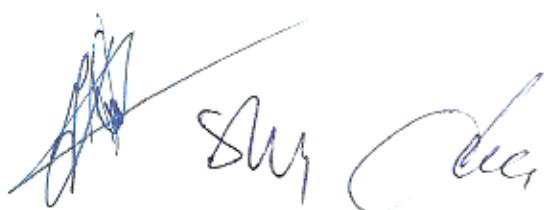


PAKT GWARANCJI PRACOWNICZYCH

Umowa dotycząca Gwarancji Pracowniczych i Socjalnych
dla
pracowników zatrudnionych przez Zakłady PKP CARGO S.A.
oraz dla
pracowników zatrudnionych przez Spółki Grupy PKP CARGO

Warszawa, dnia 2 WRZEŚNIA 2013 r.



PAKT GWARANCJI PRACOWNICZYCH

Umowa dotycząca Gwarancji Pracowniczych i Socjalnych dla pracowników zatrudnionych przez Zakłady PKP CARGO S.A. oraz dla pracowników zatrudnionych przez Spółki Grupy PKP CARGO zawarta w dniu 02.09.2013 roku w Warszawie, pomiędzy:

PKP CARGO Spółką Akcyjną z siedzibą w Warszawie, ul. Grójecka 17, reprezentowaną przez

ŁUKASZ BOAON - PRZESZARZĄDU
ADAM FURMAN - WZOMENI ZARZĄDU

zwaną dalej „Spółką”, w zakresie zobowiązań wymienionych w Rozdziale I („Obszar Gwarancji Pracowniczych – Zobowiązania własne Spółki”);

Polskimi Kolejami Państwowymi Spółką Akcyjną z siedzibą w Warszawie, ul. Szczęśliwicka 62, reprezentowaną przez:

JAKUB KARNOŃSKI - PRZESZARZĄDU
PIOTR URZKOŃSKI - WZOMENI ZARZĄDU

zwaną dalej „PKP S.A.”, w zakresie zobowiązań wymienionych w Rozdziale II („Zobowiązania własne PKP S.A.”);

a

Związkami Zawodowymi będącymi stroną Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników zatrudnionych przez Zakłady PKP CARGO Spółka Akcyjna:

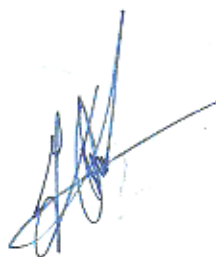
1. Radą Międzyzakładowej Komisji Koordynacyjnej Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego "Solidarność" PKP CARGO S.A. z siedzibą we Wrocławiu, ul. Mościckiego 36, 52-110 Wrocław,
2. Radą Krajową Federacji Związków Zawodowych Pracowników Polskich Kolei Państwowych z siedzibą w Warszawie, ul. Stefana Jaracza 2, 00-378 Warszawa,
3. Radą Krajową Związku Zawodowego Maszynistów Kolejowych w Polsce z siedzibą w Warszawie, ul. Grójecka 17, 02-021 Warszawa,
4. Radą Krajową Federacji Związków Zawodowych Maszynistów Kolejowych z siedzibą we Wrocławiu, ul. Paczkowska 26, 50-503 Wrocław,
5. Zarządem Krajowym Międzyzakładowego Związku Zawodowego Rewidentów Taboru z siedzibą w Katowicach, ul. Gliwicka 12 B, 40-079 Katowice,
6. Zarządem Krajowym Związku Zawodowego Pracowników Warsztatowych z siedzibą w Warszawie, ul. Targowa 74, 03-734 Warszawa,
7. Radą Krajowego Sekretariatu Kolejarzy Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego "Solidarność 80" z siedzibą w Warszawie, ul. Targowa 74, 03-734 Warszawa,
8. Radą Krajową Związku Zawodowego Dyżurnych Ruchu Polskich Kolei Państwowych z siedzibą w Warszawie, ul. Wileńska 2/4, 03-409 Warszawa,
9. Radą Główną Związku Zawodowego Dyspozytorów Polskich Kolei Państwowych z siedzibą w Warszawie, ul. Targowa 74, 03-734 Warszawa,

10. Zarządem Głównym Związku Zawodowego Administracji PKP z siedzibą w Katowicach, Al. Roździeńskiego 1, 40-202 Katowice,
11. Związkiem Zawodowym Kolejarzy w Przemysłu z siedzibą w Żurawicy, ul. Kolejowa 55, 37-710 Żurawica,
12. Międzyzakładową Komisją Związkową Związku Zawodowego "KONTRA" z siedzibą w Wałbrzychu, ul. Dworcowa 13, 58-300 Wałbrzych,
13. Niezależnym Samorządnym Związkiem Zawodowym Pracowników Kolejowych Zachodniopomorskiego Zakładu Spółki w Szczecinie z siedzibą w Szczecinku, ul. Piłska 1, 78-400 Szczecinek,


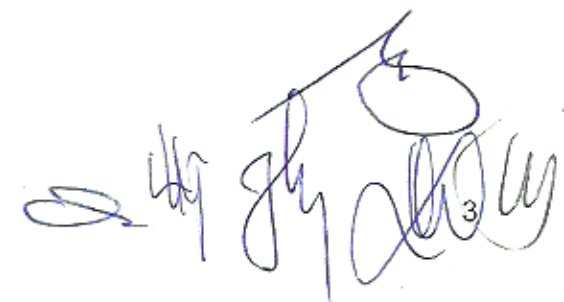
zwanymi dalej oddzielnie lub łącznie „Stroną” lub „Stronami”.

reprezentowanymi przez:

1. Zdobych Marek Jacek Ryszard
2. Dariusz Brouarel Kogut Marianne
3. Leszko Miłster - prezydenta 22M
4. Gneypa Szymon - przewodniczący
5. Piotr Jabrowski - przewodniczący
6. Jacek Jędrzej - wiceprzewodniczący
7. Hrasna Ryszard - przewodniczący
8.
9. Sławomir Michalczukow prezes RB
10. Janusz Mincel - przewodniczący
11. Kobiela Jacek Jędrzej - prezes 22M
12. Sidor Krzysztof
13.



SM

3

DEFINICJE

Ilekoć w niniejszym Pakcie Gwarancji Pracowniczych używane są poniższe określenia, należy przez nie rozumieć:

- a) **Pakt Gwarancji Pracowniczych lub Pakt** – niniejsza Umowa, w części pierwszej zawarta pomiędzy Spółką a Organizacjami Związkowymi;
- b) **Kodeks Pracy lub k.p.** – ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.);
- c) **Spółka lub PKP CARGO** – PKP CARGO Spółka Akcyjna z siedzibą w Warszawie, przy ul. Grójeckiej 17;
- d) **Pracodawca lub Pracodawcy** – PKP Cargo Spółka Akcyjna z siedzibą w Warszawie oraz Zakłady PKP Cargo będące pracodawcami w rozumieniu art. 3 Kodeksu Pracy;
- e) **Pracownik** – osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę u Pracodawców;
- f) **ZUZP** – Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników zatrudnionych przez zakłady PKP Cargo S.A., zawarty w dniu 29 października 2004 r., wpisany do rejestru Zakładowych Układów Zbiorowych Pracy pod nr U-MLXIII;
- g) **Organizacje Związkowe** – związki zawodowe będące stroną ZUZP i sygnatariuszami Paktu;
- h) **Praca na Kolei** – okres zatrudnienia pracownika na kolei, określony w § 2 pkt 3) ZUZP;
- i) **Gwarancja Zatrudnienia** – gwarancja określona w § 3 Paktu;
- j) **Dzień Wejścia w Życie Paktu** – dzień określony w § 11 ust. 1 Paktu;
- k) **Dzień Pierwszego Notowania** – dzień pierwszego notowania akcji Spółki na rynku regulowanym GPW;
- l) **GPW** - Giełda Papierów Wartościowych w Warszawie S.A.;
- m) **Prywatyzacja** – sprzedaż przez PKP S.A. w drodze oferty publicznej nie więcej niż 50% akcji Spółki minus jedna akcja;
- n) **KSH** – kodeks spółek handlowych z dnia 15 września 2000 r. (Dz. U. z 2000 r. Nr 94, poz. 1037 z późn. zm.);
- o) **Ustawa o Ofercie** – ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (tekst jednolity Dz. U. z 2009 r. Nr 185, poz. 1439 z późn. zm.);
- p) **Ustawa o Szczególnych Zasadach Rozwiązywania Stosunków Pracy** – ustawa z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. 2003 Nr 90, poz 844 z późn. zm.);
- q) **Świadczenia z Systemu Zabezpieczenia Społecznego** – wszelkie tytuły prawne, których uzyskanie lub nabycie uprawniałoby Pracownika do świadczeń na podstawie przepisów powszechnie obowiązujących, w tym w szczególności takich jak świadczenia emerytalne w wieku powszechnym, emerytura kolejowa, emerytura pomostowa, inne wcześniejsze uprawnienia emerytalne oraz renty, Z zastrzeżeniem, iż pojęcie to nie obejmuje świadczeń przedemerytalnych w rozumieniu przepisów obowiązujących na dzień podpisania Paktu,

I. Obszar Gwarancji Pracowniczych – Zobowiązania własne Spółki

Wprowadzenie

§ 1

1. Niniejszy rozdział zawiera zobowiązania własne Spółki w zakresie ochrony interesów pracowników w związku z Prywatyzacją oraz zobowiązania Spółki i Organizacji Związkowych w wykonaniu zobowiązań wobec Pracowników.
2. Podstawą do zawarcia Paktu jest art. 59 ust. 2 Konstytucji RP, art. 33 ust. 2 ustawy z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji (Dz. U. 2002 Nr 171, poz. 1397 z późn. zm.) w zw. z art. 2 ust. 6 ustawy z dnia 8 września 2000 r. o komercjalizacji, restrukturyzacji i prywatyzacji przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe” (Dz. U. z 2000 r. Nr 84, poz. 948 z późn. zm.) i w związku z tym jest źródłem prawa pracy, w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.

Postanowienia ogólne

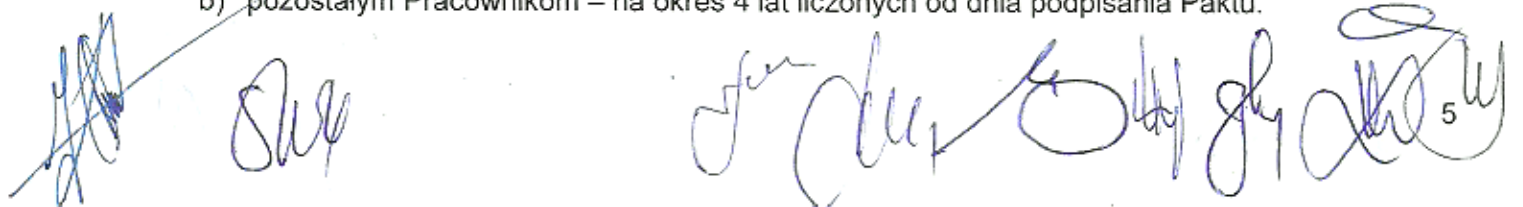
§ 2

1. Postanowieniami Paktu objęci są wszyscy Pracownicy, którzy w Dniu Wejścia w Życie Paktu będą zatrudnieni w Spółce na podstawie umowy o pracę, bez względu na wymiar czasu pracy z wyłączeniem członków Zarządu Spółki, z zastrzeżeniem ust. 3.
2. Postanowienia Paktu obejmują również Pracowników przebywających w Dniu Wejścia w Życie Paktu na urloпах macierzyńskich, wychowawczych, wypoczynkowych i bezpłatnych, odbywających służbę wojskową oraz innych, którzy na podstawie obowiązujących przepisów prawa i zgodnie z nimi są nieobecni w pracy z usprawiedliwionych przyczyn i mogą zgodnie z prawem wrócić na swoje stanowisko lub stanowisko równorzędne po zakończeniu nieobecności.
3. Postanowienia niniejszego Paktu mają zastosowanie także do Pracowników, którzy podjęli zatrudnienie w Spółce na skutek prawomocnego wyroku przywracającego do pracy, a którzy pozostawaliby w zatrudnieniu w Spółce w Dniu Wejścia w Życie Paktu.
4. Strony deklarują wolę działania na rzecz rozwoju PKP CARGO, celem umacniania jej pozycji na rynku, utrzymania rentowności a w konsekwencji do zachowania i tworzenia, o ile będzie to wymagane, miejsc pracy oraz zapewnienia godziwych warunków pracy i wynagradzania pracowników. Dla zapewnienia realizacji powyższych celów, Strony dążyć będą do kształtowania wzajemnych stosunków na zasadach partnerstwa, dialogu społecznego, z poszanowaniem słuszych interesów drugiej strony.

Gwarancja zatrudnienia

§ 3

1. PKP CARGO zobowiązuje się zapewnić trwałość zatrudnienia Pracownikom zatrudnionym w Spółce w Dniu Wejścia w Życie Paktu na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, niezależnie od wymiaru czasu pracy („Gwarancja Zatrudnienia”). Gwarancja Zatrudnienia oznacza, że Pracodawcy nie będą wypowiedać umów o pracę Pracownikom z przyczyn nie dotyczących Pracowników w rozumieniu przepisów Ustawy o Szczególnych Zasadach Rozwiązywania Stosunków Pracy.
2. Z zastrzeżeniem ust. 3, Gwarancja Zatrudnienia udzielana jest od Dnia Wejścia w Życie Paktu na okres:
 - a) Pracownikom, którzy na Dzień Wejścia w Życie Paktu legitymują się łącznym okresem Pracy na Kolei powyżej 30 lat – do dnia uzyskania uprawnień do otrzymania pierwszego z przysługujących Pracownikowi Świadczeń z Systemu Zabezpieczenia Społecznego, , przy czym nie dłużej niż przez 10 lat liczonych od dnia podpisania Paktu;
 - b) pozostałym Pracownikom – na okres 4 lat liczonych od dnia podpisania Paktu.



5

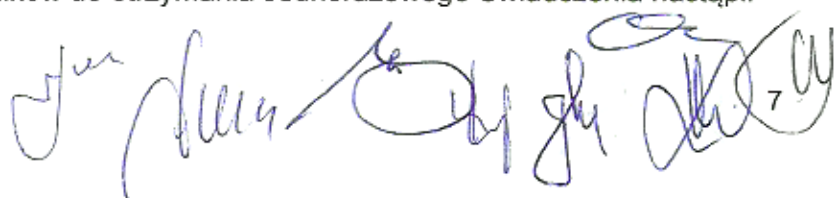
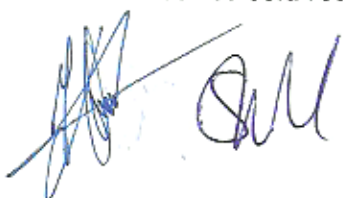
3. Gwarancja Zatrudnienia, o której mowa w ust. 1-2, nie obejmuje:
- Pracowników, z którymi umowa o pracę zostanie rozwiązana za wypowiedzeniem dokonany przez Pracownika;
 - Pracowników, których umowa o pracę zostanie rozwiązana przez pracodawcę za wypowiedzeniem złożonym przed dniem podpisania Paktu;
 - Pracowników, z którymi umowa o pracę zostanie rozwiązana za porozumieniem stron;
 - Pracowników, z którymi Pracodawca rozwiąże umowę o pracę w trybie art. 52 lub 53 k.p.;
 - Pracowników, którzy uzyskają w okresie Gwarancji Zatrudnienia uprawnienia do otrzymania pierwszego z przysługujących Pracownikowi Świadczeń z Systemu Zabezpieczenia Społecznego, na podstawie przepisów ogólnie obowiązujących, od chwili ich uzyskania;
 - Pracowników, którzy rozwiążą stosunek pracy w trybie przepisu art. 23¹ § 4 k.p.
 - Pracowników, z którymi umowa o pracę zostanie rozwiązana za wypowiedzeniem dokonany przez Pracodawcę z przyczyn dotyczących wyłącznie Pracownika;
 - Pracowników, którzy nie przyjmą wypowiedzenia zmieniającego w zakresie warunków pracy lub płacy i na skutek czego umowa o pracę łącząca ich ze Spółką rozwiąże się; jeżeli zaproponowane warunki nie będą pogorszały wynagrodzenia zasadniczego brutto pracownika oraz będą zgodne z jego kwalifikacjami lub jeżeli Pracodawca umożliwi nieodpłatnie szkolenie Pracownika w taki sposób, aby uzyskał on kwalifikacje zgodne z proponowanymi warunkami pracy w zakresie nowego stanowiska pracy; z zastrzeżeniem że dojazd do nowego miejsca pracy w jedną stronę nie może przekraczać 2 godzin;
 - Pracowników, którzy nie wyrażą zgody na zmianę pracodawcy rozumianą jako rozwiązanie stosunku pracy z obecnym Pracodawcą i jednoczesne nawiązanie stosunku pracy z innym Pracodawcą, spółką zależną, o której mowa w § 9 ust. 2 lub pracodawcą, o którym mowa w § 8 ust. 1 i 2, jeżeli zaproponowane warunki zatrudnienia będą nie gorsze, od dotychczas obowiązujących Pracownika; z zastrzeżeniem że dojazd do nowego miejsca pracy w jedną stronę nie może przekraczać 2 godzin;
 - Pracowników zatrudnionych na następujących stanowiskach
 - Dyrektora Zarządzającego
 - Pełnomocnika Zarządu oraz Doradcy Prezesa Zarządu,
 - Dyrektora oraz Zastępcy Dyrektora Biura Centrali Spółki,
 - Dyrektora oraz Zastępcy Dyrektora Zakładu Spółki,
 - Głównego Dyspozytora i Zastępcy Głównego Dyspozytora Centrali Spółki,
 - Naczelnika i Zastępcy Naczelnika Wydziału Biura Centrali Spółki,
 - Naczelnika i Zastępcy Naczelnika Działu, Dyspozytury oraz Naczelnika Laboratorium w Zakładzie Spółki,
 - Głównego inżyniera,
 - Kierownika projektu,
 - Menedżera,
 - Naczelnika i Zastępcy Naczelnika Sekcji w Zakładzie Spółki,
 - Dyrektora,
 - Kierownika Działu/Sekcji/Zespołu,
 - z-ca Kierownika Działu/Sekcji/Zespołu,
 - Głównego Księgowego.
4. W przypadku naruszenia przez Pracodawcę Gwarancji Zatrudnienia, Pracodawca zobowiązuje się wypłacić na rzecz Pracownika, któremu naruszono Gwarancję Zatrudnienia, jednorazowe odszkodowanie w wysokości równej iloczynowi liczby miesięcy pozostających do końca okresu Gwarancji Zatrudnienia liczonych od dnia rozwiązania umowy o pracę i miesięcznego wynagrodzenia Pracownika obliczonego jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy. Odszkodowanie obejmuje i wyczerpuje świadczenia przysługujące Pracownikowi z tytułu rozwiązania umowy o pracę na podstawie Ustawy o Szczególnych Zasadach Rozwiązywania z Stosunków Pracy oraz na podstawie innych przepisów prawa pracy. Dla uniknięcia wątpliwości Strony przyjmują, że nie dotyczy to odprawy rentowej lub emerytalnej, a także nagrody jubileuszowej, jeśli przysługują Pracownikowi.

5. Odszkodowanie określone w ust. 4 wypłacone będzie w terminie 30 dni od dnia rozwiązania umowy o pracę, chyba, że strony umowy ustalą inny termin wypłaty, z zastrzeżeniem iż część odszkodowania odpowiadająca kwocie świadczenia przysługującego Pracownikowi na podstawie ustawy o której mowa w ust. 4 wypłacona zostanie wraz z ostatnim wynagrodzeniem za pracę.
6. Koszty związane z wypłatą odszkodowań pieniężnych z tytułu naruszenia Gwarancji Zatrudnienia nie będą uwzględniane w analizie wzrostu wynagrodzeń i przeciętnego wynagrodzenia w Spółce.
7. Postanowienia niniejszego paragrafu nie wyłączają możliwości stosowania programu dobrowolnych odejść na warunkach określonych tym programem, z zastrzeżeniem iż strony zgodnie potwierdzają, iż nie stanowi naruszenia Gwarancji Zatrudnienia rozwiązanie na postawie porozumienia stron umowy o pracę z pracownikiem w ramach programu dobrowolnych odejść.

Jednorazowe świadczenie

§ 4

1. Z zastrzeżeniem postanowień ust. 10 poniżej, w związku z Prywatyzacją i pod warunkiem wprowadzenia akcji spółki PKP CARGO do publicznego obrotu na rynku regulowanym GPW, Spółka zobowiązuje się wypłacić Pracownikom zatrudnionym w Spółce w Dniu Wejścia w Życie Paktu, którzy legitymować się będą stażem pracy określonym w ust. 2 poniżej („**Uprawnieni Pracownicy**”) jednorazowe świadczenie w wysokości określonej w ust. 2 poniżej („**Jednorazowe Świadczenie**”).
2. Wysokość Jednorazowego Świadczenia wynosić będzie równowartość:
 - a) dla Uprawnionych Pracowników o stażu Pracy na Kolei powyżej 5 do 15 lat – 0,8 przeciętnego wynagrodzenia w Spółce,
 - b) dla Uprawnionych Pracowników o stażu Pracy na Kolei powyżej 15 do 30 lat – 1,2 przeciętnego wynagrodzenia w Spółce,
 - c) dla Uprawnionych Pracowników o stażu Pracy na Kolei powyżej 30 lat – 1,8 przeciętnego wynagrodzenia w Spółce,pomniejszoną o składkę na ubezpieczenie społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz inne obowiązkowe odliczenia.
Podstawą ustalenia wysokości Jednorazowego Świadczenia będzie przeciętne miesięczne wynagrodzenie w Spółce liczone za okres drugiego kwartału 2013 roku, a staż Pracy na Kolei ustala się na dzień ustalenia Ceny IPO (zgodnie z definicją poniżej). Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy jednorazowe świadczenie przysługuje w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
3. Jednorazowe Świadczenie będzie wypłacone w akcjach Spółki nowej emisji na zasadach określonych poniżej („**Akcje Pracownicze**”).
4. Liczba Akcji Pracowniczych, do objęcia których uprawnieni będą Uprawnieni Pracownicy będzie równa ilorazowi kwoty Jednorazowego Świadczenia oraz ceny sprzedaży akcji Spółki przez PKP S.A. w ofercie publicznej („**Cena IPO**”). W przypadku, w którym iloraz, o którym mowa w poprzednim zdaniu nie będzie liczbą całkowitą, liczba Akcji Pracowniczych będzie podlegać zaokrągleniu w dół do najbliższej liczby całkowitej.
5. W celu sfinansowania objęcia Akcji Pracowniczych, Spółka przyzna Uprawnionym Pracownikom z tytułu stosunku pracy premię pieniężną w wysokości równej Jednorazowemu Świadczeniu („**Premia**”). Z zastrzeżeniem postanowień ust. 6 poniżej, Premia będzie mogła być wykorzystana wyłącznie na pokrycie Akcji Pracowniczych w drodze umownego potrącenia wierzytelności Uprawnionego Pracownika o wypłatę Premii z wierzytelnością Spółki o pokrycie Akcji Pracowniczych.
6. Różnica pomiędzy iloczynem Akcji Pracowniczych przysługujących Uprawnionemu Pracownikowi i Ceną IPO a wysokością Premii wypłacana będzie w gotówce.
7. W celu realizacji uprawnień Pracowników do otrzymania Jednorazowego Świadczenia nastąpi:



- a) podwyższenie kapitału zakładowego Spółki w ramach zwykłego podwyższenia kapitału z wyłączeniem prawa poboru na podstawie art. 431 i nast. KSH;
 - b) akcje nowej emisji zostaną zaoferowane Uprawnionym Pracownikom na podstawie memorandum informacyjnego sporządzonego zgodnie z art. 39 Ustawy o Ofercie;
 - c) oferta Akcji Pracowniczych zostanie przeprowadzona po Dniu Pierwszego Notowania, nie później jednak niż w terminie 2 (dwóch) miesięcy od Dnia Pierwszego Notowania;
 - d) termin zapisów na Akcje Pracownicze nie będzie krótszy niż 2 (dwa) miesiące i nie będzie przekraczał trzech miesięcy (zgodnie z art. 438 § 1 KSH);
 - e) objęcie Akcji Pracowniczych przez Uprawnionych Pracowników zostanie sfinansowane przez Spółkę na zasadach określonych w ust. 5 powyżej.
8. W okresie przyjmowania zapisów Uprawnieni Pracownicy będą składać zapisy na Akcje Pracownicze oraz zawierać umowy potrącenia, o których mowa w ust. 5 powyżej. Osoby, które nie złożą zapisu na akcje lub nie zawrą umowy potrącenia, wypełnią formularz zapisu w sposób nieprawidłowy lub odwołają zapis na akcje z jakichkolwiek przyczyn utracą prawo do otrzymania Jednorazowego Świadczenia i Premii, a w konsekwencji prawo do objęcia Akcji Pracowniczych.
 9. Akcje Pracownicze będą podlegały zakazowi zbywalności w okresie dwóch lat od Dnia Pierwszego Notowania.
 10. Zobowiązania Spółki do przyznania Uprawnionym Pracownikom Jednorazowego Świadczenia, wypłaty Premii oraz emisji Akcji Pracowniczych jest uwarunkowane podjęciem przez Walne Zgromadzenie Spółki odpowiednich uchwał w tym uchwały w sprawie emisji Akcji Pracowniczych z wyłączeniem prawa poboru, uchwały w sprawie finansowania objęcia akcji własnych i utworzenia odpowiedniego kapitału rezerwowego oraz uchwały w sprawie zmiany statutu Spółki przewidującej ograniczenie zbywalności Akcji Pracowniczych przez okres dwóch lat od Dnia Pierwszego Notowania, a także od uzyskania innych niezbędnych zgód i zezwoleń (w tym zgody Walnego Zgromadzenia PKP S.A.).

Polityka płacowa

§ 5

1. W okresie obowiązywania Paktu Spółka zobowiązuje się dokonywać corocznie wzrostu wynagrodzeń Pracowników. Coroczny wzrost wynagrodzeń uzależniony będzie od wyniku i sytuacji finansowej Spółki. Wzrost wynagrodzeń oraz zasady podwyższania wynagrodzeń będą corocznie negocjowane z Organizacjami Związkowymi, będącymi stroną ZUZP. Zmiana wynagrodzeń obowiązywać będzie nie później niż od dnia 1 lipca.
2. Do wzrostu wynagrodzeń nie wlicza się wzrostu wynagrodzeń wynikającego ze wzrostu minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Zobowiązanie wprowadzenia zmian do ZUZP

§ 6

1. W dniu podpisania niniejszego Paktu Spółka zobowiązuje się podpisać protokół dodatkowy do ZUZP, w którym zostanie wprowadzony 24-miesięczny okres wypowiedzenia ZUZP. Obowiązywanie protokołu dodatkowego, o którym mowa w zdaniu poprzedzającym, będzie uzależnione od wejścia w życie niniejszego Paktu. Projekt protokołu dodatkowego stanowi załącznik do niniejszego Paktu.
2. Spółka zobowiązuje się w przypadku rozwiązania ZUZP za wypowiedzeniem przez dokonaniem Spółką, że w okresie 36 miesięcy od dnia rozwiązania ZUZP, nie dłużej jednak niż do czasu zawarcia nowego zakładowego układu zbiorowego pracy, będzie stosowała wobec Pracowników postanowienia rozwiązanego układu.

Inne zobowiązania Spółki

§ 7

1. Spółka zobowiązuje się do przestrzegania:
 - 1) Porozumienia w sprawie wzajemnych zobowiązań Stron Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Zatrudnionych przez Zakłady PKP CARGO S.A. zawartego w dniu 14 lutego 2005 roku,
 - 2) Porozumienia w sprawie informowania Pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji w PKP CARGO S.A. zawartego w dniu 24 maja 2006 roku,
oraz innych porozumień zawartych przez Spółkę z Organizacjami Związkowymi będącymi Stroną ZUZP. Zmiana w tych porozumieniach dokonywana będzie w trybie i na zasadach przewidzianych w tych porozumieniach oraz w przepisach prawa.
2. W dniu podpisania niniejszego Paktu Spółka zobowiązuje się podpisać aneks do Porozumienia, o którym mowa w ust. 1 pkt 1, wydłużający do 24 miesięcy okres jego wypowiedzenia. Obowiązki aneksu, o którym mowa w zdaniu poprzedzającym, będzie uzależnione od wejścia w życie niniejszego Paktu.
3. W okresie od dnia podpisania Paktu do Dnia Wejścia w Życie Paktu, ale nie dłużej niż do 31 marca 2014 roku, Spółka zobowiązuje się nie wypowiadać umów o pracę Pracownikom z zastrzeżeniem, iż w powyższym okresie możliwe jest wypowiedzenie lub rozwiązanie umów o pracę z Pracownikami w sytuacjach określonych § 3 ust. 3, za wyjątkiem § 3 ust. 3 lit.b.

Zobowiązania w przypadku przekształceń organizacyjnych

§ 8

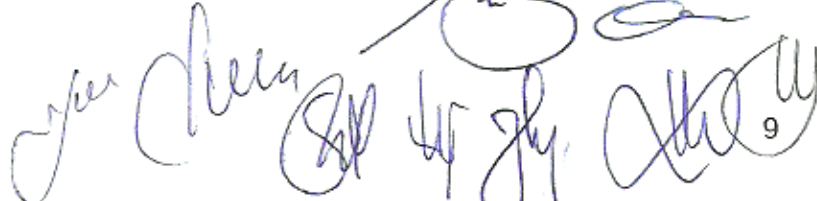
1. W przypadku przekształceń organizacyjnych, strukturalnych lub prawnych Spółki, w wyniku których powstaną nowi pracodawcy w rozumieniu art. 3 Kodeksu Pracy i pracodawcy ci przejmą Pracowników Spółki w trybie art. 23¹ k.p., Spółka zapewni, pod warunkiem, że zachowa w tak utworzonym podmiocie 100% udziałów/akcji, zaciągnięcie przez nowych pracodawców niewykonanych jeszcze zobowiązań z niniejszego Paktu Gwarancji Pracowniczych.
2. W przypadku innych przekształceń organizacyjnych, strukturalnych lub prawnych, w wyniku których nastąpi przejęcie Pracowników w trybie art. 23¹ k.p., Spółka spowoduje w umowie zbycia składników majątkowych lub innej umowie prowadzącej do przejęcia przez inny podmiot części zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ kp, przejęcie przez ten podmiot, niewykonanych jeszcze zobowiązań Gwarancji Zatrudnienia ustalonych w niniejszym Pakcie Gwarancji Pracowniczych.
3. W przypadku niewykonania przez Spółkę zobowiązań określonych powyżej w ust.1 lub 2, jeżeli pracodawca, który przejął od Spółki Pracowników na zasadzie art. 23¹ k.p., rozwiąże z Pracownikiem stosunek pracy z naruszeniem Gwarancji Zatrudnienia, określonych w § 3 i nie wypłaci przysługującego Pracownikowi odszkodowania, Spółka będzie zobowiązana do wypłaty w ciągu trzech miesięcy niezaspokojonego roszczenia Pracownika z tego tytułu.

Zobowiązania spółek zależnych

§ 9

1. Spółka zobowiązuje się, że w terminie 2 miesięcy od dnia podpisania Paktu spowoduje, że spółki zależne, o których mowa w ust. 2 i w których Spółka jest jedynym współnikiem, zaciągną zobowiązania ustalone niniejszym Paktem wobec własnych Pracowników.
2. Zobowiązanie określone w ust. 1 obejmuje następujące spółki:

– PKP CARGO WAGON Sp. z o.o.
ul. Kluczyki 17-21
87 – 100 Toruń



9

- PKP CARGOWAG Sp. z o.o.
ul. Grójecka 17
02-021 Warszawa
- PKP CARGO WAGON – JAWORZYNA ŚLĄSKA Sp. z o.o.
ul. Powstańców Śląskich 12
58 – 140 Jaworzyna Śląska
- PKP CARGO WAGON – KRAKÓW Sp. z o.o.
ul. Półtanki 1
30 – 858 Kraków
- PKP CARGO WAGON – TARNOWSKIE GÓRY Sp. z o.o.
ul. Fabryczna 23
42 – 600 Tarnowskie Góry
- PKP CARGOLOK Sp. z o.o.
ul. Grójecka 17
02-021 Warszawa
- PKP CARGO TABOR – KARSZNICE Sp. z o.o.
ul. Kolejowa 6
98 – 220 Zduńska Wola
- PKP CARGO TABOR – OSTRÓW WIELKOPOLSKI Sp. z o.o.
ul. Ks. Skorupki 2b
63 – 400 Ostrów Wielkopolski
- PKP CARGO TABOR – POMORSKI Sp. z o.o.
Al. Solidarności 16
03 – 110 Tczew
- PKP CARGO Centrum Logistyczne Małaszewicze Sp. z o.o.
ul. Kolejarzy 22b
21-540 Małaszewicze
- PKP CARGO Centrum Logistyczne Medyka-Żurawica Sp. z o.o.
ul. Kolejowa 55
37-710 Żurawica
- Gorzów Wagony Sp. z o.o.
ul. Dworcowa 17
66-400 Gorzów Wielkopolski
- WAGREM Sp. z o.o.
Al. Kolejowa 1
46-200 Kluczbork

3. W przypadku spółek wskazanych powyżej w ustępie 2, postanowienia § 8 stosuje się odpowiednio w zakresie zobowiązań tych spółek.
4. W przypadku niewykonania przez Spółkę zobowiązania określonego w ust. 1, jeżeli spółka zależna, o której mowa w ust. 2, rozwiąże z pracownikiem stosunek pracy z naruszeniem Gwarancji Zatrudnienia określonych w § 3 Paktu i nie wypłaci przysługującego pracownikowi odszkodowania, Spółka będzie zobowiązana do wypłaty w ciągu trzech miesięcy niezaspokojonego roszczenia pracownika z tego tytułu.

II. Zobowiązania własne PKP S.A.

§ 10

1. PKP S.A. zobowiązuje się do zapewnienia udziału przedstawicieli pracowników Spółki w Radzie Nadzorczej PKP CARGO w liczbie 3 członków Rady Nadzorczej.
2. PKP S.A. zobowiązuje się do zapewnienia udziału jednego przedstawiciela pracowników w Zarządzie Spółki PKP CARGO.

3. Wykonanie zobowiązań, o których mowa w ust. 1 i 2 powyżej następuje poprzez wprowadzenie następujących postanowień do statutu PKP CARGO przed Dniem Pierwszego Notowania:
 - a. „Pracownicy Spółki mają prawo do powoływania i odwoływania trzech członków Rady Nadzorczej. Regulamin przeprowadzania wyborów przedstawicieli pracowników do Rady Nadzorczej przyjmuje Rada Nadzorcza. Niedokonanie wyboru członków Rady Nadzorczej reprezentujących pracowników nie stanowi przeszkody dla powołania Rady Nadzorczej i skutecznego podejmowania przez nią uchwał.”; oraz
 - b. „Rada Nadzorcza dokonuje wyboru jednego członka Zarządu spośród kandydatów przedstawionych przez pracowników Spółki. Kandydat powinien legitymować się wyższym wykształceniem, co najmniej 5 letnim stażem pracy w grupie kapitałowej PKP oraz być niekarany. Regulamin przeprowadzania wyborów kandydatów na przedstawiciela pracowników w Zarządzie przyjmuje Rada Nadzorcza. Niepowołanie przedstawiciela pracowników do Zarządu nie stanowi przeszkody dla powołania Zarządu i skutecznego podejmowania przez niego uchwał.”
4. PKP S.A zobowiązuje się do głosowania przed Dniem Pierwszego Notowania za podjęciem przez Walne Zgromadzenie Spółki odpowiednich uchwał niezbędnych do dokonania emisji Akcji Pracowniczych na zasadach opisanych w § 4 Paktu, w tym uchwały w sprawie emisji Akcji Pracowniczych z wyłączeniem prawa poboru, uchwały w sprawie finansowania objęcia akcji własnych i utworzenia odpowiedniego kapitału rezerwowego oraz uchwały w sprawie zmiany statutu Spółki przewidującej ograniczenie zbywalności Akcji Pracowniczych przez okres dwóch lat od Dnia Pierwszego Notowania.

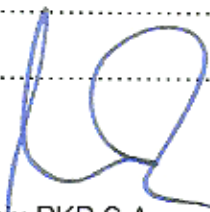
III. Postanowienia wspólne

§ 11

1. Z zastrzeżeniem wyjątków wyraźnie przewidzianych w treści Paktu, Pakt wchodzi w życie z Dniem Pierwszego Notowania.
2. Pakt zostaje zawarty na czas wykonania poszczególnych zobowiązań w nim ustalonych.
3. W przypadku gdy do dnia 31 marca 2014 roku nie nastąpi Dzień Pierwszego Notowania niniejszy Pakt przestaje obowiązywać, a zobowiązania w nim określone poczytuje się za niezawarte.
4. W przypadku istotnego pogorszenia się sytuacji finansowej Spółki, w tym w szczególności w przypadku spadku wykonanej przez Spółkę pracy przewozowej lub łącznego wolumenu przewiezionych towarów w dowolnych kolejnych dwóch kwartałach o więcej niż 10% w stosunku do poziomów osiągniętych przez Spółkę w analogicznych kwartałach 2012 roku, Strony zobowiązują się rozpocząć w dobrej wierze negocjacje mające na celu dostosowanie zakresu zobowiązań Spółki do aktualnej sytuacji finansowej Spółki w terminie trzech miesięcy od dnia, w którym Spółka poinformuje Organizację Związkową o zajściu takiego zdarzenia.

PODPISY STRON:

W imieniu PKP CARGO S.A.:



W imieniu PKP S.A.:

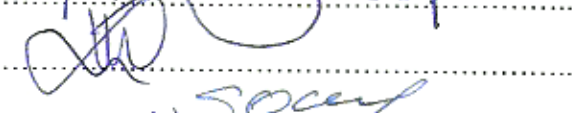


Piotr Łakota

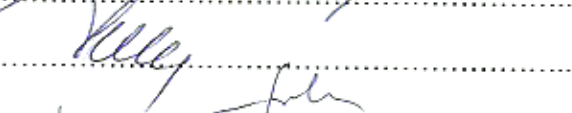
W imieniu każdego ze Związków Zawodowych będących stroną Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników zatrudnionych przez Zakłady PKP CARGO Spółka Akcyjna:

1. 

2. 

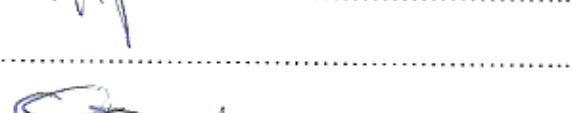
3. 


4. 


5. 

6. 

7. 

8. 

9. 

10. 

11. 

12. 

13. 

