

REGULAMIN GRUPOWEGO ZWOLNIENIA

ogłoszony w Warszawie 22 kwietnia 2007 r. (zwany dalej regulaminem) przez firmę ABC sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie, reprezentowaną przez Jana Kowalskiego (zwaną dalej pracodawcą).

WSTĘP

1. W firmie ABC sp. z o.o. wystąpiła przyczyna uzasadniająca przeprowadzenie zwolnienia grupowego w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (DzU nr 90, poz. 844 ze zm.; zwana dalej ustawą).
2. Pracodawca 2 kwietnia 2007 r. poinformował związki zawodowe o zamiarze przeprowadzenia zwolnienia grupowego pracowników oraz przekazał im wszystkie wymagane przepisami informacje.
3. Od 2 do 22 kwietnia 2007 r. pracodawca przeprowadził zgodnie z obowiązującymi przepisami konsultacje zamiaru przeprowadzenia zwolnienia grupowego ze związkami zawodowymi. Konsultacje te zostały zakończone podpisaniem 22 kwietnia 2007 r. protokołu.
4. Mając na uwadze uzgodnienia dokonane w wyniku konsultacji ze związkami zawodowymi, pracodawca ustala w niniejszym regulaminie zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia.

I PRZYCZYNA ZWOLNIENIA

Przyczyną zamierzonego grupowego zwolnienia jest likwidacja oddziału firmy ABC z siedzibą w Poznaniu. Spowodowało to konieczność ograniczenia działalności spółki w zakresie zatrudnienia. Jest to przyczyna niedotycząca pracowników w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy.

II GRUPY ZAWODOWE I LICZBA PRACOWNIKÓW OBJĘTYCH ZWOLNIENIEM

1. Z zastrzeżeniem pkt 3 i 4 pracodawca rozwiąże stosunki pracy z 60 pracownikami w następujących grupach zawodowych:
 - a) grupa zawodowa: linia produkcyjna – 50 pracowników,
 - b) grupa zawodowa: administracja – 4 pracowników,
 - c) grupa zawodowa: kierowcy – 4 pracowników;
 - d) grupa zawodowa: kadra kierownicza – 2 pracowników.
2. Powyższa liczba może być zmniejszona w wyniku działań, o których mowa w rozdziale VII regulaminu.

III OKRES ZWOLNIENIA

Zwolnienia grupowe nastąpią od 10 maja do 31 czerwca br. Jeżeli z przyczyn niezależnych od pracodawcy dokonanie wszystkich zamierzonych zwolnień nie będzie możliwe we wskazanym okresie, pracodawca dokona zwolnień tak szybko, jak tylko będzie to możliwe.

IV KRYTERIA DOBORU DO ZWOLNIEŃ

1. Kryteria doboru do zwolnień pracowników należących do grup zawodowych objętych zwolnieniem będą następujące:

- a) kompetencje (kwalifikacje) pracowników,
- b) jakość świadczonej pracy i ocena jej wykonywania dokonana przez bezpośredniego przełożonego,
- c) w razie konieczności wyboru między dwiema osobami o jednakowych kwalifikacjach i porównywalnej jakości pracy stosuje się kryteria:
 - wysokość dochodu przypadającego na członka rodziny pracownika,
 - liczba dzieci pozostających na jego utrzymaniu,
 - łączny staż zatrudnienia w firmie ABC.

2. Kryteria doboru do zwolnień stosuje się w kolejności wskazanej w pkt 1 powyżej.

3. Dobrowolne zgłoszenie się do zwolnienia pracownika z grupy zawodowej objętej zwolnieniem grupowym uprawnia pracodawcę do zwolnienia takiej osoby na zasadach określonych w rozdz. VIII pkt 7 bez stosowania kryteriów określonych w pkt 1 powyżej.

V KOLEJNOŚĆ DOKONYWANIA ZWOLNIEŃ

1. W pierwszej kolejności pracodawca proponuje wszystkim przeznaczonym do zwolnień pracownikom zawarcie porozumień o rozwiązaniu umów o pracę. Następnie z pracownikami, którzy przyjmą propozycję, zostaną podpisane porozumienia o rozwiązaniu umów o pracę. Pracownikom, którzy nie przyjmą propozycji rozwiązania umów o pracę za porozumieniem stron, składane będą wypowiedzenia umów o pracę.

2. Zakłada się przy tym następujące etapy komunikacji z pracownikami:

a) każdemu pracownikowi zostanie zakomunikowane, jaka jest jego indywidualna sytuacja w związku z przeprowadzaniem zwolnienia grupowym (z uwzględnieniem informacji o zasadach określonych w rozdz. VII);

b) każdy pracownik objęty zwolnieniem grupowym zostanie zaproszony na indywidualne spotkanie dotyczące możliwości rozwiązania umowy

o pracę na podstawie porozumienia stron. W czasie spotkania pracodawca proponuje pracownikowi zawarcie porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę oraz przedstawi i wyjaśni procedurę rozwiązania umowy, o której mowa w rozdz. IX pkt 4f), j) oraz

przysługujące mu świadczenia, jeśli wyrazi zgodę na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron;

c) wszelkie dodatkowe informacje związane z porozumieniem stron oraz z procedurą rozwiązania umowy będą komunikowane przez dział personalny według zasad przyjętych w zakładzie pracy.

VI MOŻLIWOŚCI UNIKNIĘCIA LUB ZMNIEJSZENIA ROZMIARU ZWOLNIENIA

1. Nie zachodzi możliwość uniknięcia zwolnień pracowników.

2. Zachodzi możliwość zmniejszenia rozmiaru zwolnienia grupowego w stosunku do liczby pracowników wskazanej w rozdz. II. Liczba pracowników zwalnianych wskazana w rozdz. II może być zmniejszona w wyniku działań określonych w rozdz. VIII.

VII MOŻLIWOŚCI ZMNIEJSZENIA ROZMIARU ZWOLNIENIA – PRZEKWALIFIKOWANIA PRACOWNIKÓW

1. Wszyscy zwalniani pracownicy objęci zwolnieniem grupowym będą mogli ubiegać się o wolne stanowiska.

2. Dział personalny, w sposób przyjęty w zakładzie pracy, ogłosi listę wolnych stanowisk ze wskazaniem daty, od kiedy dane stanowisko będzie dostępne. Zatrudnienie na wolnych stanowiskach oferowane będzie pracownikom wybranym w drodze konkursu prowadzonego przy zachowaniu zasady równego traktowania pracowników. Konkurs prowadzony będzie według zasad:

a) lista wolnych stanowisk zostanie udostępniona po zakończeniu konsultacji i będzie regularnie uaktualniana;

b) konkurs polega na indywidualnych rozmowach z kandydatami zgodnie ze standardową procedurą firmy..... stosowaną do tej pory. Podczas rozmowy będą brane pod uwagę w szczególności następujące aspekty:

- wiedza z danej dziedziny oraz o produktach i rynku,
- doświadczenie w tym samym lub podobnym segmencie rynku,
- staż pracy w spółce,

– przebieg poprzedniego zatrudnienia,

– trudna sytuacja życiowa pracownika (np. śmierć małżonka lub dziecka w ciągu ostatnich 12 miesięcy lub ciężka choroba współmałżonka lub dziecka wymagająca ciągłej opieki medycznej);

c) lista wolnych stanowisk pracowników terenowych w grupie zawodowej sprzedaży leków będzie obejmowała również stanowiska, na których umowy na czas określony rozwiążą się przed 30 czerwca 2004 r., chyba że umowy te zostały zawarte w celu zastąpienia pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony, przebywającego na urlopie macierzyńskim;

d) pracownicy zatrudnieni na czas określony, których umowy nie zostaną przedłużone, mogą brać udział w konkursie na takich samych zasadach jak pozostali pracownicy.

3. Jeżeli pracownik przeznaczony do zwolnienia otrzyma inne zatrudnienie u pracodawcy, w związku z czym nie dojdzie do rozwiązania z nim umowy o pracę, nie będzie uprawniony do odprawy ustawowej ani do innych świadczeń przysługujących z tytułu zwolnienia.

4. Pracownicy zatrudnieni na czas określony, których umowy o pracę rozwiążą się wskutek upływu czasu, na który były zawarte, będą mogli ubiegać się o wolne stanowiska na takich samych zasadach, jakie dotyczą wszystkich innych kandydatów.

5. Przedłuża się okres, o którym mowa w art. 9 ust. 2 ustawy, do 24 miesięcy. Zwolnieni pracownicy będą informować pracodawcę o zmianach swoich danych kontaktowych. Dział personalny będzie informował tych pracowników o wolnych miejscach pracy w ciągu 24 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę danego pracownika.

VIII ŚWIADCZENIA NA RZECZ ZWALNIANYCH

1. Pracodawca zapłaci wszystkim zwalnianym pracownikom odprawę z tytułu rozwiązania stosunku pracy zgodnie z art. 8 ustawy, w kwotach określonych w ustawie.

2. Pracodawca zaoferuje pracownikom usługi outplacement (pomoc w znalezieniu nowej pracy). Usługi takie będą świadczone przez specjalistyczną firmę konsultingową.
3. Pracodawca zaproponuje wszystkim przeznaczonym do zwolnienia pracownikom rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron.
4. Pracownicy, którzy odmówią zawarcia porozumienia, w wyniku czego będą zwalniani w drodze wypowiedzenia umowy o pracę złożonego przez pracodawcę, otrzymają odprawę w kwocie ustawowej. Odprawa obliczana będzie ściśle według obowiązujących przepisów prawa.
5. Pracownicy, którzy przyjmą propozycję zawarcia porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę, otrzymają określone poniżej świadczenia.
 - a) pracownicy zwalniani w drodze porozumienia stron otrzymają odprawę w kwocie ustawowej. Odprawa obliczana będzie ściśle według obowiązujących przepisów prawa;
 - b) pracownicy ci otrzymają także dodatek wyrównawczy z tytułu rozwiązania umowy o pracę w kwocie równej wynagrodzeniu zasadniczemu, określonemu w umowie o pracę, które otrzymaliby w okresie wypowiedzenia, gdyby ich umowy rozwiązywane były w drodze wypowiedzenia złożonego w dniu, w którym zawarte jest porozumienie;
 - c) pracownicy ci otrzymają także dodatkową rekompensatę z tytułu rozwiązania umowy o pracę w kwocie wielokrotności aktualnego wynagrodzenia zasadniczego określonego w umowie o pracę, w zależności od stażu pracy danego pracownika w dniu zawarcia porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę. Wysokość dodatkowej rekompensaty będzie następująca:
 - równowartość 1-miesięcznego wynagrodzenia brutto danego pracownika przy jego stażu krótszym niż pół roku,
 - równowartość 2-miesięcznego wynagrodzenia brutto danego pracownika przy jego stażu równym lub dłuższym niż pół roku, lecz krótszym niż rok,
 - równowartość 3-miesięcznego wynagrodzenia brutto danego pracownika przy jego stażu równym lub dłuższym niż rok, lecz krótszym niż 4 lata,
 - równowartość 4-miesięcznego wynagrodzenia brutto danego pracownika przy jego stażu równym lub dłuższym niż 4 lata, lecz krótszym niż 6 lat,
 - równowartość 5-miesięcznego wynagrodzenia brutto danego pracownika przy jego stażu równym lub dłuższym niż 6 lat, lecz krótszym niż 7 lat,
 - równowartość 6-miesięcznego wynagrodzenia brutto danego pracownika przy jego stażu równym lub dłuższym niż 7 lat, lecz krótszym niż 8 lat,
 - równowartość 7-miesięcznego wynagrodzenia brutto danego pracownika przy jego stażu równym lub dłuższym niż 8 lat, lecz krótszym niż 9 lat,
 - równowartość 8-miesięcznego wynagrodzenia brutto danego pracownika przy jego stażu równym lub dłuższym niż 9 lat, lecz krótszym niż 10 lat,
 - równowartość 9-miesięcznego wynagrodzenia brutto danego pracownika przy jego stażu równym lub dłuższym niż 10 lat.

W imieniu pracodawcy: