

## Porozumienie

**określające tryb i zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnienia z pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników zawarte w dniu 18 grudnia 2012 roku.**

pomiędzy

Fiat Auto Poland S.A., reprezentowanym przez Dyrektora Personelu i Organizacji  
Andrzeja Piętkę

a

zakładowymi organizacjami związkowymi:

1. Międzyzakładowa Komisja Związkowa WZZ „Sierpień 80” Fiat Auto Poland S.A., reprezentowana przez Przewodniczącego Franciszka Gierota,
2. Związek Zawodowy „Metalowcy” Fiat Auto Poland S.A. Bielsko – Biała Zakład Karoserii Tychy, reprezentowany przez Przewodniczącego Bolesława Klimczaka,
3. Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Pracowników Organizacja Międzyzakładowa Fiat Auto Poland S.A. i Spółek, reprezentowany przez Przewodniczącego Stanisława Młynarczyka,
4. Związek Zawodowy „Metalowcy” Organizacja Międzyzakładowa Służb Centralnych Pracowników Fiat Auto Poland S.A., Fiat Polska Sp. z o.o., Fenice Poland Sp. z o.o., Satiz Poland Sp. z o.o., Comau Poland Sp. z o.o., F.A. Purchasing Polska Sp. z o.o., F.A. Powertrain Polska Sp. z o.o., reprezentowany przez Przewodniczącego Władysława Pindóra,
5. Międzyzakładowa Organizacja Związkowa Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność” Fiat Auto Poland S.A., reprezentowana przez Przewodniczącą Wandę Stróżyk,
6. Międzyzakładowa Organizacja Związkowa Związku Zawodowego Inżynierów i Techników Fiat Auto Poland S.A., reprezentowana przez Przewodniczącego Wojciecha Kuleja,
7. Międzyzakładowa Organizacja Związkowa Chrześcijańskiego Związku Zawodowego „Solidarność” im. Ks. J. Popiełuszki Fiat Auto Poland S.A., reprezentowana przez Przewodniczącego Andrzeja Maszerowskiego,
8. Federacja Związków Zawodowych Pracowników Fiat Auto Poland S.A., reprezentowana przez Przewodniczącego Marka Kuczerę.

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Kuczer', 'Gierot', and 'Młynarczyk', corresponding to the list items above.

Podstawą prawną do zawarcia porozumienia jest art. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r. nr 90 poz. 844 z późn. zm.), zwana dalej „ustawą o zwolnieniach grupowych”.

### § 1

1. Porozumienie określa tryb i zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnienia z pracy.
2. W sprawach nie unormowanych w porozumieniu mają zastosowanie przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych.

### § 2

Postanowienia porozumienia mają zastosowanie do pracowników, którym wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników zostanie dokonane w okresie od 1.01. 2013 r. do 31.03.2013 r. lub rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników nastąpi na mocy porozumienia stron zawartego do dnia 31.01.2013r.

### § 3

1. Doboru pracowników do zwolnienia dokonuje się według następujących kryteriów:

**A.** pracownicy na stanowiskach robotniczych z kompleksową oceną świadczonej pracy za 2011 rok:

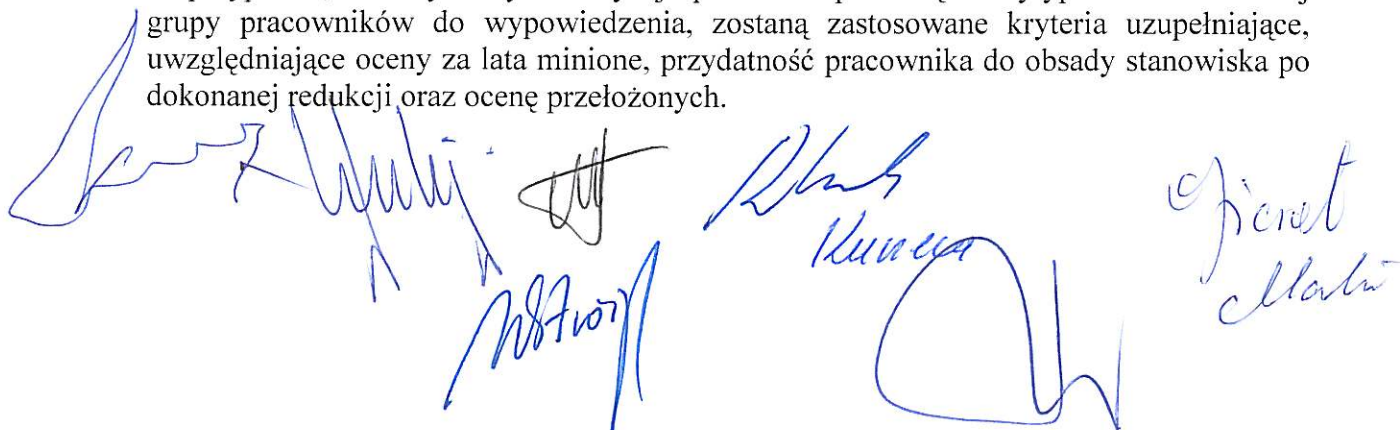
1) ocena „1” lub ocena „2”,

2) ocena „3” i:

- a) co najmniej trzy oceny cząstkowe „2” lub jedna ocena cząstkowa „1” i dwie oceny „2”,
- b) oceny cząstkowe „2” z przygotowania zawodowego i z predyspozycji,
- c) ocena cząstkowa „2” z przygotowania zawodowego,
- d) ocena cząstkowa „2” z predyspozycji,
- e) ocena cząstkowa „1” lub „2” z dyspozycyjności,
- f) oceny cząstkowe „2” z pracy w grupie i z inicjatywy,
- g) ocena cząstkowa „2” z pracy w grupie,
- h) ocena cząstkowa „1” lub „2” z inicjatywy,
- i) pięć ocen cząstkowych „3”.

**B.** pracownicy na stanowiskach nierobotniczych z oceną świadczonej pracy za 2012 rok w kolejności ocena „D”, „C”, „1”, „2”, „4”, „3”, „7”.

2. W przypadku, w którym kryteria wyżej opisane nie pozwolą na wytypowanie docelowej grupy pracowników do wypowiedzenia, zostaną zastosowane kryteria uzupełniające, uwzględniające oceny za lata minione, przydatność pracownika do obsady stanowiska po dokonanej redukcji oraz ocenę przełożonych.





3. Uzupełniającym kryterium doboru do wypowiedzenia będzie możliwość nabycia przez pracownika świadczeń z systemu ubezpieczeń społecznych.
4. Pracodawca zastrzega sobie prawo do swobodnego doboru pracowników do zwolnienia w ramach kryteriów określonych w pkt 1 z uwagi na potrzebę zabezpieczenia normalnego toku pracy zakładu po dokonaniu zwolnień.
5. Bez względu na kryteria doboru określone w punktach poprzedzających, pracodawca dopuszcza możliwość rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron na wniosek pracownika za zgodą pracodawcy.
6. W celu ograniczenia negatywnych następstw zwolnień, pracodawca będzie dążył do zachowania podstawowej grupy zawodowej pracowników, zwłaszcza wysoko kwalifikowanych, znających dobrze organizację pracy i technologię oraz mających predyspozycje do przekazywania wiedzy zawodowej, celem odtworzenia stanu zatrudnienia i pozycji ekonomicznej Spółki po poprawie koniunktury.

#### § 4

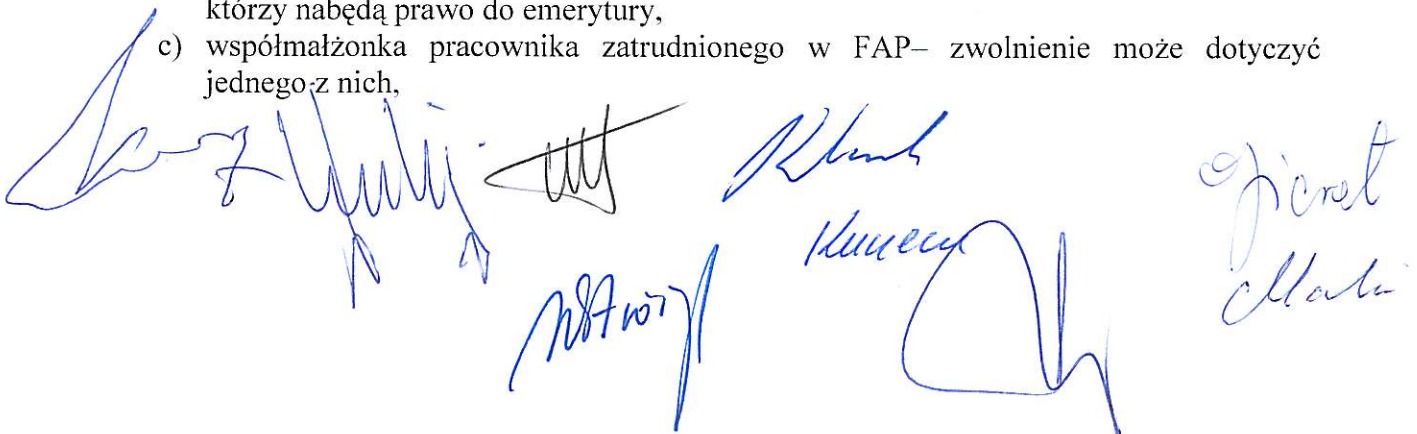
Zwolnieniami z pracy będzie objętych 1450 pracowników. Pracodawca może zaoferować pracownikom na stanowiskach nierobotniczych, których utrzymanie w zatrudnieniu jest kluczowe dla ewentualnego szybkiego zwiększenia produkcji, zatrudnienie na stanowiskach robotniczych.

#### § 5

1. Wypowiedzenia umów o pracę będą dokonywane w stosunku do wszystkich wytypowanych do zwolnienia w pierwszej możliwej kolejności. W przypadku wypowiedzeń dokonywanych w miesiącu styczniu 2013 roku wypowiedzenia dokonywane będą po uprzednim zaoferowaniu porozumienia stron.
2. Pracownikom objętym zamiarem zwolnienia z pracy, którym nie zostaną wręczone wypowiedzenia z powodu przebywania na zwolnieniu lekarskim w terminie określonym w § 2, wypowiedzenia zostaną wręczone po ich powrocie do pracy.

#### § 6

1. Niezależnie od ochrony przewidzianej w ustawie o zwolnieniach grupowych, pracodawca uwzględni dodatkowe kryteria ochrony określone w pkt 2.
2. Dodatkowe kryteria ochrony przed rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem mają zastosowanie w stosunku do pracowników objętych zamiarem zwolnienia na podstawie kryteriów określonych wyżej i dotyczą:
  - a) pracowników ze stwierdzoną przez lekarza orzecznika ZUS niezdolnością do pracy powstałą w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, ale bez przyznanych świadczeń z ubezpieczenia społecznego,
  - b) pracowników urodzonych do dnia 31.12.1957 roku, z wyłączeniem pracowników którzy nabędą prawo do emerytury,
  - c) współmałżonka pracownika zatrudnionego w FAP– zwolnienie może dotyczyć jednego z nich,



Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Kłobucki', 'Kuczyński', and 'Gierat'.

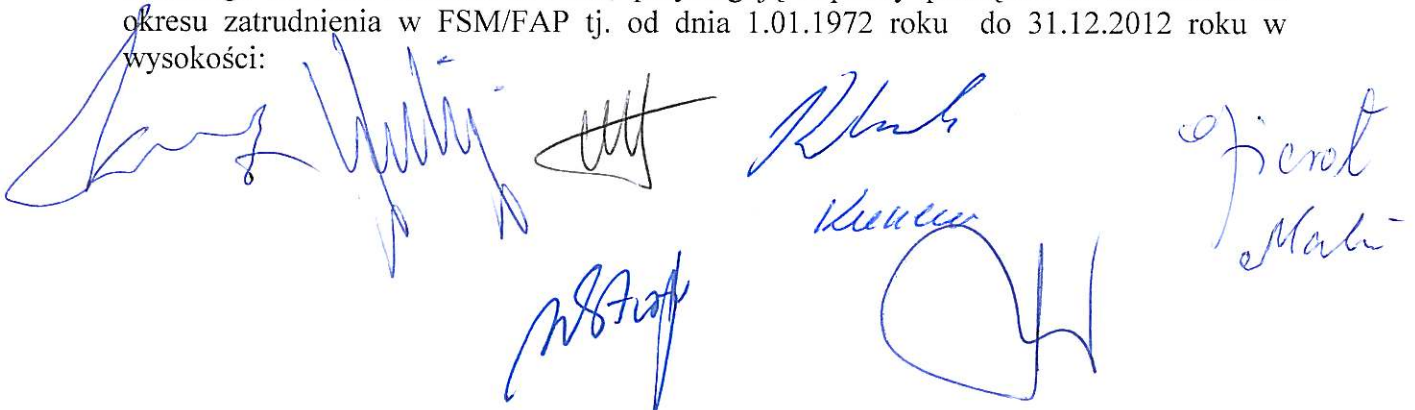
- d) pracowników wychowujących 4 i więcej dzieci do lat 18 – ochrona przed wypowiedzeniem obejmuje wyłącznie jednego z dwojga zatrudnionych rodziców w Fiat Auto Poland,
  - e) samotnych rodziców wychowujących dzieci w wieku do 25 lat, uczące się i pozostające na ich utrzymaniu,
  - f) pracowników, których małżonkowie nie wykonują pracy z powodu opieki nad dzieckiem do lat 7 lub dzieckiem niepełnosprawnym lub są trwale bezrobotni bez przyznanego prawa do świadczenia przedemerytalnego.
3. O zastosowaniu w indywidualnych przypadkach dodatkowej ochrony wynikającej z ppkt. e) i f) zadecyduje Komisja Wspólna na pisemny – odpowiednio udokumentowany - wniosek pracownika złożony najpóźniej w terminie 7 dni od dnia wręczenia wypowiedzenia. Wniosek złożony po tym terminie nie będzie uwzględniony. Pozytywna decyzja Komisji musi być podjęta jednogłośnie i na piśmie w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku. W przypadku pozytywnej decyzji Komisji, Pracodawca cofnie wypowiedzenie.
4. W skład Komisji Wspólnej wchodzi:
- Przedstawiciel Relacji Przemysłowych FAP S.A.,
  - Przewodniczący MKZ WZZ "Sierpień 80" FAP S.A.,
  - Przewodniczący ZZ „Metalowcy” FAP S.A. - Zakład Karoserii Tychy,
  - Przewodnicząca MOZ NSZZ „Solidarność” FAP S.A.,
  - Przewodniczący zakładowej organizacji związkowej reprezentującej pracownika.

## § 7

Pracodawca zastrzega sobie prawo do skorzystania z możliwości skrócenia okresu 3 miesięcznego wypowiedzenia, najwyżej jednak do jednego miesiąca, zgodnie z art. 36<sup>1</sup> k.p.; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia.

## § 8

1. Pracodawca zaproponuje pracownikom objętym zamiarem zwolnienia rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Propozycje będą składane wyłącznie do 18 stycznia 2013 r. Pracodawca nie ponosi odpowiedzialności, jeśli na skutek trudności ze skontaktowaniem się z pracownikiem, oferta nie zostanie złożona. Efektem przyjęcia oferty dotyczącej rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron będzie nabycie prawa do odprawy o której mowa poniżej.
2. Pracownicy, z którymi nie dojdzie do zawarcia porozumienia, będą zwalniani w drodze wypowiedzenia umowy o pracę złożonego przez pracodawcę i otrzymają wyłącznie odprawę w wysokości przewidzianej przepisami art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych.
3. Pracownikom, z którymi zostaną rozwiązane umowy o pracę na podstawie porozumienia zawartego do dnia 31.01.2013 roku, przysługują odprawy pieniężne w zależności od okresu zatrudnienia w FSM/FAP tj. od dnia 1.01.1972 roku do 31.12.2012 roku w wysokości:



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the document. The signatures are: a large signature on the left, a signature in the middle, a signature on the right, and a signature on the far right that reads "oficerat" and "Mali". There are also several initials and scribbles scattered below the signatures.



- |                               |                               |
|-------------------------------|-------------------------------|
| - do 5 lat                    | - 9 miesięczne wynagrodzenie  |
| - co najmniej 5 lat           | - 10 miesięczne wynagrodzenie |
| - co najmniej 10 lat          | - 11 miesięczne wynagrodzenie |
| - co najmniej 15 lat          | - 12 miesięczne wynagrodzenie |
| - co najmniej 20 lat          | - 13 miesięczne wynagrodzenie |
| - co najmniej 25 lat          | - 14 miesięczne wynagrodzenie |
| - co najmniej 30 lat          | - 15 miesięczne wynagrodzenie |
| - co najmniej 35 lat          | - 17 miesięczne wynagrodzenie |
| - co najmniej 40 lat i więcej | - 18 miesięczne wynagrodzenie |

Odprawa o której mowa wyżej, obejmuje swoją wysokością odprawę, o której mowa w ustawie o zwolnieniach grupowych.

4. Odprawa o której mowa w pkt 3 powyżej, zostanie pomniejszona o należną pracownikowi na podstawie ZUZP FAP- w dniu ustania stosunku pracy- jednorazową odprawę pieniężną w związku z przejściem na emeryturę lub rentę.
5. Przez miesięczne wynagrodzenie, o którym mowa w pkt 3 rozumie się wynagrodzenie teoretyczne pracownika ustalone wg zasad określonych w ZUZP FAP. W żadnym razie, odprawa nie może być niższa od odprawy ustawowej.

### § 9

Zwolnionym Pracownikom, nabywającym uprawnienie do nagrody jubileuszowej w okresie do końca grudnia 2013 r. którzy na skutek ustania stosunku pracy nie nabyliby tej nagrody, zostanie wypłacona nagroda jubileuszowa w wysokości i na zasadach określonych w załączniku nr 6 ZUZP FAP.

### § 10

Pracodawca deklaruje intencję traktowania byłych pracowników FAP pobierających świadczenia przedemerytalne jak emerytów i rencistów FAP, pod warunkiem, że nie zostaną stwierdzone przeszkody prawne wykluczające taką możliwość.

### § 11

W razie ponownego zatrudniania pracowników w tej samej grupie zawodowej pracodawca powinien zatrudnić pracownika, z którym rozwiązał stosunek pracy w ramach grupowego zwolnienia, jeżeli zwolniony pracownik zgłosi zamiar podjęcia zatrudnienia w okresie 24 miesięcy od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy. Pracownik, winien złożyć pracodawcy oświadczenie o zamiarze skorzystania z tego uprawnienia podając wiążący go adres dla celów korespondencji.

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Kucera' and 'Cibulka'.

## § 12

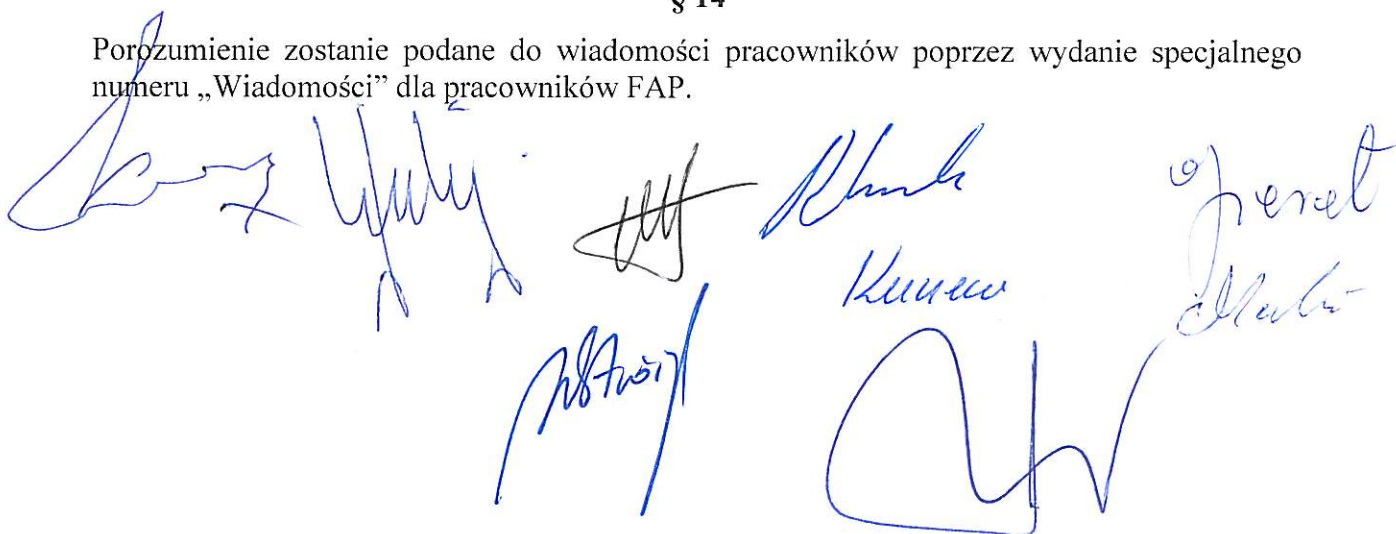
Pracodawca dołoży wszelkich starań aby zapewnić zwalnianym pracownikom pomoc informacyjno – prawną w tym pomoc w gromadzeniu dokumentów, będących w jego posiadaniu , niezbędnych do otrzymania stosownych świadczeń , a także – o ile będzie to możliwe – w porozumieniu z biurem pracy zorganizuje punkty świadczące pomoc w procesie rejestracji.

## § 13

Strony porozumienia mogą wprowadzić zmiany i uzupełnienia w formie pisemnego aneksu do porozumienia oraz upoważnione są do interpretacji treści porozumienia.

## § 14

Porozumienie zostanie podane do wiadomości pracowników poprzez wydanie specjalnego numeru „Wiadomości” dla pracowników FAP.



Handwritten signatures in blue ink, including names like "Krzysztof", "Kucera", and "Jurek".