

## POROZUMIENIE

zawarte dnia 2 grudnia 2015 r. w Warszawie

Porozumienie określa szczegółowe zasady postępowania w sprawach realizacji w roku 2016 Umowy Społecznej 2016-2017, zawartej przez zakładowe organizacje związkowe oraz pracodawcę w dniu 2 grudnia 2015 r.

Podstawę prawną niniejszego Porozumienia stanowi art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003r., Nr 90, poz. 844 z późn. zm.) zwana dalej ustawą.

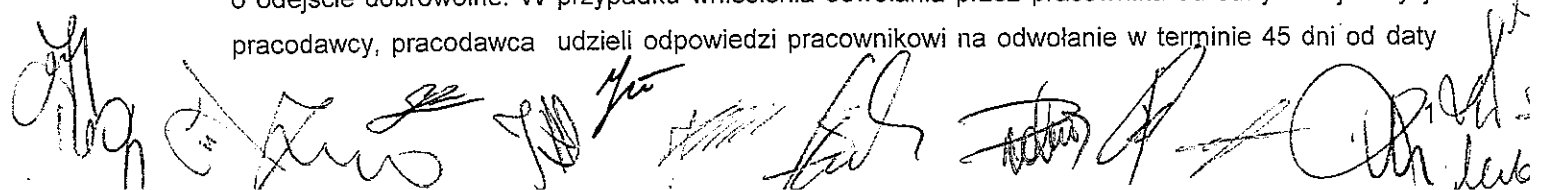
Strony Porozumienia ustalają, co następuje:

### § 1

1. Odejścia z Orange Polska S.A. obejmą maksymalnie 730 pracowników w okresie od 1.01.2016 r. do 31.12.2016 r.
2. W liczbie odejść, o której mowa w ust.1 zawarte będą także przejścia pracowników w trybie art. 23<sup>1</sup> kodeksu pracy do podmiotów spoza Grupy Kapitałowej Orange Polska oraz zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracownika. W przypadku przejścia pracowników w trybie art. 23<sup>1</sup> kodeksu pracy do podmiotów spoza Grupy Kapitałowej Orange Polska, pracownicy mogą skorzystać z odejść dobrowolnych, obowiązujących w Spółce, przed datą przejścia.
3. W przypadku przejścia co najmniej 100 pracowników w trybie art. 23<sup>1</sup> kodeksu pracy do podmiotów z Grupy Kapitałowej Orange Polska, Orange Polska S.A. prześle wolę nowemu pracodawcy w zakresie rozmów dotyczących utworzenia PPE.

### § 2

1. Podstawowym kryterium doboru pracowników do odejścia z Orange Polska S.A. będzie wyrażenie przez pracownika chęci dobrowolnego rozwiązania umowy o pracę w trybie porozumienia stron z przyczyn niedotyczących pracowników.
2. Oferta odejść dobrowolnych skierowana jest do pracowników objętych PUZP na wszystkich poziomach zarządzania i dotyczy pracowników we wszystkich lokalizacjach geograficznych, w których umiejscowione są struktury organizacyjne Orange Polska S.A..
3. Wniosek o rozwiązanie umowy o pracę w trybie porozumienia stron z przyczyn niedotyczących pracownika w ramach odejść dobrowolnych może złożyć pracownik, który 10 letni zakładowy staż pracy osiągnie w roku kalendarzowym, w którym nastąpi rozwiązanie stosunku pracy.
4. Wniosek należy złożyć bezpośrednio lub przesłać do kancelarii HR, której adres umieszczony jest na HR Portal – Zakładka Kontakty HR.
5. Każdy pracownik, który złożył wniosek, otrzyma informację pisemną o zgodzie lub braku zgody pracodawcy na odejście dobrowolne w terminie do 45 dni od daty złożenia przez pracownika wniosku o odejście dobrowolne. W przypadku wniesienia odwołania przez pracownika od otrzymanej decyzji pracodawcy, pracodawca udzieli odpowiedzi pracownikowi na odwołanie w terminie 45 dni od daty



- wniesienia odwołania. Jeżeli pracownikowi został wręczony zamiar/wypowiedzenie zmieniające/wypowiedzenie stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, a pracownik złoży wniosek o odejście dobrowolne, po wyrażeniu zgody przez pracodawcę i porozumieniu się z pracownikiem co do terminu odejścia, strony w porozumieniu ustalą cofnięcie oświadczenia o wypowiedzeniu zmieniającym/wypowiedzeniu stosunku pracy.
6. Jeżeli pracodawca nie wyrazi zgody na odejście dobrowolne pracownika, pracownik zachowuje prawo do odszkodowań, o których mowa w ust. 7 - 8, nagrody jubileuszowej, o której mowa w ust. 9 oraz ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, o którym mowa w ust. 11, jeżeli do 31.12.2016 roku zostanie z tym pracownikiem rozwiązana umowa o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika.
  7. Pracownicy, którzy w roku kalendarzowym, w którym zostanie rozwiązany stosunek pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, osiągną zakładowy staż pracy:
    - od 10 do 15 lat otrzymają prawo do dodatkowego odszkodowania w kwocie 5 tysięcy złotych (słownie: pięć tysięcy złotych)
    - od 15 lat do 20 lat otrzymają prawo do dodatkowego odszkodowania w kwocie 10 tysięcy złotych (słownie: dziesięć tysięcy złotych)
    - od 20 lat otrzymają prawo do dodatkowego odszkodowania w kwocie 26 tysięcy złotych (słownie: dwadzieścia sześć tysięcy złotych)
  8. Pracownikowi, któremu w 2016 roku brakuje nie więcej niż 12 lat do osiągnięcia wieku uprawniającego do nabycia prawa do emerytury (bez względu na tytuł), zostanie wypłacone dodatkowe odszkodowanie w wysokości 600 złotych (słownie: sześćset złotych) za każdy brakujący rok do nabycia uprawnień emerytalnych w przypadku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika.
  9. Pracownikowi, z którym zostanie rozwiązany stosunek pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, zostanie wypłacona nagroda jubileuszowa, jeśli w okresie do 31 grudnia 2017 roku nabyłby do niej prawo.
  10. Wypłata odszkodowań, o których mowa w ust. 7-8, nagrody jubileuszowej, o której mowa w ust. 9, ekwiwalentu, o którym mowa w ust. 11 a także odprawy pieniężnej oraz odszkodowania przewidzianych w PUZP w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, będzie dokonywana w terminie 10 dni od dnia rozwiązania umowy o pracę.
  11. Na wniosek pracownika, z którym zostanie rozwiązana umowa o pracę w ramach odejść dobrowolnych zostanie wypłacony ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy po wyłączeniu zasady proporcjonalności, o której mowa w art. 155(1) kodeksu pracy.
  12. a) Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości określonej w niniejszym Porozumieniu:
    - 1) do 25 lat pracy - 150% podstawy wymiaru,
    - 2) powyżej 25 lat do 30 lat pracy - 300 % podstawy wymiaru,
    - 3) powyżej 30 lat pracy - 450 % podstawy wymiaru.

b) Podstawę wymiaru odprawy pieniężnej stanowi miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika.

11.1.16

2

- c) Do stażu pracy, od którego zależy prawo i wymiar odprawy zalicza się zakładowy staż pracy (w rozumieniu PUZP) - z wyłączeniem okresów zatrudnienia zakończonych porzuceniem pracy lub rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika.
- d) Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.
- e) Odprawa określona w ust. 12a) nie może być niższa niż odprawa wynikająca z art. 92<sup>1</sup>k.p. Bez względu na podstawę prawną (przepisy Kodeksu pracy, przepisy PUZP, postanowienia niniejszego Porozumienia, postanowienia Umowy Społecznej 2016-2017) Pracownikowi przysługuje jedna odprawa według korzystniejszych zasad.

13. W okresie obowiązywania Umowy Społecznej 2016-2017, w przypadku przejścia w trybie art. 23<sup>1</sup> kodeksu pracy, pracowników ze Spółki z Grupy Kapitałowej Orange Polska do Orange Polska S.A., kwoty odpraw pieniężnych i odszkodowań - dla pracownika odchodzącego z Orange Polska S.A. będą przysługiwały wyłącznie na podstawie postanowień PUZP dla Pracowników Orange Polska S.A. z siedzibą w Warszawie oraz Umowy Społecznej 2016-2017.

14. W związku z możliwościami biznesowymi istniejącymi na rynku, Orange Polska S.A. będzie wspierała działania pracowników, którzy zdecydują się rozpocząć współpracę z określonymi w ramach realizowanych projektów podwykonawcami Grupy Orange, na zasadach określonych w projekcie i wypowiedzą Orange Polska S.A. stosunek pracy w celu prowadzenia działalności gospodarczej. Liczba takich pracowników będzie odpowiednio zmniejszała liczbę określoną w ust. 1. W takim przypadku Orange Polska S.A. wypłaci pracownikowi jednorazową odprawę w wysokości 20.000 zł (słownie złotych: dwadzieścia tysięcy) i zorganizuje szkolenia dotyczące zasad prowadzenia oraz finansowania działalności gospodarczej.

W 2016 roku nie będzie to stałym elementem polityki zatrudnienia OPL.

### § 3

1. Pracodawca dopuszcza możliwość wypowiedzania umów o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników, z zachowaniem limitu, o którym mowa w § 1 ust.1 niniejszego Porozumienia, stosując następujące kryteria doboru pracowników do zwolnienia:
  - 1) rzeczywista likwidacja stanowiska lub zadań, ograniczenie zadań realizowanych na stanowisku,
  - 2) odmowa przyjęcia przez pracownika zaproponowanych przez pracodawcę w trybie wypowiedzenia zmieniającego nowych warunków pracy i warunków płacy z przyczyn niedotyczących pracowników,
  - 3) rzeczywista ocena wyników pracy pracownika,
  - 4) nabycie prawa do świadczeń emerytalnych.
2. W przypadku zamiaru wypowiedzenia umów o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników obojgu małżonkom - pracownikom Orange Polska S.A., pracodawca proponuje inne warunki pracy jednemu z nich zgodne z posiadanymi kwalifikacjami z zachowaniem dotychczasowej wysokości wynagrodzenia, możliwie najbliższej dotychczasowego miejsca pracy lub miejsca zamieszkania.
3. Mając na uwadze zachowanie zasad współżycia społecznego Spółka, po powzięciu wiadomości, w miarę posiadanych możliwości, dołoży starań, aby nie byli obejmowani zwolnieniami z przyczyn niedotyczących pracowników:
  - 1) pracownicy, objęci PUZP, będący jedynymi żywicielami rodziny, których jedynym źródłem utrzymania jest praca w Orange Polska S.A.,

*[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including names like 'Lubca', 'CH', and '3' in a circle.]*

- 2) pracownicy, objęci PUZP, których małżonkowie nie wykonują pracy z powodu opieki nad dzieckiem do lat 4 lub dzieckiem o orzeczonej niepełnosprawności.
4. Przez jedynych żywicieli rodzin rozumie się pracownika Orange Polska S.A., objętego PUZP, na którego wyłącznym utrzymaniu pozostają małżonek, dzieci do lat 18.
5. Pracownikowi, z którym nastąpi rozwiązanie umowy o pracę w trybie określonym w ust. 1, będzie wypłacona odprawa pieniężna oraz odszkodowanie przewidziane w PUZP w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika.

#### § 4

1. Strony Porozumienia dołożą starań, aby proces odejść dobrowolnych był prowadzony bez wywierania presji, w atmosferze spokoju i dialogu społecznego, z poszanowaniem godności pracownika, z dbałością o zachowanie dobrego imienia firmy, aby napięcia i koszty społeczne procesu były jak najmniejsze.
2. Pracodawca będzie informował zakładowe organizacje związkowe, na koniec każdego kwartału, o przebiegu procesu odejść dobrowolnych, w tym o liczbie osób, które skorzystały z rozwiązania, o którym mowa w § 2 ust.14 a organizacje związkowe o ewentualnych nieprawidłowościach i kwestiach spornych.

#### § 5

Zasady odejść dobrowolnych, o których mowa w § 2 ust. 2-11 i ust.13 nie mają zastosowania w przypadku rozwiązania umowy o pracę w trybie wypowiedzenia z przyczyn dotyczących lub niedotyczących pracownika, a także rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52, 53, 55 kodeksu pracy, rozwiązania umowy o pracę z upływem okresu, na jaki była zawarta oraz wygaśnięcia stosunku pracy, rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron zawartego z innych przyczyn niż wynikające z ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz .U. z 2003r., Nr 90, poz. 844 z późn. zm.).

#### § 6

W przypadku zamiaru rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem z pracownikiem będącym członkiem związku zawodowego w dniu wręczenia zamiaru, będą miały zastosowanie przepisy art. 38 k.p.

**Podpisali:**

**Zakładowe organizacje związkowe:**

**Pracodawca:**

Międzyzakładowy Niezależny Samorządny Związek  
Zawodowy „POROZUMIENIE” przy TP S.A. z siedzibą  
w Warszawie

The bottom of the document contains several handwritten signatures. On the left side, there are approximately seven signatures, representing the trade union representatives. On the right side, there are approximately four signatures, representing the employer. The signatures are written in black ink and vary in style and legibility.

- 2) pracownicy, objęci PUZP, których małżonkowie nie wykonują pracy z powodu opieki nad dzieckiem do lat 4 lub dzieckiem o orzeczonej niepełnosprawności.
4. Przez jedynych żywicieli rodzin rozumie się pracownika Orange Polska S.A., objętego PUZP, na którego wyłącznym utrzymaniu pozostają małżonek, dzieci do lat 18.
5. Pracownikowi, z którym nastąpi rozwiązanie umowy o pracę w trybie określonym w ust. 1, będzie wypłacona odprawa pieniężna oraz odszkodowanie przewidziane w PUZP w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika.

#### § 4

1. Strony Porozumienia dołożą starań, aby proces odejść dobrowolnych był prowadzony bez wywierania presji, w atmosferze spokoju i dialogu społecznego, z poszanowaniem godności pracownika, z dbałością o zachowanie dobrego imienia firmy, aby napięcia i koszty społeczne procesu były jak najmniejsze.
2. Pracodawca będzie informował zakładowe organizacje związkowe, na koniec każdego kwartału, o przebiegu procesu odejść dobrowolnych, w tym o liczbie osób, które skorzystały z rozwiązania, o którym mowa w § 2 ust.14 a organizacje związkowe o ewentualnych nieprawidłowościach i kwestiach spornych.

#### § 5

Zasady odejść dobrowolnych, o których mowa w § 2 ust. 2-11 i ust.13 nie mają zastosowania w przypadku rozwiązania umowy o pracę w trybie wypowiedzenia z przyczyn dotyczących lub niedotyczących pracownika, a także rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52, 53, 55 kodeksu pracy, rozwiązania umowy o pracę z upływem okresu, na jaki była zawarta oraz wygaśnięcia stosunku pracy, rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron zawartego z innych przyczyn niż wynikające z ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz .U. z 2003r., Nr 90, poz. 844 z późn. zm.).

#### § 6

W przypadku zamiaru rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem z pracownikiem będącym członkiem związku zawodowego w dniu wręczenia zamiaru, będą miały zastosowanie przepisy art. 38 k.p.

Podpisali:

Zakładowe organizacje związkowe:

Pracodawca:

---

