

UMOWA SPOŁECZNA 2020-2021
Zawarta pomiędzy Związkami Zawodowymi
a
Zarządem Orange Polska S.A.

I CEL

1. Wobec konieczności dostosowania organizacji Firmy do zmieniającego się rynku, strona związkowa i pracodawca zgodnie postanowili zawrzeć niniejszą Umowę Społeczną celem zwiększenia osłon finansowych ponad wynikające z PUZP dla odchodzących z Orange Polska S.A. (OPL) pracowników.
2. Strony Umowy deklarują chęć takiego kształtowania stosunków pracy w Firmie, aby umożliwić pracownikom świadome podejmowanie decyzji dotyczących kariery zawodowej w dłuższej perspektywie czasu z uwzględnieniem możliwości pogłębienia czy zmiany kompetencji w oparciu o oferowane przez Firmę programy szkoleniowe, doradztwo HR, programy alokacyjne dla tych, którzy będą podejmować pracę poza miejscem zamieszkania a także pakiety osłonowe dla tych, którzy zdecydowaliby się na kontynuowanie kariery poza Orange Polska S.A.
3. Niniejsza Umowa nie zastępuje w żadnej mierze szczegółowych polityk lub porozumień zbiorowych, a także zakładowych przepisów prawa pracy, w tym PUZP.

II RAMY UMOWY

Umowa Społeczna jest ofertą Zarządu OPL globalnego podejścia do zgłaszanych przez związki zawodowe i pracowników postulatów, na które składają się:

- ograniczenie odejść pracowników do niezbędnego minimum, określonego w niniejszej Umowie,
- stworzenie możliwości podwyżek wynagrodzeń zasadniczych,
- określenie miejsca i roli mobilności wewnętrznej, skutecznych programów alokacyjnych dla różnych grup zawodowych, rekrutacji w polityce zatrudnienia Firmy,
- stworzenie pracownikom, z którymi pracodawca zamierza rozwiązać umowę o pracę, możliwości skorzystania z udziału w programach wspomagających odnalezienie się na rynku pracy,
- umożliwienie długoletnim pracownikom Firmy odejścia z firmy za godziwym odszkodowaniem.

Pracodawca zobowiązuje się w latach 2020-2021 do prowadzenia działań w ramach Akademii Witalności Orange, ze szczególnym uwzględnieniem kontynuacji projektu Przyjazne Środowisko Pracy w formule wypracowanej z Partnerami Społecznymi, pracownikami i menadżerami oraz opieki medycznej dla pracowników

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'Orange' and '11']

w ramach umowy zawartej z podmiotem świadczącym usługi w zakresie opieki medycznej, w tym dla pracowników z orzeczoną niepełnosprawnością i przeznaczy na ten cel w latach 2020-2021 środki w wysokości nie niższej niż 9 mln zł.

Pracodawca przeznaczy w latach 2020-2021 środki w wysokości łącznie 10 mln zł na finansowanie/zwiększenie Centralnego Funduszu, o którym mowa w § 83 PUZP.

1. Polityka zatrudnienia

Polityka zatrudnienia w OPL będzie prowadzona w następujących kierunkach:

- a) Utrzymywanie udziału i wzmacnianie kompetencji zatrudnionych w funkcjach związanych bezpośrednio z generowaniem przychodu, jak i uczestniczących w procesie produkcji usług i obsługi klienta.
- b) Elastycznego stosowania umów na czas określony oraz w niepełnym wymiarze czasu pracy tam, gdzie istnieją wątpliwości, co do perspektywy istnienia stanowiska lub możliwości wypełnienia wakatu drogą rekrutacji wewnętrznej w dłuższym okresie czasu.
- c) Zakres restrukturyzacji i optymalizacji zatrudnienia dotyczyć będzie pracowników zatrudnionych na wszystkich poziomach zarządzania OPL - odejściom pracowników z terenowych komórek operacyjnych powinna również towarzyszyć proporcjonalna liczba odejść z komórek centralnych i wsparcia oraz likwidacja stanowisk menadżerskich.

2. Stworzenie możliwości podwyżek wynagrodzeń zasadniczych.

- a) Podwyżki wynagrodzeń zasadniczych dokonywane będą w oparciu o politykę wynagradzania pracowników Orange Polska S.A. („Politykę”) w ramach ustalonego dla każdej klasy stanowiska przedziału określonego w tabelach taryfikatora, stanowiących załączniki do Polityki i będą dokonywane w oparciu o zapisy Polityki, w szczególności ocenę pracy pracowników przez menedżera, m.in. ocenę realizacji zadań, ocenę potencjału pracownika, ocenę wartości Orange, otrzymanie wyróżnień, nagród, z uwzględnieniem pracowników, którzy mając dobre wyniki nie otrzymali podwyżki w ciągu ostatnich dwóch lat.
- b) Podwyżki wynagrodzeń zasadniczych w latach 2020-2021 będą miały miejsce 1 lipca każdego roku i będą dokonywane w oparciu o ocenę pracownika i obejmą nie mniej niż 40 % pracowników.
- c) Dopuszcza się możliwość uruchomienia środków podwyżkowych poza datą 1 lipca, przy czym środki te obciążają budżet jednostki w ramach budżetu podwyżkowego na dany rok. Informacje o kwocie i liczbie takich przypadków przekazane będą organizacjom związkowym przy podsumowaniu procesu podwyżkowego. Kwota uruchomionych środków w tym trybie nie może przekroczyć 20% budżetu.
- d) Pracodawca potwierdza, że finansowanie podwyżek wynagrodzeń będzie następowało ze środków finansowych płynących m.in. z realizacji programu odejść dobrowolnych.

- e) Wysokość środków finansowych przeznaczonych na podwyżki w latach 2020-2021 wyniesie :
- 3,5 % w roku 2020 środków przeznaczonych na wynagrodzenia z umów o pracę pracowników na dzień 31 grudnia 2019 r.,
 - nie mniej niż 3,5 % w roku 2021 środków przeznaczonych na wynagrodzenia z umów o pracę pracowników na dzień 31 stycznia roku, w którym dokonywana jest podwyżka.
- Podwyżki będą miały charakter indywidualny i będą realizowane w oparciu o zasady ustalone w polityce wynagradzania pracowników Orange Polska S.A.

3. Określenie miejsca i roli mobilności wewnętrznej oraz rekrutacji w polityce zatrudnienia firmy pracowników objętych PUZP.

- a) Zgodnie z założeniami Polityki Mobilności, OPL wspiera starania pracowników w zakresie zmiany ról zawodowych czy też stanowisk pracy. Obejmuje to działania pracowników HR w każdym regionie, w tym: analizę kompetencji kandydatów, serwis informacyjny, staże stanowiskowe oraz szkolenia adaptacyjne.
- b) Dla zwiększenia dostępności ofert pracy pracownicy mogą skorzystać ze świadczeń alokacyjnych według zasad obowiązujących aktualnie w OPL.
- c) OPL zamierza kontynuować poszukiwania i rozwój talentów menedżerskich oraz kluczowych pracowników osiągających najwyższe wyniki.
- d) OPL będzie wykorzystywał mobilność wewnętrzną, jako główne źródło pozyskiwania pracowników, w szczególności tam, gdzie zmiana stanowiska lub roli zawodowej nie wymaga długotrwałego, specjalistycznego przygotowania.
- e) Zarządzana centralnie rekrutacja zewnętrzna skierowana będzie przede wszystkim na pozyskiwanie nowych kompetencji, a także do obsadzania wakatów, których nie można obsadzić drogą rekrutacji wewnętrznej. Tak jak dotychczas rekrutacja wewnętrzna będzie adresowana do wszystkich pracowników Grupy Kapitałowej Orange Polska poprzez publikację na stronach intranetowych lub w przypadkach, gdy nie ma dostępu do Intranetu OPL w danej spółce Grupy Kapitałowej Orange Polska przez właściwego menadżera HR w sposób przyjęty w danej spółce.
- f) Przy promocji lub rekrutacji na stanowiska kierownicze, pierwszeństwo będą mieli pracownicy OPL. Dopiero w sytuacji, gdy nie ma dostatecznych kompetencji wewnętrznych stosowana będzie rekrutacja zewnętrzna.
- g) Rekrutacja zewnętrzna na umowy na czas nieokreślony nie przekroczy w skali rocznej 600 (sześćset) pracowników i nie zwiększy poziomu zatrudnienia w Spółce.
- h) W liczbie odejść dobrowolnych określonej w niniejszej Umowie zawarte będą zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracownika.
- i) W przypadku realizacji przez Spółkę projektu dotyczącego przejścia pracowników w trybie art. 23¹ kodeksu pracy do podmiotów spoza Grupy Kapitałowej Orange Polska, pracownicy przechodzą do nowego pracodawcy lub mogą skorzystać z odejść dobrowolnych, obowiązujących w Spółce, przed

4

sk

Orange

3

datą przejścia.

- j) W przypadku przejścia co najmniej 100 pracowników w trybie art. 23¹ kodeksu pracy do nowopowstałego podmiotu w ramach Grupy Kapitałowej Orange na terytorium RP, Orange Polska S.A. przekaże wolę nowemu pracodawcy w zakresie rozmów dotyczących utworzenia PPE, wprowadzenia zasad wynikających z PUZP oraz utworzenia ZFŚS.

4. Umożliwienie długoletnim pracownikom Firmy objętym PUZP odejście z Firmy za godziwym odszkodowaniem.

- a) W latach 2020-2021 z odejść dobrowolnych może skorzystać maksymalnie 2100 pracowników.
- b) 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 OPL. 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.
- c) Tryb zgłaszania wniosku o dobrowolne odejście:
Wniosek o rozwiązanie umowy o pracę w trybie porozumienia stron z przyczyn niedotyczących pracownika w ramach odejść dobrowolnych może złożyć pracownik, który 12 letni zakładowy staż pracy osiągnie w roku kalendarzowym, w którym nastąpi rozwiązanie stosunku pracy.
- d) Warunki odejść dobrowolnych.
- 1) Złożenie przez pracownika wniosku o rozwiązanie umowy o pracę w trybie porozumienia stron w ramach odejść dobrowolnych.
 - 2) Uzyskanie opinii przełożonego i zgody przedstawiciela pracodawcy (HR) na odejście dobrowolne.
 - 3) Określenie terminów składania wniosków o odejście dobrowolne oraz terminów rozwiązania umowy o pracę może określić Członek Zarządu Orange Polska S.A. ds. Zasobów Ludzkich z zastrzeżeniem, że terminy składania wniosków i odejść pracowników będą związane z terminami realizacji poszczególnych projektów.
- e) Uprawnienia osób odchodzących w ramach odejść dobrowolnych:
- 1) Odprawa pieniężna oraz odszkodowanie przewidziane w PUZP w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, które zostaną obliczone uwzględniając staż pracy w rozumieniu postanowień PUZP, jaki pracownik osiągnąłby do końca roku kalendarzowego, w którym nastąpi rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy.
 - 2) Pracownicy, którzy w roku kalendarzowym, w którym zostanie rozwiązany stosunek pracy osiągną zakładowy staż pracy:

a) od 12 do 15 lat otrzymają prawo do dodatkowego odszkodowania w kwocie:

Orange
Kam

Ulg

Miesz

- 5 tysięcy złotych – w 2020 roku,
- 5 tysięcy złotych – w 2021 roku,
- b) od 15 do 20 lat otrzymają prawo do dodatkowego odszkodowania w kwocie:
 - 7 tysięcy złotych – w 2020 roku,
 - 7 tysięcy złotych – w 2021 roku,
- c) od 20 lat otrzymają prawo do dodatkowego odszkodowania w kwocie:
 - 22 tysięcy złotych – w 2020 roku,
 - 20 tysięcy złotych – w 2021 roku.

3) Nagroda jubileuszowa, jeśli prawo do niej przypada w okresie 12 miesięcy licząc od końca roku kalendarzowego, w którym nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę.

4) Jednorazowe odszkodowanie przedemerytalne :

1. Z zastrzeżeniem ust. 2, w przypadku rozwiązania stosunku pracy, w ramach odejść dobrowolnych, z datą odejścia nie później niż z dniem 30.06.2020 roku, pracownikowi zostanie wypłacone jednorazowe odszkodowanie przedemerytalne w wysokości :
 - a) 12 tysięcy złotych - w przypadku osiągnięcia wieku emerytalnego w 2021r.,
 - b) 24 tysięcy złotych - w przypadku osiągnięcia wieku emerytalnego w 2022 r.,
 - c) 36 tysięcy złotych - w przypadku osiągnięcia wieku emerytalnego w 2023 r.,
 - d) 48 tysięcy złotych - w przypadku osiągnięcia wieku emerytalnego w 2024 r.
2. Pracownikowi zostanie wypłacone jednorazowe odszkodowanie przedemerytalne w wysokości określonej w ust. 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 ust. 1.
3. Pracownikowi, z którym zostanie rozwiązany stosunek pracy w ramach odejść dobrowolnych w 2020 roku, ale z datą odejścia po dniu 30.06.2020 roku, albo po dacie wynikającej z realizacji projektu dla danej struktury, w której zatrudniony jest pracownik zostanie wypłacone jednorazowe odszkodowanie przedemerytalne w wysokości :
 - a) 6 tysięcy złotych- w przypadku osiągnięcia wieku emerytalnego w 2021 r.,
 - b) 12 tysięcy złotych- w przypadku osiągnięcia wieku emerytalnego w 2022 r.,
 - c) 18 tysięcy złotych- w przypadku osiągnięcia wieku emerytalnego w 2023 r.,
 - d) 24 tysięcy złotych- w przypadku osiągnięcia wieku emerytalnego w 2024 r.
4. Z zastrzeżeniem ust. 5, 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 :

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a circled signature on the left and various initials at the bottom.]

- 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.
5. Pracownikowi zostanie wypłacone jednorazowe odszkodowanie przedemerytalne w wysokości określonej w ust. 4, 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 ust. 4.
6. 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.
7. 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 odpowiednio w roku 2020 lub 2021.
- 5) Pracownik spełniający warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustanie w związku z przejściem na emeryturę lub rentę ma prawo do odprawy rentowej lub emerytalnej zgodnie z przepisami PUZP.

6) Pracownikowi, który:

1) w roku 2020 osiągnie wiek emerytalny i który w 2020 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.

2) w roku 2021 osiągnie wiek emerytalny i który 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.

3) w 2020 roku w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy rozwiąże umowę o pracę w ramach odejść dobrowolnych przysługuje dodatkowe odszkodowanie dla seniora, o którym mowa w pkt. 1)

4) w 2021 roku w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy rozwiąże umowę o pracę w ramach odejść dobrowolnych przysługuje dodatkowe odszkodowanie dla seniora, o którym mowa w pkt. 2)

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

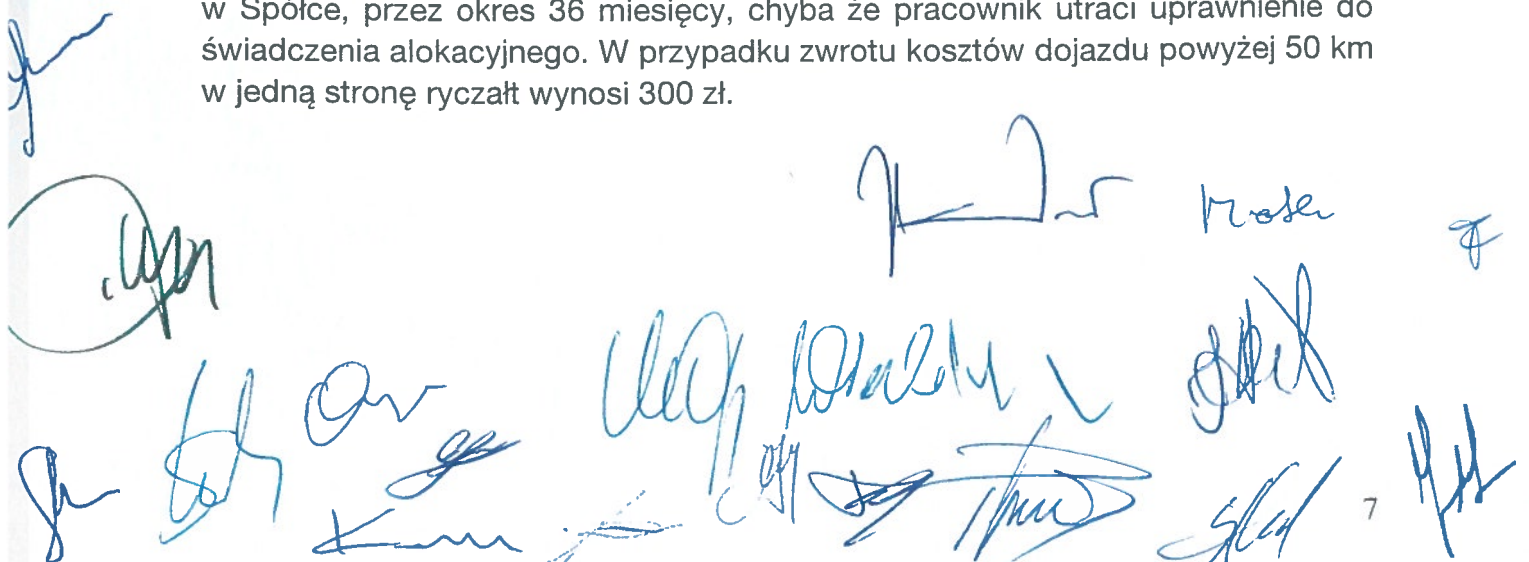
Przez „staż pracy” rozumie się „zakładowy staż pracy” określony w PUZP.

Jeżeli pracownik nie uzyskał zgody na odejście dobrowolne w 2020 roku pomimo spełnionych przesłanek określonych w pkt 1), w przypadku rozwiązania stosunku pracy w ramach odejścia dobrowolnego w 2021 roku otrzyma dodatkowe odszkodowanie dla seniora według zasad określonych w pkt 1).

f) Wypłata świadczeń na rzecz pracownika z tytułu odejść dobrowolnych w roku 2020 oraz 2021 nastąpi w ciągu 10 dni od rozwiązania stosunku pracy.

g) Zasady odejść dobrowolnych nie mają zastosowania do 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 (tekst jednolity Dz.U. z 2018., poz.1969), a także wypowiedzeń z przyczyn dotyczących i niedotyczących pracownika, a także rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52, 53, 55 kodeksu pracy oraz wygaśnięcia stosunku pracy.

5. Pracownik Orange Polska S.A. zatrudniony na czas nieokreślony jeżeli nabędzie prawo do świadczenia alokacyjnego w okresie obowiązywania niniejszej Umowy Społecznej w związku ze zmianą miejsca świadczenia pracy w ramach Orange Polska S.A. na takie, do którego odległość wynosi więcej niż 100 km (w jedną stronę) od dotychczasowego stałego miejsca zamieszkania, w związku ze zmianami organizacyjnymi w Orange Polska S.A., otrzyma świadczenie alokacyjne w formie ryczałtu w wysokości 1800 zł, na zasadach obowiązujących w Spółce, przez okres 36 miesięcy, chyba że pracownik utraci uprawnienie do świadczenia alokacyjnego. W przypadku zwrotu kosztów dojazdu powyżej 50 km w jedną stronę ryczałt wynosi 300 zł.



A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Krzysztof', 'Marek', 'Sławek', and '7'.

III Postanowienia końcowe

Pracodawca będzie informował stronę związkową o realizacji programu odejść dobrowolnych oraz o zamkniętych rekrutacjach zewnętrznych i wewnętrznych na koniec każdego kwartału, a organizacje związkowe będą informować Pracodawcę o ewentualnych nieprawidłowościach i kwestiach spornych.

Niniejsza Umowa wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2020 r. i obowiązuje do 31 grudnia 2021 r.

Warszawa, dnia 12 grudnia 2019 r.

Podpisali:

Zakładowe organizacje związkowe:

Za Orange Polska S.A.: