

## POROZUMIENIE

zawarte dnia 16.11.2016 ..... r. w Warszawie

Porozumienie określa szczegółowe zasady postępowania w sprawach realizacji w roku 2017 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 (tj. Dz. U. z 2015r., poz. 192 z późn. zm.) zwana dalej ustawą.

Strony Porozumienia ustalają, co następuje:

### § 1

1. Odejścia z Orange Polska S.A. obejmą maksymalnie 1020 pracowników w okresie od 1.01.2017 r. do 31.12.2017 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. przekaze 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 przesać 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 nietyczących 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 31.12.2017 roku zostanie z tym pracownikiem rozwiązana umowa o pracę z przyczyn nietyczących pracownika.
7. Pracownicy, którzy w roku kalendarzowym, w którym zostanie rozwiązany stosunek pracy z przyczyn nietyczących 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 8 tysięcy złotych (słownie: osiem tysięcy złotych)
  - od 20 lat otrzymają prawo do dodatkowego odszkodowania w kwocie 22 tysiące złotych (słownie: dwadzieścia dwa tysiące złotych)
8. Pracownikowi, któremu w 2017 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 nietyczących pracownika.
9. Pracownikowi, z którym zostanie rozwiązany stosunek pracy z przyczyn nietyczących pracownika, zostanie wypłacona nagroda jubileuszowa, jeśli w okresie do 31 grudnia 2018 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 nietyczących 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.



- 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 2017 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 okresie trwania Umowy Społecznej 2016-2017, 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 najbliższe 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.,

- 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 nie dotyczących 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 nie dotyczących 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 nie dotyczących pracowników (tj.Dz .U. z 2015r., poz. 192 z późn. zm.).

#### § 6

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

**Podpisali:**

**Zakładowe organizacje związkowe:**

**Pracodawca:**