

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 2003 r. 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.

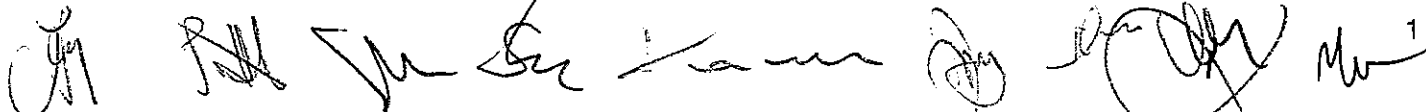
Strony Porozumienia ustalają, co następuje:

§ 1

1. Odejścia z Orange Customer Service Sp. z o.o. (OCS) obejmą maksymalnie 300 pracowników w okresie od 01.01.2016 r. do 31.12.2016 r.
2. W liczbie odejść, o której mowa w ust.1, zawarte będą także przejścia pracowników w trybie art. 23¹ kodeksu pracy do podmiotów spoza Grupy Kapitałowej Orange Polska oraz zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracownika. W przypadku przejścia pracowników w trybie art. 23¹ 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. 23¹ kodeksu pracy do podmiotów z Grupy Kapitałowej Orange Polska, OCS przekaze wolę nowemu pracodawcy w zakresie rozmów dotyczących utworzenia PPE.

§ 2

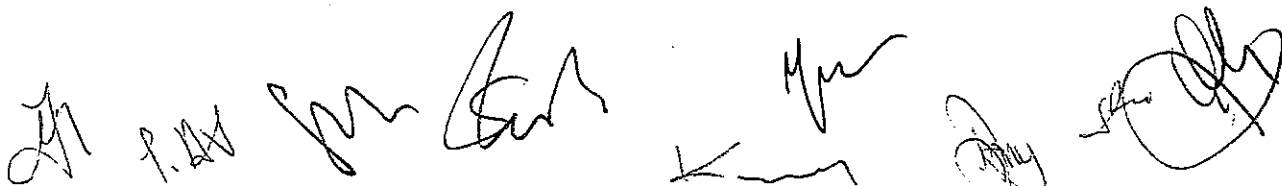
1. Podstawowym kryterium doboru pracowników do odejścia z OCS będzie wyrażenie przez pracownika chęci dobrowolnego rozwiązania umowy o pracę w trybie porozumienia stron z przyczyn niedotyczących pracowników.
2. Oferta odejść dobrowolnych skierowana jest do pracowników objętych Zasadami Układowymi stanowiącymi załącznik nr 4 do Polityki Wynagradzania Pracowników Orange Customer Service Sp. z o.o. siedzibą w Warszawie, zwanych dalej „Zasadami Układowymi” na wszystkich poziomach zarządzania i dotyczy pracowników we wszystkich lokalizacjach geograficznych, w których umiejscowione są struktury organizacyjne OCS.
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 zostało wręczono 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.

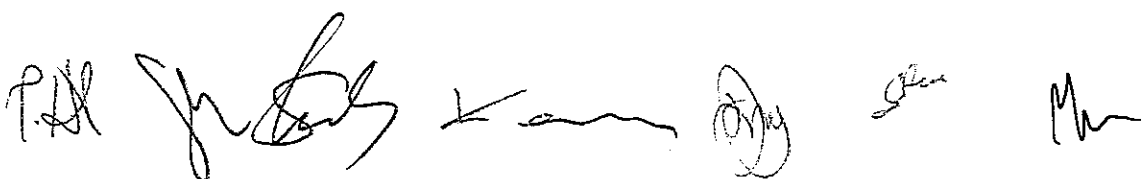
6. Jeżeli pracodawca nie wyrazi zgody na odejście dobrowolne pracownika, pracownik zachowuje prawo do odszkodowań, o których mowa w ust. 7 - 8, nagrody jubileuszowej, o której mowa w ust. 9 oraz ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, o którym mowa w ust.12, jeżeli do 31.12.2016 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 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. 12 a także odprawy pieniężnej oraz odszkodowania przewidzianych w Zasadach Układowych w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika będzie dokonywana w terminie 10 dni od dnia rozwiązania umowy o pracę.
11. Podstawą wymiaru odprawy pieniężnej, odszkodowania wynikających z Zasad Układowych, o których mowa w § 2 ust. 10, stanowić będzie indywidualne przeciętne wynagrodzenie zasadnicze pracownika z okresu ostatnich 3 miesięcy trwania stosunku pracy, nie wyższe jednak niż 6300 (sześć tysięcy trzysta) złotych brutto.
12. 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.



13. 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 Zasad Układowych) - 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. 13a) nie może być niższa niż odprawa wynikająca z art. 92¹ Kodeksu pracy. Bez względu na podstawę prawną (przepisy Kodeksu pracy, przepisy Zasad Układowych, postanowienia Umowy Społecznej na lata 2016-2017, postanowienia niniejszego Porozumienia) Pracownikowi przysługuje jedna odprawa według korzystniejszych zasad.
14. W związku z możliwościami biznesowymi istniejącymi na rynku, Orange Customer Service Sp. z o.o. 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 Customer Service Sp. z o.o. stosunek pracy w celu prowadzenia działalności gospodarczej. Liczba takich pracowników będzie odpowiednio zmniejszała liczbę określoną w ust. 1. W takim przypadku Orange Customer Service Sp. z o.o. 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 OCS.

§ 3

1. Pracodawca dopuszcza możliwość wypowiedzania umów o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników, z zachowaniem limitu, o którym mowa w par. 1 ust. 1 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 OCS, 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, doloży starań, aby nie byli obejmowani zwolnieniami z przyczyn niedotyczących pracowników:



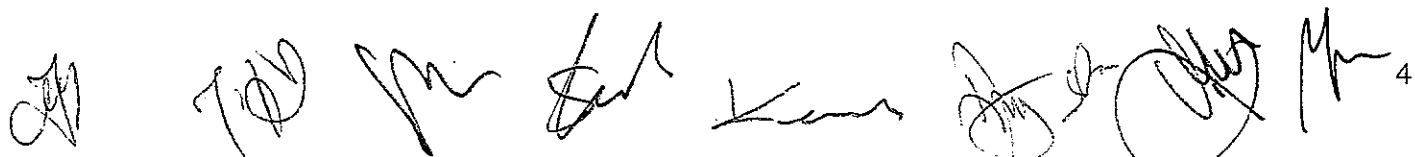
- 1) pracownicy, objęci Zasadami Układowymi, będący jedynymi żywicielami rodziny, których jedynym źródłem utrzymania jest praca w OCS,
- 2) pracownicy, objęci Zasadami Układowymi, których małżonkowie nie wykonują pracy z powodu opieki nad dzieckiem do lat 4 lub dzieckiem o orzeczonej niepełnosprawności.
4. Przez jedynych żywicieli rodzin rozumie się pracownika OCS Sp. z o.o., objętego Zasadami Układowymi, na którego wyłącznym utrzymaniu pozostają współmałżonek, dzieci do lat 18.
5. Pracownikowi, z którym nastąpi rozwiązanie umowy o pracę w trybie określonym w ust. 1, który objęty jest Zasadami Układowymi, wypłacona będzie odprawa pieniężna oraz odszkodowanie przewidziane w Zasadach Układowych w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika.
6. W przypadku pracownika, który w dniu rozwiązania stosunku pracy będzie podlegał postanowieniom PUZP dla Pracowników Orange Polska S.A. wobec przejścia do OCS w trybie art. 23 (1) k.p, pracownikowi będą przysługiwały świadczenia z tytułu rozwiązania stosunku pracy określone w jednym z dokumentów: PUZP lub Zasadach Układowych.

§ 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 dołoży starań, aby liczba pracowników odchodzących w ramach zwolnień grupowych była mniejsza niż maksymalna wskazana w § 1 ust. 1.
3. 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. 2-12 oraz w § 3 ust. 6 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 (Dz .U. z 2003r., Nr 90, poz. 844 z późn. zm.).



4

§ 6

W przypadku zamiaru rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem z pracownikiem będącym członkiem związku zawodowego zastosowanie będą miały przepisy art. 38 k.p. oraz § 10 Zasad Układowych dla Pracowników Orange Customer Service Sp. z o.o.

Podpisali:

Zakładowe Organizacje Związkowe:	Pracodawca:
----------------------------------	-------------

