

1. Strony umowy

- 1.1. Umowa zawarta jest między “Sodexo” a “IUF”;
- 1.2. “Sodexo” odnosi się do spółki Sodexo SA i kontrolowanych przez nią podmiotów;
- 1.3. “IUF” odnosi się do Międzynarodowego Związku Pracowników Branży Żywności, Rolniczej, Hotelarskiej, Restauracji, Cateringu, Tytoniu („*International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Employees’ Associations*”) oraz wszystkich powiązanych z organizacją związków w sektorach biznesowych „Sodexo”.

2. Preambuła

- 2.1. "Sodexo" i "IUF" zobowiązuje się do przestrzegania podstawowych praw człowieka, a każdy potwierdza poszanowanie tych podstawowych praw przez drugą stronę.
- 2.2. "Sodexo" potwierdza ważną rolę, jaką odgrywają związki zawodowe w reprezentowaniu interesów pracowników i przyznaje, że IUF jest najbardziej reprezentatywnym globalnym związkiem, jako że jego oddziały reprezentują interesy większej liczby pracowników „Sodexo” niż inne międzynarodowe związki zawodowe.
- 2.3. "IUF" potwierdza zaangażowanie "Sodexo" w bycie odpowiedzialną społecznie korporacją.
- 2.4. "Sodexo" poszukuje sposobów promowania stałego i konstruktywnego dialogu społecznego, zarówno lokalnie jak i globalnie, bez utrudniania rozwoju firmy. "Sodexo" będzie współpracować z "IUF", aby wspólnie znaleźć rozwiązania, które pozwalają na praktykowanie praw wymienionych w niniejszej Umowie i umożliwiają postęp społeczny w drodze dialogu między stronami w krajach, w których "Sodexo" prowadzi działalność i które zostaną wskazane przez Kierownictwo HR „Sodexo” i "Sekretariat IUF", za obopólną zgodą, aby skutecznie chronić prawa pracowników do swobodnego zrzeszania się i rokowań zbiorowych.
- 2.5. Strony uznają, że "Sodexo" działa w wysoce konkurencyjnym środowisku i w wielu krajach mierzy się z konkurencyjnymi przedsiębiorstwami, które naruszają zasady krajowego prawa i dobre praktyki określone w niniejszej Umowie. "IUF" zobowiązuje się do nawiązania dialogu z innymi międzynarodowymi przedsiębiorstwami w sektorach, w których działa "Sodexo", w celu negocjowania układów podobnych do tego, jak i stworzenia warunków, w których wszystkie przedsiębiorstwa w sektorze będą dążyć do poprawy warunków społecznych i warunków pracy bez narażania ich pozycji konkurencyjnej.
- 2.6. "Sodexo" zobowiązuje się dopilnować, aby były przestrzegane podstawowe prawa jej wszystkich pracowników zgodnie z obowiązującymi przepisami:
 - równe traktowanie mężczyzn i kobiet w zakresie warunków pracy i wynagrodzenia za

pracę o jednakowej wartości;

- wolność od wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, język, pochodzenie etniczne, wiek, poglądy polityczne, religię i orientację seksualną;
- ochronę zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy poprzez zastosowanie środków zapobiegawczych i doskonalących.

2.7. "IUF" podkreśla swoje szczególne zainteresowanie poniższymi kwestiami:

- dostęp do ubezpieczenia zdrowotnego dla pracowników¹,
- zatrudnianie pracowników tymczasowych zamiast pracowników stałych,
- warunki wszystkich pracowników przejętych w wyniku transferu z nowego kontraktu.

Kierownictwo HR "Sodexo" i " Sekretariat IUF" będą współpracować w celu zbadania warunków, w których mogą one stopniowo odpowiedzieć na powyższe kwestie, tak aby zachować konkurencyjność firmy na rynku i nie utrudniać rozwoju biznesu „Sodexo” i nie wpłynąć negatywnie na zatrudnienie.

2.8. Postanowienia niniejszej Umowy nie mają na celu ograniczenia lub wpływu na istniejące praktyki lub umowy dotyczące praw pracowniczych lub już istniejących uzgodnienia między "Sodexo" i innymi związkami zawodowymi.

3. Ramy prawne

3.1. Dla celów stosowania niniejszej umowy, "Sodexo" i "IUF" uznają obowiązek przestrzegania w krajach działalności "Sodexo" lokalnego prawa i regulacji dotyczących rynku pracy, wraz z prawem pracowników do wolności zrzeszania się i układów zbiorowych. "Sodexo" i "IUF" uznają, że niektóre elementy zawarte w globalnie określonych zasadach mogą być sprzeczne z przepisami prawa krajowego. "Sodexo" i "IUF" poprzez dialog będzie promować zasady wymienione w pkt. 3.2. Żadne z zapisów niniejszej umowy nie ma na celu naruszenie przez „Sodexo” praw obowiązujących w danym kraju.

3.2. "Sodexo" i "IUF" uznają swoje zobowiązanie do poszanowania praw pracowników, zgodnie z zasadami ustanowionymi na szczeblu międzynarodowym. "Sodexo" i "IUF" przyjmuje do wiadomości, że jako sygnatariusz UN Global Compact, "Sodexo" jest zobowiązane do przestrzegania Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka oraz Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej Podstawowych Zasad i Praw w Pracy (1998 r.). "Sodexo" dodatkowo przyjmuje rozdział Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych dotyczący zatrudnienia i stosunków przemysłowych.

3.3. "Sodexo" i "IUF" potwierdzają swoje zobowiązanie do przestrzegania prawa do wolności zrzeszania się i rokowań zbiorowych oraz prawa pracowników do zakładania i wstępowania do organizacji pracy z ich własnej wolnej woli i wyboru. "Sodexo" i "IUF" wzajemnie potwierdzają, że pracownicy "Sodexo" mogą korzystać z tych praw, bez obawy przed odwetem, represjami lub innymi formami dyskryminacji.

¹ Odnosi się to w szczególności do krajów, gdzie ubezpieczenie zdrowotne nie jest zabezpieczane przez państwo lub władze lokalne.

4. Zakres odpowiedzialności stron

- 4.1. Kierownictwo HR "Sodexo" zakomunikuje postanowienia tej umowy w lokalnych językach w krajach działalności firmy oraz zakomunikuje swoje globalne i lokalne zobowiązanie do przestrzegania warunków niniejszej umowy. "Sekretariat IUF" przekaże tę umowę w językach narodowych do wszystkich związków stowarzyszonych i przekaże zobowiązanie "IUF" określone w niniejszej umowie.
- 4.2. W przypadku, gdy jedna ze stron nie wywiąże się ze swoich zobowiązań w celu upowszechnienia tej umowy w organizacji, obie strony zgadzają się na wprowadzenie odpowiednio szybkich działań w celu naprawy sytuacji.
- 4.3. "Sodexo" i "IUF" uznają duże znaczenie utrzymywania stałej komunikacji między obiema organizacjami, w celu monitorowania realizacji postanowień porozumienia, aby wspólnie pracować nad rozwiązaniem wszelkich różnic, wynikających z realizacji umowy i znalezienia sposobów rozwinięcia dialogu społecznego dotyczącego kwestii pracowniczych i praw człowieka objętych niniejszą umową. W tym celu obie strony zgadzają się na wdrożenie następujących środków:
- regularne kontakty pomiędzy Kierownictwem HR "Sodexo" i "Sekretariatem IUF";
 - coroczne spotkania przedstawicieli Zarządu "Sodexo", Kierownictwa HR „Sodexo” i delegacji „IUF” („coroczne spotkanie Sodexo-IUF”); dodatkowe spotkanie może się odbyć w pierwszym roku po podpisaniu niniejszej umowy;
 - lokalne wizyty przedstawicieli Kierownictwa HR "Sodexo" i przedstawicieli "Sekretariatu IUF" na podstawie zaplanowanego kalendarza, który zostanie określony w drodze wspólnego porozumienia.
- 4.4. Celem „corocznego spotkania Sodexo-IUF” będzie przegląd realizacji niniejszej umowy przez obie strony i zbadanie sposobów poprawy dialogu społecznego w krajach, w których dialog taki nie jest preferowany. Inne sprawy, takie jak prezentacja strategicznych kierunków rozwoju firmy, mogą być wprowadzone do porządku obrad posiedzenia w drodze wzajemnego porozumienia Kierownictwa HR "Sodexo" i "Sekretariatu IUF", pod warunkiem, że informacje te mogą być publicznie ujawnione.
- 4.5. "Coroczne spotkanie Sodexo-IUF" nie będzie forum krajowych, wielonarodowych lub międzynarodowych negocjacji zbiorowych, i bieżąca komunikacja podczas spotkania ani niniejsza umowa nie mogą zastąpić już istniejących układów zbiorowych między "Sodexo" a przedstawicielami pracowników.
- 4.6. Delegacja "IUF" na "coroczne spotkanie Sodexo-IUF" będzie składać się z przedstawicieli wyznaczonych przez "Sekretariat IUF", w następujący sposób:
- dwóch przedstawicieli "Sekretariatu IUF", którzy będą odpowiedzialni za przekazanie raportu do innych zainteresowanych związków partnerskich;
 - 12 przedstawicieli wyznaczonych przez "IUF", takich aby zapewnić reprezentację właściwą i spójną z siłą roboczą i rynkami działania "Sodexo";
 - inni przedstawiciele, którzy mogą być dodani jedynie w drodze obustronnego porozumienia z Kierownictwem HR "Sodexo".

4.7. Kierownictwo HR "Sodexo" i "Sekretariat IUF" uzgadnia, że koszty „corocznego spotkania Sodexo-IUF” i lokalnych wizyt wymienionych pkt. 4.2 zostaną pokryte przez „Sodexo”.

5. Wolność zrzeszania się, tworzenia związków zawodowych i rokowań zbiorowych

5.1. "Sodexo" i "IUF" uzgadniają, co następuje w celu umożliwienia pracownikom "Sodexo" wdrożenia w praktyce praw określonych powyżej:

5.1.1. Zgodnie z obustronnie uzgodnionym harmonogramem Dział HR "Sodexo" i "Sekretariat IUF" spotkają się, aby rozważyć, jak lokalnie wdrożyć nowe warunki, które umożliwiają praktyczne zastosowanie tej umowy, w tym w szczególności:

5.1.1.1. Informowanie pracowników o ich prawie do wolności zrzeszania się i rokowań zbiorowych;

5.1.1.2. Umożliwienie przedstawicielom związków zawodowych komunikowanie się z pracownikami, bez naruszania ich prywatności, ich prawa do tworzenia i wolności wstępowania do tych organizacji związkowych, które uważają za stosowne, zgodnie przepisami lokalnego prawa własności i zachowaniem wymagań klientów oraz z zachowaniem zasad BHP, poufności danych i bez naruszania ciągłości usługi.

5.1.1.3. Umożliwienie swobodnego przepływu informacji, opinii i wypowiedzi zgodnej z wolnością do zrzeszania się, pod warunkiem, że nie ograniczy to praw pracowników do swobodnego decydowania, czy i do jakiego dowolnego związku dołączą.

5.1.1.4. Ustanowienie procedur zgodnych z zasadami niniejszej Umowy o właściwych i bezpośrednich środkach uznawania bez zbędnej zwłoki reprezentatywnych i prawomocnych organizacji pracy według obowiązującego prawa. Ze względu na różne przepisy i praktyki krajowe, warunkiem wdrożenia tego paragrafu będą procedury, jeśli w ogóle, uzgodnione między lokalnym kierownictwem Sodexo i oddziałami IUF w poszczególnych krajach.

5.1.1.5. Zapewnienie odpowiedniej ochrony przedstawicieli pracowników;

5.1.1.6. Wprowadzenie - w każdym kraju, w którym ustalone jest, że procedury i środki przewidziane przez prawo krajowe i praktykę nie wystarczająco chronią prawa pracowników do swobodnego zrzeszania się - odpowiednich środki do uznawania przedstawicieli związków do negocjowania układów zbiorowych. Przyjmuje się, że takie środki muszą być zgodne z normami, o których mowa w niniejszej umowie.

5.2. "Sodexo" uznaje przedstawicieli personelu, wyznaczonych lub wybranych zgodnie z prawem każdego kraju, w którym "Sodexo" prowadzi swoją działalność, w celu nawiązania konstruktywnego dialogu z pracownikami i ich przedstawicielami.

5.2.1. W ramach formalnego uznania danego związku jako prawowitego przedstawiciela pracowników, lokalne kierownictwo "Sodexo" i lokalni przedstawiciele związków w oddziałach IUF zgadzają się angażować się w konstruktywne i w dobrej wierze negocjacje zbiorowe oraz dołożyć wszelkich starań, aby dojść do porozumienia w duchu wzajemnej współpracy.

5.3. Kierownictwo HR "Sodexo" i " Sekretariat IUF " będą wzajemnie identyfikować i szukać porozumienia w krajach, w których środki przewidziane przez prawo krajowe i praktykę nie wystarczająco chronią prawa pracowników do swobodnego zrzeszania się i rokowań zbiorowych oraz ustanowią protokół dotyczący zaangażowania w dialog jak wdrożyć praktyki promujące te prawa, tak aby nie naruszyć konkurencyjności i wzrostu "Sodexo".

6. Implementacja

6.1. Przy założeniu, że strony zawrą jakąkolwiek umowę, która nakłada zobowiązania na jedną lub drugą stronę, a która może wykraczać poza lokalne wymogi prawne lub obowiązujące umowy, zobowiązania te będą realizowane etapami, tak, aby strony mogły pracować wspólnie nad zapewnieniem sukcesu umowy i zminimalizować potencjalny negatywny wpływ na każdą ze stron. Dokładne etapy wdrożenia będą uzgodnione przez Kierownictwo HR "Sodexo" i "Sekretariat IUF", po konsultacji z delegacją przedstawicieli uczestniczących w "corocznym spotkaniu Sodexo-IUF".

6.2. Wszystkie nierozwiązane kwestie dotyczące realizacji i przestrzegania niniejszej umowy będą rozpatrywane podczas "corocznego spotkania Sodexo-IUF "; a sprawy pilne lub o dużej ważności będą wymieniane podczas stałej komunikacji między "Sekretariatem IUF" i Kierownictwem HR "Sodexo", z inicjatywy jednej lub drugiej ze stron, aby rozwiązać problem.

6.3. Strony zgadzają się, aby dostarczyć dowodów na poparcie domniemania o niezgodności z niniejszą umową, a po przedstawieniu tych dowodów, obie strony będą próbować rozwiązywać wszelkie spory lub podejmą odpowiednie środki zgodnie z dobrą wiarą i w drodze bezpośredniego dialogu, który może obejmować dialog podczas "corocznego spotkania Sodexo-IUF", formalne spotkanie nadzwyczajne pomiędzy Zarządem "Sodexo" i "Sekretariatem IUF", lub każdy inny dialog, uzgodnionych pomiędzy "Sekretariatem IUF " i Kierownictwem HR "Sodexo".

6.4. W przypadku, gdy spór nadal trwa, a wysiłki podjęte w punktach 6.2 i 6.3 są wyczerpane, sprawa może zostać przekazana do wspólnie wskazanego, niezależnego mediatora w celu ułatwienia osiągnięcia porozumienia w negocjacjach.

6.5. Procedura rozstrzygania sporów przedstawiona powyżej stosuje się wyłącznie do sporów wynikających z interpretacji lub realizacji niniejszego globalnego porozumienia, a nie do sporów wynikających z jakiegokolwiek innej umowy lub prawa.

6.6. "IUF" zgadza się, że nie będzie inicjować lub wspierać żadnych międzynarodowych bojkotów, negatywnych publikacji, kampanii firmowych lub innych podobnych niekorzystnych aktywności przeciw "Sodexo", tak długo, jak dialog na temat kwestii pracowniczych jest realizowany w ramach niniejszej umowy.

7. Warunki końcowe i interpretacja umowy

7.1. Ta globalna umowa wchodzi w życie z dniem, w którym obie strony złożą na niej podpis i pozostaje skuteczna tak długo, jak "Sodexo" i "IUF" uznają to za właściwe. Umowa może być rozwiązana lub renegotjowana przez każdą ze stron poprzez pisemne zawiadomienie z co najmniej 3 miesięcznym wyprzedzeniem.

7.2. Powyższe procedury rozstrzygnięcia powinny być wyłącznym środkiem rozstrzygnięcia sporów przez obie strony, a żadne ustalenia tej umowy nie powinny być podstawą do jakichkolwiek działań sądowych lub administracyjnych ze strony "IUF", "Sodexo" lub do dowolnej osoby prawnej lub fizycznej.

Francuska wersja tej umowy jest nadrzędna do wszystkich innych wersji językowych niniejszej umowy.

Paryż, 12 grudnia 2011



Prezes Zarządu
Michel Landel



Sekretarz Generalny
Ron Oswald

Konwencje na których bazują zasady niniejszej umowy:

- Konwencja dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych, 1948 (nr 87)
- Konwencja o prawie organizowania się i rokowań zbiorowych, 1949 (nr 98)
- Konwencja dotycząca ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień, 1971 (nr 135)
- Konwencja dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej, 1930 (nr 29)
- Konwencja o zniesieniu pracy przymusowej, 1957 (nr 105)
- Konwencja dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia, 1973 (nr 138)
- Konwencja dotycząca zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci, 1999 (nr 182)
- Konwencja dotyczącej jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za prace jednakowej wartości, 1951 (nr 100)
- Konwencja w sprawie dyskryminacji w zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu, 1958 (nr 111)