

Pismo okólne nr 12.../2014
Dyrektora Oddziału Kopalnia Węgla Brunatnego Turów
Spółki PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna S.A.
z dnia 24...12...2014 r.

w sprawie wdrożenia IV edycji Programu Dobrowolnych Odejsć w Oddziale Kopalnia Węgla Brunatnego Turów.

Działając na podstawie Uchwały Nr 1176/VI/2014 Zarządu PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna S.A. z dnia 22.12.2014 r. w sprawie wdrożenia IV edycji Programu Dobrowolnych Odejsć w PGE GiEK S.A., podaję do wiadomości i stosowania poniższe ustalenia:

§ 1.

1. Wprowadzam do stosowania „Regulamin IV edycji Programu Dobrowolnych Odejsć w PGE GiEK S.A.”, stanowiący Załącznik do niniejszego Pisma.
2. Zobowiązuję kierowników komórek organizacyjnych Oddziału Kopalnia Węgla Brunatnego Turów do zapoznania z treścią niniejszego Pisma oraz Regulaminu podległych pracowników, a także do umożliwienia pracownikom zainteresowanym udziałem w Programie załatwienia formalności związanych z przystąpieniem do Programu.

§ 2.

1. Do udzielania informacji dotyczących zasad i warunków uczestnictwa w Programie oraz przewidywanej wysokości świadczeń z Programu, zobowiązuję:
 - 1) w zakresie zasad i warunków uczestnictwa w Programie – Dział Kadr i Spraw Socjalnych (DLK) pod numerami telefonów: 6-024, 5-335, 5-968, 5-831, 5-084.
 - 2) w zakresie zasad ustalania należnych kwot dobrowolnych odszkodowań i odpraw pieniężnych - Dział Księgowości Zarobkowej (FKZ), budynek „dyrekcji”, pok. 206 w godz. od 6⁰⁰ do 9³⁰ oraz od 12⁰⁰ do 14⁰⁰.
2. Za realizację zadań określonych w ust. 1 czynię odpowiedzialnych, stosownie do kompetencji kierowników komórek organizacyjnych wymienionych w ust. 1.

§ 3.

Terminy zgłoszenia przystąpienia do Programu, rozpatrywania wniosków i rozwiązywania umów o pracę określa Regulamin.

§ 4.

1. Pracownik deklarujący wolę uczestnictwa w Programie powinien wypełnić część A wniosku o przystąpienie do Programu (za wyjątkiem opinii kierownika komórki organizacyjnej) oraz złożyć go w Dziale Kadr i Spraw Socjalnych (DLK) – budynek „BHP”, parter, pok. „okienka”, stanowiska nr 1-6. Wzór wniosku stanowi załącznik do Regulaminu.
2. Na podstawie złożonego wniosku o przystąpienie do Programu, Dział Kadr i Spraw Socjalnych (DLK) dokonuje czynności o których mowa w § 6 ust. 4 Regulaminu.

§ 5.

Traci moc Pismo okólne nr 2/2014 Dyrektora Oddziału Kopalnia Węgla Brunatnego Turów Spółki PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna S.A. z dnia 29.01.2014 r. w sprawie wdrożenia III edycji Programu Dobrowolnych Odejsć w Oddziale Kopalnia Węgla Brunatnego Turów.

§ 6.

Pismo wchodzi w życie z dniem podpisania.

Rozdzielnik:

wszystkie komórki organizacyjne Oddziału KWB Turów,
zakładowe organizacje związkowe x 5, ZSIP,
DOZ-a/a.

PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna SA
Oddział Kopalnia Węgla Brunatnego Turów

Dyrektor Oddziału
Cezary Bujak

Regulamin IV edycji Programu Dobrowolnych Odejsć w PGE GiEK S.A.

§ 1

Mając na uwadze konieczność przygotowania Pracodawców w Spółce PGE GiEK do efektywnego i skutecznego funkcjonowania na konkurencyjnym rynku energii oraz w konsekwencji zapewnienia stabilnych i bezpiecznych miejsc pracy dla zatrudnionych w niej pracowników, Spółka PGE podejmuje działania, zmierzające do optymalizacji stanu zatrudnienia, w związku z czym zobowiązuje się do umożliwienia pracownikom skorzystania z Programu zgodnie z postanowieniami niniejszego Regulaminu.

§ 2

Czwarta edycja Programu Dobrowolnych Odejsć jest kierowana do pracowników wszystkich obszarów działalności Pracodawcy.

§ 3

Zasady ogólne:

1. Skorzystanie z Programu uzależnione jest od woli Pracodawcy i Uprawnionego Pracownika.
2. Bez zgody Pracodawcy Uprawniony Pracownik nie może wziąć udziału w Programie.
3. Skorzystanie przez Uprawnionego Pracownika z Programu wyłącza prawo tego Pracownika do odszkodowań i rekompensat z Umów Społecznych oraz prawo do odpraw i odszkodowań przysługujących temu Pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z innych tytułów, w tym z ZUZP.
4. Dobrowolne odszkodowanie, wypłacane Uprawnionemu Pracownikowi w ramach Programu, stanowi kwotę wypłacaną przez Pracodawcę, w celu zaspokojenia wszelkich roszczeń tego Pracownika ze stosunku pracy, związanych z rozwiązaniem umowy o pracę. Wypłacone dobrowolne odszkodowania są wyłączone z funduszu wynagrodzeń osobowych Pracodawcy.
5. Program Dobrowolnych Odejsć wchodzi w życie z dniem 29.12.2014 roku i realizowany będzie w następujących etapach:
 - a) I etap – od dnia 29.12.2014 r. do dnia 30.06.2015 r.
 - b) II etap – od dnia 01.07.2015 r. do dnia 31.12.2015 r.
 - c) III etap – od dnia 01.01.2016 r. do dnia 30.06.2016 r.
 - d) IV etap – od dnia 01.07.2016 r. do dnia 31.12.2016 r.
 - e) V etap – od dnia 01.01.2017 r. do dnia 30.06.2017 r.

Wniosek o przystąpienie do Programu może zostać złożony przez Uprawnionego Pracownika w następujących terminach, z zastrzeżeniem przepisów niniejszego Regulaminu:

- a) I etap – do dnia 27.02.2015 r.
- b) II etap – do dnia 31.08.2015 r.
- c) III etap – do dnia 29.02.2016 r.
- d) IV etap – do dnia 31.08.2016 r.
- e) V etap – do dnia 28.02.2017 r. ¹

¹ Postanowienia ust. 5 nie mają zastosowania do Oddziału ZEDO

6. Rozwiązanie umów o pracę z Pracownikami na mocy Programu następować będzie sukcesywnie w terminach wskazanych dla poszczególnych etapów, z zastrzeżeniem przepisów niniejszego Regulaminu.

Rozdział I

DEFINICJE i ZASADY GENERALNE REALIZACJI PROGRAMU

§ 4

Występujące w Regulaminie pojęcia oznaczają:

1. Umowa Społeczna – obowiązujące u Pracodawców w Spółce PGE GiEK S.A. Umowy Społeczne oraz inne porozumienia i umowy dotyczące gwarancji zatrudnienia.
2. Spółka PGE GiEK– Centrala oraz Oddziały PGE GiEK S.A.
3. Uprawniony Pracownik – osoba zatrudniona u Pracodawcy w Spółce PGE GiEK, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w dniu wejścia w życie Programu, która:
 - a) jest objęta gwarancjami zatrudnienia na podstawie Umowy Społecznej oraz która nie nabyła i nie nabędzie do dnia rozwiązania umowy o pracę prawa do świadczenia emerytalnego,
 - b) jest objęta gwarancjami zatrudnienia na podstawie Umowy Społecznej oraz na podstawie posiadanej przez Pracodawcę dokumentacji kadrowej wynika, że nabyła lub nabędzie do dnia rozwiązania umowy o pracę prawo do świadczenia emerytalnego, za wyjątkiem osób, które do dnia rozwiązania umowy o pracę osiągnęły bądź osiągną powszechny wiek emerytalny,
 - c) nie jest objęta gwarancjami zatrudnienia na podstawie Umowy Społecznej, nie nabyła i nie nabędzie do dnia rozwiązania umowy o pracę prawa do uprawnień emerytalnych w związku z osiągnięciem powszechnego wieku emerytalnego oraz posiada minimum 10-letni staż pracy u Pracodawcy,

za wyjątkiem pracowników, którzy zawarli z Pracodawcą porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę, chyba że zostanie ono skutecznie rozwiązane za porozumieniem stron z zastrzeżeniem przepisów niniejszego Regulaminu.

4. Pracodawca – każdy pracodawca w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (j.t. Dz. U. z 2014 r., poz. 1502) funkcjonujący w Spółce PGE GiEK.
5. ZUZP – obowiązujący u Pracodawcy Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy.
6. Program Dobrowolnych Odejsć (Program) - IV edycja programu dobrowolnych odejsć dla pracowników realizowana przez Pracodawcę w Spółce PGE GiEK, w terminach i na zasadach określonych w niniejszym dokumencie.
7. Ustawa – Ustawa z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.).
8. Średnie miesięczne wynagrodzenie – miesięczne wynagrodzenie Uprawnionego Pracownika, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy na dzień rozpoczęcia poszczególnych etapów Programu wskazanych w § 3 ust. 5.
9. Dobrowolne odszkodowanie z Programu – kwota pieniężna dla Uprawnionego Pracownika z tytułu jego roszczeń ze stosunku pracy, wypłacona temu Pracownikowi uczestniczącemu w Programie, w wyniku rozwiązania z nim umowy o pracę.

10. Odprawa ustawowa – kwota, o której mowa w przepisie art. 8 ust. 1 Ustawy, wypłacana Uprawnionemu Pracownikowi w związku z jego uczestnictwem w Programie.

11. Pracodawca w Grupie Kapitałowej PGE – PGE Polska Grupa Energetyczna S.A. oraz każdy pracodawca w Spółkach, w stosunku do których PGE Polska Grupa Energetyczna S.A. jest spółką dominującą w rozumieniu przepisów art. 4 § 1 pkt 4 Kodeksu spółek handlowych, za wyjątkiem Pracodawcy zatrudniającego Uprawnionego Pracownika.

§ 5

Postanowienia ogólne:

1. W Programie może uczestniczyć wyłącznie Uprawniony Pracownik, jak określono § 4 ust. 3 niniejszego Regulaminu. Uprawniony Pracownik może uczestniczyć w Programie wyłącznie u jednego Pracodawcy należącego do Spółki PGE GiEK i pod warunkiem wcześniejszego rozwiązania stosunków pracy z innymi Pracodawcami Grupy Kapitałowej PGE.
2. Pracownicy w wieku przedemerytalnym, którzy zawarli z Pracodawcą Porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę w związku z uzyskaniem uprawnień emerytalnych i na skutek tego Porozumienia otrzymują dodatek do wynagrodzenia (zwiększone wynagrodzenie), złożą wraz z wnioskiem o przystąpienie do Programu pisemne oświadczenie o rozwiązaniu tego Porozumienia, pod warunkiem uzyskania zgody Pracodawcy na uczestnictwo w Programie. W takim przypadku za podstawę do wyliczenia kwoty należnych Pracownikowi świadczeń przyjęte zostanie wynagrodzenie bez uwzględnienia tego dodatku (zwiększonego wynagrodzenia).
3. Zgoda na przystąpienie Pracownika do Programu poprzedzona zostanie każdorazowo szczegółową analizą efektywności ekonomicznej dla konkretnego Pracownika.
4. Przystąpienie Uprawnionego Pracownika do Programu jest dobrowolne, a rozwiązanie umowy o pracę następuje w trybie porozumienia stron z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie z Ustawą.
5. Uprawniony Pracownik rozwiązujący umowę o pracę w ramach Programu, w trybie porozumienia stron z przyczyn niedotyczących pracowników, otrzymuje świadczenia związane z Programem na zasadach i warunkach określonych niniejszym Regulaminem.
6. Uczestnictwo Uprawnionego Pracownika w Programie wymaga:
 - a) wystąpienia Uprawnionego Pracownika z wnioskiem o przystąpienie do Programu u Pracodawcy w Spółce PGE GiEK oraz złożenia oświadczenia, że Pracownik ten nie pozostaje w stosunku pracy z innym Pracodawcą w Grupie Kapitałowej PGE S.A. lub, że jest zatrudniony i w przypadku akceptacji wniosku rozwiąże stosunek pracy z tym Pracodawcą; wzór wniosku stanowi Załącznik nr 1 do niniejszego Regulaminu,
 - b) potwierdzenia przez Pracodawcę spełnienia kryteriów uprawniających do uczestnictwa w Programie na warunkach niniejszego Regulaminu.
7. Wniosek o przystąpienie do Programu należy złożyć w komórce kadrowej Pracodawcy zgodnie z terminami wskazanymi w § 3 ust. 5, w godzinach pracy tej komórki. Termin składania wniosków o przystąpienie do Programu może ulec przedłużeniu na mocy decyzji Pracodawcy w uzgodnieniu z Zarządem Spółki PGE GiEK.
8. Wnioski zostaną rozpatrzone przez Pracodawcę niezwłocznie, nie później niż w terminie do 30 dni od daty ich wpłynięcia do komórki kadrowej Pracodawcy, a informacja o decyzji zostanie niezwłocznie przekazana Uprawnionemu Pracownikowi. Decyzję dotyczącą zgody na rozwiązanie umowy o pracę z Uprawnionym Pracownikiem na zasadach określonych w Programie podejmuje Pracodawca po zasięgnięciu opinii Dyrektora Departamentu HR Centrali Spółki. Pracodawca ma prawo nie wyrazić zgody na rozwiązanie umowy o pracę z Uprawnionym Pracownikiem na zasadach określonych w Programie.

9. Od decyzji Pracodawcy Pracownikowi przysługuje odwołanie do Zarządu Spółki PGE GiEK, które może być złożone w terminie nie dłuższym niż 14 dni od otrzymania przez Pracownika informacji o decyzji odmownej. Decyzja Zarządu Spółki PGE GiEK jest decyzją ostateczną i wiąże Pracodawcę.
10. Decyzją Zarządu Spółki PGE GiEK Program może zostać w każdym czasie zawieszony lub zakończony, przy czym decyzje te nie mają zastosowania do Pracowników, którzy otrzymali zgodę Pracodawcy na udział w Programie przed datą zawieszenia lub zakończenia Programu.
11. Uprawniony Pracownik, który skorzystał z Programu, w okresie 5 lat od rozwiązania umowy o pracę z Pracodawcą nie może nawiązać stosunku pracy u pracodawców, o których mowa w § 4 ust. 4 i 11. W razie naruszenia zakazu, o którym mowa w zdaniu poprzednim, Uprawniony Pracownik w ciągu 14 dni od dnia nawiązania stosunku pracy u pracodawcy z Grupy Kapitałowej PGE zwróci Pracodawcy lub jego następcom prawnym kwotę Dobrowolnego Odszkodowania, wynikającego z Programu wraz z odsetkami ustawowymi, w wysokości proporcjonalnej do końca 5-letniego okresu od rozwiązania umowy o pracę z Pracodawcą, zgodnie z następującą zasadą: od 0-1 roku – 100% wartości, od roku do 2 lat – 4/5 wartości, od 2 do 3 lat – 3/5 wartości, od 3 do 4 lat 2/5 wartości, od 4 do 5 lat – 1/5 wartości, za wyjątkiem odprawy pieniężnej przysługującej z tytułu przepisów Ustawy.

§ 6

Czynności realizowane w związku z Programem:

1. Każdy Pracownik ma prawo do uzyskania informacji na temat zasad i warunków uczestnictwa w Programie oraz przewidywanej wysokości świadczeń z Programu, wynikającej z przyjętych zasad.
2. Wyznaczone komórki będą udzielały zainteresowanemu Pracownikowi informacji o zasadach i warunkach uczestnictwa w Programie, w tym w szczególności o zasadach ustalania należnych Uprawnionemu Pracownikowi kwot dobrowolnych odszkodowań i odpraw pieniężnych. Komórki te będą również nadzorować cały proces uzgodnień, dotyczący terminów rozwiązania stosunków pracy. Uzyskiwanie przez Pracownika informacji o zasadach i warunkach Programu nie jest równoznaczne z przystąpieniem do Programu.
3. Uprawniony Pracownik, deklarujący wolę uczestnictwa w Programie, powinien wypełnić część A wniosku, o którym mowa w niniejszym Regulaminie oraz złożyć ten wniosek we właściwej komórce kadrowej Pracodawcy.
4. Na podstawie złożonego wniosku o przystąpienie do Programu, komórka kadrowa (Pracodawcy) dokonuje następujących czynności:
 - a) wypełnia część B wniosku,
 - b) uzyskuje opinię kierownika komórki organizacyjnej zatrudniającej Uprawnionego Pracownika, wraz z potwierdzeniem właściwego Kierownika (Dyrektora) Pionu, co do możliwości i terminu rozwiązania umowy o pracę w ramach Programu oraz przedkłada opinię Dyrektorowi Oddziału (Pracodawcy) celem podjęcia decyzji,
 - c) kieruje do komórki właściwej do naliczania płac polecenie naliczenia dla Uprawnionego Pracownika kwoty należnych świadczeń,
 - d) przedstawia Uprawnionemu Pracownikowi szacunkową kwotę należnych świadczeń.
5. Po otrzymaniu informacji na temat szacunkowej kwoty należnych świadczeń od komórki kadrowej (Pracodawcy), Uprawniony Pracownik wypełnia i podpisuje część C wniosku, która zawiera uzgodnienia stron umowy o pracę w przypadku pozytywnej decyzji Pracodawcy. Podpisanie części C jest równoznaczne ze złożeniem przez uprawnionego pracownika

oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron na warunkach i w dacie określonej w części C wniosku.

6. Po wyrażeniu zgody przez Pracodawcę, komórka kadrowa Pracodawcy przygotowuje dokumentację niezbędną do wszelkich czynności formalno-prawnych, związanych z rozwiązaniem stosunku pracy z Uprawnionym Pracownikiem.

§ 7

Postanowienia dodatkowe Programu:

1. Urlop wypoczynkowy, przysługujący Uprawnionemu Pracownikowi korzystającemu z Programu, powinien zostać wykorzystany do dnia rozwiązania umowy o pracę. W razie braku możliwości wykorzystania urlopu, Pracodawca wypłaci ekwiwalent pieniężny, zgodnie z przepisami Kodeksu Pracy.
2. Od wszystkich wypłaconych świadczeń związanych z Programem zostanie potrącona zaliczka na poczet należności o charakterze publiczno - prawnym, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.
3. Pracownik, który po dniu rozwiązania umowy o pracę w ramach Programu nie podejmie nowego zatrudnienia, zachowuje prawo do uprawnień należnych emerytom i rencistom wynikających z wewnętrzzakładowych źródeł prawa pracy, jeżeli spełniony zostanie jeden z następujących warunków:
 - a. po okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych uzyska prawo do świadczenia przedemerytalnego w rozumieniu ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, albo prawo do emerytury,
 - b. uzyska prawo do renty lub emerytury nie później niż 30 dni po rozwiązaniu umowy o pracę lub po zakończeniu okresu zasiłkowego, rozpoczętego nie później niż w ciągu 30 dni po rozwiązaniu umowy o pracę.
4. Odprawy i odszkodowania w ramach niniejszego Programu przysługują Uprawnionemu Pracownikowi tylko u jednego z Pracodawców, wchodzącego w skład Spółki PGE GiEK S.A. i będą wypłacone pod warunkiem uprzedniego rozwiązania stosunków pracy z innymi Pracodawcami Grupy Kapitałowej PGE.
5. Jeżeli przewiduje się, że w okresie 3 miesięcy zostaną z co najmniej 50 Pracownikami rozwiązane umowy o pracę, Pracodawca uzgodni z powiatowym urzędem pracy właściwym dla siedziby pracodawcy, zakres i formy pomocy dla Pracowników, z którymi będą rozwiązane umowy o pracę, w szczególności w zakresie pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego oraz szkoleń, zgodnie z art. 70 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (j.t. Dz.U. z 2013 r., poz. 674 z późn. zm.).

Rozdział II

ZASADY NALICZANIA ŚWIADCZEŃ DLA POSZCZEGÓLNYCH GRUP UPRAWNIONYCH PRACOWNIKÓW

§ 8

Pracownicy zatrudnieni u Pracodawcy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w dniu wejścia w życie Programu, którzy są objęci Gwarancjami Zatrudnienia na podstawie Umowy Społecznej oraz którzy nie nabyli i nie nabędą do dnia rozwiązania umowy o pracę prawa do świadczenia emerytalnego.

1. Dobrowolne odszkodowanie z Programu dla danego Uprawnionego Pracownika stanowi kwotę:
 - a) w I etapie (do 30.06.2015 r.) - do 26 średnich miesięcznych wynagrodzeń tego pracownika, nie więcej jednak niż 26 - krotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia osobowego za 2014 r. u danego Pracodawcy, obliczonego wg metodologii GUS;
 - b) w II etapie (do 31.12.2015 r.) - do 16 średnich miesięcznych wynagrodzeń tego pracownika, nie więcej jednak niż 16 - krotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia osobowego za 2014 r. u danego Pracodawcy, obliczonego wg metodologii GUS;
 - c) w III etapie (do 30.06.2016 r.) - 8 średnich miesięcznych wynagrodzeń tego pracownika, nie więcej jednak niż 8 - krotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia osobowego za 2015 r. u danego Pracodawcy, obliczonego wg metodologii GUS;
 - d) w IV etapie (do 31.12.2016 r.) - 6 średnich miesięcznych wynagrodzeń tego pracownika, nie więcej jednak niż 6 - krotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia osobowego za 2015 r. u danego Pracodawcy, obliczonego wg metodologii GUS;
 - e) w V etapie - 4 średnich miesięcznych wynagrodzeń tego pracownika, nie więcej jednak niż 4 - krotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia osobowego za 2016 r. u danego Pracodawcy, obliczonego wg metodologii GUS.
2. Dobrowolne odszkodowanie z Programu zawiera w sobie ewentualną odprawę emerytalno-rentową, należną Uprawnionemu Pracownikowi.
3. Uprawnionemu Pracownikowi należne dobrowolne odszkodowanie zostanie powiększone o dodatkową kwotę, wyliczoną zgodnie z poniższym wzorem:

$$R = J \times m / 60$$

gdzie poszczególne symbole oznaczają:

R – wysokość dodatkowej kwoty,

m – ilość pełnych miesięcy przepracowanych między datą nabycia uprawnienia do ostatniej nagrody jubileuszowej, a datą rozwiązania umowy o pracę,

J – wysokość najbliższej, przysługującej Uprawnionemu Pracownikowi nagrody jubileuszowej; podstawę wymiaru nagrody stanowi wynagrodzenie na dzień wejścia w życie Programu.

4. Uprawnionemu Pracownikowi, z którym zostanie rozwiązana umowa o pracę w ramach Programu, niezależnie od Dobrowolnego odszkodowania z Programu, przysługuje odprawa pieniężna, o której mowa w przepisie art. 8 ust. 1 Ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikiem stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r., Nr 90, poz. 844 z późn. zm.), w wysokości tam ustalonej.
5. W przypadku, gdy z postanowień Umowy Społecznej wynikają inne zasady kształtowania świadczeń z tytułu rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, mają zastosowanie zasady korzystniejsze dla Pracownika, z tym, że o ile Umowa Społeczna nie stanowi inaczej, na poczet kwoty należnej rekompensaty określonej w Umowie Społecznej, zaliczone zostają wszystkie świadczenia dodatkowe wynikające z Umowy Społecznej i Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy oraz dodatkowej kwoty i odprawy, o których mowa w ust. 3 i 4.
6. Uprawnionemu Pracownikowi dobrowolne odszkodowanie zostanie naliczone w wysokości zgodnej z poniższą tabelą. Okres brany pod uwagę przy określaniu ilości miesięcy brakujących do emerytury, liczony jest od dnia rozwiązania umowy o pracę, do dnia uzyskania uprawnienia do świadczenia emerytalnego.

Liczba pełnych miesięcy brakujących do uzyskania prawa do świadczenia emerytalnego (ustalona u Pracodawcy na podstawie aktualnej dokumentacji kadrowej)	Liczba średnich miesięcznych wynagrodzeń w dobrowolnym odszkodowaniu				
	I etap do 30.06.2015 r.	II etap do 31.12.2015 r.	III etap do 30.06.2016 r.	IV etap do 31.12.2016 r.	V etap do 30.06.2017 r.
24 i więcej	26	16	8	6	4
23	25				
22	24	15			
21	23				
20	22	14			
19	21				
18	20	13			
17	19				
16	18	12			
15	17				
14	16	11			
13	15				
12	14	10			
11	13				
10	12	9			
9	11				
8	10	8			
7	9				
6 i poniżej	8				

§ 9

Pracownicy zatrudnieni u Pracodawcy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w dniu wejścia w życie Programu, którzy są objęci Gwarancjami Zatrudnienia na podstawie Umowy Społecznej oraz którzy nabyli lub nabędą do dnia rozwiązania umowy o pracę prawo do świadczenia emerytalnego, za wyjątkiem osób, które osiągną powszechny wiek emerytalny².

1. Dobrowolne odszkodowanie z Programu stanowi kwotę:

- a) w I etapie (do 30.06.2015 r.) - 8 średnich miesięcznych wynagrodzeń tego pracownika, nie więcej jednak niż 10 - krotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia osobowego za 2014 r. u danego Pracodawcy, obliczonego wg metodologii GUS;
- b) w II etapie (do 31.12.2015 r.) - 8 średnich miesięcznych wynagrodzeń tego pracownika, nie więcej jednak niż 8 - krotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia osobowego za 2014 r. u danego Pracodawcy, obliczonego wg metodologii GUS;
- c) w III etapie (do 30.06.2016 r.) - 8 średnich miesięcznych wynagrodzeń tego pracownika, nie więcej jednak niż 8 - krotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia osobowego za 2015 r. u danego Pracodawcy, obliczonego wg metodologii GUS;

² Postanowienia § 9 nie mają zastosowania do Oddziału ZEDO

- d) w IV etapie (do 31.12.2016 r.) – 6 średnich miesięcznych wynagrodzeń tego pracownika, nie więcej jednak niż 6- krotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia osobowego za 2015 r. u danego Pracodawcy, obliczonego wg metodologii GUS;
 - e) w V etapie – 4 średnich miesięcznych wynagrodzeń tego pracownika, nie więcej jednak niż 4- krotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia osobowego za 2016 r. u danego Pracodawcy, obliczonego wg metodologii GUS.
- 2. Dobrowolne odszkodowanie z Programu zawiera w sobie odprawę emerytalno-rentową, należną Uprawnionemu Pracownikowi.
 - 3. Uprawnionemu Pracownikowi należne dobrowolne odszkodowanie zostanie powiększone o dodatkową kwotę, wyliczoną zgodnie z poniższym wzorem:

$$R = J \times m / 60$$

gdzie poszczególne symbole oznaczają:

R – wysokość dodatkowej kwoty,

m – ilość pełnych miesięcy przepracowanych między datą nabycia uprawnienia do ostatniej nagrody jubileuszowej, a datą rozwiązania umowy o pracę,

J – wysokość najbliższej, przysługującej Uprawnionemu Pracownikowi nagrody jubileuszowej; podstawę wymiaru nagrody stanowi wynagrodzenie na dzień wejścia w życie Programu.

- 4. Uprawnionemu Pracownikowi z którym zostanie rozwiązana umowa o pracę w ramach Programu, niezależnie od Dobrowolnego odszkodowania z Programu przysługuje odprawa pieniężna, o której mowa w przepisie art. 8 ust. 1 Ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikiem stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r., Nr 90, poz. 844 z późn. zm.), w wysokości tam ustalonej.
- 5. W przypadku, gdy z postanowień Umowy Społecznej wynikają inne zasady kształtowania świadczeń z tytułu rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, mają zastosowanie zasady korzystniejsze dla Pracownika, z tym, że o ile Umowa Społeczna nie stanowi inaczej, na poczet kwoty należnej rekompensaty określonej w Umowie Społecznej zaliczone zostają wszystkie świadczenia dodatkowe wynikające z Umowy Społecznej i Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy oraz odprawa, o której mowa w ust. 3 i ust. 4.

§ 10

Pracownicy zatrudnieni u Pracodawcy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w dniu wejścia w życie Programu, którzy nie są objęci Gwarancjami Zatrudnienia na podstawie Umowy Społecznej, nie nabyli i nie nabędą do dnia rozwiązania umowy o pracę prawa do uprawnień emerytalnych w związku z osiągnięciem powszechnego wieku emerytalnego oraz posiadający minimum 10-letni staż pracy u Pracodawcy.

- 1. Dobrowolne odszkodowanie z Programu stanowi kwotę:
 - a) w I etapie (do 30.06.2015 r.) - do 12 średnich miesięcznych wynagrodzeń tego pracownika, nie więcej jednak niż 12- krotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia osobowego za 2014 r. u danego Pracodawcy, obliczonego wg metodologii GUS;
 - b) w II etapie (do 31.12.2015 r.) - do 8 średnich miesięcznych wynagrodzeń tego pracownika, nie więcej jednak niż 8 - krotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia osobowego za 2014 r. u danego Pracodawcy, obliczonego wg metodologii GUS;

- c) w III etapie (do 30.06.2016 r.) - do 6 średnich miesięcznych wynagrodzeń tego pracownika, nie więcej jednak niż 6 - krotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia osobowego za 2015 r. u danego Pracodawcy, obliczonego wg metodologii GUS;
- d) w IV etapie (do 31.12.2016 r.) - do 4 średnich miesięcznych wynagrodzeń tego pracownika, nie więcej jednak niż 4 - krotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia osobowego za 2015 r. u danego Pracodawcy, obliczonego wg metodologii GUS;
- e) w V etapie - 3 średnich miesięcznych wynagrodzeń tego pracownika, nie więcej jednak niż 3 - krotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia osobowego za 2016 r. u danego Pracodawcy, obliczonego wg metodologii GUS;

z uwzględnieniem poniższej tabeli:

Liczba pełnych lat stażu pracy u Pracodawcy (ustalona u Pracodawcy na podstawie aktualnej dokumentacji kadrowej)	Pracownicy bez gwarancji zatrudnienia				
	Liczba średnich miesięcznych wynagrodzeń w dobrowolnym odszkodowaniu				
	I etap do 30.06.2015 r.	II etap do 31.12.2015 r.	III etap do 30.06.2016 r.	IV etap do 31.12.2016 r.	V etap do 30.06.2017 r.
Powyżej 20	12	8	6	4	3
15 – 20	10	6	4	4	3
10 -15	8	4	3	3	3

- 2. Dobrowolne odszkodowanie z Programu zawiera w sobie odprawę emerytalno-rentową, należną Uprawnionemu Pracownikowi.
- 3. Uprawnionemu Pracownikowi należne Dobrowolne odszkodowanie z Programu zostanie powiększone o dodatkową kwotę, wyliczoną zgodnie z poniższym wzorem:

$$R = J \times m / 60$$

gdzie poszczególne symbole oznaczają:

R – wysokość dodatkowej kwoty,

m – ilość pełnych miesięcy przepracowanych między datą nabycia uprawnienia do ostatniej nagrody jubileuszowej, a datą rozwiązania umowy o pracę,

J – wysokość najbliższej, przysługującej Uprawnionemu Pracownikowi nagrody jubileuszowej; podstawę wymiaru nagrody stanowi wynagrodzenie na dzień wejścia w życie Programu.

- 4. Uprawnionemu Pracownikowi z którym zostanie rozwiązana umowa o pracę w ramach Programu, niezależnie od Dobrowolnego odszkodowania z Programu przysługuje odprawa pieniężna, o której mowa w przepisie art. 8 ust. 1 Ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikiem stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r., Nr 90, poz. 844 z późn. zm.), w wysokości tam ustalonej.

Rozdział III POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 11

- 1. Uprawnionemu Pracownikowi, z którym nastąpi rozwiązanie stosunku pracy w ramach Programu, Pracodawca zrefunduje koszty szkoleń w zakresie doskonalenia zawodowego do kwoty 2.000 zł, o ile przedłożenie wystawionych na nazwisko Pracownika faktur/rachunków dokumentujących poniesiony koszt nastąpi w ciągu 6 miesięcy od daty rozwiązania umowy o pracę. Nie ma możliwości zamiany tego świadczenia na wypłatę ekwiwalentu pieniężnego. Szkolenia muszą

Regulamin IV edycji Programu Dobrowolnych Odejść w PGE GiEK S.A.

zostać podjęte z inicjatywy byłego Uprawnionego Pracownika, w celu zwiększenia jego atrakcyjności zawodowej i ułatwienia pozyskania zatrudnienia.

2. Kwota Dobrowolnego odszkodowania wymienionego w niniejszym Regulaminie zostanie przelana na rachunek bankowy wskazany przez Uprawnionego Pracownika, najpóźniej w ciągu 7 dni od daty rozwiązania umowy o pracę, z zastrzeżeniem ust. 3, ust. 4, ust. 5.
3. W przypadku wystąpienia należnych Pracodawcy, zobowiązań finansowych Pracownika, z którym nastąpi rozwiązanie stosunku pracy w ramach Programu, kwota tych zobowiązań zostanie potrącona z należnego pracownikowi Dobrowolnego odszkodowania z Programu.
4. Jeżeli w dniu wypłaty przysługujących Pracownikowi świadczeń z Programu do Pracodawcy złożony będzie tytuł wykonawczy bądź dokonane przez organ egzekucyjny zajęcie przysługującego Pracownikowi wynagrodzenia lub przysługującej Pracownikowi od Pracodawcy wierzytelności – Pracodawca z kwoty Dobrowolnego odszkodowania potrąci i prześle uprawnionemu egzekwowane sumy.
5. Na wniosek Uprawnionego Pracownika, złożony w terminie nie później niż do dnia rozwiązania umowy o pracę, należna kwota, przyznana na zasadach wymienionych w niniejszym Regulaminie, może zostać po uzgodnieniu z Pracodawcą, wypłacona ratalnie zgodnie z ustalonym harmonogramem, na podstawie odrębnej umowy, która powinna być zawarta najpóźniej w dniu rozwiązania umowy o pracę. Wysokość pierwszej raty nie może być niższa od kwoty należnej odprawy, przysługującej z mocy ustawy. Kwota odszkodowania pozostała do wypłacenia w następnym roku, będzie waloryzowana wskaźnikiem wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych, obliczonym jako suma miesięcznych wskaźników wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych za okres od miesiąca następującego po dacie rozwiązania umowy, do końca danego roku. Kwota pozostała do wypłacenia w następnych latach będzie dodatkowo waloryzowana średniorocznym wskaźnikiem wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych (np.: w 2017 r. wg średniorocznego wskaźnika inflacji za 2016 r.). Wypłata całości odszkodowania musi nastąpić nie później niż w przeciągu 3 lat od dnia rozwiązania umowy o pracę.
6. Integralną częścią Regulaminu Programu jest wzór wniosku uprawnionego pracownika o przystąpienie do Programu, stanowiący załącznik nr 1 do niniejszego Regulaminu.
7. Niniejszy Regulamin IV edycji Programu Dobrowolnych Odejsć został przyjęty Uchwałą Zarządu Spółki Nr 1176/VI/2014 z dnia 22.12.2014 r.

IV Edycja PDO
Etap

**Wniosek
o przystąpienie do Programu Dobrowolnych Odejść
realizowanego w Spółce PGE GiEK S.A.**

.....
(nazwa Pracodawcy)

Część A

JA
(IMIĘ, NAZWISKO, Nr komputerowy, STANOWISKO, KOMÓRKA ORGANIZACYJNA, Tel. kontaktowy)

deklaruję wolę przystąpienia do Programu Dobrowolnych Odejść na zasadach określonych w Regulaminie tego Programu. Jednocześnie oświadczam:

- 1) że nie jestem zatrudniony u innego Pracodawcy w Grupie Kapitałowej PGE SA*,
- 2) że jestem zatrudniony u innego Pracodawcy w Grupie Kapitałowej PGE S.A. (nazwa Pracodawcy)
.....
i w przypadku akceptacji mojego wniosku rozwiążę stosunek pracy z tym Pracodawcą*,
- 3) wypłata świadczeń z Programu, stanowi zaspokojenie wszelkich moich roszczeń wynikających z Umów Społecznych oraz wszelkich przepisów ustawowych i wewnątrzzakładowych, w tym Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Pracodawcy.
- 4) wyrażam zgodę na potrącenie z należnych mi świadczeń z Programu i przekazanie uprawnionemu sum egzekwowanych na podstawie tytułu wykonawczego. Powyższe dotyczy w szczególności sum egzekwowanych z wynagrodzenia za pracę na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych.

W związku ze złożoną przeze mnie deklaracją i złożonymi oświadczeniami proponuję rozwiązanie umowy o pracę w dniu:

.....

.....
Miejscowość i data

.....
Podpis pracownika

Opiniuję pozytywnie/negatywnie* wniosek Pracownika.

Uzasadnienie:

.....
.....
.....

Podpis i pieczęć kierownika komórki organizacyjnej:

Pieczęć i podpis Kierownika (Dyrektora) Pionu:

.....

.....

Opinia Dyrektora Departamentu HR Centrali Spółki

Decyzja Pracodawcy:

.....

.....

Pieczęć i podpis Dyrektora Departamentu HR Centrali Spółki

Pieczęć i podpis Pracodawcy:

.....

.....

**(niepotrzebne skreślić)*

Regulamin IV edycji Programu Dobrowolnych Odejść w PGE GiEK S.A.

Część B**POTWIERDZENIE WŁAŚCIWEJ KOMÓRKI KADROWEJ**

Pani/Pan

Imię i nazwisko

jest zatrudniona/y u Pracodawcy
na czas nieokreślony, podlega/nie podlega gwarancjom Umowy Społecznej i ma prawo przystąpić do Programu
u Pracodawcy na zasadach określonych w Regulaminie Programu.

Potwierdzamy na dzień

Staż pracy ogółem (lat/pełnych miesięcy)

Staż pracy u Pracodawcy (lat/pełnych miesięcy)

Data najbliższej nagrody jubileuszowej jubileusz- lecia

Uprawnienia do świadczeń emerytalnych (posiada/nie posiada)

Data uzyskania uprawnień emerytalnych wyliczona przez Pracodawcę (jeśli nie nabył)

Wysokość Dobrowolnego odszkodowania obliczona zgodnie z Regulaminem PDO:

- krotności wynagrodzenia uprawnionego pracownika.....

- szacunkowa kwota Dobrowolnego odszkodowania PDO.....

Szacunkowa wysokość dodatkowej kwoty Dobrowolnego odszkodowania związana z nagrodą jubileuszową.....

.....

Szacunkowa kwota odprawy wynikająca z Ustawy.....

.....
Miejscowość i data.....
Podpis i pieczęć imienna pracownika komórki kadrowej**Część C****OŚWIADCZENIE STRON DOTYCZĄCE ROZWIĄZANIA UMOWY O PRACĘ**

Zwracam się z wnioskiem o rozwiązanie z dniem umowy o pracę zawartej w dniu
z Pracodawcą na mocy
porozumienia stron zgodnie z Ustawą z dnia 13.03.2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami
stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.), pod warunkiem
wypłaty przez Pracodawcę w terminach określonych w Regulaminie Programu świadczeń wynikających z tego Programu
oraz wyrażam zgodę na potrącenie z kwoty Dobrowolnego odszkodowania wynikającego z regulaminu PDO należnych
Pracodawcy kwot z tytułu zaciągniętych przeze mnie zobowiązań. Świadczenia te zaspokajają w pełni moje roszczenia
z tytułu Gwarancji Zatrudnienia, wynikających z Umów Społecznych, obowiązujących u Pracodawcy i stanowią dobrowolne
odszkodowanie, wypłacone przez Pracodawcę w związku z rozwiązaniem umowy o pracę.

.....
Miejscowość, data, podpis Pracownika

Pracodawca wyraża zgodę na o rozwiązanie z dniem umowy o pracę zawartej w dniu z Pracownikiem na mocy porozumienia stron, zgodnie z Ustawą z dnia 13.03.2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.).

Pracodawca w terminach określonych w Regulaminie Programu zobowiązuje się do wypłaty świadczeń wynikających z tego Programu z zastrzeżeniem potrącenia kwot należnych Pracodawcy z tytułu zobowiązań zaciągniętych przez Pracownika. Świadczenia te zaspokajają w pełni roszczenia Pracownika z tytułu Gwarancji Zatrudnienia, wynikających z Umów Społecznych, obowiązujących u Pracodawcy, i stanowią dobrowolne odszkodowanie, wypłacone przez Pracodawcę w związku z rozwiązaniem umowy o pracę.

.....

Miejscowość, data, podpis i pieczęć Pracodawcy