres do osiągnięcia wieku emerytalnego.

Gwarancje płacowe

§ 17

1. Inwestor gwarantuje, że z dniem 1 stycznia 2007r. wynagrodzenie zasadnicze każdego Pracownika ZEC Bydgoszcz S.A. wzrośnie o dwieście złotych miesięcznie, z zastrzeżeniem postanowień ust. 5.
2. Inwestor gwarantuje wzrost przeciętnego wynagrodzenia w ZEC Bydgoszcz S.A. ustalonego na bazie wykonanego funduszu wynagrodzeń w 2007 r. - począwszy od 1 stycznia 2008 r. corocznie, co najmniej o maksymalny roczny wskaźnik przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ustalanego przez Komisję Trójstronną na podstawie przepisów ustawy z dnia 16 grudnia 1994r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1995r., Nr 1, poz. 2 ze zm.).

3. Inwestor gwarantuje, że z dniem 1 stycznia 2007 r. wynagrodzenie zasadnicze każdego Pracownika MEGAZEC Sp. z o.o. wzrośnie o osiemdziesiąt złotych miesięcznie, z zastrzeżeniem postanowień ust. 5.
4. Inwestor gwarantuje wzrost przeciętnego wynagrodzenia w MEGAZEC Sp. z o.o. ustalonego na bazie wykonanego funduszu wynagrodzeń w 2007 r. - począwszy od 1 stycznia 2008 r. corocznie, co najmniej o maksymalny roczny wskaźnik przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ustalanego przez Komisję Trójstronną na podstawie przepisów ustawy z dnia 16 grudnia 1994r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1995r., Nr 1, poz. 2 ze zm.).
5. W sytuacji, w której Dzień Nabycia nastąpi po dniu 1 stycznia 2007r., a przed dniem 30 czerwca 2007r., Inwestor gwarantuje wyrównanie wynagrodzenia przysługującego Pracownikom od dnia 1 stycznia 2007r. do Dnia Nabycia. W sytuacji, w której Dzień Nabycia nastąpi po dniu 30 czerwca 2007r. wzrost wynagrodzenia Pracowników, o którym mowa w ust. 1 i 3, nastąpi od Dnia Nabycia.

Premia prywatyzacyjna

§ 18

1. Inwestor zobowiązuje się, że Spółka wypłaci Premię Prywatyzacyjną na zasadach określonych poniżej. Premia Prywatyzacyjna przysługuje Pracownikom, z zastrzeżeniem postanowień ust. 2 i 3. Premia Prywatyzacyjna należna jest każdemu Pracownikowi w równej kwocie, o której mowa poniżej, niezależnie od zajmowanego stanowiska. Wysokość Premii Prywatyzacyjnej wynosi dla każdego Pracownika dziewięć tysięcy złotych. Premia Prywatyzacyjna brutto zostanie wypłacona po dokonaniu prawem przewidzianych potrąceń w dwóch ratach – w kwocie pięć tysięcy złotych w terminie dziewięćdziesięciu dni od Dnia Nabycia Akcji oraz w kwocie czterech tysięcy złotych w terminie do dnia 31 marca 2008r.
2. Pierwsza rata Premii Prywatyzacyjnej w wysokości pięciu tysięcy złotych przysługuje osobom, które w dniu zawarcia Pakietu Gwarancji Socjalnych są Pracownikami Spółki zatrudnionymi na czas nieokreślony lub są zatrudnieni na czas określony i pracują na dzień podpisania Pakietu Socjalnego w Spółce przez okres co najmniej 24 (słownie: dwadzieścia cztery) miesięcy, który upłynął w dniu 27 marca 2006r.
3. Druga rata Premii Prywatyzacyjnej w wysokości czterech tysięcy złotych przysługuje osobom, które w dniu zawarcia Pakietu Gwarancji Socjalnych i w dniu wypłaty Premii Prywatyzacyjnej są Pracownikami Spółki zatrudnionymi na czas nieokreślony lub są zatrudnieni na czas określony i pracują na dzień podpisania Pakietu Socjalnego w Spółce przez okres co najmniej 24 (słownie: dwadzieścia cztery) miesięcy, który upłynął w dniu 27 marca 2006r.

4. Premia prywatyzacyjna nie jest uwzględniana do ustalania bazy wykonanego funduszu wynagrodzeń.
5. Pracownicy, którzy zostali zwolnieni z pracy przed wypłatą drugiej raty Premii Prywatyzacyjnej a następnie zostali przywrócenii do pracy orzeczeniem sądowym nie tracą uprawnień do Premii Prywatyzacyjnej.

Gwarancje Socjalne

§ 19

Poczynając od 1 stycznia 2007r. przez cały czas obowiązywania Pakietu Socjalnego coroczny odpis na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych wynosić będzie co najmniej dwukrotność odpisu podstawowego w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 4 marca 1994r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 1996r., Nr 70, poz. 335 ze zm.).

§ 20

1. Inwestor gwarantuje prowadzenie przez Spółkę obsługi ubezpieczeń grupowych pracowników na zasadach obowiązujących w Spółce w dniu podpisania Pakietu Socjalnego.
2. W razie śmierci Pracownika na skutek wypadku przy pracy rodzinie niezależnie od świadczenia wynikającego z polisy ubezpieczeniowej przepisów PUZP zostanie wypłacona odprawa pośmiertna w wysokości trzydziestu pięciu tysięcy złotych. Odprawę pośmiertną wypłaca rodzinie zmarłego Spółka, niezależnie od zasiłku pogrzebowego z ubezpieczenia społecznego.

§ 21

Kasa Zapomogowo-Pożyczkowa zostanie utrzymana na zasadach obowiązujących w dniu zawarcia Pakietu. Spółka udostępni środki lokalowe i techniczne w dotychczasowym zakresie w celu umożliwienia działania na terenie Spółki Pracowniczej Kasy Zapomogowo-Pożyczkowej, w zakresie jej statutowej działalności.

§ 22

1. Inwestor zobowiąże Zarząd Spółki do utrzymania w Spółce istniejącej zakładowej służby zdrowia i zagwarantowania bezpłatnej opieki medycznej służącej zachowaniu, przywróceniu i poprawie zdrowia Pracowników i ich rodzin.
2. Badania okresowe zostaną utrzymane na zasadach nie gorszych od obowiązujących w dniu zawarcia Pakietu Gwarancji Socjalnych.
3. Pracodawca zapewni możliwość korzystania z podstawowej opieki medycznej lub pokrycie kosztów opieki medycznej dla Pracowników i ich rodzin, w tym

możliwość nieodpłatnego korzystania przez w/w uprawnionych z pomocy dentystycznej, na zasadach obowiązujących w Spółce w dniu podpisania Pakietu Socjalnego.

4. Inwestor zobowiąże Zarząd Spółki do sfinansowania obejmującej Pracowników i ich rodziny dodatkowej, nieobejmującej świadczeń wynikających z przepisów prawa pracy i aktów określonych w §7 Pakietu Socjalnego, opieki medycznej w wysokości 100,00 (sto) zł. miesięcznie na jednego Pracownika i to od Dnia Zamknięcia. Formy dodatkowej opieki medycznej ustalone zostaną przez Spółkę w porozumieniu z działającymi w spółce związkami zawodowymi.

§ 23

Inwestor zobowiązuje Zarząd Spółki do dofinansowania Pracowniczych Programów Emerytalnych i sfinansowania składki podstawowej, poczynając od dnia 1 stycznia 2007r., w wysokości 5% wynagrodzenia brutto pracownika – uczestnika PPE. Równocześnie Inwestor zobowiązuje Zarząd Spółki do podwyższenia składki podstawowej do poziomu obowiązującego u Inwestora, o ile będzie tam obowiązywała wyższa składka, i to nie później niż w terminie 1 miesiąca od dnia wprowadzenia takiej składki u Inwestora.

§ 24

1. Inwestor zobowiąże Zarząd Spółki do utrzymania pozostałych gwarancji socjalnych w zakresie i na poziomie nie gorszym od istniejących na dzień zawarcia Pakietu Gwarancji Socjalnych, w tym zasad dowozu pracowników do pracy (z wyjątkiem refundacji kosztów biletów miesięcznych), wydawania posiłków, oraz zapewnienia bezpłatnych miejsc parkingowych przed poszczególnymi zakładami.
2. Inwestor gwarantuje, że Pracownicy, którzy przepracowali w Spółce odpowiednio 15, 20, 25, 30 i 35 lat i więcej będą mieli prawo do corocznego, dodatkowego, płatnego urlopu w wymiarze odpowiednio: 1, 2, 3, 4 i 5 dni roboczych.
3. Inwestor zobowiązuje się po wejściu w życie Pakietu Socjalnego do udostępnienia Pracownikom bazy turystyczno-wypoczynkowej, którą dysponuje Inwestor na preferencyjnych warunkach.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

§ 25

1. Inwestor zobowiąże Zarząd Spółki do przestrzegania obowiązującej w Spółce w dniu zawarcia Pakietu Socjalnego polityki mającej na celu polepszenie bezpieczeństwa i warunków pracy w miejscu pracy oraz zminimalizowanie ryzyka występowania wypadków przy pracy i powstawania chorób zawodowych, w szczególności poprzez:

- a) zapewnienie Pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy i ochrony przed zagrożeniem zdrowia i życia wynikających z warunków pracy oraz zapewnienia ochrony przeciwpożarowej w zakładzie,
 - b) przestrzeganie przepisów, zasad bhp, ochrony życia i zdrowia Pracowników oraz zapewnienie ochrony przeciwpożarowej zamieszczonych w przepisach szczególnych, Regulaminie Pracy i innych aktach wewnętrznych.
2. Inwestor zobowiąże Zarząd Spółki, aby we współpracy ze Związkami Zawodowymi oraz Społecznym Inspektorem Pracy podjął, w uzasadnionych przypadkach kroki zmierzające do podniesienia poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony zdrowia pracowników oraz systematycznego polepszania warunków ich pracy, wykorzystując odpowiednie środki i metody dostępne na rynku.

Szkolenia i przekwalifikowania

§ 26

Inwestor zobowiązuje Zarząd Spółki do realizowania wszechstronnych programów szkoleniowych dla Pracowników Spółki według standardów Spółki. Programy te będą dostosowane do potrzeb Spółki i do potrzeb rozwoju zawodowego Pracowników.

§ 27

1. Jeżeli w związku ze zmianami organizacyjnymi, technicznymi lub technologicznymi w Spółce, zachodzi potrzeba likwidacji albo przekształcenia stanowiska pracy, a zatrudnionemu na nim Pracownikowi zaproponowane zostanie nowe lub zmodyfikowane stanowisko, a Pracownik nie posiada kwalifikacji do pracy na nowym lub zmodyfikowanym stanowisku, Spółka umożliwi mu przekwalifikowanie się lub przyuczenie do pracy na nowych warunkach.
2. W przypadku konieczności obsadzania nowych stanowisk pracy w Spółce, w pierwszej kolejności obsadzane one będą przez już zatrudnionych Pracowników, a koszty przekwalifikowania pokryje Spółka, o ile w ocenie Zarządu Spółki zatrudnienie i przeszkolenie Pracownika będzie rokowało właściwe wykonywanie obowiązków na danym stanowisku pracy oraz będzie uzasadnione względami ekonomicznymi.
3. Koszty przekwalifikowania lub przyuczenia do pracy pokrywa Spółka.
4. Przekwalifikowanie lub przyuczenie do pracy nie może trwać dłużej niż jest to konieczne do przekwalifikowania. W przypadkach uzasadnionych programem szkolenia okres ten może być przedłużony za zgodą Spółki.
5. Związki Zawodowe będą wspierać starania Spółki w celu przekwalifikowania Pracowników stosownie do potrzeb Spółki. Zarząd Spółki poinformuje Związki

6. Przekwalifikowanie Pracowników będzie wymagało zasięgnięcia opinii Związków Zawodowych, chyba że dany Pracownik sam wyrazi zgodę na przekwalifikowanie.

Związki Zawodowe

§ 28

Inwestor zobowiązuje się dokonać darowiznę na rzecz Związków Zawodowych w kwocie 300.000,00 złotych (słownie: trzysta tysięcy złotych), z przeznaczeniem na działalność statutową Związków. Wpłata darowizny zostanie dokonana w ciągu 90 dni od Dnia Zamknięcia i zostanie podzielona między organizacje związkowe proporcjonalnie do ilości członków każdego ze związków. Darowizna jest niezależna od budżetu, o którym mowa w § 29.

§ 29

1. Inwestor zobowiązuje Zarząd Spółki do zapewnienia organizacjom związkowym działającym w Spółce warunków do prowadzenia działalności związkowej zgodnie z Ustawą o Związkach Zawodowych z dnia 23 maja 1991r., PUZP, ZUZP oraz porozumieniem z dnia 25 marca 2004 roku zawartym pomiędzy Związkami Zawodowymi a Zarządem. Koszty działalności organizacji związkowych w Spółce pokrywane będą w zakresie ustalonym przepisami ustawowymi, w ramach rocznych budżetów uzgadnianych przez Związki Zawodowe z Zarządem Spółki. Budżety będą uwzględniały między innymi wydatki na zakup/naprawę zestawów komputerowych, kserokopiarek, faksów, prenumeratę prasy, koszty telekomunikacji, delegacji członków Związków Zawodowych, udział w konferencjach, szkoleniach, wyborach, wynajem potrzebnych sal.
2. Strony ustalają prawo Związków Zawodowych do organizowania raz na miesiąc zebrań członków Związków Zawodowych na terenie Spółki, w ilości do trzech godzin, w godzinach pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia uczestników takich zebrań wskazanych przez organizujące zebrania Związki Zawodowe, pod warunkiem powiadomienia Spółki o dacie i miejscu zebrania z trzydniowym wyprzedzeniem.
3. Strony ustalają, że każdy ze Związków Zawodowych ma prawo do odbywania szkoleń w wymiarze i zakresie ustalonym co roku, 4 razy w roku do 12 dni szkolenia, każdorazowo dla grupy do 20 osób z każdego ze Związków Zawodowych. Koszty szkoleń w całości pokryje Spółka, w szczególności zwrot kosztów będzie następował wedle przyjętych do tej pory zasad, w szczególności w zakresie przejazdów samochodowych będzie zwracana tzw. kilometrówka, a w zakresie przejazdów kolejowych koszt biletu I klasy.
4. Strony ustalają prawo Związków Zawodowych do organizowania zebrań organów statutowych związków, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia uczestników i w ramach czasu pracy.

5. Inwestor zapewnia powyższe prawa działając w zaufaniu do Związków Zawodowych, że będą one używane zgodnie z ich celem.
6. Inwestor zapewni na poziomie nie gorszym od istniejącego utrzymanie warunków lokalowych niezbędnych dla prowadzenia działalności związkowej, będących na dzień zawarcia Pakietu Socjalnego w posiadaniu lub użytkowaniu Związków Zawodowych, w tym utrzyma bezpłatną formę korzystania przez Związki Zawodowe z w/w lokali.
7. Strony ustalają prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w Zarządzie Związku Zawodowego przysługujące jednemu pracownikowi jeżeli Związek Zawodowy liczy od 100 do 250 członków oraz dwóm pracownikom jeżeli Związek Zawodowy liczy ponad 250 członków.

§ 30

Strony mają prawo i obowiązek kontaktowania się w sprawach dotyczących realizacji Pakietu Gwarancji Socjalnych. Na wniosek Strony, druga Strona włączy się w terminie do 7 dni od wpłynięcia wniosku do rozmów prowadzonych pomiędzy Stroną a Spółką, o ile zaistnieje potrzeba wyjaśnienia postanowień Pakietu Gwarancji Socjalnych, które pomimo podjętych starań nie zostały uzgodnione ze Spółką lub w innych istotnych spornych kwestiach związanych z Pakietem Gwarancji Socjalnych.

§ 31

Przedstawiciele Zarządu Spółki będą odbywali nie rzadziej niż raz na miesiąc spotkania ze Związkami Zawodowymi omawiające realizację Pakietu Gwarancji Socjalnych. Spotkania mogą odbywać się częściej, jeżeli zaistnieje uzasadniona potrzeba, na wniosek Związków Zawodowych lub Spółki.

Zobowiązania Związkowe

§ 32

1. Organizacje związkowe będące stroną Pakietu zobowiązują się działać na rzecz wykonania jego postanowień oraz nie wszczynać jakichkolwiek sporów zbiorowych dotyczących kwestii uregulowanych w Pakiecie w sytuacji, kiedy postanowienia Pakietu będą realizowane przez Spółkę.
2. W razie powstania między Stronami sporu dotyczącego stosowania Pakietu Socjalnego, Strony zobowiązują się dążyć do rozwiązania sporu w drodze negocjacji prowadzonych w dobrej wierze, z uwzględnieniem interesów Spółki oraz Pracowników.

§ 33

1. Inwestor zobowiązuje się do kupna akcji Spółki od osób uprawnionych (lub ich spadkobierców), którym akcje zostały nieodpłatnie udostępnione przez Skarb Państwa w trybie art.36 ustawy z dnia 30 sierpnia 1996 roku o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych za cenę jednej akcji:
 - a) w wysokości 2.000,00 złotych (słownie: dwa tysiące złotych) w pierwszym roku po upływie ustawowego terminu zakazu zbycia akcji,
 - b) w wysokości 2.150,00 złotych (słownie: dwa tysiące sto pięćdziesiąt złotych) w drugim roku po upływie ustawowego terminu zakazu zbycia akcji,
 - c) w wysokości 2.300,00 złotych (słownie: dwa tysiące trzysta złotych) w trzecim roku po upływie ustawowego terminu zakazu zbycia akcji.

Oferta nabycia akcji przez Inwestora będzie wiążąca w okresie trzech lat od dnia upływu ustawowego okresu zbycia akcji zgodnie z postanowieniami ustawy z dnia 30 sierpnia 1996 roku o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych.

2. Nabycie akcji, o których mowa w ust. 1 oraz zapłata ceny zakupu nastąpi w terminie trzech miesięcy od daty złożenia Inwestorowi przez osobę uprawnioną (lub Jej spadkobiercę), o której mowa w ust. 1, pisemnego wezwania do nabycia akcji na warunkach określonych w ust. 1. Wezwanie do nabycia akcji nie może nastąpić przed upływem ustawowego terminu zakazu zbycia akcji.

§ 34

1. Inwestor zobowiązuje się, że nie dokona zmiany obowiązujących w dniu zawarcia Pakietu Gwarancji Socjalnych postanowień Statutu ZEC Bydgoszcz SA w zakresie dotyczącym zasad wyboru przedstawicieli pracowników w organach tej spółki oraz Regulaminu Wyboru Członka Rady Nadzorczej i Członków Zarządu tej spółki, z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Inwestor gwarantuje, że przez czas obowiązywania Pakietu Socjalnego zapewnione będzie, niezależnie od liczby pracowników ZEC Bydgoszcz SA, prawo wyboru przez pracowników jednego członka Zarządu tej spółki,

Spółka a otoczenie społeczno-gospodarcze

§ 35

1. Inwestor oświadcza, iż docenia i akceptuje kontynuację dotychczasowych działań Spółki na rzecz kultury, oświaty, rekreacji i gospodarki w regionie bydgoskim. W przyszłości Inwestor, w miarę możliwości Spółki wspierać będzie jej działania w wyżej wymienionym zakresie, które to działania powinny wzmacniać wizerunek Spółki w jej otoczeniu społeczno - gospodarczym.

2. Spółka w miarę możliwości uczestniczyć będzie w realizacji programów i inicjatyw na rzecz społeczności lokalnej we współpracy ze Związkami Zawodowymi.
3. Spółka wspierać będzie zależne podmioty gospodarcze wyłonione w ramach restrukturyzacji w celu ich optymalnego rozwoju, respektując jednocześnie dotychczas zawarte umowy dwustronne i porozumienia o wzajemnej współpracy, przy zachowaniu ich autonomii prawnej i ekonomicznej.
4. Spółka będzie prowadziła współpracę ze spółkami zależnymi na zasadach pierwszeństwa przy porównywalnych ofertach z zachowaniem przepisów prawa w okresie obowiązywania Pakietu Socjalnego.

Postanowienia końcowe

§ 36

1. Językiem obowiązującym w Spółce jest język polski.
2. Wszelkie zmiany Pakietu Gwarancji Socjalnych wymagają pod rygorem nieważności zachowania formy pisemnej oraz zgody Stron Pakietu Socjalnego.
3. Strony zgodnie oświadczają, że z Dniem Zamknięcia Pakiet Socjalny staje się źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 Kodeksu pracy. Od tego dnia wszelkie zobowiązania zawarte w Pakiecie Socjalnym – za wyjątkiem zobowiązań określonych w § 33 – stają się zobowiązaniami Spółki jako pracodawcy. Powyższe nie wyłącza odpowiedzialności solidarnej Inwestora ponoszonej na zasadach określonych w Pakiecie Socjalnym.

§ 37

1. Niniejszy Pakiet Gwarancji Socjalnych zostaje zawarty na okres 10 lat od Dnia Zamknięcia, z zastrzeżeniem zachowania ochrony przedemerytalnej przez okres ustalony zgodnie z § 16.
2. Pakiet Gwarancji Socjalnych nie może być wypowiedziany jednostronnie przed terminem jego wygaśnięcia przez żadną ze Stron.
3. Związkom Zawodowym, jako gwarantom wykonania niniejszych postanowień wobec pracowników, a działającym w Spółce zapewnia się swobodę działania w granicach wyznaczonych przepisami ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych z późniejszymi zmianami oraz innymi przepisami powszechnego prawa pracy oraz postanowieniami Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy i niniejszego Pakietu Gwarancji Socjalnych i Inwestor zapewni przestrzeganie tych przepisów przez Spółkę.

4. Inwestor zobowiązuje się do wykonania postanowień niniejszego Pakietu Socjalnego w terminach w nim określonych. W przypadku odstępstw od niniejszego Pakietu ze strony Inwestora lub Spółki, Związki Zawodowe zastrzegają sobie prawo do podejmowania działań zgodnie z przepisami prawa, tj. Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych z dnia 23.05.1991 r.

§ 38

1. Strony zgodnie oświadczają, iż na 6 (sześć) miesięcy przed upływem terminu obowiązywania niniejszego Pakietu Gwarancji Socjalnych podejmą rozmowy, co do ustalenia zasad dalszej współpracy.
2. Strony postanawiają, że w przypadku utraty mocy prawnej przepisów ustawowych przywoływanych w Pakiecie Socjalnym, Strony przystąpią do negocjacji celem wypracowania nowego porozumienia uwzględniającego zmiany stanu prawnego.
3. Niniejszy Pakiet Gwarancji Socjalnych wchodzi w życie z Dniem Zamknięcia.
4. Wszelkie kwoty świadczeń pieniężnych są kwotami brutto, kwoty przedmiotowe są wypłacane po dokonaniu obowiązkowych potrąceń przewidzianych przez obowiązujące w danym momencie przepisy prawa.
5. Strony postanawiają, że dla rozpatrywania wszelkich sporów wynikających z postanowień niniejszego Pakietu Socjalnego właściwym miejscowo będzie Sąd w Bydgoszczy.
6. Pakiet Socjalny został sporządzony w siedmiu jednobrzmiących egzemplarzach, dwa dla Inwestora, po jednym dla każdego ze związków zawodowych oraz dla Spółki.

Załączniki:

- Załącznik nr 1 - Lista Pracowników spełniających przesłanki definicji „Pracownicy”,
- Załącznik nr 2 - Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników ZEC Bydgoszcz S.A. zawarty w dniu 24 listopada 1999 r. wpisany do rejestru Zakładowych Układów Zbiorowych a dniu 16 grudnia 1999 r. pod nr DCXLIX z późniejszymi zmianami,
- Załącznik nr 3 - Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników przemysłu energetycznego z dnia 13 maja 1993 r. wpisany do Rejestru Ponadzakładowych Układów Zbiorowych Pracy w dniu 26 września 1995 roku z późniejszymi zmianami,
- Załącznik nr 4 - Porozumienie z 19 lipca 2002 r. wraz ze zmianami,

- Załącznik nr 5 - Ramową Umowę Społeczną z dnia 15 lutego 2002r,
 Załącznik nr 6 - Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych Spółki,
 Załącznik nr 7 - Porozumienie w sprawie systemu informacji i konsultacji z dnia 23 maja 2006r.,
 Załącznik nr 8 - Porozumienie z dnia 25 marca 2004 r pomiędzy związkami zawodowymi a Zarządem Spółki w sprawie współpracy.

Za Inwestora

PREZES ZARZĄDU

Jan Tokarz

WICEPREZES ZARZĄDU

Zbigniew Zakrzewski

WICEPREZES ZARZĄDU

Maciej Bando

ELEKTROWNIE SZCZYTOWO-POMPOWE
 SPOŁKA AKCYJNA
 00-876 Warszawa, ul. Ogrodowa 59a
 tel. 433-11-00; 433-11-01, fax 624-25-55

-1-

Za Związki Zawodowe

PRZEWODNICZĄCY
 N.S.Z.Z. Pracowników Ruchu Ciągłego
 ZEC Bydgoszcz S.A.

Bogdan Walkowiak

Przewodniczący Komisji Międzyzakładowej
 N.S.Z.Z. "Solidarność"
 przy ZEC Bydgoszcz S.A.

Janusz Dzieweczyński

PRZEWODNICZĄCY
 Niezależnego Samorządnego
 Związku Zawodowego Energetyków
 przy ZEC Bydgoszcz S.A.

Ryszard Wależuk

Przewodniczący Zarządu
 Związku Zawodowego
 Pracowników Dozoru Elektrociepłowni

Tomasz Pamuła

Warszawa, dnia 11 grudnia 2006 roku