

*POROZUMIENIE JANITORÓW 2021*  
*POMIĘDZY BOMA/CHICAGO I LOKALEM 1*  
*5 kwietnia 2021 r. do 7 kwietnia 2024 r.*

**SPIS TREŚCI**

**ARTYKUŁ / STRONA**

I	1	Jednostka negocjacyjna
II	1	Członkostwo Związku, prawa pracodawcy, potrącenia z poborów
III	3	Zwolnienia i kary dyscyplinarne
IV	4	Wynagrodzenia
V	5	Klauzula „Najbardziej Uprzywilejowanego Pracodawcy”
VI	5	Tydzień roboczy
VII	6	Płatne święta
VIII	8	Urlopy
IX	9	Zwolnienie - Nabywanie praw do urlopu - ostatnia wypłata
X	9	Urlop okolicznościowy na pogrzeb
XI	10	Warunki pracy
XII	11	Prawa weteranów wojskowych
XIII	11	Fundusz Zdrowia i Socjalny
XIV	13	Fundusz Emerytalny
XV	14	Zaległości wpłat na Fundusz Zdrowia oraz Emerytalny
XVI	15	Staż pracy (seniority)
XVII	16	Urlopy okolicznościowe
XVIII	17	Strajki, lokauty, pikietowanie
XIX	17	Procedura skarg i arbitraż
XX	19	Wspólny Komitet Bezpieczeństwa Pracy
XXI	20	Kontraktorzy prac janitorskich
XXII	21	Budynki wielofunkcyjne
XXIII	21	Działalność związkowa w budynkach
XXIV	21	Możliwość przyjęcia lub wycofania się z porozumienia
XXV	21	Służenie na ławie przysięgłych
XXVI	22	Postanowienia różne
XXVII	23	Okres obowiązywania – możliwość powtórnego otwarcia negocjacji

**LISTY**

"A"	23	Budynki objęte Porozumieniem
-----	----	------------------------------

**POROZUMIENIE POMIĘDZY  
STOWARZYSZENIEM WŁAŚCICIELI I MENADŻERÓW BUDYNKÓW CHICAGO  
I**

**JANITORAMI MIĘDZYNARODOWEGO ZWIĄZKU ZAWODOWEGO  
PRACOWNIKÓW USŁUG, LOKALEM 1**

*5 kwietnia 2021 r. do 7 kwietnia 2024 r*

NINIEJSZE POROZUMIENIE, zawarte pomiędzy STOWARZYSZENIEM WŁAŚCICIELI I MENADŻERÓW BUDYNKÓW CHICAGO, (zwanym dalej "Stowarzyszeniem") w imieniu budynków ich członków wymienionych na Liście "A" dołączonej do niniejszego Porozumienia i MIĘDZYNARODOWYM ZWIĄZKIEM ZAWODOWYM PRACOWNIKÓW USŁUG, LOKALEM 1 (zwanym dalej "Związkiem") dotyczy wynagrodzeń, godzin pracy oraz warunków pracy janitorów i pracujących supervisorów, którzy są obecnie lub mogą być w przyszłości reprezentowani przez ten Związek (zwanymi dalej "pracownikami"), i którzy są obecnie lub mogą zostać w przyszłości zatrudnieni przez tych członków Stowarzyszenia będących obecnie lub mogących w przeszłości stać się stronami tego Porozumienia (zwanymi dalej "Pracodawcami").

**ARTYKUŁ I JEDNOSTKA NEGOCJACYJNA**

Pracodawcy uznają Związek za jedyne i wyłączne przedstawiciela wszystkich janitorów i pracujących supervisorów zatrudnionych w budynkach, które są w tej chwili lub mogą być w przyszłości obsługiwane przez Pracodawcę w obrębie jurysdykcji Związku. Pracodawcy i pracownicy nie będą prowadzić negocjacji niezależnie od Związku na temat stawek, godzin i warunków pracy ustanowionych niniejszym Porozumieniem; prawo prowadzenia negocjacji w imieniu wszystkich pracowników leży wyłącznie w gestii Związku. Wszystkie prace grup negocjacyjnych, kontrolowane przez Pracodawcę, a wykonane w budynkach objętych niniejszym Porozumieniem, będą wykonywane wyłącznie przez pracowników należących do grupy negocjacyjnej określonej przez niniejsze Porozumienie.

**ARTYKUŁ II CZŁONKOSTWO ZWIĄZKU, PRAWA PRACODAWCY, POTRĄCENIA Z POBORÓW**

**Paragraf 1.** Prawo zatrudniania i zwalniania z uzasadnionych przyczyn leży wyłącznie w gestii Pracodawcy. Żadne sformułowanie niniejszego Porozumienia nie będzie interpretowane jako uzgodnienie liczby pracowników, którzy mają być zatrudnieni w konkretnym budynku albo jako ograniczenie prawa Pracodawcy do zmian w przydziałach pracy pracowników i/lub zmniejszenia liczby zatrudnionych w celu odzwierciedlenia zmian w zakresie sprzątnięcia i liczby lokatorów budynku i/lub w celu osiągnięcia uzasadnionego zwiększenia wydajności; z tym, że Pracodawca nie zmniejszy liczby pracowników bez uprzedniego poinformowania o tym Związku na piśmie z 10-dniowym wyprzedzeniem. Jeżeli Związek będzie przekonany, iż takie zmiany lub dostosowania spowodowały narzucenie pracownikom nieuzasadnionego obciążenia pracą, Związek może zgłosić skargę, która zostanie rozpatrzona zgodnie z Artykułem XIX niniejszego Porozumienia.

**Paragraf 2.** Pracodawca zgadza się nie stosować dyskryminacji przeciwko członkom Związku oraz nie prowadzić nieuczciwych działań przeciw pracownikom. Począwszy od trzydziestego pierwszego dnia po podpisaniu niniejszego Porozumienia wszyscy pracownicy będący wówczas członkami pozostaną członkami związku spełniającymi obowiązki członkowskie na czas obowiązywania niniejszego Porozumienia, co będzie warunkiem ich zatrudnienia. Wszyscy obecni pracownicy, którzy nie są członkami Związku i wszyscy pracownicy zatrudnieni po dacie wejścia w życie niniejszego Porozumienia przez pracodawców objętych niniejszym Porozumieniem, staną się członkami tego Związku w ciągu 31 dni po zatrudnieniu albo po wejściu w życie niniejszego Porozumienia, cokolwiek nastąpi później (chyba, iż są już jego członkami) i tacy pracownicy pozostaną członkami Związku spełniającymi obowiązki członkowskie na czas obowiązywania niniejszego

Porozumienia, co będzie warunkiem ich zatrudnienia. Pojęcie "członek" i "członkowie spełniający obowiązki członkowskie" będzie ograniczone do obowiązku opłacenia wpisowego (initiation fees) i składek członkowskich wymaganych od wszystkich do uzyskania i utrzymywania członkostwa i będzie to wyłącznie zobowiązanie finansowe.

**Paragraf 3.** Pracodawca zgadza się potrącać co miesiąc z wypłat wszystkich pracowników, którzy podpisali i spowodowali dostarczenie do Pracodawcy pisemnego upoważnienia, regularne składki członkowskie i wpisowe do Związku, jeżeli dany pracownik jest winny takie składki/wpisowe w danym terminie; będą to składki niezbędne do tego, aby pracownik spełniał obowiązki członkowskie, zgodnie z Konstytucją i prawami Związku, o czym Związek zaświadczy Pracodawcy. Jeżeli pracownik podlegający potrąceniom z pensji ma w pierwszym miesiącu zarobki niewystarczające do pokrycia składki, Pracodawca dokona potrącenia z następnej wypłaty wynagrodzenia zgodnie z rachunkiem dostarczoną przez Związek.

Strony potwierdzają i zgadzają się, że pojęcie „pisemnej cesji” w znaczeniu tego Porozumienia obejmuje upoważnienia tworzone i utrzymywane z wykorzystaniem dokumentacji elektronicznej i podpisów elektronicznych, co obejmuje elektronicznie rejestrowane rozmowy telefoniczne, zgodnie z przepisami prawa stanowego i federalnego. Tym samym Związek może posługiwać się dokumentacją elektroniczną do potwierdzania członkostwa w Związku, upoważnienia do dobrowolnego potrącania składek i opłat związkowych z wynagrodzeń, w celu przekazywania ich do Związku i upoważnienia do dobrowolnego potrącania z wynagrodzeń w celu przekazania na Fundusze COPE, z uwzględnieniem przepisów prawa stanowego i federalnego. Pracodawca przyjmie potwierdzenia ze Związku, że Związek jest w posiadaniu dokumentacji elektronicznej takiego członkostwa i uzna takie „upoważnienia” za w pełni skuteczne i obowiązujące do celów tego Porozumienia.

Pracodawca przekaże potrąconą sumę w całości Sekretarzowi-Skarbnikowi Lokalu 1 nie później niż dziesięć (10) dni po dokonaniu takiego potrącenia. Jeżeli pracownik podlegający potrąceniom z pensji ma w pierwszym okresie płatniczym zarobki niewystarczające do pokrycia składki, Pracodawca dokona potrącenia z następnej wypłaty wynagrodzenia zgodnie z rachunkiem dostarczoną przez Związek. Każda miesięczna dokumentacja potrąceń dostarczona przez Pracodawcę, z podziałem na budynki, będzie zawierać imiona, nazwiska, adres budynku, w którym pracuje dany pracownik, stawkę wynagrodzenia, godziny przepracowane w każdym tygodniu, adres, główny numer telefonu lub numer komórkowy (w zależności od tego, który jest podany), adres email (jeśli jest podany), numery social security (ostatnie cztery cyfry) i daty zatrudnienia wszystkich pracowników Pracodawcy, którzy wykonywali usługi janitorskie w budynku w ciągu poprzedniego miesiąca, w tym ich status, jeśli jest znany, tj. czy są zatrudnieni jako pracownicy tymczasowi (temporary), dodatkowi (extra), na zastępstwo (substitute) czy na stałe. Związek przekaże budynkowi objętemu porozumieniem, na pisemny wniosek takiego budynku, informacje opisane w poprzednim zdaniu.

Pracodawca potwierdza, że takie potrącenia będą stanowić Fundusze Powiernicze i będą przekazywane przez Pracodawcę Związkowi nie później niż dziesięć (10) dni po dokonaniu takiego potrącenia. Pracodawca, który bez istotnych powodów celowo nie przekaże takich potrąceń w ciągu trzydziestu (30) dni dwa (2) lub więcej razy w okresie dwunastu (12) miesięcy, będzie zobowiązany do zapłacenia, poza zaległą kwotą, odsetków w wysokości dwóch procent (2 %) miesięcznie oraz kary umownej w wysokości pięciu procent (5 %) miesięcznie, jak również kosztów poniesionych przez Związek przy odzyskiwaniu takich zaległych sum, w tym honorariów adwokatów, audytorów i kosztów sądowych.

Związek zgadza się zwolnić Firmę od wszelkiej odpowiedzialności cywilnej wynikłej z wszelkich procedur ustanowionych w myśl Paragrafu 3 niniejszego Porozumienia.

**Paragraf 4.** Pracodawca zwolni pracownika za niepłacenie wpisowego do Związku lub składek z ciągu dziesięciu (10) dni po otrzymaniu przez Pracodawcę pisemnego powiadomienia od Związku, iż dany pracownik nie spełnia obowiązków członkowskich. Takie powiadomienie będzie zawierało oświadczenie, iż dany pracownik został poinformowany na piśmie z piętnastodniowym (15-dniowym) wyprzedzeniem: (a) o zaległości; (b) o sumie zaległej i sposobie jej obliczenia; (c) że pracownik ten nie spełnia obowiązków członkowskich; i (d) że po upływie wyżej wymienionego okresu piętnastodniowego (15 dni) nastąpi zwolnienie, chyba, iż zaległe kwoty zostaną opłacone w całości. Związek zwolni Pracodawcę od wszelkiej odpowiedzialności cywilnej wynikłej z

zastosowania się do postanowień niniejszej sekcji, jak również będzie go bronił i potwierdzał, iż nie ponosi on żadnej odpowiedzialności, nie podlega karom, roszczeniom i nie powinien ponosić kosztów, w tym między innymi kosztów sądowych, wyroków, honorariów i kosztów adwokackim spowodowanych zastosowaniem się Pracodawcy do postanowień niniejszej sekcji. Związek zastrzega sobie prawo, według swego uznania i na własny koszt, do występowania i obrony przeciwko takim roszczeniom w przypadku wniesienia jakiegokolwiek sprawy przeciw Pracodawcy. Protesty pracownika przeciwko zwolnieniu za domniemane nieopłacenie wpisowego lub składek członkowskich Związku nie będą przedmiotem procedury rozpatrywania skarg ani arbitrażu.

**Paragraf 5.** Pracodawca zgadza się potrącać i przekazywać do Lokalu 1 SEIU co miesiąc wpłaty na fundusz COPE SEIU potrącane z wynagrodzenia pracowników, którzy dobrowolnie upoważnią do takich potrąceń na formularzu przekazanym do tego celu przez Związek. Związek zgadza się zwolnić Firmę od wszelkiej odpowiedzialności cywilnej wynikłej z takich potrąceń.

**Paragraf 6.** Steward otrzyma piętnaście (15) minut płatnego czasu pracy na spotkanie z każdym nowym pracownikiem w celu przeprowadzenia orientacji związkowej i zapoznania go z kontraktem w ciągu trzydziestu (30) dni od rozpoczęcia pracy przez nowego pracownika.

### ARTYKUŁ III ZWOLNIENIA I KARY DYSCYPLINARNE

**Paragraf 1.** Poza przypadkami uwzględnionymi w niniejszym Porozumieniu, żaden pracownik nie może być zwolniony, zawieszony, ukarany dyscyplinarnie lub też inaczej ukarany bez sprawiedliwej przyczyny. Pracodawca uznaje, iż wszystkie kary dyscyplinarne powinny być stopniowane, z wyjątkiem okoliczności nadzwyczajnych uzasadniających natychmiastowe zwolnienie lub zaostrzenie kary dyscyplinarnej.

W dodatku do okoliczności wspomnianych w innych postanowieniach niniejszego Porozumienia, uzasadnione przyczyny zwolnienia dyscyplinarnego będą obejmować między innymi nielegalne użycie lub nielegalne posiadanie substancji kontrolowanej, nietrzeźwość, rażąca niesubordynacja, kradzież, rażące zaniedbanie, przemoc w miejscu pracy, molestowanie seksualne i inne przypadki bezprawnego lękania, posiadanie broni palnej, nieuprzejme traktowanie lokatora, gościa lub pracownika.

**Paragraf 2.** W wypadkach, kiedy Pracodawca jest przekonany, że wyniki pracy pracownika stały się niezadowolające, na przykład kiedy uważa, że pracownik wykonuje niedbale pracę, zbyt często jest nieobecny bądź się spóźnia, Pracodawca powiadomi Związek na piśmie o takim przekonaniu, a następnie Związek i Pracodawca będą współpracować w zbadaniu sprawy i podjęciu środków zmierzających do poprawy sytuacji, jeśli będzie to uzasadnione. Jeżeli Pracodawca rozważa surowe działania dyscyplinarne wykraczające poza naganę ustną, Pracodawca powiadomi Związek na piśmie o takim zamiarze, a następnie Związek niezwłocznie potwierdzi, na piśmie, otrzymanie takiego zawiadomienia. Związek nie musi potwierdzać otrzymania zwykłych ostrzeżeń lub nagan ustnych, jeżeli Pracodawca nie stwierdza jednocześnie, że rozważa podjęcie surowych działań dyscyplinarnych. Żadne ostrzeżenia i nagany ustne nie będą brane pod uwagę przy podejmowaniu działań dyscyplinarnych po upływie dwudziestu czterech (24) miesięcy od daty takiego ostrzeżenia lub nagany ustnej.

### ARTYKUŁ IV WYNAGRODZENIA

**Paragraf 1.** (a) Pracownicy objęci tym Porozumieniem pracujący u Pracodawcy co najmniej od dnia 5 kwietnia 2017 roku będą otrzymywać następujące stawki w czasie obowiązywania niniejszego Porozumienia:

Za okres od 5 kwietnia 2021 roku do 3 kwietnia 2022 roku - \$19.20 na godzinę.

Za okres od 4 kwietnia 2022 roku do 2 kwietnia 2023 roku - \$19.65 na godzinę.

Za okres od 3 kwietnia 2023 roku do 7 kwietnia 2024 roku - \$20.15 na godzinę.

Pracownicy, którzy w dniach wejścia w życie wyżej wymienionych stawek będą otrzymują wynagrodzenie wysokości przekraczającej ustalenia poprzednich porozumień zawartych pomiędzy stronami niniejszego Porozumienia, będą uprawnieni do otrzymania pełnej sumy podwyżek stawek godzinowych zawartych w powyższych stawkach.

(b) Wszyscy inni pracownicy objęci niniejszym Porozumieniem będą otrzymywać w czasie obowiązywania niniejszego Porozumienia stawki nie niższe od:

## POROZUMIENIE JANITORÓW 2021 POMIĘDZY BOMA/CHICAGO I LOKALEM 1

- W czasie pierwszego roku zatrudnienia - \$3.40 poniżej stawki z paragrafu (a)
- W czasie drugiego roku zatrudnienia - \$2.90 poniżej stawki z paragrafu (a)
- W czasie trzeciego roku zatrudnienia - \$2.40 poniżej stawki z paragrafu (a)
- W czasie czwartego roku zatrudnienia - \$1.90 poniżej stawki z paragrafu (a).

Po zakończeniu czwartego roku zatrudnienia tacy pracownicy otrzymają pełną stawkę płacy podaną w ustępie (a) tego Paragrafu.

(c) Pracodawca zgadza się nie próbować zmniejszać kosztów robocizny poprzez zwalnianie pracowników objętych paragrafem (a) w celu zatrudnienia pracowników zastępczych objętych paragrafem (b). Tym samym, łączna liczba pracowników w jakimkolwiek budynku otrzymujących stawki płacy z paragrafu (b) nie będzie wzrastać w wyniku zwalniania pracowników w myśl Artykułu III Paragraf 2.

**Paragraf 2. (a)** Za wykonywanie następujących prac będzie wypłacany dodatek wysokości pięćdziesięciu centów (\$0.50) na godzinę:

- Praca na wysokościach - 12 stóp i powyżej od poziomu podłogi
- Pakowanie i wypakowywanie mebli
- Usuwanie płytek przymocowanych do podłogi
- Przenoszenie i magazynowanie sprzętu i materiałów budowlanych
- Renowacja (refinishing) metalu na zewnątrz - ponad jedną godzinę na dzień pracy - płatne wówczas od początku takiej pracy
- Ładowanie i rozładowywanie ciężarówek oraz roboty w doku - ponad dwie godziny na dzień pracy - płatne wówczas od początku takiej pracy
- Przestawianie mebli - ponad dwie godziny w jednym dniu - płatne wówczas od początku takiej pracy
- Ręczne usuwanie śniegu łopata

(b) Burzenie i związane z nim początkowe sprzątanie będzie opłacane według stawki wysokości półtorej (1 ½) normalnej stawki godzinowej.

(c) Jeżeli pracownik wykonuje prace opisane w tym Paragrafie przez 20 minut lub krócej w ciągu dnia, nie będzie miał zwiększanej stawki. Poza konkretnymi wymienionymi tu wyjątkami, pracownik wykonujący prace opisane w tym Paragrafie przez ponad dwadzieścia (20) minut w ciągu dnia będzie miał gwarantowaną odpowiednią stawkę za minimum dwie (2) godziny. Żadne przesunięcie lub zmiana wykonywanych obowiązków nie może być dokonana w celu degradacji pracownika.

**Paragraf 3. PRACUJĄCY SUPERVISORZY** - Supervisorzy pracujący jako janitorzy będą otrzymywali stawkę wyższą z następujących: (1) godzinową stawkę najwyżej opłacanego pracownika, którego nadzorują albo swoją własną stawkę, jeśli jest wyższa, plus ten sam dodatek, który otrzymywali powyżej skali płac w myśl poprzedniego Porozumienia; albo (2) co najmniej dwadzieścia centów (\$0.20) na godzinę powyżej godzinowej stawki najwyżej opłacanego pracownika, którego nadzorują, cokolwiek daje wyższą sumę. Pracujący supervisorzy na pensji stałej uprawnieni są do proporcjonalnego dodatku.

**Paragraf 4. PŁACA ZA WEZWANIE DO PRACY (CALL IN PAY)** - Pracownik, który nie jest wyznaczony do pracy w sobotę lub niedzielę i zostanie wezwany do pracy, otrzyma co najmniej cztery (4) godziny pracy.

**Paragraf 5. OKRESY PŁATNOŚCI** - Pracownicy będą mieli wypłaty w miejscach pracy nie rzadziej niż raz na dwa (2) tygodnie.

### ARTYKUŁ V KLAUZULA "NAJBARDZIEJ UPRIZYWILEJOWANEGO PRACODAWCY"

Jeżeli po podpisaniu niniejszego Porozumienia Związek zawrze albo pozostanie stroną jakiegokolwiek porozumienia zbiorowego, pisemnego lub ustnego, z innym pracodawcą lub grupą pracodawców zatrudniających pracowników w budynkach nierezydencyjnych w centrum Chicago (definiowanym jako obszar na zachód od jeziora Michigan, ograniczony i obejmujący 18. Ulicę, Ashland Avenue i North Avenue), która to umowa ustalać będzie stawki płac i świadczenia pracownicze o charakterze ekonomicznym (takie jak między innymi ubezpieczenie, pomoc socjalna, emerytura, płatne święta i urlopy) bardziej korzystne dla danego pracodawcy niż odpowiadające im postanowienia niniejszego Porozumienia, strony niniejszego Porozumienia wprowadzą

niezwłocznie poprawki do niniejszego Porozumienia zawierające takie bardziej korzystne postanowienia. Związek zgadza się przedstawiać Stowarzyszeniu egzemplarz każdego pisemnego porozumienia zbiorowego oraz streszczenie każdego porozumienia ustnego, które zawrze z innym pracodawcą lub grupą pracodawców zatrudniających pracowników w budynkach nierezydencyjnych w centrum Chicago zdefiniowanym powyżej w ciągu trzydziestu (30) dni od zawarcia takiego porozumienia. Jeżeli Związek utrzymuje, iż w danym przypadku istnieją szczególne okoliczności, może zwrócić się do Komitetu Pracy Stowarzyszenia o zwolnienie z konieczności zastosowania się w całości lub części do tego Artykułu, który w przeciwnym razie stosowałby się do porozumienia z innym pracodawcą lub grupą pracodawców, a Komitet Pracy będzie miał prawo, na swoje wyłączne uznanie, do przychylenia się lub odrzucenia takiej prośby.

## ARTYKUŁ VI TYDZIEŃ ROBOCZY

**Paragraf 1.** Tydzień roboczy pracowników będzie wynosił od 35 do 40 godzin, rozłożonych na pięć kolejnych dni. Pracownicy, których tydzień roboczy wynosi od 35 do 40 godzin w dniu wejścia w życie niniejszego Porozumienia, będą mieli zachowany taki tydzień roboczy.

**Paragraf 2.** Dzień roboczy (lub noc), tj. łączny czas spędzony w pracy nie będzie przekraczać więcej niż o jedną (1) godzinę rzeczywistego czasu pracy.

**Paragraf 3.** Pracodawca gwarantuje trzydzieści pięć (35) godzin pracy regularnym pracownikom, którzy są gotowi, chętni i zdolni do przepracowania takiej ilości godzin; z tym, że Pracodawcy utrzymujący regularne tygodnie robocze pomiędzy 35 a 40 godzin w dniu wejścia w życie niniejszego Porozumienia będą mogli utrzymywać takie tygodnie robocze. Gwarancja liczby godzin pracy w danym tygodniu nie będzie miała zastosowania w żadnym tygodniu, w którym Pracodawca będzie zmuszony zamknąć budynek objęty niniejszym Porozumieniem na część lub całość wyznaczonego dnia pracy z powodu klęski żywiołowej lub innych przyczyn niezależnych od Pracodawcy, co obejmuje między innymi pożar, śnieżycę, powódź bądź zamach terrorystyczny.

**Paragraf 4.** Cała praca przekraczająca czterdzieści (40) godzin w jednym tygodniu roboczym oraz wszelka praca poza regularnym grafikiem tygodniowym pracowników będzie uważana za nadgodziny i opłacana według stawki wysokości półtorej ( 1½) regularnej stawki danego pracownika.

**Paragraf 5.** Jeżeli od pracownika wymagana jest praca przekraczająca regularnie ustalone godziny na dany dzień, nie będzie zmuszany on do przyjęcia wyrównawczych godzin wolnych, chyba, że zostanie to uzgodnione pomiędzy Pracodawcą i Związkiem i taki pracownik będzie opłacony za czas dodatkowy, z tym, że stosowanie stawki za nadgodziny jest wymagane tylko wtedy, gdy łączna liczba godzin pracy w tym tygodniu roboczym wynosi ponad czterdzieści (40) godzin, albo przekraczają one regularny wyznaczony tydzień pracy takiego pracownika.

**Paragraf 6.** Pracodawca nie będzie wymagał od żadnego pracownika pracy przekraczającej regularnie wyznaczony czas tego pracownika bez wyraźnego powodu i odmowa pracownika przepracowania ponad dwudziestu (20) godzin takiego dodatkowego czasu w ciągu jednego miesiąca nie będzie stanowić podstaw do zwolnienia takiego pracownika

**Paragraf 7.** Za zgodą Związku, Pracodawca może stosować sześciodniowy tydzień pracy, od poniedziałku do soboty.

**Paragraf 8.** W okresie obowiązywania niniejszego Porozumienia obecnie wyznaczone liczby godzin pracy indywidualnych pracowników nie zostaną zmniejszone bez pisemnej zgody Związku, ale pracownicy pracujący obecnie ponad czterdzieści (40) godzin tygodniowo mogą, z wyboru Pracodawcy, mieć ograniczone godziny pracy do czterdziestu (40) tygodniowo.

**Paragraf 9.** Wszelkie prace wykonywane w niedziele będą opłacane w wysokości półtorej (1½) regularnej stawki godzinowej.

**Paragraf 10.** Praca w nadgodzinach będzie sprawiedliwie rozdzielana pomiędzy pracowników zdolnych i wykwalifikowanych do wykonania pracy potrzebnej w czasie takich nadgodzin.

**Paragraf 11.** Postanowienia niniejszego Porozumienia zastępują prawa i świadczenia Rozporządzenia w sprawie Uczciwego Tygodnia Pracy Miasta Chicago (City of Chicago Fair Workweek Ordinance). Strony wyraźnie uzgadniają zrzeczenie się wszelkich praw, wymogów i świadczeń wynikających z Rozporządzenia w sprawie Uczciwego Tygodnia Pracy Miasta Chicago.

## ARTYKUŁ VII PŁATNE ŚWIĘTA

**Paragraf 1.** Następujące dni będą obchodzone jako święta przez wszystkich pracowników poza pracownikami szkolonymi podczas pierwszych dziewięćdziesięciu (90) dni ich zatrudnienia:

Nowy Rok	Sob, 1/1/22	Niedz, 1/1/23	Pon, 1/1/24
Święto Pamięci (Memorial Day)	<b>Pon, 5/31/21</b>	<b>Pon, 5/30/22</b>	<b>Pon, 5/29/23</b>
Czwarty Lipca	<b>Niedz, 7/4/21</b>	<b>Pon, 7/4/22</b>	<b>Wt., 7/4/23</b>
Święto Pracy	<b>Pon, 9/6/21</b>	<b>Pon, 9/5/22</b>	<b>Pon, 9/4/23</b>
Thanksgiving	<b>Czw, 11/25/21</b>	<b>Czw, 11/24/22</b>	<b>Czw, 11/23/23</b>
Dzień po Święcie Dziękczynienia (Thanksgiving) albo inny dzień ustalony w drodze porozumienia pomiędzy Pracodawcą i Związkiem			
½ Wigilii*	<b>Pt, 12/24/21</b>	<b>Sob, 12/24/22</b>	<b>Niedz, 12/24/23</b>
Boże Narodzenie	<b>Sob, 12/25/21</b>	<b>Niedz, 12/25/22</b>	<b>Pon, 12/25/23</b>
½ Sylwestra*	<b>Pt, 12/31/21</b>	<b>Sob, 12/31/22</b>	<b>Niedz, 12/31/23</b>

Jedno z następujących: Święto Martina Luthera Kinga, Dzień Prezydenta, Urodziny Lincolna, Wielki Piątek albo inny dzień ustalony w drodze porozumienia pomiędzy Pracodawcą i Związkiem.

\* Zamiast połówek dni świąt Wigilia Bożego Narodzenia i Sylwestra, Pracodawca może wybrać wyznaczenie całodniowego święta dla wszystkich lub niektórych pracowników z jednostki negocjacyjnej w dniu Wigilii Bożego Narodzenia lub Sylwestra.

Każdy pracownik objęty niniejszym Porozumieniem, który przepracował jeden (1) lub więcej pełnych lat u danego Pracodawcy, będzie otrzymywał w każdym roku zatrudnienia cztery (4) dni urlopu okolicznościowego (personal holiday)/chrobowego (sick leave); w terminie do przyjęcia zarówno dla Pracodawcy, jak i pracownika, **drugi bądź** w dzień urodzin pracownika lub w dowolny inny dzień potrzebny pracownikowi, pod warunkiem, że pracownik powiadomi Pracodawcę o potrzebie nieobecności w pracy co najmniej na dwie (2) godziny z góry przed ustalonym terminem rozpoczęcia pracy przez pracownika.

**Paragraf 2.** Każdemu stałemu pracownikowi zostanie zaliczona normalna ilość godzin opłacanych według stawki podstawowej za zmianę przypadającą w takie święto, a jeśli święto przypada na dzień, który byłby normalnym dniem pracy takiego pracownika, ten czas będzie uważany za przepracowany przy obliczaniu nadgodzin.

**Paragraf 3.** Jeżeli święto przypada na dzień wolny pracownika, będzie on miał zaliczone osiem (8) godzin pracy według stawki podstawowej (cztery (4) godziny za święta półdniowe). W wypadku pracowników zatrudnionych regularnie w wymiarze poniżej czterdziestu (40) godzin tygodniowo, liczba zaliczonych godzin będzie równa ilości godzin przepracowywanych przez takiego pracownika w czasie normalnej zmiany, z wyjątkiem sobót i krótkich zmian (short hour shifts). W przypadku święta półdniowego będzie zaliczona połowa tych godzin.

**Paragraf 4.** Pracownik wyznaczony do pracy w święto otrzyma za takie przepracowane godziny wynagrodzenie dodatkowe wysokości półtojej regularnej stawki godzinowej plus wynagrodzenie za płatne święto.

Pracodawca może wyznaczyć regularne zmiany nocne albo na początek, albo na koniec kalendarzowego dnia, na które przypada święto - lecz nie na obydwie. Pracownicy pracujący na jednej z tych regularnych zmian nie będą uważani za pracujący w święto, choćby niektóre z przepracowanych przez nich godzin przypadały na kalendarzowy dzień danego święta. Będzie przyjęte, że pracownicy nocnej zmiany pracujący na regularnej nocnej zmianie, która przypada na początek kalendarzowego święta, będą obchodzić święto na końcu takiego dnia - i odwrotnie.

**Paragraf 5.** Aby kwalifikować się do otrzymania wynagrodzenia za święto, pracownik musi być zatrudniony przez Pracodawcę przez co najmniej dziewięćdziesiąt (90) dni kalendarzowych poprzedzających święto, przepracować wszystkie wyznaczone godziny w ostatnim dniu poprzedzającym święto, w którym był wyznaczony do pracy i w pierwszym dniu, w którym był wyznaczony do pracy po święcie, z tym, że spóźnienie nie przekraczające jednej godziny lub wcześniejsze opuszczenie pracy (za aprobatą Pracodawcy) nie będzie dyskwalifikowało Pracownika do otrzymania wynagrodzenia za święto. Pracownicy na zatwierdzonych urloпах bezpłatnych lub tymczasowo zwolnieni (layoff), którzy w myśl innych kryteriów kwalifikują się do otrzymania wynagrodzenia za święto otrzymają, po powrocie do pracy, wynagrodzenie za płatne święta przypadające na pierwsze dziewięćdziesiąt (90) dni po ostatnim przepracowanym przez nich dniu. Pracownicy zastępujący pracowników na zatwierdzonych urloпах bezpłatnych nie będą uprawnieni do otrzymywania wynagrodzenia za płatne święta przez pierwsze dziewięćdziesiąt (90) dni takiego urlopu. Pracownicy na zatwierdzonych urloпах, urloпах okolicznościowych lub dniach wolnych na pogrzeb, które kończą się lub rozpoczynają w dniu przed lub święcie, mają prawo do wynagrodzenia zgodnie z niniejszym postanowieniem.

**Paragraf 6.** Pracownik, który nawykowo bierze dzień wolny przed lub po świętach wymienionych w tym Artykule z powodów jawnie nieuzasadnionych, otrzyma ostrzeżenie albo naganę ustną i następnie będzie podlegał stopniowaniu kar dyscyplinarnych przez Pracodawcę.

**Paragraf 7.** Związek będzie nakłaniać wszystkich pracowników do poinformowania Pracodawcy co najmniej na dwa (2) tygodnie kalendarzowe z góry o dacie urodzin pracownika, używając do tego zwykłych form komunikacji i stewardów.

**Paragraf 8.** Jeżeli święto przypada w dniu, w którym zwykle ma miejsce wypłata, pracownicy otrzymają wypłatę w dniu poprzedzającym święto i czeki będą datowane na dzień poprzedzający święto.

**Paragraf 9.** Postanowienia tego Porozumienia zastępują prawa i świadczenia należne w myśl Zarządzenia o urlopie chorobowym w powiecie Cook (Cook County Earned Sick Leave Ordinance) i Zarządzenia o urlopie chorobowym w mieście Chicago (City of Chicago Paid Sick Leave Ordinance). Strony wyraźnie uzgadniają zrzeczenie się wszelkich praw i świadczeń należnych w myśl Zarządzenia o urlopie chorobowym w powiecie Cook i Zarządzenia o urlopie chorobowym w mieście Chicago.

## ARTYKUŁ VIII URLOPY

**Paragraf 1.** Pracownicy nieprzerwanie zatrudnieni w danym budynku przez:

Jeden rok,	mają prawo do corocznego urlopu płatnego w wymiarze	jednego tygodnia;
Dwa lata,	mają prawo do corocznego urlopu płatnego w wymiarze	dwóch tygodni;
Sześć lat,	mają prawo do corocznego urlopu płatnego w wymiarze	dwóch tygodni i jednego dnia;
Siedem lat,	mają prawo do corocznego urlopu płatnego w wymiarze	dwóch tygodni i dwóch dni;
Osiem lat,	mają prawo do corocznego urlopu płatnego w wymiarze	dwóch tygodni i trzech dni;
Dziewięć lat,	mają prawo do corocznego urlopu płatnego w wymiarze	dwóch tygodni i czterech dni;
Dziesięć lat,	mają prawo do corocznego urlopu płatnego w wymiarze	trzech tygodni;
Osiemnaście lat,	mają prawo do corocznego urlopu płatnego w wymiarze	czterech tygodni;
Dwadzieścia pięć lat,	mają prawo do corocznego urlopu płatnego w wymiarze	pięciu tygodni.

**Paragraf 2.** Dodatkowy dzień urlopu (albo ½ dnia w wypadku świąt półdniowych) będzie przyznany pracownikowi, którego urlop zawiera w sobie jedno ze świąt wymienionych w niniejszym Porozumieniu.



**Paragraf 3.** Staż będzie uznany za nieprzerwany pomimo korzystania przez pracownika z urlopu bezpłatnego w związku z chorobą, urlopem macierzyńskim lub innego powodu, na który zgodzi się Pracodawca

**Paragraf 4.** Pracownicy mają prawo korzystać z urlopu w tym samym roku, w którym urlop narósł, co oznacza, że pracownicy mają prawo skorzystać z urlopu w pierwszym roku zatrudnienia i w każdym kolejnym roku, w wymiarze opartym na stopniowym narastaniu urlopu w danym roku. W pierwszym roku zatrudnienia pracownicy nie będą mogli wykorzystywać urlopu aż do upływu sześciu (6) miesięcy stażu pracy. Jeżeli pracownik pracował mniej niż pięćdziesiąt dwa (52) tygodnie, tygodniówka za urlop będzie obliczana na podstawie ilości regularnych godzin pracy w czasie wszystkich przepracowanych tygodni. Pracownicy nie będą mogli przenosić urlopów, które narosły lecz nie zostały wykorzystane poza rok następujący po roku, w którym taki urlop narósł. Wszelkie narosłe i niewykorzystane urlopy podlegają przepadkowi na koniec roku następującego po roku, w którym narosły, chyba że istnieje wzajemne pisemne porozumienie pomiędzy stronami w związku z sytuacją nagłą, na uznanie Pracodawcy. Jeżeli pracownik opuszcza miejsce zatrudnienia po wypłacie wynagrodzenia za płatne wakacje, które mu jeszcze nie narosły, taki pracownik upoważnia pracodawcę do potrącenia takiej nadpłaconej sumy z ostatniego czeku wypłaty.

**Paragraf 5.** Urlop pracownika stałego narasta tak długo, jak taki pracownik pozostaje na liście płac Pracodawcy (nawet, jeśli nie otrzymuje wypłaty). Urlop nie narasta dla tymczasowych, dodatkowych lub zastępczych pracowników, jak również dla pracowników bez stałego przydziału (floater) i zastępstw urlopowych, z tym, że jeśli tacy pracownicy byli stale zatrudnieni przez Pracodawcę lub kontraktora usług janitorskich wykonującego pracę objętą tym Porozumieniem na rzecz Pracodawcy przez ponad dwanaście (12) kolejnych miesięcy, będą kwalifikować się do świadczeń urlopowych. Narastanie czasu urlopu dla takich tymczasowych, dodatkowych lub zastępczych pracowników jak również dla pracowników bez stałego przydziału (floater) i zastępstw urlopowych zacznie się w dniu, w którym stały pracownik zostanie usunięty z listy płac albo po przepracowaniu dwunastu (12) kolejnych miesięcy u Pracodawcy lub kontraktora usług janitorskich wykonującego pracę objętą tym Porozumieniem na rzecz Pracodawcy, cokolwiek nastąpi wcześniej. Pracownik, który był nieobecny przez 180 lub więcej dni, nie otrzyma płatnego urlopu do czasu przepracowania co najmniej 90 dni po powrocie do pracy, chyba, że pracownik ten jest trwałym inwalidą.

**Paragraf 6.** Prawa pracowników do urlopu nie ulegną zmianie w wypadku zmiany właścicieli lub menadżerów budynku, jak długo pracownicy pozostają zatrudnieni przez nowych właścicieli lub menadżerów budynku. Każdy pracownik zatrudniony przez kontraktora, który zostanie zwolniony z pracy z powodu zmiany kontraktora w ciągu pierwszego roku zatrudnienia tego pracownika w danym budynku, będzie uprawniony do pełnych świadczeń urlopowych od tego nowego kontraktora, po zakończeniu pierwszego roku zatrudnienia w tym budynku, jeżeli nowy kontraktor zatrzyma go do pracy w tym samym budynku; świadczenia te będą pomniejszone o ewentualne świadczenia urlopowe uzyskane za ten okres od poprzedniego kontraktora.

**Paragraf 7.** Przy wyznaczaniu terminu urlopu brany jest pod uwagę staż pracy pracownika, normalny okres urlopowy danego budynku, albo termin urlopu wyznaczany jest w drodze obopólnego porozumienia pomiędzy Pracodawcą a pracownikiem.

**Paragraf 8.** Czeki urlopowe, tylko na urlopy wypracowane i zatwierdzone, o które pracownik zwróci się z wyprzedzeniem co najmniej piętnastu (15) dni, będą wypłacane nie później niż w ostatnim wyznaczonym dniu pracy przed rozpoczęciem wyznaczonego urlopu.

**Paragraf 9.** Każdemu stałemu pracownikowi zostanie zaliczona normalna ilość godzin według podstawowej stawki godzinowej za zmiany przypadające na okres urlopu i w wypadku dni urlopu przypadających na regularne dni pracy pracownika, taki czas będzie uważany za przepracowany przy obliczaniu nadgodzin pracownika.

Pracownik zostanie wezwany do pracy w dniu (dniach) wyznaczonym(-ych) na urlop otrzyma za ten dzień (te dni) wynagrodzenie wysokości półtojej swojej regularnej stawki plus wynagrodzenie za płatny urlop, z tym, że nie będzie to miało zastosowania, jeżeli Pracodawca i pracownik zgodzą się na przesunięcie poprzednio ustalonego dnia (dni) urlopu.

## ARTYKUŁ IX ZWOLNIENIE - NABYWANIE PRAW DO URLOPU - OSTATNIA WYPŁATA

**Paragraf 1.** Każdy pracownik pracujący dla danego Pracodawcy przez okres ponad jednego roku, który zostanie zwolniony z jakiegokolwiek powodu, otrzyma wynagrodzenie proporcjonalne uwzględniające cały jego narosły okres urlopowy i okres przepracowany od daty zatrudnienia albo rocznicy daty zatrudnienia; wysokość wynagrodzenia będzie proporcjonalna do długości okresu przepracowanego od rocznicy zatrudnienia i długości urlopu, do którego pracownik byłby uprawniony, gdyby przepracował do końca ten rok.

**Paragraf 2.** Pracownik otrzyma swoją ostatnią wypłatę w pełni w dniu zwolnienia, jeśli będzie to możliwe, a w żadnym wypadku nie później niż w ciągu następnych pięciu (5) dni albo w regularnym dniu wypłaty pracownika, cokolwiek nastąpi wcześniej.

## ARTYKUŁ X URLOP OKOLICZNOŚCIOWY NA POGRZEB

Pracodawca zgadza się wypłacać pracownikom objętym niniejszym Porozumieniem wynagrodzenie za ich konieczną nieobecność w związku ze śmiercią w najbliższej rodzinie, za maksimum trzy (3) dni wyznaczone do pracy, według normalnej stawki godzinowej, pod warunkiem, że pracownik uczestniczy w pogrzebie.

Pojęcie "najbliższa rodzina" będzie oznaczać: aktualnego współmałżonka, rodzica, ojczyma i macochy, brata, brata przyrodniego, siostrę, siostrę przyrodnią, aktualnego teścia i teściową, dziadków i wnuków. W wypadku, jeśli pracownik nie jest w stanie wziąć udziału w pogrzebie, będzie on uprawniony do jednego dnia, według podstawowej stawki godzinowej. Jeden płatny dzień według podstawowej stawki godzinowej będzie przyznany pracownikowi w wypadku śmierci szwagra, szwagierki, zięcia i synowej pracownika. Na życzenie Pracodawcy Pracownik dostarczy świadectwo zgonu lub inne potwierdzenie zgonu oraz pokrewieństwa akceptowalne dla Pracodawcy.

Jeśli w chwili śmierci w rodzinie, z powodu której pracownikowi przysługuje urlop okolicznościowy na pogrzeb, korzysta on z wyznaczonego urlopu okolicznościowego (personal holiday) albo urlopu wypoczynkowego, pracownik otrzyma dodatkowy płatny urlop o długości równej należnemu urlopowi okolicznościowemu na pogrzeb, pod warunkiem, że pracownik powiadomi Pracodawcę o śmierci w rodzinie w ciągu dziesięciu dni roboczych od daty zgonu.

## ARTYKUŁ XI WARUNKI PRACY

**Paragraf 1.** Jeżeli wymagane są uniformy, Pracodawca zgadza się je zapewnić i utrzymywać w odpowiednim stanie na własny koszt. Z kolei pracownicy zgadzają się troszczyć o takie uniformy i nosić je tylko w czasie wykonywania pracy w jej godzinach oraz w czasie lunchu. Pracodawca zapewni kalosze pracownikom, których obowiązki obejmują regularnie chodzenie po wodzie. Jeżeli Pracodawca zapewnia uniformy, Pracodawca zapewni również odpowiednie ubranie wierzchnie do odśnieżania i innych prac na zewnątrz.

**Paragraf 2.** Pracodawca zapewni czyste, higieniczne szatnie i szafki z miejscem do umycia się, mydłem i ręcznikami, pod warunkiem, że takie pomieszczenia istnieją. Każdy budynek zapewni i będzie stale utrzymywał odpowiednio wyposażony zestaw pierwszej pomocy, umieszczony w biurze budynku albo w innym centralnie położonym miejscu.

**Paragraf 3.** Pracodawca dostarczy dostateczną ilość środków czystości i będzie utrzymywał cały sprzęt w stanie sprawności wystarczającej do wykonania przydzielonych prac.

**Paragraf 4.** Pracodawca będzie utrzymywał dogodne warunki pracy i temperaturę do przyjęcia dla wszystkich pracowników, w tym nocnych załóg pracujących w budynkach z nieotwieralnymi oknami. Pracodawca będzie stosował taki sprzęt ogrzewaczy i klimatyzacyjny i/lub wentylatory, będące pod jego kontrolą, jakie są potrzebne do zapewnienia odpowiedniej temperatury w myśl niniejszego postanowienia. Zostanie zapewnione dostateczne oświetlenie miejsc ogólnodostępnych, aby umożliwić pracownikom dostęp do miejsc, które mają obsługiwać.

**Paragraf 5.** Strony zgadzają się, że nie będą wprowadzane ograniczenia typów prac obecnie wykonywanych przez jakiegokolwiek pracownika w budynku objętym niniejszym Porozumieniem.

**Paragraf 6.** Każdy janitor będzie uprawniony do dwudziestu (20) minut płatnej przerwy w pracy, do wykorzystania w ciągu dwóch okresów odpoczynku.

**Paragraf 7.** Pracodawca nie będzie obciążał żadnego pracownika nadmierną ilością pracy ani dodawał mu obowiązków ponad możliwe do przyjęcia obciążenie pracą. W wypadku nieobecności pracownika, pozostali pracownicy mogą być tymczasowo wyznaczeni do wykonania części pracy nieobecnego pracownika, lecz nie będzie się od nich wymagać wykonywania ich całego regularnego zakresu obowiązków oraz pracy dodatkowej. Pracownikowi nie będzie zlecana do wykonania jakakolwiek dodatkowa praca stanowiąca część obowiązków nieobecnego współpracownika, jeżeli nie będzie on uprzednio powiadomiony na piśmie, jaką część swojej regularnej pracy może opuścić, aby wykonać tę pracę dodatkową. Kopie takich instrukcji musi otrzymać steward i menadżer budynku. Jeżeli pracownik nie dostanie na piśmie powyższych instrukcji, albo jeżeli kopia takich instrukcji nie zostanie przekazana stewardowi, wszelkie nagany udzielone pracownikowi za niewykonanie dodatkowej pracy będą unieważnione. Pracodawca albo zatrudni tymczasowe zastępstwo, albo wyznaczy kogoś do przejęcia obowiązków (relief coverage) (nie mogą to być pracownicy na stałe wyznaczeni do sprzątnięcia ogólnego) każdego pracownika na stałe wyznaczonego do sprzątnięcia ogólnego, którego powtarzające się zadania w pracy nie mogą być przełożone na później i który jest nieobecny przez pięć (5) kolejnych dni roboczych; z tym, że w budynkach zatrudniających na nocną zmianę 40 lub więcej pracowników do sprzątnięcia ogólnego, Pracodawca zatrudni tymczasowe zastępstwo, albo wyznaczy kogoś do przejęcia obowiązków (relief coverage) jeżeli ponad 20 % lub 12 pracowników (mniejsza z tych liczb) regularnie przydzielonych do sprzątnięcia ogólnego na nocną zmianę jest nieobecna w pracy z powodu wcześniej ustalonych nieobecności.

**Paragraf 8.** Od żadnego pracownika nie będzie wymagane wykonanie pracy w szczególnie niebezpiecznych warunkach i odmowa wykonania pracy w takich okolicznościach nie będzie uważana za podstawę do zwolnienia lub kary dyscyplinarnej.

**Paragraf 9.** Strony zgadzają się, że janitorzy będą wykonywać wszystkie tradycyjne prace janitorskie, na które składa się ogólne sprzątnięcie w budynkach i wokół nich.

Niniejszym uznaje się, że pewne prace wykonywane przez janitorów wymagają dodatkowego wysiłku, siły i wytrzymałości. Są to następujące prace:

- Intensywne sprzątnięcie związane z budową, malowaniem i naprawami
- Usuwanie ciężkich śmieci
- Polerowanie mebli    Polerowanie powierzchni metalowych
- Ścieranie kurzy na wysokościach z użyciem drabin
- Zmywanie szlauchem i zmiatanie chodników na zewnątrz
- Rozmontowywanie i czyszczenie opraw oświetleniowych
- Obsługa podłogowych urządzeń elektrycznych użytku wewnętrznego i zewnętrznego, odkurzaczy przemysłowych i maszyn do czyszczenia na mokro
- Zmiatanie i mopowanie na sucho korytarzy publicznych poza stałymi przydziałami do ogólnego sprzątnięcia
- Czyszczenie łazienek - ręczne skrobanie, praca na czworaka (chodzi o pracę w łazienkach poza stałymi, ogólnymi obowiązkami sprzątnięcia)
- Pranie zasłon
- Czyszczenie żaluzji (poza ścieraniem z nich kurzu)
- Mopowanie na mokro mopą o wadze ponad 16 uncji (0.45 kg)
- Praca na krótkich drabinach
- Długotrwałe mycie i polerowanie ścian lub sufitów
- Konserwacja marmuru, poza zmywaniem    Renowacja (refinishing) powierzchni metalowych wewnątrz
- Obsługa spalaczy (incinerators), pras do belowania (balers) i prasowaczy śmieci (compactors)
- Zdejmowanie starych wykładzin dywanowych.

Janitorzy, którzy dotychczas wykonywali typowe zadania janitorskie, nie będą wyznaczani do powyższych obowiązków ani do obowiązków opisanych w Artykule IV, Paragraf 2, poza nagłymi wypadkami. Z tym, że żadne sformułowanie niniejszego Porozumienia nie będzie interpretowane jako ograniczenie albo zmiana istniejących w budynkach zasad wyznaczania prac dla janitorów.

**Paragraf 10.** Pracodawca nie będzie wymagał zwolnień lekarskich w przypadku krótkiej choroby albo niezdolności do pracy, do pięciu (5) dni roboczych włącznie; z tym, że jeśli nieobecności pracownika powtarzają się często, Pracodawca może wymagać zwolnienia lekarskiego.

## ARTYKUŁ XII PRAWA WETERANÓW WOJSKOWYCH

Prawa powrotu do obecnej pracy pracowników, którzy w tej chwili odbywają lub w przyszłości odbywać będą służbę wojskową oraz obowiązki Pracodawcy z tego wynikające będą podlegały odpowiednim przepisom federalnym i stanowym.

## ARTYKUŁ XIII FUNDUSZ ZDROWIA I SOCJALNY

**Paragraf 1.** W okresie od 1 lipca 2021 roku do 30 czerwca 2022 roku Pracodawcy będą przekazywać \$923.87 (dziewięćset dwadzieścia trzy dolary i osiemdziesiąt siedem centów) miesięcznie na każdego pracownika faktycznie pracującego (on active payroll) na rzecz Funduszu Powierniczego Zdrowia Lokalu 1 SEIU i Uczestniczących Pracodawców; z tym, że wpłata Pracodawcy będzie zmniejszona proporcjonalnie za miesiące, w których pracownik rozpoczął pracę, zakończył zatrudnienie i/lub pozostawał na urlopie bezpłatnych z powodów zdrowotnych lub osobistych przez okres dłuższy niż określony odpowiednio w Paragrafie 1, 2 Artykułu XVI i Paragrafie 5 niniejszego Artykułu. Jeżeli, z dniem 1 lipca 2022 r. Powiernicy Funduszu Powierniczego Zdrowia Lokalu 1 SEIU i Uczestniczących Pracodawców, po rozpatrzeniu wszelkich innych opcji, zdecydują, że zmiany świadczeń mogą być niezbędne, strony zgadzają się spotkać i przedyskutować alternatywne opcje uzyskania funduszy.

**Paragraf 2.** W okresie od 1 lipca 2022 roku do 30 czerwca 2023 roku Pracodawcy będą przekazywać \$923.87 (dziewięćset dwadzieścia trzy dolary i osiemdziesiąt siedem centów) miesięcznie na każdego pracownika faktycznie pracującego (on active payroll) na rzecz Funduszu Powierniczego Zdrowia Lokalu 1 SEIU i Uczestniczących Pracodawców; z tym, że wpłata Pracodawcy będzie zmniejszona proporcjonalnie za miesiące, w których pracownik rozpoczął pracę, zakończył zatrudnienie i/lub pozostawał na urlopie bezpłatnych z powodów zdrowotnych lub osobistych przez okres dłuższy niż określony odpowiednio w Paragrafie 1, 2 Artykułu XVI i Paragrafie 5 niniejszego Artykułu. Jeżeli, z dniem 1 lipca 2023 r. Powiernicy Funduszu Powierniczego Zdrowia Lokalu 1 SEIU i Uczestniczących Pracodawców, po rozpatrzeniu wszelkich innych opcji, zdecydują, że zmiany świadczeń mogą być niezbędne, strony zgadzają się spotkać i przedyskutować alternatywne opcje uzyskania funduszy.

**Paragraf 3.** W okresie od 1 lipca 2020 roku do 4 kwietnia 2021 roku PRACODAWCY będą przekazywać \$932.53 (dziewięćset trzydzieścia dwa dolary i pięćdziesiąt trzy centy) miesięcznie na każdego PRACOWNIKA faktycznie pracującego (on active payroll) w regularnym wymiarze co najmniej trzydziestu (30) godzin tygodniowo, na rzecz Funduszu Powierniczego Zdrowia Lokalu 1 SEIU i Uczestniczących Pracodawców (SEIU Local 1 & Participating Employers Health Trust); przy czym wpłata PRACODAWCY będzie zmniejszona proporcjonalnie za miesiące, w ciągu których PRACOWNIK rozpoczął pracę, zakończył zatrudnienie i/lub pozostawał na urlopie bezpłatnym z powodów zdrowotnych lub osobistych przez okres dłuższy niż określony odpowiednio w Paragrafie 1, 2 Artykułu XVI i Paragrafie 5 niniejszego Artykułu.

**Paragraf 4.** Pracodawca przyjmuje i zgadza się stosować i uznawać za wiążącą Umowę Powierniczą ustanowioną przez Fundusz Powierniczego Zdrowia Lokalu 1 SEIU i Uczestniczących Pracodawców i wszystkie

poprawki do niego, jak również niniejszym mianuje bez możliwości odwołania swoich przedstawicieli jako Zarządców z ramienia Pracodawcy do niniejszego Porozumienia, łącznie z ich następcami wybranymi w sposób podany w tejże umowie, a ponadto ratyfikuje i zatwierdza wszystkie poprzednie ustalenia związane z utworzeniem i zarządzaniem tym Funduszem Powierniczym oraz wszystkie działania podjęte przez takich Zarządców mieszczące się w zakresie ich uprawnień.

**Paragraf 5.** Wpłaty na rzecz funduszu socjalnego będą nadal płacone na rzecz kwalifikujących się pracowników na urlopie zdrowotnym aż do końca okresów podanych w Artykule XVII, Paragraf 1, albo przez okres przedłużony ze szczególnych względów w drodze porozumienia pomiędzy Pracodawcą i Związkiem. Wpłaty na rzecz funduszu socjalnego będą nadal dokonywane na rzecz kwalifikujących się pracowników na bezpłatnym urlopie okolicznościowym przez okres do dziewięćdziesięciu (90) dni, albo na urlop bezpłatny na działalność związkową na zatwierdzony okres urlopu, albo przez okres przedłużony ze szczególnych względów w drodze porozumienia pomiędzy Pracodawcą i Związkiem. Po upływie tego czasu wpłaty na rzecz Funduszu Socjalnego będą dokonywane na rzecz pracowników tymczasowych, dodatkowych lub zastępczych, jak również na rzecz pracowników bez stałego przydziału (floater) i zastępstw urlopowych, ale w żadnym wypadku Pracodawca nie będzie dokonywał takich wpłat jednocześnie na rzecz pracownika na zwolnieniu oraz pracownika pracującego w zastępstwie. Wpłaty będą dokonywane na rzecz każdego pracownika tymczasowego, dodatkowego lub zastępczego, jak również na rzecz pracowników bez stałego przydziału (floater) i zastępstw urlopowych zatrudnionych przez Pracodawcę lub kontraktora usług janitorskich, wykonującego pracę objętą tym Porozumieniem na rzecz Pracodawcy przez okres ponad dwunastu (12) kolejnych miesięcy.

**Paragraf 6.** Pracodawca będzie dokonywał wpłat na Fundusz Socjalny do piętnastego (15.) dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym została wykonana praca.

**Paragraf 7** W każdym raporcie dla Funduszu Społecznego Pracodawca poda imiona, nazwiska, numery Social Security i daty zatrudnienia nowych, stałych pracowników oraz daty zwolnienia stałych pracowników

**Paragraf 8.** Wpłaty na rzecz Funduszu Socjalnego będą dokonywane na uprzednio przygotowanych formularzach z listą pracowników wysyłanych do Biura Funduszu, albo na kopiach dokumentów zawierających wszystkie niezbędne informacje w formie wymaganej przez Fundusz. Niedostarczenie do Funduszu wszystkich wymaganych informacji w akceptowalnej formie będzie podlegało arbitrażowi zgodnie z postanowieniami Artykułu XIX.

#### ARTYKUŁ XIV FUNDUSZ EMERYTALNY

**Paragraf 1.** W czasie od 5 kwietnia 2021 roku do 7 kwietnia 2024 roku Pracodawcy będą dokonywać wpłat na rzecz Powierniczego Funduszu Emerytalnego Lokalu 1 SEIU i Uczestniczących Pracodawców w wysokości \$52.00 tygodniowo na każdego pracownika, na rzecz którego takie wpłaty były dokonywane dotychczas, jeżeli jest on regularnie wyznaczony do pracy przez trzydzieści (30) lub więcej godzin tygodniowo, i który rzeczywiście przepracowuje co najmniej 50% swego wyznaczonego tygodnia roboczego. W wypadku, gdy taki pracownik nie przepracuje co najmniej 50% swego wyznaczonego tygodnia roboczego, Pracodawca dokonuje wpłaty w wysokości jednego dolara i trzydziestu centów (\$1.30) na każdą faktycznie przepracowaną godzinę. Wpłaty na pracowników niespełniających powyższych warunków będą dokonywane w wysokości jednego dolara i trzydziestu centów (\$1.30) na godzinę przepracowaną przez pracownika, który faktycznie przepracował mniej niż 30 godzin w tygodniu. Płatne święta, płatne urlopy i urlopy okolicznościowe na pogrzeb (do trzech dni roboczych) są uznawane za czas przepracowany przy obliczaniu wysokości wpłat na Fundusz Emerytalny. Związek i Pracodawca podejmą starania, by Zarządcy Powierniczego Funduszu Emerytalnego Lokalu 1 SEIU i Uczestniczących Pracodawców informowali ostatniego Pracodawcę pracownika o fakcie składania przez takiego pracownika wniosku o emeryturę. W wypadku, kiedy pracownik pracuje w czasie święta lub urlopu, jest wymagana tylko jedna wpłata wpłaty na rzecz Funduszu Emerytalnego Lokalu 1 SEIU i Uczestniczących Pracodawców.

**Paragraf 2.** Każdy Pracodawca przyjmuje i zgadza się stosować i uznawać za wiążącą Umowę Powierniczą ustanowioną przez Fundusz Emerytalny Lokalu 1 SEIU i Uczestniczących Pracodawców i wszystkie poprawki do

niego, jak również niniejszym mianuje bez możliwości odwołania swoich przedstawicieli jako Zarządców z ramienia Pracodawcy do niniejszego Porozumienia, łącznie z ich następcami wybranymi w sposób podany w tejże umowie, a ponadto ratyfikuje i zatwierdza wszystkie poprzednie ustalenia związane z utworzeniem i zarządzaniem tym Funduszem Powierniczym oraz wszystkie działania podjęte przez takich Zarządców mieszczące się w zakresie ich uprawnień, w tym uprawnienia Zarządców do ograniczania zakresu świadczeń dla nowej grupy pracowników, zgodnie z Umową Powierniczą.

**Paragraf 3.** Pracodawca będzie dokonywał wpłat na Fundusz Socjalny do piętnastego (15.) dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym została wykonana praca.

**Paragraf 4.** W każdym raporcie dla Funduszu Emerytalnego Pracodawca poda imiona, nazwiska, numery Social Security i daty zatrudnienia nowych, stałych pracowników oraz daty zwolnienia stałych pracowników.

**Paragraf 5.** Wpłaty na rzecz Funduszu Emerytalnego będą dokonywane na drukach formularzy wpłaty wysyłanych do Biura Funduszu, albo kopiach dokumentów zawierających wszystkie wymagane informacje w formie przyjętej przez Fundusz. Niedostarczenie do Funduszu wszystkich wymaganych informacji w akceptowalnej formie będzie podlegało arbitrażowi zgodnie z postanowieniami Artykułu XIX.

**Paragraf 6.** Wpłaty na rzecz Funduszu Emerytalnego będą dokonywane nadal na rzecz kwalifikujących się pracowników na urlopie zdrowotnym aż do końca okresów podanych w Artykule XVII, Paragraf 1, albo przez okres przedłużony ze szczególnych względów w drodze porozumienia pomiędzy Pracodawcą i Związkiem. Wpłaty na rzecz Funduszu Emerytalnego będą nadal dokonywane na rzecz kwalifikujących się pracowników na bezpłatnym urlopie okolicznościowym przez okres do dziewięćdziesięciu (90) dni, albo na urlop bezpłatny na działalność związkową na zatwierdzony okres urlopu, albo przez okres przedłużony ze szczególnych względów w drodze porozumienia pomiędzy Pracodawcą i Związkiem.

Po upływie tego czasu wpłaty na rzecz Funduszu Emerytalnego Lokalu 1 SEIU i Uczestniczących Pracodawców będą dokonywane na rzecz pracowników tymczasowych, dodatkowych lub zastępczych, jak również na rzecz pracowników bez stałego przydziału (floater) i zastępstw urlopowych, ale w żadnym wypadku wpłaty nie będą dokonywane jednocześnie na rzecz pracownika na urlopie oraz pracownika tymczasowego, dodatkowego, pracownika bez stałego przydziału (floater) i zastępstwa urlopowego; z tym, że wpłaty będą dokonywane na rzecz każdego pracownika tymczasowego, dodatkowego lub zastępczego, jak również na rzecz pracowników bez stałego przydziału (floater) i zastępstw urlopowych zatrudnionych przez Pracodawcę lub kontraktora usług janitorskich, wykonującego pracę objętą tym Porozumieniem na rzecz Pracodawcy przez okres ponad dwunastu (12) kolejnych miesięcy.

## **ARTYKUŁ XV ZALEGŁOŚCI WE WPLATACH NA FUNDUSZ ZDROWIA I SOCJALNY ORAZ EMERYTALNY**

**Paragraf 1.** Pracodawcy uznają konieczność dokonywania terminowych wpłat na rzecz Funduszu Socjalny i Emerytalny w celu zapewnienia odpowiednich świadczeń dla pracowników oraz odpowiedniego finansowania tych świadczeń. Jeżeli Pracodawca będzie nadal zalegał w dokonywaniu wpłat na rzecz Funduszu Socjalnego czy Emerytalnego w 10 dni po wręczeniu budynkowi i Stowarzyszeniu pisemnej noty o zaległościach, albo jeśli odmawia on przedstawienia dokumentacji dotyczącej listy płac zgodnie z postanowieniami dotyczącymi kontroli listy płac Zarządu Powierniczego, Związek może zastrajkować w danym budynku w celu wymuszenia dokonania takich wpłat albo przedstawienia takich dokumentów, bez przestrzegania klauzuli antystrajkowej z Artykułu XVIII oraz procedury składania skarg i arbitrażu przewidzianych przez Artykuł XIX. Zalegający Pracodawca będzie również odpowiedzialny za zwrot pracownikom wszelkich zarobków utraconych w wyniku jakichkolwiek działań strajkowych podjętych przez Związek w myśl tego Artykułu.

**Paragraf 2.** Jeżeli Zarządcy nie otrzymają pełnej sumy wpłat wymaganych od Pracodawcy na rzecz Funduszu Socjalnego i Emerytalnego oraz towarzyszących im formularzy w terminie podanym w Artykule XIII, Paragraf 6 oraz w Artykule XIV, Paragraf 5, Pracodawca będzie zobowiązany do zapłacenia od niedopłaconych sum, w dodatku do kwoty takich zaległych wpłat, odsetków i kary umownej w wysokości określonej w Umowie Powierniczej, jak również honorariów rachmistrzów i adwokatów oraz wszelkich kosztów sądowych poniesionych

w czasie ściągania należności. Pracodawca kwituje niniejszym otrzymanie Umowy Powierniczej i oświadcza Związkowi i Funduszom, że przeczytał postanowienia w sprawie zaległości, odsetków i kar umownych, i że postanowienie o karach umownych stanowi możliwe do przyjęcia przybliżenie strat faktycznie poniesionych przez Fundusze, które to straty są trudne do oszacowania. Pracodawca przyjmuje także do wiadomości, że wszelkie prawa Zarządców do zrzeczenia się odsetków albo kar umownych za straty związane z zasadami ściągania należności opisanymi w Paragrafie 3 poniżej nie będą unieważniać zgody Pracodawcy co do tego, iż maksymalne kary umowne za straty określone przez Fundusz Powierniczy stanowią możliwe do przyjęcia przybliżenie faktycznych strat we wszystkich okolicznościach, w których Pracodawca ma zaległości.

**Paragraf 3.** Pracodawca przyjmuje do wiadomości fakt, iż Zarządców Funduszy mają obowiązki powiernicze w świetle Ustawy o Bezpieczeństwie Dochodu Emerytalnego Pracowników ("ERISA") z 1974 roku z późniejszymi poprawkami, wymagające terminowego ściągania wpłat Pracodawcy oraz ściągania zaległości przez kontrolę listy płac i inne środki przymusu. W związku z tym, Pracodawca wyznacza bez możliwości odwołania swoich przedstawicieli na Zarządców z ramienia Pracodawcy, łącznie z ich następcami, w związku z przyjęciem, poprawkami i stosowaniem zasad ściągania należności, ustanawiając kontrolę listy płac oraz procedury ściągania należności zgodnie z warunkami wyjątku 76-1 od klasy transakcji zabronionych przez ERISA (ERISA prohibited transaction class exemption 76-1). Pracodawca niniejszym przyjmuje do wiadomości i uznaje za wiążące takie zasady ściągania należności, wraz z poprawkami, tak, jakby były w całości podane w niniejszym Porozumieniu.

## ARTYKUŁ XVI STAŻ PRACY

**Paragraf 1.** Termin "staż pracy" oznacza okres zatrudnienia stałego pracownika w danym budynku; z tym, że każdy nowy pracownik będzie uważany za pracownika w okresie próbnym w ciągu pierwszych 45 dni kalendarzowych zatrudnienia. W okresie próbnym pracownik nie ma stażu pracy, może być zwolniony tymczasowo (laid off) lub na stałe na wyłączne uznanie Pracodawcy i takie działanie nie będzie podlegać procedurze skarg ustanowionej przez niniejsze Porozumienie. Na prawa pracownika wynikające ze stażu pracy nie będzie mieć wpływu zmiana właściciela lub menadżera budynku, o ile tylko pracownik pozostaje zatrudniony przez nowych właścicieli lub menadżera. Pracodawca zgadza się informować Związek na piśmie o dokonaniu jakiegokolwiek zmiany własności albo menadżmentu budynku, niezwłocznie po sfinalizowaniu takiej zmiany. Staż pracy nie będzie przerwany w żadnym wypadku poza zwolnieniem z uzasadnionej przyczyny, rezygnacją albo tymczasowym zwolnieniem z pracy (lay off) na okres ponad jednego roku (dwóch lat w wypadku pracowników zatrudnionych przez co najmniej dziesięć lat). Pracodawca wywiesi listę stażu w każdym budynku w miejscu dostępnym dla wszystkich pracowników. Taka lista będzie zawierać nazwiska wszystkich pracowników, którzy mają staż zgodnie z rozumieniem niniejszej umowy oraz ich daty stażu; będzie ona uaktualniana kwartalnie, w tym w terminie poprzedzającym ustalanie grafiku urlopów. Kopia listy stażu będzie przekazana Związkowi na jego życzenie. Żadne sformułowanie niniejszego Porozumienia nie będzie uznane za ograniczenie prawa Pracodawcy do tymczasowego przydzielania pracowników do dwóch lub więcej budynków objętych porozumieniami zbiorowym ze Związkiem, podpisanymi przez danego Pracodawcę; z tym, że takie tymczasowe przydziały nie będą miały żadnego wpływu na staż pracy pracownika i pracownicy w okresie takiego tymczasowego przydziału utrzymają staż i świadczenia, a także ten staż i świadczenia będą narastały tak samo, jak gdyby nie byli oni tymczasowo przydzieleni; ponadto takie tymczasowe przydziały nie będą używane do zastępstw urlopowych pomiędzy majem i wrześniem.

**Paragraf 2.** W razie konieczności zmniejszenia zatrudnienia, ostatnia osoba zatrudniona będzie pierwszą tymczasowo zwolnioną (laid off), pod warunkiem, że pozostali pracownicy będą mogli być przeszkoleni do wykonywania dostępnych prac; pracownikowi, którego stanowisko zostało wyeliminowane lub połączone, zostanie przydzielone stanowisko pracy pracownika z najniższym stażem, którego pracę pracownik dotknięty redukcją jest w stanie wykonywać po minimalnym przeszkoleniu. Jeżeli pracownik dotknięty takim przesunięciem stanowisk nie ma najniższego stażu w danym budynku, będzie mu przydzielone stanowisko pracy pracownika z najniższym stażem w danym budynku, którego pracę pracownik dotknięty przesunięciem stanowisk jest w stanie wykonywać po minimalnym przeszkoleniu. Pracownicy, których nie można przydzielić do istniejących miejsc pracy w myśl powyższej procedury, zostaną tymczasowo zwolnieni. W razie powtórnego zwiększenia ilości

zatrudnionych, pracownicy ze stażem będą wzywani do pracy w kolejności odwrotnej tej, w której byli tymczasowo zwalniani, z uwzględnieniem umiejętności wykonania przez danego pracownika pracy, do której zostaje powtórnie wezwany. Pracodawca wystosuje pisemne wezwania do powrotu do pracy, co najmniej na jeden (1) tydzień z góry, za pomocą listu wysłanego na ostatni znany adres pracownika. Niestawienie się pracownika do pracy do daty podanej jako termin wygaśnięcia wezwania do pracy spowoduje utratę wszelkich praw wynikających ze stażu w myśl niniejszego Porozumienia. Nie jest wymagane wysłanie powiadomienia o powtórnym wezwaniu w przypadku, jeśli Pracodawca i Związek zgodzą się uchylić obowiązek wysłania powiadomienia ponieważ jest dla nich jasne, iż dany pracownik nie powróci do pracy.

**Paragraf 3.** W wypadku pojawienia się wolnego miejsca na jakimkolwiek stanowisku pracy objętym niniejszym Porozumieniem, informacja o takim wolnym stanowisku pracy będzie wywieszona w widocznym miejscu i wszyscy pracownicy mogli starać się o dane stanowisko. Wywieszona informacja musi zawierać pełny opis obowiązków, datę rozpoczęcia pracy i stawkę. Staż pracy będzie decydował o tym, kto zostanie zatrudniony na tym wolnym stanowisku, pod warunkiem, że dany pracownik będzie mógł być do niego przeszkolony. Jeżeli stanowisko nie zostanie zajęte po zastosowaniu powyższej procedury wywieszenia informacji, Pracodawca zaferuje stanowisko wykwalifikowanemu pracownikowi zastępczemu pracującemu w tym czasie w budynku Pracodawcy, zanim zatrudni nowego pracownika na to wolne miejsce.

**Paragraf 4.** Staż pracy będzie decydował o wyborze i uwzględnieniu osobistych potrzeb przy wyznaczaniu terminu urlopu, z tym, że budynek może odstąpić od stażu pracy przy ustalaniu terminu urlopu, jeśli będzie tego wymagać utrzymanie normalnego funkcjonowania budynku, i pod warunkiem, iż Związek zostanie powiadomiony o tym odstąpieniu od zasady stażu możliwie wcześniej.

**Paragraf 5.** Stewardzi (mężowie zaufania) Związku będą uważani za pracowników o największym stażu przy tymczasowych zwolnieniach i powtórnych wezwaniach do pracy w myśl Paragrafu 2 niniejszego Artykułu.

## ARTYKUŁ XVII URLOPY OKOLICZNOŚCIOWE (LEAVES OF ABSENCE)

**Paragraf 1.** Pracodawca udzieli na piśmie zgody na urlop bezpłatny w związku z chorobą lub tymczasowym inwalidztwem, potwierdzonym przez zaświadczenie lekarskie, według następującego klucza: poniżej jednego roku stażu, żadnego urlopu bezpłatnego; od jednego do trzech lat stażu, sześć miesięcy urlopu bezpłatnego; od trzech do pięciu lat stażu, dziewięć miesięcy urlopu bezpłatnego; ponad pięć lat stażu, jeden rok urlopu bezpłatnego. Na mocy porozumienia pomiędzy Pracodawcą i Związkiem pracownik na takim urlopie bezpłatnym może zostać zwolniony. Po powrocie pracownika z zatwierdzonego urlopu bezpłatnego, pracodawca musi go wyznaczyć do poprzednio wykonywanej pracy, a jeśli to stanowisko pracy już nie istnieje, na inne zasadniczo porównywalne stanowisko, zgodnie ze stażem powracającego pracownika w porównaniu z stażem pracowników pracujących w danym budynku w chwili jego powrotu z urlopu okolicznościowego. Po wykorzystaniu przez pracownika całości urlopu według powyższego grafiku, nie będzie on uprawniony do dodatkowego urlopu do czasu przepracowania bez przerwy dodatkowych dwunastu (12) miesięcy.

**Paragraf 2.** Pracodawca nie będzie bez powodu odmawiał przyznania pracownikowi bezpłatnego urlopu okolicznościowego (personal leave of absence), po przedstawieniu pisemnej prośby, również z przyczyn innych niż choroba lub inwalidztwo, na okres do czternastu (14) dni po dwóch (2) latach stażu i do dziewięćdziesięciu (90) dni po pięciu (5) latach stażu. Pracodawca nie ma obowiązku udzielić urlopu bezpłatnego przed upływem dwudziestu jeden (21) miesięcy od ostatniego urlopu bezpłatnego. Niestawienie się do pracy po zakończeniu urlopu bezpłatnego bez usprawiedliwionych przyczyn będzie uznane za powód do zwolnienia pracownika.

**Paragraf 3.** Pracownikowi wybranemu na reprezentanta Związku na konwencje, konferencje, negocjacje zbiorowe, procedury rozpatrywania skarg i arbitraża, albo w innych sprawach Związku, będzie udzielony bezpłatny urlop okolicznościowy na cały okres wymagany do załatwienia wyżej wymienionych spraw, który w żadnym przypadku nie przekroczy jednego (1) roku. Związek powiadomi na piśmie o takich urlopach okolicznościowych co najmniej na cztery (4) dni z góry, podając oczekiwane daty i czas trwania takich urlopów. Każdy urlop okolicznościowy udzielony zgodnie z niniejszym Paragrafem na okres jednego roku będzie wymagał od pracownika przepracowania sześciu (6) kolejnych miesięcy w miejscu zatrudnienia zanim



zostanie udzielony kolejny urlop okolicznościowy. Jeżeli Związek wymaga przedłużenia czasu takiego urlopu, powiadomi on o takim przedłużeniu, podając czas jego trwania, na jeden (1) tydzień przed początkową datą końcową urlopu.

**Paragraf 4.** W czasie urlopu bezpłatnego opisanego w niniejszym Artykule staż pracy będzie narastał. Na mocy porozumienia pomiędzy Pracodawcą i Związkiem pracownik na takim urlopie bezpłatnym może zostać zwolniony.

**Paragraf 5.** Przepisy Federalnej Ustawy o Zdrowotnym Urlopie Rodzinnym będą miały pierwszeństwo przed niniejszym Artykułem, jeśli ich stosowanie będzie korzystniejsze dla pracownika.

## ARTYKUŁ XVIII STRAJKI, LOKAUTY, PIKIETOWANIE

**Paragraf 1.** W czasie obowiązywania niniejszego Porozumienia nie będzie żadnych strajków, lokautów ani pikietowania, nie będzie również żadnych demonstracji i wieców wewnątrz budynków, ani też żadnego wręczania ani rozprowadzania ulotek jakiegokolwiek rodzaju gdziekolwiek na terenie budynku, poza pokojami na przerwy dla janitorów, bez zgody Pracodawcy.

**Paragraf 2.** Żadne działanie ani proces jakiegokolwiek rodzaju nie zostanie wszczęty przez Stowarzyszenie lub jakiegokolwiek jego członka przeciwko Związkowi ani jego funkcjonariuszom, przedstawicielom ani agentom w związku ze strajkiem, wstrzymaniem pracy albo pikietowaniem z pogwałceniem niniejszego Porozumienia, jeśli:

- (a) Związek nie upoważni ani nie będzie namawiał do strajku, wstrzymania pracy albo pikietowania, i
- (b) Związek niezwłocznie potępi taki strajk, wstrzymanie pracy albo pikietowanie i podejmie rzetelne wysiłki w celu zakończenia tychże w terminie pięciu dni.

**Paragraf 3.** Odmowa jakiegokolwiek pracownika przekroczenia linii pikiet ustanowionych i utrzymywanych przez uznany związek zawodowy nie będzie powodem do zwolnienia i ukarania pracownika pod warunkiem, że Związek przekaze Pracodawcy pisemne powiadomienie z co najmniej 48-godzinnym wyprzedzeniem o istnieniu linii pikiet, która może być honorowana przez pracowników jednostki negocjacyjnej.

## ARTYKUŁ XIX PROCEDURA SKARG I ARBITRAŻ

**Paragraf 1.** Skargi dotyczące wszelkich różnic poglądów i sporów powstałych w związku z niniejszym Porozumieniem będą rozpatrywane w następującym trybie:

### ETAP I

Pracownik wnoszący skargę, w towarzystwie męża zaufania (stewarda), jeśli pracownik sobie tego życzy, przedyskutuje skargę z majstrem (foreman) pracownika albo bezpośrednim przełożonym (immediate supervisor). Jeżeli skarga wnoszona jest przez grupę pracowników, będzie ich reprezentował steward. W każdym wypadku, ponieważ w najlepszym interesie wszystkich zainteresowanych jest szybkie i sprawne załatwienie skargi, pracownik wnoszący skargę lub/i steward pracownika lub pracowników wnoszących skargę zaprezentuje taką skargę w ciągu dziesięciu (10) dni roboczych po zdarzeniu, które spowodowało wniesienie tej skargi, albo po dowiedzeniu się przez pracownika wnoszącego skargę lub/i stewarda pracownika lub pracowników wnoszących skargę o zaistnieniu takiego zdarzenia.

### ETAP II

Jeżeli skarga nie zostanie rozpatrzona zadawalająco na etapie pierwszym i Związek zechce dalej prowadzić sprawę, skarga zostanie sformułowana na piśmie i przedstawiona menadżerowi budynku i, w stosownych wypadkach, kontraktorowi w ciągu trzydziestu (30) dni kalendarzowych po zdarzeniu, które spowodowało wniesienie tej skargi, albo po dowiedzeniu się przez pracownika lub pracowników wnoszących skargę o zaistnieniu takiego zdarzenia. Foreman lub bezpośredni przełożony, wraz z pracownikiem wnoszącym skargę, stewardem i Przedstawicielem Związku (Union Representative) omówi skargę z menadżerem budynku i

kontraktorem. Menadżer budynku lub kontraktor udzieli swojej pisemnej odpowiedzi w ciągu piętnastu (15) kalendarzowych dni po otrzymaniu pisemnej skargi.

### ETAP III

Jeżeli skarga nie zostanie rozpatrzona zadawalająco na etapie drugim i Związek zechce dalej prowadzić sprawę, Związek, w ciągu piętnastu (15) dni kalendarzowych po otrzymaniu odpowiedzi pisemnej od menadżera budynku lub kontraktora, wręczy Stowarzyszeniu pisemny wniosek o przekazanie skargi do Komitetu Pracowników i Zarządu (Labor-Management Committee), złożonego z trzech przedstawicieli Komitetu Stosunków z Pracownikami Stowarzyszenia i z trzech przedstawicieli Związku, którzy spotykać się będą raz w miesiącu w ustalonym czasie i miejscu. Związek przedstawi takie powiadomienie Stowarzyszeniu w ciągu siedmiu (7) dni w przypadku skarg o obciążenie pracą stanowiących domniemane naruszenie Artykułu XI lub Artykułu XXI niniejszego Porozumienia. W takich przypadkach Komitet Pracowników i Zarządu podejmie wysiłki, aby rozpatrzyć takie skargi w trybie przyspieszonym. Wszelkie skargi pisemne będą określać, jakich artykułów i paragrafów porozumienia dotyczy zarzucane naruszenie. Związek przedstawi szczegóły faktów na poparcie każdego naruszenia. Komitet Pracowników i Zarządu spotka się z osobą wnoszącą skargę (na wniosek Związku), menadżerem budynku oraz w stosownych przypadkach z kontraktorem. Po wysłuchaniu stanowisk stron Komitet Pracowników i Zarządu podejmie próbę ustalenia, czy Pracodawca, a w odpowiednich przypadkach kontraktor, naruszył warunki Porozumienia, zgodnie z zarzutami w terminowo wniesionej skardze, a jeżeli Komitet ustali, że naruszenie miało miejsce, jakie należy zastosować środki zaradcze. Komitet Pracowników i Zarządu w sprawach kar dyscyplinarnych i zwolnień dyscyplinarnych weźmie pod uwagę dotychczasową historię dyscyplinarną pracownika, co obejmie przypisanie odpowiedniej wagi wykroczeniom w oparciu o powagę i daty poprzednich wykroczeń, przy ocenie, czy w danej sytuacji istnieje uzasadniona przyczyna kary dyscyplinarnej lub zwolnienia dyscyplinarnego. Komitet Pracowników i Zarządu może, za jednomyślną zgodą, odmówić wzięcia pod uwagę dowolnego dokumentu, który nie został przedstawiony Stowarzyszeniu do rozdania członkom Komitetu przed ustaloną datą posiedzenia. Wszelkie decyzje Komitetu Pracowników i Zarządu będą wymagać jednomyślnej zgody wszystkich członków Komitetu i takie decyzje będą przedstawione na piśmie i będą ostateczne oraz wiążące dla Pracodawcy, a w odpowiednich przypadkach kontraktora, dla zaangażowanych w sprawę pracowników i dla Związku. Jeżeli nie nastąpi jednomyślna zgoda, sprawa będzie uznana za nierozstrzygniętą w znaczeniu Paragrafu 2 niniejszego Artykułu.

**Skargi dotyczące nadmiernego obciążenia pracą.** Jeżeli taka skarga nie jest załatwiona na Etapie II w ciągu siedmiu (7) dni po jej przedstawieniu, skarga przeciwko karom dyscyplinarnym za niewykonanie przydzielonej pracy oparta na stwierdzeniu, iż niewykonanie pracy spowodowane było narzuceniem nadmiernego obciążenia pracą, a tym samym naruszeniem Artykułu XI, Paragraf 7, może stać się przedmiotem odwołania Związku wniesionego do Specjalnego Komitetu Obciążenia Pracą, złożonego z dwóch przedstawicieli Komitetu Stosunków z Pracownikami Stowarzyszenia i z dwóch przedstawicieli Związku. Specjalny Komitet Obciążenia Pracą spotka się niezwłocznie z osobą wnoszącą skargę, menadżerem budynku oraz w stosownych przypadkach z kontraktorem i podejmie próbę załatwienia sprawy w sposób możliwy do przyjęcia dla Stowarzyszenia i Związku. Jeżeli Specjalny Komitet Obciążenia Pracą nie rozwiąże skargi na tym spotkaniu, Związek może domagać się arbitrażu w tej sprawie, z trybie ustanowionym z Paragrafie 2 tego Artykułu.

**Paragraf 2.** Jeżeli skarga nie zostanie rozpatrzona zadawalająco na etapie trzecim i Związek zechce dalej prowadzić sprawę, Związek, w ciągu dziesięciu (10) dni kalendarzowych po wysłuchaniu skargi na etapie trzecim przez Komitet Pracowników i Zarządu, doręczy Pracodawcy, a w stosownych przypadkach, kontraktorowi, pisemne żądanie arbitrażu. Przedstawiciel Związku skontaktuje się z Pracodawcą, a w odpowiednich wypadkach z kontraktorem, w ciągu dziesięciu (10) dni kalendarzowych od wpłynięcia wniosku o arbitraż i zaproponuje arbitra. Niedopełnienie tego obowiązku przez Związek spowoduje anulowanie skargi. Strony wybiorą arbitra w ciągu czterdziestu pięciu (45) dni kalendarzowych od wpłynięcia wniosku o arbitraż. Następnie skarga zostanie przedstawiona arbitrowi, który zostanie wybrany w drodze wzajemnego porozumienia Pracodawcy i, w stosownych wypadkach, kontraktora ze Związkiem z następującej listy (która może być później rozszerzona za porozumieniem stron niniejszego Porozumienia):

EDWIN BENN  
STEVEN BIERIG  
JOHN FLETCHER  
LISA SALKOVITZ KOHN  
DANIEL NIELSEN  
MARTIN MALIN  
ROBERT McALLISTER  
ROBERT PERKOVICH  
JEANNE VONHOF

Jeśli strony nie będą w stanie niezwłocznie porozumieć się w sprawie wyboru arbitra, strony na zmianę będą skreślać po jednym nazwisku z powyższej listy i ostatnie pozostałe na niej nazwisko będzie nazwiskiem arbitra wybranego do wysłuchania i rozstrzygnięcia skargi Honorarium arbitra zostanie podzielone po połowie pomiędzy Pracodawcę lub, w stosownych wypadkach, kontraktora i Związek.

**Paragraf 3.** Związek będzie zobowiązany powiadomić BOMA o wszelkich sprawach, które przekaże do arbitrażu w ciągu dziesięciu (10) dni od zgłoszenia żądania arbitrażu i ponadto będzie zobowiązany do przekazania BOMA kopii decyzji arbitrażowej wydanej w związku z niniejszym Porozumieniem w ciągu dziesięciu (10) dni od otrzymania takiej decyzji.

**Paragraf 4.** Decyzja lub postanowienie arbitra będzie ostateczne i wiążące dla Pracodawcy i pracownika (-ów) zaangażowanego (-ych) w sprawę oraz dla Związku. Wybrany arbiter nie będzie miał prawa do wnoszenia uzupełnień, skreślania części ani wnoszenia jakichkolwiek zmian do postanowień niniejszego Porozumienia.

**Paragraf 5.** Jeżeli jakikolwiek Pracodawca objęty niniejszym Porozumieniem odmówi zastosowania się do wyroku arbitra w myśl niniejszego Artykułu albo odmówi zastosowania się do pisemnej decyzji podpisanej przez przedstawicieli Pracodawcy i Związku, która rozwiązuje różnice poglądów i spory powstałe w związku z niniejszym Porozumieniem, Związek będzie zwolniony wobec takiego Pracodawcy ze zobowiązań wynikających z Artykułu XVIII.

**Paragraf 6.** Skargi, które nie zostaną przedstawione oraz te, od których nie zostanie złożone odwołanie w terminach podanych w Paragrafie 1 i 2 będą uważane za wycofane i zaniechane. Jeżeli nie nastąpi terminowa odpowiedź na skargę ze strony menadżera budynku lub kontraktora na drugim etapie rozpatrywania skarg, skarga zostanie automatycznie przeniesiona do etapu trzeciego.

## **ARTYKUŁ XX WSPÓLNY KOMITET BEZPIECZEŃSTWA PRACY**

Pracodawca i Związek dzielą troskę o osobiste bezpieczeństwo janitorów w czasie ich pracy w budynkach oraz drogi do pracy i z pracy. W związku z tym powołany zostaje Wspólny Komitet Bezpieczeństwa Pracy składający się z trzech (3) członków Związku i trzech (3) członków Stowarzyszenia. Ten Wspólny Komitet będzie współpracował z odpowiednimi agencjami miejskimi, powiatowymi, stanowymi i federalnymi, podejmując wysiłki na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracowników w czasie ich drogi do pracy i z pracy oraz w konkretnych budynkach, na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracowników w pracy oraz na rzecz poprawy stosunków pomiędzy Pracodawcami i Związkiem w rozwiązywaniu problemów bezpieczeństwa.

Pracodawca i Związek wspólnie troszczą się o bezpieczeństwo wszystkich pracowników prac janitorskich na wypadek sytuacji nagłej w budynkach, w których pracują. Pracodawca będzie przestrzegać przepisów miasta Chicago w sprawie postępowania w nagłych przypadkach w wieżowcach w zakresie zdarzeń nagłych, bezpieczeństwa i procedur ewakuacji.

## ARTYKUŁ XXI KONTRAKTORZY PRAC JANITORSKICH

Pracodawca w okresie obowiązywania niniejszego Porozumienia nie będzie zlecał kontraktorom całości ani żadnej części pracy wykonywanej przez pracowników jednostki negocjacyjnej objętych niniejszym Porozumieniem, chyba, że wszyscy pracownicy zatrudnieni obecnie zostaną zatrudnieni przez takiego kontraktora lub subkontraktora i będzie to warunkiem kontraktu zawartego z takim kontraktorem lub subkontraktorem, na który Pracodawca pozwoli lub udzieli zgody; z tym jednak, że kontraktor wybrany przez Pracodawcę będzie miał prawo do ustanowienia i stosowania rozsądnych kryteriów zatrudnienia i będzie miał prawo odmówić zatrudnienia jakichkolwiek osób, które nie spełnią tych kryteriów; ponadto z zastrzeżeniem, że kontraktor wybrany przez Pracodawcę będzie miał prawo zmienić przydziały pracy pracowników i/lub zmniejszyć siłę roboczą w sposób, który będzie odzwierciedlał zmiany zakresu sprzątnięcia oraz liczby lokatorów budynku i/lub w celu uzasadnionego zwiększenia wydajności pracy, jeżeli tylko (1) takie zmiany i dostosowania zostaną zatwierdzone przez Pracodawcę; (2) takie zmiany i dostosowania nie spowodują narzucenia niesprawiedliwych obciążeń pracą pracowników wykonawcy pracujących w budynku; i (3) Związek otrzyma pisemne powiadomienie, z co najmniej 10-dniowym wyprzedzeniem, o wszelkich planowanych redukcjach siły roboczej; i (4) po takiej zmianie, jej opisy zostaną zapewnione w językach polskich i hiszpańskim pracownikom, którzy nie mówią po angielsku. Związek zaś zgadza się, jeśli powyższe warunki zostaną spełnione, nie próbować zabraniać lub ograniczać korzystania z takich praw przez kontraktora wybranego przez Pracodawcę w budynku objętym niniejszym Porozumieniem.

W przypadku, gdy Pracodawca podzleca pracę kontraktorowi usług janitorskich, który nie ma porozumienia zbiorowego ze Związkiem, Pracodawca będzie wymagać od takiego kontraktora zapewnienia swoim pracownikom stawek wynagrodzenia i świadczeń, których koszt jest co najmniej równy ponoszonym przez Pracodawców w myśl niniejszego Porozumienia.

Pracodawca i Związek uzgadniają, iż w sytuacjach, w których wybrany kontraktor zechce wprowadzić sprawdzanie przeszłości pracownika (tzw. background checks) dla pracowników obecnie zatrudnionych w budynku, będzie miał prawo zrobić to tylko wówczas, gdy właściciel lub menadżer budynku zażąda takiego sprawdzania przeszłości i jeżeli Związek jest poinformowany z góry, zanim wprowadzone zostanie takie sprawdzanie przeszłości. Ponadto jeśli jakikolwiek pracownik zostanie zwolniony z pracy w wyniku sprawdzenia przeszłości, takie zwolnienie będzie podlegać procedurze skarg.

Pracodawca i Związek uzgadniają, że o ile test na obecność niedozwolonych środków w organizmie stanowić będzie możliwe do przyjęcia kryterium przy początkowym zatrudnianiu w myśl Artykułu XXI, żadne postanowienie niniejszego Porozumienia nie zezwala kontraktorowi na ponawianie takich testów w terminie późniejszym.

Powyższe obowiązuje z następującym wyjątkiem: Pracodawca i Związek uzgadniają, że w konkretnych sytuacjach, gdy lokator Pracodawcy zwróci się na piśmie o test na obecność niedozwolonych środków w organizmie wśród pracowników jednostki negocjacyjnej, którkargrzy będą sprzątać przestrzeń zajmowaną przez lokatora, Pracodawca lub wybrany przez niego kontraktor będą mieli prawo przeprowadzić wśród odpowiednich pracowników test na obecność niedozwolonych środków w organizmie, ale żadne sformułowanie niniejszego porozumienia nie będzie uznane za przyznanie kontraktorowi prawa na powtarzanie później takiego testu. Związek będzie miał prawo uzyskać kopię takiego pisemnego wniosku przed przeprowadzeniem ww. testu

Jeżeli Pracodawca podzleci pracę kontraktorowi, który jest stroną porozumienia zbiorowego ze Związkiem, warunki i zasady niniejszego Porozumienia będą jedynymi zasadami i warunkami stosującymi się do takiego kontraktora i pracowników zatrudnionych w budynku Pracodawcy, niezależnie od konkretnych zasad i warunków porozumienia zbiorowego pomiędzy Związkiem i takim kontraktorem. Skargi dotyczące nie spełniania przez kontraktora warunków niniejszego Porozumienia będą rozpatrywane zgodnie z Artykułem XIX niniejszego Porozumienia. Jeżeli na trzecim etapie tego procesu, albo na następującym po nim etapie ostatecznego rozstrzygnięcia zasadności skargi pomiędzy Związkiem a kontraktorem komitet ustali, że skarga jest uzasadniona, a następnie taki kontraktor odmówi zastosowania się do zaleconych sposobów załatwienia skargi, kontrakt pomiędzy kontraktorem a Pracodawcą zostanie rozwiązany w ciągu sześćdziesięciu (60) dni kalendarzowych po wystosowaniu przez Związek pisemnego powiadomienia do Pracodawcy, chyba, że w tym czasie zostanie udowodnione, że kontraktor

zaczął zapewniać swoim pracownikom wynagrodzenie i świadczenia stanowiące co najmniej odpowiednik kosztów ponoszonych przez Pracodawcę zgodnie z niniejszym Porozumieniem i wynagrodzi pracownikom różnicę wstecz od dnia, w którym kontraktor zaczął świadczyć usługi janitorskie na rzecz Pracodawcy.

## **ARTYKUŁ XXII BUDYNKI WIELOFUNKCYJNE**

W budynkach spełniających więcej niż jedną funkcję niniejsze Porozumienie stosować się będzie tylko do pracowników-janitorów zatrudnionych w biurowej części takich budynków.

## **ARTYKUŁ XXIII DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZKOWA W BUDYNKACH**

**Paragraf 1.** Pracodawca zezwoli na wywieszanie biuletynów Związku w szatni pracowniczej i zapewni stewardom Związku możliwą swobodę wykonywania ich obowiązków w godzinach pracy. Odpowiednio akredytowani przedstawiciele Związku będą mieli odpowiedni dostęp do kart zegarowych i arkuszy obecności na dany dzień odnoszących się do pracowników objętych niniejszym Porozumieniem.

**Paragraf 2.** Odpowiednio akredytowani przedstawiciele Związku będą mieli wstęp do budynku w godzinach pracy w celu inspekcji warunków pracy i rozmowy z pracownikami w okolicznościach, która nie spowodują zakłóceń grafiku pracy. Przedstawiciel Związku, wchodząc do budynku po godzinach urzędowych, zarejestruje się i wylegitymuje się pracownikom bezpieczeństwa budynku (security), będzie przestrzegał reguł bezpieczeństwa i skontaktuje się z przełożonym nocnej zmiany (night supervisor); w razie, gdyby nie mógł skontaktować się z supervisorem w ciągu dwudziestu (20) minut, przedstawiciel Związku może zacząć rozmawiać z pracownikiem lub pracownikami.

## **ARTYKUŁ XXIV MOŻLIWOŚĆ PRZYJĘCIA LUB WYCOFANIA SIĘ Z POROZUMIENIA**

Stali członkowie Stowarzyszenia, poza tymi wymienionymi na Liście "A", którzy chcą przyjąć niniejsze Porozumienie w dniu jego wejścia w życie lub w czasie jego obowiązywania, powiadomią o tym Stowarzyszenie. Przyjmuje się wiadomości, iż dany Pracodawca może być stroną niniejszego Porozumienia w wybranym (-ych) przez takiego Pracodawcę budynku (-ach) bez obowiązku włączania do niniejszego Porozumienia jakichkolwiek innych budynków będących własnością, zarządzanych lub kontrolowanych przez danego Pracodawcę. Powiadomienie o przyjęciu niniejszego Porozumienia będzie składane na piśmie do Stowarzyszenia, a Stowarzyszenie z kolei powiadomi o tym Związek. Takie powiadomienie zawierać będzie nazwę i adres budynku, który zostaje przyłączony oraz nazwę Pracodawcy. W podobny sposób Stowarzyszenie powiadomi Związek o wycofaniu się przez budynek z regularnego członkostwa w Stowarzyszeniu.

Wycofanie się z członkostwa w Stowarzyszeniu nie zwalnia budynku od zobowiązań wynikających z niniejszego Porozumienia. Jeżeli jakikolwiek budynek płacący swoim pracownikom stawki wyższe niż te zapewnione przez niniejsze Porozumienie zechce przyłączyć się do niniejszego Porozumienia, nie obniży on tych wyższych stawek w czasie obowiązywania niniejszego Porozumienia.

## **ARTYKUŁ XXV SŁUŻENIE NA ŁAWIE PRZYSIĘGLYCH**

Pracodawca wynagrodzi pracownika za zasiadanie na ławie przysięgłych w wysokości różnicy pomiędzy normalną stawką pracownika a wynagrodzeniem otrzymywanym za zasiadanie na ławie przysięgłych. Obowiązkiem pracownika będzie dostarczenie Pracodawcy dowodów powiadomienia o obowiązku stawienia się do pełnienia funkcji sędziego przysięgłego i długości okresu, w którym pełnienie takich obowiązków było wymagane, zanim pracownik uzyska wynagrodzenie za pełnienie tych obowiązków.

## **ARTYKUŁ XXVI POSTANOWIENIA RÓŻNE**

**Paragraf 1.** Jeżeli Pracodawca ogłasza wolne miejsca pracy w agencji pośrednictwa pracy, Pracodawca opłaci koszty i honoraria takiej agencji

**Paragraf 2.** Jeżeli jakiegokolwiek przepisy istniejące obecnie bądź ustanowione w przyszłości lub jeśli jakiegokolwiek oświadczenie, przepis bądź edykt jakiegokolwiek agencji federalnej lub stanowej unieważni jakiegokolwiek część niniejszego Porozumienia, całość niniejszego Porozumienia nie zostanie unieważniona i każda ze stron może zażądać rozpoczęcia powtórnych negocjacji w sprawie unieważnionej części. Jeżeli porozumienie w sprawie unieważnionej części nie zostanie osiągnięte w ciągu trzydziestu (30) dni, każda ze stron może przedstawić sprawę do arbitrażu zgodnie z postanowieniami niniejszego Porozumienia.

**Paragraf 3.** Niniejsze Porozumienie będzie interpretowane jako podzielne, tzn. dotyczące osobno każdego budynku i niespełnienie przez jakikolwiek budynek warunków niniejszego Porozumienia nie będzie oznaczało unieważnienia niniejszego Porozumienia w jakichkolwiek innych budynkach. Żadne złamanie warunków niniejszego Porozumienia przez jednego z Pracodawców nie będzie obciążało Stowarzyszenia ani żadnego innego Pracodawcy odpowiedzialnością prawną.

**Paragraf 4.** Ani Pracodawca, ani Związek nie będą dyskryminować przeciwko kandydatom do zatrudnienia ani pracownikom odnośnie zatrudnienia, stałości stanowiska pracy (tenure) ani żadnych innych warunków zatrudnienia z pogwałceniem stosownych praw. Pracownicy i przedstawiciele zarządu będą traktowani z szacunkiem i uznaniem godności przez wszystkie strony niniejszego Porozumienia.

**Paragraf 5.** Choć niniejsze Porozumienie przedstawia niezbędne postanowienia dotyczące stawek, godzin i warunków pracy stosujące się do wszystkich objętych nim pracowników i budynków (Pracodawców), nie przedstawia ono każdego przywileju, zasady obowiązującej w danym miejscu pracy, ani warunków pracy, które pracownicy określonego budynku mieli według poprzednich umów, ani konkretnych warunków pracy faktycznie istniejących w danym budynku. Obecni Pracodawcy nie będą stosować niniejszego Porozumienia jako podstawy do ograniczania lub wyeliminowania korzystnych warunków pracy, reguł miejsca pracy bądź przywileju, lecz Związek nie będzie przeciwstawiał się jakimkolwiek ograniczeniom lub eliminacjom tychże w rozsądnym zakresie.

## **ARTYKUŁ XXVII OKRES OBOWIĄZYWANIA - MOŻLIWOŚĆ POWTÓRNEGO OTWARCIA NEGOCJACJI**

Niniejsze Porozumienie wejdzie w życie 5 kwietnia 2021 roku i pozostanie w pełni obowiązujące do 7 kwietnia 2021 roku. Na czas jego zobowiązania strony niniejszego Porozumienia zrzekają się dalszych negocjacji zbiorowych na wszystkie tematy podlegające negocjacji, czy zostały one ujęte w niniejszym Porozumieniu, czy też nie, z wyjątkiem możliwości powtórnej negocjacji w sprawie ograniczonych zmian wymaganych przez Ustawę o Bezpieczeństwie Dochodu Emerytalnego Pracownika w związku z jej przyszłą interpretacją przez sądy lub odpowiednie organy rządu.

Podpisano w Chicago, Illinois, dnia \_\_\_\_\_ 2021 r.

**STOWARZYSZENIE WŁAŚCICIELI  
I MENADŻERÓW BUDYNKÓW CHICAGO**

**MIĘDZYNARODOWY ZWIĄZEK  
ZAWODOWY PRACOWNIKÓW USŁUG  
LOKAL 1**

\_\_\_\_\_  
Michael Cornicelli  
Wiceprezydent zarządzający

\_\_\_\_\_  
Thomas Balanoff  
Prezydent

**LIST WZAJEMNEGO ZROZUMIENIA POMIĘDZY STOWARZYSZENIEM WŁAŚCICIELI I Menedżerów Budynków Chicago i Związkiem Zawodowym Pracowników Usług, Lokalem 1 na temat Pracowników-Janitorów**

BOMA/Chicago i Lokal 1 są stronami porozumienia zbiorowego obowiązującego w okresie od 5 kwietnia 2021 r. do 7 kwietnia 2024 r., obejmującego pracowników-janitorów zatrudnionych w niektórych budynkach członków BOMA/Chicago („Porozumienie w sprawie bezpieczeństwa miejsc pracy”). Tym Listem Wzajemnego Zrozumienia BOMA/Chicago i Lokal 1 potwierdzają wzajemne zrozumienie i porozumienie, osiągnięte w wyniku negocjacji, na temat pewnych pracowników objętych niniejszym Porozumieniem, jak niżej:

Niniejszy List Wzajemnego Zrozumienia zostaje sporządzony i podpisany dnia \_\_\_ kwietnia 2021 r. przez Stowarzyszenie Właścicieli i Menedżerów Budynków Chicago (“BOMA Chicago”) i Związkiem Zawodowym Pracowników Usług, Lokalem 1 („Lokal 1”).

Strony uzgadniają, że:

1. W odniesieniu do każdego pracownika zwolnionego tymczasowo w związku z pandemią pomiędzy 1 lutego 2020 r. i 1 marca 2021 r. ze stażem pracy wynoszącym dziewięć (9) lat lub mniej, okres przywołania do pracy bez utraty stażu (recall) zostanie przedłużony do dwóch (2) lat od pierwotnej daty zwolnienia.
2. Ten List Wzajemnego Zrozumienia przestanie obowiązywać z dniem 2 marca 2023 r.

**STOWARZYSZENIE WŁAŚCICIELI I Menedżerów Budynków Chicago**

Podpisał: \_\_\_\_\_

Farzin Parang, Dyrektor zarządzający

Data: \_\_\_\_\_

**ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW USŁUG, LOKAL 1 1**

Podpisał:

Thomas Balanoff, Prezydent

Data: \_\_\_\_\_

TABELA "A"

**Paragraf 1.** Powyższe porozumienie będzie stosować się w całości do podanych poniżej budynków:

Strony niniejszego porozumienia potwierdzają, że Tabela A stanowi część niniejszego Porozumienia pomiędzy Stowarzyszeniem i Związkiem podpisanego w Chicago, Illinois, dzisiaj, dnia 6 kwietnia 2015 r.

STOWARZYSZENIE WŁAŚCICIELI  
I MENEDŻERÓW BUDYNKÓW CHICAGO

ODDZIAŁ USŁUG W BUDYNKACH,  
MIĘDZYNARODOWY ZWIĄZEK ZAWODOWY  
PRACOWNIKÓW USŁUG

LOKAL 1

---

Farzin Parang ,  
Wiceprezydent zarządzający

---

Thomas Balanoff  
Prezydent

Porozumienie 2021 pomiędzy BOMA/Członkami-sygnatariuszami z Chicago i Janitorami

Adres budynku

Adres budynku