

# PROTOKÓŁ RO ZBIEŻNOŚCI

sporządzony w Luboniu w dniu 3 września 2015 r.,

pomiędzy:

ELTEL Networks S.A. z siedzibą w Luboniu (62-030) przy ul. Magazynowej 6, zarejestrowaną w Sądzie Rejonowym Poznań – Nowe Miasta i Wilda w Poznaniu, VIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego, pod numerem KRS 0000094754, NIP 899-02-03-231, REGON 930527782, reprezentowaną przez Przemysława Fabisia – Prezesa Zarządu i Ewelinę Szczygielską – Członka Zarządu, zwaną dalej „Pracodawcą”,

a

Organizacją Międzyzakładową Pracowników Telekomunikacji NSZZ „Solidarność”, reprezentowaną przez Waldemara Stawskiego – Wiceprzewodniczącego Komisji Międzyzakładowej i Ryszarda Zielonkę – członka Komisji Międzyzakładowej, zwaną dalej „Stroną związkową”,

przy udziale

Pana Piotra Karola Potempa - Mediatora

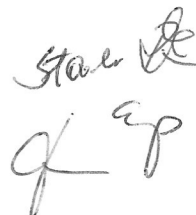
## § 1

Niniejszy Protokół zostaje sporządzony na podstawie art. 14 ustawy z 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (j.t. Dz.U. 2015 poz. 295), w ramach sporu zbiorowego powstałego na skutek niespełnienia przez Pracodawcę żądań Strony związkowej zawartych w piśmie z 25 marca 2014 r., a także na skutek sporządzenia Protokołu rozbieżności z dnia 2 czerwca 2014 r. (*kopia Protokołu w załączeniu*).

## § 2

W zakresie poszczególnych żądań zgłoszonych przez Stronę związkową w piśmie z dnia 25 marca 2014 r., Strony zajmują następujące stanowiska:

- 1) „wzrost płacy zasadniczej wszystkich pracowników z wyłączeniem kadry kierowniczej o 20%; z mocą od dnia 1 kwietnia 2014 r.,”



Strona związkowa podtrzymuje żądanie podwyższenia wynagrodzeń zasadniczych wszystkich pracowników z wyłączeniem kadry kierowniczej o 20%; z mocą od dnia 1 kwietnia 2014 r.

Strona związkowa uważa, że możliwości ustępstw w zakresie wyżej wymienionego żądania zostały wyczerpane poprzez zawarcie dwóch porozumień o czasowym zawieszeniu rozmów w ramach sporu zbiorowego: z 16 września 2014 r. oraz 17 marca 2015 r., a także złożenie przez Stronę związkową postulatu podwyższenia wynagrodzeń o 10% od 1 września 2015 r., a następnie o kolejne 10% od 1 września 2016 r. Wobec nieprzyjęcia przez Pracodawcę tego postulatu, Strona związkowa w pełni podtrzymuje żądanie podwyższenia wynagrodzeń zasadniczych wszystkich pracowników z wyłączeniem kadry kierowniczej o 20%; z mocą od dnia 1 kwietnia 2014 r.

Pracodawca informuje, iż w związku ze zmianami następującymi na rynku telekomunikacyjnym, w tym rosnącą konkurencyjnością operatorów i spadkiem cen usług, na chwilę obecną nie ma możliwości realizacji w pełni postulatów Strony Związkowej w odniesieniu do podwyżki wynagrodzeń zasadniczych.

Pomimo trudnej sytuacji rynkowej i tym samym trudnej sytuacji finansowej Eltel Networks S.A. (ponoszonych strat), ale mając na uwadze wskazane w dalszej części pisma długoterminowe możliwości rozwoju, chcąc wyjść naprzeciw oczekiwaniom pracowników i dla osiągnięcia konsensusu oraz zakończenia sporu zbiorowego, Pracodawca proponuje przyznanie cyklicznych podwyżek płacy zasadniczej pracownikom zatrudnionym na stanowiskach Serwisanta oraz Dyspozytora, zgodnie z zasadami opisanymi poniżej:

1. Począwszy od dnia 1 września 2015 r. wszyscy pracownicy zatrudnieni na stanowiskach Serwisantów i Dyspozytorów wykonujący usługi dla Orange Polska S.A. dotyczące utrzymania i/lub dostarczania sieci (dalej również jako: Pracownicy) będą uprawnieni do otrzymania podwyżki płacy zasadniczej na zasadach określonych poniżej.
2. Wzrost wynagrodzeń zasadniczych średnio o 5% od 1 września 2015 roku, obejmie nie mniej niż 75% Pracowników zatrudnionych na dzień 1 września 2015 roku.
3. Wzrost wynagrodzeń zasadniczych średnio o 5% od 1 września 2016 roku obejmie nie mniej niż 75% Pracowników zatrudnionych na dzień 1 września 2016 roku.



4. Wzrost wynagrodzeń zasadniczych średnio o 5 % oznacza, że podwyżka dla Pracowników nią objętych nie może być niższa niż 2,5% i wyższa niż 10% ich wynagrodzenia zasadniczego aktualnego na dzień przyznania podwyżki.
5. Podwyżka będzie przyznawana przy uwzględnieniu następujących kryteriów: obecny poziom wynagrodzenia, data i poziom ostatniego zwiększenia wynagrodzenia zasadniczego, poziom wykonywania obowiązków służbowych (efektywność i jakość pracy), poziom kompetencji.
6. Wynagrodzenie Pracownika w danej geograficznej strefie (dziale utrzymania) nie może być niższe niż 75% średniego wynagrodzenia Pracownika w tejże strefie geograficznej.
7. Propozycje powyższe nie dotyczą osób zatrudnionych na okres próbny.

Pracodawca informuje ponadto, iż nadal funkcjonuje indywidualny system wzrostu wynagrodzeń zasadniczych na podstawie indywidualnej oceny pracy poszczególnych Pracowników przez ich przełożonych.

Strona związkowa odrzuciła zaproponowaną podwyżkę wynagrodzeń.

Dodatkowo poza powyższymi zasadami przyznawania podwyżek, Pracodawca proponuje funkcjonujący równolegle indywidualny system premii:

1. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach Serwisantów oraz Dyspozytorów wykonujący usługę dla Orange Polska S.A. dotyczącą utrzymania i/lub dostarczania sieci (dalej również jako: Pracownicy) będą uprawnieni do premii miesięcznej (dalej jako Premia) na zasadach określonych poniżej.
2. Realizowane w ramach systemu premiowego cele pracownika będą zróżnicowane dla poszczególnych grup Pracowników wykonujących różne zadania, tj: usuwających uszkodzenia, dyspozytorów, dostarczających usługi itd.
3. Składniki systemu premiowego dla poszczególnych grup Pracowników będą takie same we wszystkich Strefach Utrzymaniowych obsługiwanych przez Eltel Networks S.A. i będą cyklicznie przeglądane i dopasowywane do wymagań Klienta Orange Polska S.A.

4. Bazowa wysokość Premii możliwej do uzyskania przez Pracownika wynosi 5 % jego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego za pracę, z zastrzeżeniem mnożników określonych w pkt 8 poniżej.
5. Przyznanie Premii i jej wysokość zależy od następujących elementów:
  - a) realizacji celów w zakresie wskaźników określonych w pkt 6 poniżej,
  - b) oceny realizacji celu dodatkowego wyznaczanego danemu Pracownikowi przez jego bezpośredniego przełożonego na dany okres premiowy,
  - c) czy Pracownik w trakcie realizacji zleceń popełnił błąd, który został obciążony karą przez Klienta: kwota kary będzie odejmowana od potencjalnej kwoty Premii,
  - d) mnożnika zależnego od grupy kompetencyjnej Pracownika określonego w pkt 8 poniżej.
6. Wskaźniki, o których mowa w pkt 5 a) powyżej to:
  - a) efektywność rozumiana jako:
    - ilość zamkniętych zleceń w terminie,
    - % zamkniętych zleceń w terminie,
    - % zamkniętych zleceń nie powtórzonych w danym okresie premiowym,
  - b) NPS (to jest ocena satysfakcji dokonywana przez Klienta Orange Polska S.A. na podstawie ankiet) w danym okresie premiowym.
7. Wartość/poziom realizacji wskaźników efektywności (pkt 6 a) powyżej) oraz wskaźnika NPS (pkt 6 b) powyżej), która/które uprawniają Pracowników do Premii, będzie określana w indywidualnych kartach celów.
8. Mnożnik, o którym mowa w pkt 5 d) powyżej, wynosi w zależności od grupy kompetencyjnej:
  - a) 0,5 – dla Serwisantów – Serwisantów (wcześniej Grupa kompetencyjna „C”),
  - b) 1,0 – dla Serwisantów – Specjalistów (wcześniej Grupa kompetencyjna „B”),
  - c) 2,0 – dla Serwisantów – Ekspertów (wcześniej Grupa kompetencyjna „A”),
  - d) 1,0 – dla Dyspozytorów.

9. Przyznana Premia za dany miesiąc wypłacana będzie Pracownikom wraz z wynagrodzeniem za kolejny miesiąc.

Jednocześnie Pracodawca informuje, iż prowadzi szereg wewnętrznych i zewnętrznych działań, które mają zapewnić realizację postulatów podwyższenia wynagrodzeń zasadniczych w przyszłości, w tym m.in.:

- prace nad zmianami procesów i procedur w zakresie świadczonych usług (prowadzone wspólnie z głównym klientem Spółki), mające na celu optymalizację czasu poświęcanego na poszczególne czynności, przy jednoczesnym zachowaniu odpowiedniego poziomu jakości świadczonych usług;
- wdrożenie dodatkowych funkcji w organizacji mających na celu zapewnienie jakości świadczonych usług;
- zmiany w zakresie systemów motywacyjnych i systemów okresowych ocen pracowniczych;
- prace nad wdrożeniem systemu informatycznego wspomagającego świadczenie usług.

Pracodawca ocenia, iż długofalowe efekty prowadzonych działań umożliwią zmiany w zakresie efektywności i jakości świadczonych usług, co z kolei pozytywnie wpłynie na wyniki finansowe i zapewni platformę do zrównoważonego rozwoju przedsiębiorstwa, w tym także środki na wzrost funduszu wynagrodzeń i na podwyższanie kompetencji pracowników, wymagane zmianami na rynku. W naszej ocenie wyniki prowadzonych prac powinny przynieść wymierne efekty w drugiej połowie 2016 roku.

W naszej ocenie tylko podjęcie wspólnych wysiłków mających na celu długoterminową poprawę sytuacji pozwoli na osiągnięcie zakładanych celów, a tym samym na dalszą realizację postulatów Strony Związkowej w przyszłości. Chcąc wyjść naprzeciw postulatowi zakładamy, iż rozpoczęcie procesu wzrostu wynagrodzeń zasadniczych przed osiągnięciem poprawy efektywności działalności w obszarach wskazanych powyżej i realne zwiększenie dochodów pracowników, przyczyni się do wzrostu motywacji pracowników i tym samym pozwoli zrealizować te cele zgodnie z planem lub w szybszym terminie, co z kolei przełoży się na poprawę sytuacji Spółki umożliwiając dalsze działania w zakresie poziomu płac.

Tym samym Pracodawca dąży do konsensusu i zakończenia przedmiotowego sporu w sposób satysfakcjonujący dla obu stron.

Strona związkowa jednak nie wyraziła zgody na wprowadzenie zaproponowanych rozwiązań.

2) „odstąpienie od obciążania pracowników karami umownymi, płaconymi na rzecz TP S.A. (Orange Polska S.A.)”, tj. odstąpienia przez Pracodawcę od kierowania do pracowników roszczeń odszkodowawczych w związku z ich odpowiedzialnością materialną za szkodę wyrządzoną Pracodawcy.

Strona związkowa podtrzymuje, aby Pracodawca odstąpił od obciążania pracowników karami umownymi, płaconymi na rzecz Orange Polska S.A.

Pracodawca informuje, iż od dnia 1 czerwca 2014 roku odstąpił od stosowania zasad dotyczących odpowiedzialności odszkodowawczej pracowników, co spowodowało że faktycznie począwszy od kar umownych wygenerowanych za kwiecień 2014 roku nie kieruje do pracowników roszczeń odszkodowawczych w zw. z ich odpowiedzialnością materialną za szkodę wyrządzoną Pracodawcy z jakiegokolwiek tytułu związanego z karami umownymi płaconymi na rzecz Orange Polska S.A.

Pracodawca dodatkowo informuje, iż ustanowienie zasad pociągania pracowników do odpowiedzialności odszkodowawczej miało na celu jedynie podniesienie staranności pracowników Spółki i zmniejszenie ilości nakładanych kar umownych, a nie pokrycie faktycznych kosztów tych kar. Dodatkowo podkreślamy, że zanim została podjęta decyzja o wdrożeniu zasad odpowiedzialności odszkodowawczej pracowników, Pracodawca próbował (bezsukutecznie) zniwelować występowanie sytuacji, gdy z powodu nieprawidłowości ze strony pracowników nakładane były na niego sankcje finansowe ze strony Klienta, m.in. poprzez odpowiednie szkolenia pracownicze, stosowanie systemów motywacyjnych czy odpowiedzialności pracowniczej innego rodzaju.

Niemniej jednak, mając na uwadze postulaty zgłaszane przez pracowników, Pracodawca deklaruje zamiar bezterminowego odstąpienia od stosowania zasad kierowania do pracowników roszczeń odszkodowawczych w związku z ich odpowiedzialnością materialną za szkodę wyrządzoną Pracodawcy („obciążania pracowników” związanego z karami umownymi płaconymi na rzecz Orange Polska S.A.) w przypadku podpisania porozumienia kończącego spór zbiorowy. Ewentualne odstąpienie nie będzie dotyczyć sytuacji, gdy kara umowna jest skutkiem umyślnego lub dokonanego z rażącym niedbalstwem przewinienia pracownika.

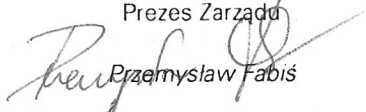
W związku ze sporządzeniem niniejszego Protokołu Strony nadal pozostają w sporze zbiorowym.

§ 4

Niniejszy Protokół Rozbieżności został sporządzony w trzech jednobrzmiących egzemplarzach po jednym dla stron i jednym dla Mediatora.

**ELTEL Networks S.A.**

Prezes Zarządu

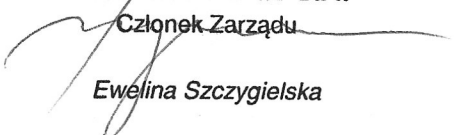


Przemysław Fabiś



**ELTEL Networks S.A.**

Członek Zarządu



Ewelina Szczygielska

ELTEL Networks S.A. (1)

62-030 Luboń, ul. Magazynowa 6

tel. 61 817 84 43. fax 61 817 84 44

NIP: 899-02-03-231, REG: 930527732