

## POROZUMIENIE

zawarte dnia 8.12.2020 w Warszawie

Porozumienie określa szczegółowe zasady postępowania w sprawach realizacji w roku 2021 Umowy Społecznej 2020-2021, zawartej przez zakładowe organizacje związkowe oraz pracodawcę w dniu 12 grudnia 2019 r.

Podstawę prawną zawarcia 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 (t.j. Dz .U. z 2018r., poz.1969) zwana dalej ustawą.

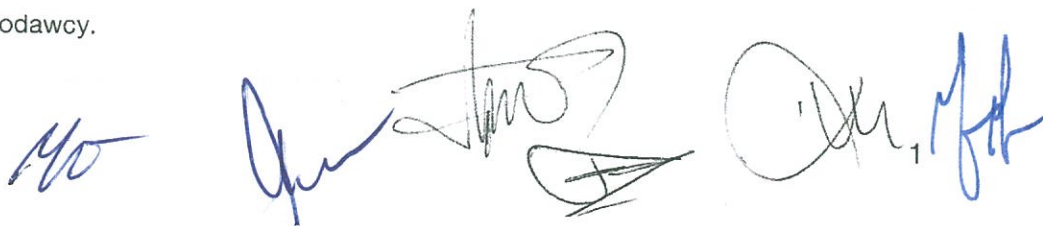
Strony Porozumienia ustalają, co następuje:

### § 1

1. Odejścia z Orange Polska S.A. obejmą maksymalnie 920 pracowników w okresie od 04.01.2021 r. do 31.12.2021 r.
2. W liczbie odejść, o której mowa w ust.1 zawarte będą zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracownika.
3. W przypadku realizacji przez Spółkę projektu dotyczącego przejścia pracowników w trybie art. 23<sup>1</sup> kodeksu pracy do podmiotów spoza Grupy Kapitałowej Orange Polska, pracownicy przechodzą do nowego pracodawcy lub mogą skorzystać z odejść dobrowolnych, obowiązujących w Spółce, przed datą przejścia.
4. W przypadku przejścia co najmniej 100 pracowników w trybie art. 23<sup>1</sup> kodeksu pracy do nowopowstałego podmiotu w ramach Grupy Kapitałowej Orange na terytorium RP, Orange Polska S.A. przekazuje wolę nowemu pracodawcy w zakresie rozmów dotyczących utworzenia PPE, wprowadzenia zasad wynikających z PUZP oraz utworzenia ZFŚS.

### § 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. Odejście dobrowolne to rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron z przyczyn niedotyczących pracowników, po uprzednim złożeniu wniosku przez pracownika o rozwiązanie stosunku pracy w ramach odejść dobrowolnych oraz uzyskaniu zgody pracodawcy.



3. Wniosek o rozwiązanie umowy o pracę w trybie porozumienia stron z przyczyn nie dotyczących pracownika w ramach odejść dobrowolnych może złożyć pracownik, który 12 letni zakładowy staż pracy osiągnie w roku kalendarzowym, w którym nastąpi rozwiązanie stosunku pracy.
4. Wniosek należy złożyć bezpośrednio lub przesać do kancelarii HR, (adres kancelarii umieszczony jest na HR Portal – Zakładka Kontakty HR) albo złożyć w wersji elektronicznej poprzez aplikację *O mnie*.
5. Każdy pracownik, który złożył wniosek, otrzyma od pracodawcy informację o zgodzie lub braku zgody pracodawcy na odejście dobrowolne w terminie do 45 dni od daty złożenia przez pracownika wniosku o odejście dobrowolne. Termin ten liczony będzie w okresie obowiązywania niniejszego Porozumienia. Informacja o zgodzie pracodawcy na odejście dobrowolne będzie wysłana pisemnie lub mailowo ze skrzynki: *Wnioski pracownicze <powiadomienia@orange.com> lub ze skrzynki \* Administracja Kadrowa - Korpo <Centrum.Administracji@orange.com>*.  
Informację o braku zgody pracodawcy na odejście dobrowolne pracownik otrzyma pisemnie (w wersji papierowej z odręcznym podpisem pracodawcy lub emailem z podpisem kwalifikowanym pracodawcy).  
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. 7-9, nagrody jubileuszowej, o której mowa w ust. 10 - o ile spełnia przesłanki do otrzymania tych świadczeń, jeżeli do 31.12.2021 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:
  - a) od 12 do 15 lat otrzymają prawo do dodatkowego odszkodowania w kwocie 5 tysięcy złotych (słownie: pięć tysięcy złotych),
  - b) od 15 lat do 20 lat otrzymają prawo do dodatkowego odszkodowania w kwocie 7 tysięcy złotych (słownie: siedem tysięcy złotych),
  - c) od 20 lat otrzymają prawo do dodatkowego odszkodowania w kwocie 20 tysięcy złotych (słownie: dwadzieścia tysięcy złotych złotych).



2

8. Jednorazowe odszkodowanie przedemerytalne :

- 1) Z zastrzeżeniem pkt. 2), w przypadku rozwiązania stosunku pracy, w ramach odejść dobrowolnych, z datą odejścia nie później niż z dniem 30.06.2021 roku, pracownikowi zostanie wypłacone jednorazowe odszkodowanie przedemerytalne w wysokości :
    - a) 10 tysięcy złotych - w przypadku osiągnięcia wieku emerytalnego w 2022 r.,
    - b) 20 tysięcy złotych - w przypadku osiągnięcia wieku emerytalnego w 2023 r.,
    - c) 30 tysięcy złotych - w przypadku osiągnięcia wieku emerytalnego w 2024 r.,
    - d) 40 tysięcy złotych - w przypadku osiągnięcia wieku emerytalnego w 2025 r.
  - 2) Pracownikowi zostanie wypłacone jednorazowe odszkodowanie przedemerytalne w wysokości określonej w pkt. 1), w przypadku rozwiązania stosunku pracy w ramach odejść dobrowolnych z datą odejścia wynikającą z realizacji projektu zmian dla danej struktury, w której pracownik jest zatrudniony. Nie ma wówczas zastosowania termin wskazany w pkt. 1).
  - 3) Pracownikowi, z którym zostanie rozwiązany stosunek pracy w ramach odejść dobrowolnych w 2021 roku, ale z datą odejścia po dniu 30.06.2021 roku, albo po dacie wynikającej z realizacji projektu dla danej struktury, w której zatrudniony jest pracownik - zostanie wypłacone jednorazowe odszkodowanie przedemerytalne w wysokości :
    - a) 5 tysięcy złotych - w przypadku osiągnięcia wieku emerytalnego w 2022 r.,
    - b) 10 tysięcy złotych - w przypadku osiągnięcia wieku emerytalnego w 2023 r.,
    - c) 15 tysięcy złotych - w przypadku osiągnięcia wieku emerytalnego w 2024 r.,
    - d) 20 tysięcy złotych - w przypadku osiągnięcia wieku emerytalnego w 2025 r.
  - 4) Za datę wynikającą z realizacji projektu dla danej struktury, w której zatrudniony jest pracownik, uważa się datę rozwiązania stosunku pracy zakomunikowaną pracownikom w przesłanym materiale dotyczącym zmian w danej strukturze w roku 2021.
9. Pracownikowi, który w roku 2021 osiągnie wiek emerytalny albo przejdzie na rentę z tytułu niezdolności do pracy i w 2021 roku rozwiąże umowę o pracę w ramach odejść dobrowolnych przysługuje dodatkowe odszkodowanie dla seniora w wysokości:
- a) dla stażu pracy od 25 do 30 lat - 100 % wynagrodzenia zasadniczego,
  - b) dla stażu pracy powyżej 30 lat - 200 % wynagrodzenia zasadniczego.

Powyższe odszkodowanie wypłacane jest niezależnie od odprawy emerytalnej/rentowej, o której mowa w PUZP.

Przez „staż pracy” rozumie się „zakładowy staż pracy” określony w PUZP.

10. Pracownikowi, z którym zostanie rozwiązany stosunek pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika w 2021 roku, zostanie wypłacona nagroda jubileuszowa lub jednorazowa nagroda jubileuszowa, na zasadach określonych w obowiązującym PUZP, jeśli w okresie do 31 grudnia 2021r. pracownik nabyłby prawo do takiej nagrody.



3

11. Wypłata odszkodowań, o których mowa w ust. 7-9, nagrody jubileuszowej, o której mowa w ust. 10 a także odprawy pieniężnej oraz odszkodowania przewidzianych w PUZP w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, będzie dokonywana w terminie 10 dni od dnia rozwiązania umowy o pracę.
12. Pracownik spełniający warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy zostanie rozwiązany w 2021 roku w związku z przejściem na emeryturę lub rentę ma prawo do odprawy rentowej lub emerytalnej zgodnie z przepisami PUZP.

### § 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 2020-2021, 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, dąży do 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 niedotyczących pracownika.



4

#### § 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, a organizacje związkowe o ewentualnych nieprawidłowościach i kwestiach spornych.

#### § 5

Zasady odejść dobrowolnych, o których mowa w § 2 ust. 2-11 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 niedotyczących pracowników (t.j. Dz.U. z 2018r., poz.1969).

#### § 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: