

REGULAMIN
Programu Dobrowolnych Odejść
w „PKP Intercity” S.A.

§ 1

Istota programu

Program Dobrowolnych Odejść („Program”) polega na dopuszczeniu przez Pracodawcę (Centralę lub Zakłady) prawnej możliwości złożenia przez pracownika oświadczenia woli o deklaracji rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron, na zasadach i w terminach przewidzianych w Programie i następnie rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie, po wyrażeniu zgody przez Pracodawcę.

„PKP Intercity” S.A. („Spółka”) podejmując inicjatywę Programu Dobrowolnych Odejść realizuje Plan Rozwoju Spółki, który zakłada zwiększenie jej produktywności i konkurencyjności. Jednym z elementów Planu jest ograniczenie zatrudnienia. W przypadku indywidualnej decyzji o odejściu ze Spółki w ramach Programu, pracownikom zaproponowane zostaną świadczenia finansowe. Świadczenia takie w całości pokrywają wszystkie należności przewidziane przez przepisy powszechnie obowiązującego prawa pracy, w tym w szczególności z ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 z późn. zmian.). Nie zrealizowanie Programu w zakładanej skali oznaczać będzie konieczność podjęcia restrukturyzacji w trybie zwolnień grupowych, co stanowić będzie przedmiot odrębnego procesu konsultacji Pracodawcy z organizacjami związkowymi.

Program pozostawia pracownikom samodzielną możliwość skorzystania z instrumentów finansowych i poza finansowych Programu, przewidujących udzielenie pomocy pracownikom w poszukiwaniu nowych możliwości zatrudnienia.

§ 2

Zakres podmiotowy Programu

Program Dobrowolnych Odejść dotyczy wszystkich pracowników spełniających kryteria przewidziane w Programie i zatrudnionych na podstawie umowy o pracę bez względu na jej rodzaj w dniu rozpoczęcia obowiązywania Programu tj. 1 października 2010 r.

§ 3

Zakres czasowy Programu

Pracownik Spółki uprawniony jest do składania deklaracji o zamiarze rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron, zgodnie z warunkami przewidzianymi przez Program Dobrowolnych Odejść, w terminie określonym przez Spółkę.

Termin przyjmowania zgłoszeń określa się niniejszym na okres 1-22 października 2010r. W zależności od przebiegu Programu, „PKP Intercity” S.A. może przedłużyć przyjęty termin lub ustalić terminy dodatkowe.

§ 4

Procedura zawierania porozumienia w sprawie rozwiązania umowy o pracę

1. Pracownik zainteresowany rozwiązaniem umowy o pracę na mocy porozumienia stron w ramach Programu, składa oświadczenie woli Pracodawcy będące deklaracją rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron.
2. W okresie nie dłuższym niż 7 dni od dnia zakończenia przyjmowania zgłoszeń do Programu, Pracodawca przedstawia pracownikowi swoje stanowisko w sprawie deklaracji w zakresie rozwiązania umowy o pracę.
3. W przypadku uzyskania zgody na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, Pracodawca przedstawia treść porozumienia, które następnie jest przyjmowane przez zainteresowanego pracownika i upoważnionego przedstawiciela Pracodawcy.

§ 5

Termin rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron

1. Datę rozwiązania umowy o pracę wskazuje Pracodawca.
2. W przypadkach związanych ze szczególnymi potrzebami Pracodawcy, w szczególności konieczności zakończenia prac czy projektów do wykonywania, w które zaangażowani są poszczególni pracownicy, możliwe jest ustalenie przez Pracodawcę daty rozwiązania umowy o pracę uwzględniającej zakończenie wyżej wspomnianych prac.

§ 6

Kryteria wyboru pracowników deklarujących chęć rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron

Podstawowe kryteria brane pod uwagę przez Pracodawcę przy kwalifikowaniu pracowników do Programu obejmują:

1. fakt zatrudnienia w przewidzianych do likwidacji strukturach Spółki (np. zaplecza techniczne)
2. pracę na likwidowanych stanowiskach pracy

3. przypadek, gdy zatrudnienie jest szczególnie związane z ilością pracy przewozowej
4. wartość posiadanych przez pracownika kwalifikacji i kompetencji dla efektywnego funkcjonowania Spółki.

Decyzja o niewłączeniu pracownika do Programu jest podejmowana przez Pracodawcę na podstawie kwalifikacji i kompetencji pracownika, przydatności danego pracownika dla realizacji celów Pracodawcy oraz na podstawie innych czynników istotnych dla interesów ekonomicznych Pracodawcy.

§ 7

Świadczenia dla uczestników Programu

1. Pracownik, który otrzymał od pracodawcy zgodę na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, zgodnie z zasadami przewidzianymi przez Program, otrzyma jedno z dwóch niżej wymienionych świadczeń:
 - a) kwotę w wysokości 25 000 zł brutto lub
 - b) kwotę w wysokości 30 000 zł brutto – w przypadku pracowników, którzy prowadzą lub założą własną działalność gospodarczą lub rolniczą. Warunkiem jest przedstawienie w ciągu 90 dni od złożenia deklaracji zaświadczenia o wpisie do Ewidencji Działalności Gospodarczej lub o prowadzeniu gospodarstwa rolnego wraz z dokumentem potwierdzającym dokonanie płatności na rzecz ZUS-u lub KRUS-u za ostatni miesiąc.
2. Pracownik rozwiązujący umowę o pracę na mocy porozumienia z Pracodawcą otrzyma także nagrodę jubileuszową, jeżeli:
 - a) do nabycia prawa do nagrody brakuje mu mniej niż 6 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy – dotyczy pracownika nie posiadającego uprawnień emerytalnych,
 - b) do nabycia prawa do nagrody brakuje mu mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, zgodnie z postanowieniami ponadzakładowego układu zbiorowego pracy – dotyczy pracownika posiadającego uprawnienia emerytalne.
3. Pracownik posiadający prawo do emerytury, w tym do emerytury wcześniejszej, otrzyma dodatkowo, poza świadczeniem przewidzianym w ust.1 lit. a) lub b), odprawę emerytalną wyliczoną indywidualnie z jego wynagrodzenia zasadniczego, zgodnie z postanowieniami właściwego dla tego pracownika zakładowego układu zbiorowego pracy.

§8

Termin wypłaty świadczeń

1. Wypłata świadczenia przewidzianego w §7 ust.1 lit. a), zgodnie z zasadami tam przewidzianymi, zostanie dokonana do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę.
2. Wypłata świadczenia przewidzianego w §7 ust.1 lit. b), zgodnie z zasadami tam przewidzianymi, zostanie dokonana po rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę w dwóch ratach:
 - a) I rata w wysokości 25 000 zł brutto - do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę
 - b) II rata w wysokości 5 000 zł brutto – do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik dostarczył wymagane dokumenty.

Jeżeli pracownik nie dostarczył wymaganych dokumentów w terminie określonym w §7 ust.1 lit. b), nie otrzyma II raty świadczenia.

§ 9

Dotychczasowe zobowiązania finansowe pracowników, którzy zadeklarowali chęć rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron

1. Wzajemne zobowiązania stron wynikające z umów na dofinansowanie nauki pracowników, którzy uzyskali zgodę na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron w ramach programu, zostają umorzone.
2. Zobowiązania finansowe wynikające z zaciągnięcia pożyczek z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (ZFŚS) przez pracowników, którzy uzyskali zgodę na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron w ramach programu, podlegają zasadom spłaty określonym w umowach dotyczących udzielenia pożyczki. Na pisemny wniosek pracownika i za zgodą Komisji Socjalnej spłata może zostać rozłożona na raty.

§ 10

Zwrot świadczeń

Pracownik zobowiązany jest do zwrotu świadczeń, które otrzymał w związku z rozwiązaniem umowy o pracę na mocy porozumienia, zgodnie z warunkami przewidzianymi przez Program, w przypadku ponownego podjęcia zatrudnienia w „PKP Intercity” S.A., spółce zależnej lub kontrolowanej przez „PKP Intercity” S.A. w okresie 18 miesięcy od dnia rozwiązania umowy o pracę.

§ 11

Świadczenia pozafinansowe

1. Pracownicy, których umowy o pracę rozwiążą się na mocy porozumienia stron w ramach Programu, otrzymają dostęp do materiałów informacyjnych i edukacyjnych dotyczących zakładania własnej działalności gospodarczej, poruszania się po rynku pracy, pisania życiorysu i innego rodzaju porad.

2. Dodatkowo, zainteresowane osoby uzyskają wsparcie w procesie analizy dotychczasowej ścieżki kariery zawodowej i planowaniu kolejnych kroków w dążeniu do znalezienia stanowiska pracy zgodnego ze swoimi oczekiwaniami i możliwościami.

Formą zgłoszenia się do uzyskania tego typu pomocy będzie złożenie, wraz z deklaracją, pisemnego wniosku do Działu Spraw Pracowniczych dla pracowników Zakładów lub do Biura Spraw Pracowniczych dla pracowników Centrali.