

POROZUMIENIE
dotyczące pracowników przewidzianych do grupowych zwolnień z pracy
w Uniwersytecie Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie

Zawarte w dniu 7 czerwca 2013 r. w Warszawie pomiędzy:

Uniwersytetem Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, zwanym dalej „UKSW”, reprezentowanym przez Ks. prof. UKSW dr hab. Stanisława Dziekońskiego Rektora UKSW

a zakładowymi organizacjami związkowymi, działającymi w UKSW:

1. **Niezależnym Związkiem Zawodowym Pracowników UKSW**, reprezentowanym przez:
Przewodniczącą Zarządu Katarzynę Jakubczyk
Zastępcę Przewodniczącej Marcina Krygiera
Sekretarza Magdalenę Spiridis

oraz

2. **Niezależnym Samorządnym Związkiem Zawodowym „Solidarność”**, reprezentowanym przez:

Przewodniczącą Jolantę Wierzbicką
Członka Zarządu Pawła Ruszkowskiego
Członka Zarządu Katarzynę Mikocką,

zwanymi dalej „zakładowymi organizacjami związkowymi”

§ 1.

1. Podstawą prawną do zawarcia niniejszego porozumienia jest art. 3 ust. 1 i 2 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.), zwaną dalej „ustawą”.
2. Porozumienie określa zasady postępowania w sprawach dotyczących grup zawodowych pracowników UKSW: nauczycieli akademickich niemianowanych i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi w rozumieniu ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z 2012 r., poz. 572, z późn.zm., zwanej dalej „PSW”) objętych zamiarem grupowego zwolnienia, a także obowiązki Pracodawcy w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia innych spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem.
3. Porozumienie ma na celu jak najkorzystniejsze dla obu stron uregulowanie spraw pracowniczych związanych ze zwolnieniem grupowym i uwzględnia wyniki konsultacji z zakładowymi organizacjami związków zawodowych w zakresie zmniejszenia rozmiaru grupowego zwolnienia oraz łagodzenia jego skutków.

§ 2.

1. Na dzień zawarcia porozumienia w zakładzie pracy zatrudnionych jest ogółem 1243 pracowników, którzy należą do następujących grup zawodowych:

 

- 1) nauczyciele akademicy: 857 osób,
- 2) pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi: 386 osób.
2. Maksymalna liczba pracowników w grupach zawodowych objętych zamiarem grupowego zwolnienia wynosi:
 - 1) nauczycieli akademickich do 70 pracowników;
 - 2) pracowników niebędących nauczycielami akademickimi do 25 pracowników.
3. Maksymalna liczba nauczycieli akademickich niemianowanych objętych zwolnieniem grupowym według podziału na stanowiska wynosi:
 - 1) profesor zwyczajny: do 5 osób;
 - 2) profesor nadzwyczajny: do 15 osób;
 - 3) profesor wizytujący: do 1 osoby;
 - 4) adiunkt: do 24 osób;
 - 5) asystent: do 10 osób;
 - 6) starszy wykładowca: do 11 osób;
 - 7) wykładowca: do 2 osób;
 - 8) instruktor: do 2 osób.
4. Do liczby zwalnianych pracowników w ramach zwolnienia grupowego nie wlicza się:
 - 1) pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę zawartych na czas określony, które ulegną rozwiązaniu do 30 września 2013 r.;
 - 2) pracowników, którym pracodawca wypowiedział umowę z przyczyn ich dotyczących,
 - 3) pracowników, z którymi stosunek pracy został rozwiązany bez wypowiedzenia,
5. Zwolnienie grupowe nie dotyczy pracowników:
 - 1) w wieku przedemerytalnym będących w okresie ochronnym, o którym mowa w art. 39 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 Nr 21 poz. 94, z późn. zm.),
 - 2) w okresie ciąży,
 - 3) w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego;
 - 4) członków zarządu zakładowej organizacji związkowej,
 - 5) jedynych żywicieli rodzin wielodzietnych posiadających co najmniej dwoje dzieci małoletnich, którzy nie mają innego źródła utrzymania ,
 - 6) osób, które do 30 czerwca 2013r. ukończyły 55 rok życia, a nie mają innego źródła utrzymania,
 - 7) osób niepełnosprawnych.
6. Istnienie przesłanek o których mowa w ust. 5, stwierdza się na podstawie dokumentów będących w posiadaniu pracodawcy na dzień zawarcia porozumienia.

§ 3.

Zwolnienie grupowe ma nastąpić w trzydziestodniowym terminie ustawowym, licząc od dnia 8 czerwca 2013 r.

§ 4.

1. Za uzgodnione Strony uznają następujące kryteria doboru pracowników do zwolnienia i kolejność dokonywania zwolnienia grupowego niemianowanych nauczycieli akademickich i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi:



- 1) W stosunku do nauczycieli akademickich niemianowanych:
 - a) pracownicy zatrudnieni na stanowiskach: starszych wykładowców i wykładowców, chyba że stanowiska te są niezbędne do zachowania uprawnień na kierunkach, albo w przypadku, gdy ich procedura doktorska lub habilitacyjna znajduje się na takim udokumentowanym etapie prac, że wszczęcie przewodów nastąpi do końca września 2014 r. (zainteresowany musi być w stanie przedłożyć ukończoną wersję roboczą pełnej rozprawy). Powyższe kryterium nie ma zastosowania do pracowników Studium Języków Obcych, Studium Wychowania Fizycznego i Studium Pedagogizacji;
 - b) pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy;
 - c) pracownicy, dla których UKSW jest drugim miejscem pracy, chyba ich dalsze zatrudnienie na wydziale jest uzasadnione z uwagi na funkcje pełnione na wydziale lub wybitny dorobek naukowy;
 - d) pracownicy zatrudnieni w UKSW jako podstawowym miejscu pracy, którzy nabyli uprawnienia emerytalne;
 - e) pracownicy zatrudnieni w Instytucie Teologicznym w Radomiu, w związku z likwidacją Instytutu;
 - f) pracownicy, których stanowiska ulegają likwidacji z uwagi na brak możliwości prowadzenia zajęć dydaktycznych w ramach ustalonego pensum z przyczyn dotyczących pracodawcy.
- 2) Powyższe kryteria znajdują zastosowanie w odniesieniu do poszczególnych Wydziałów, z uwzględnieniem ich specyfiki.
- 3) W stosunku do pracowników niebędących nauczycielami akademickimi:
 - a) pracownicy, którzy nabyli uprawnienia emerytalne (spełniają przesłanki formalne do ich nabycia) oraz pracownicy, którym zostały przyznane świadczenia emerytalne,
 - b) pracownicy zatrudnieni w UKSW na stanowiskach podlegających likwidacji, oraz zatrudnieni na stanowiskach, które ulegają likwidacji w związku z likwidacją jednostki,
 - c) pracownicy pozostający w zatrudnieniu po likwidacji jednostki,
 - d) zatrudnieni w Instytucie Teologicznym w Radomiu, w związku z likwidacją Instytutu,
 - 4) Pracodawca dopuszcza możliwość odstąpienia od stosowania powyższych kryteriów w indywidualnych przypadkach z ważnych powodów, w szczególności dotyczących nadrzędnych interesów UKSW.
 - 5) Wątpliwości dotyczące rozumienia lub stosowania powyższych kryteriów rozstrzyga Rektor w porozumieniu z przedstawicielami zakładowych organizacji związków zawodowych.
2. Sporządzona przez Pracodawcę lista obejmuje pracowników, z którymi w ramach zwolnienia grupowego nastąpi rozwiązanie stosunku pracy w drodze wypowiedzenia dokonanego przez Pracodawcę albo w drodze porozumienia stron.
3. Przy stosowaniu kryteriów zwolnienia grupowego pracodawca w miarę możliwości weźmie pod uwagę trudną sytuację materialną pracownika, u którego dochód na jednego członka rodziny jest niższy niż kwota zasiłku dla bezrobotnych według stanu obowiązującego na dzień zawarcia niniejszego porozumienia.

4. Pracownik może w terminie 7 dni od daty wypowiedzenia złożyć odwołanie do Rektora z wnioskiem o uwzględnienie jego trudnej sytuacji materialnej i wycofanie wypowiedzenia. Pracownik zobowiązany jest udokumentować swoją trudną sytuację materialną. Rektor po powtórny rozważeniu wypowiedzenia może je cofnąć (za zgodą pracownika) lub podtrzymać.

§ 5.

1. Propozycje rozstrzygnięcia spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem:
 - 1) Rozwiązanie stosunków pracy nastąpi z przyczyn nie dotyczących pracowników; przyczyny te będą stanowiły wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunków pracy na mocy porozumienia stron.
 - 2) Rozwiązanie umów o pracę zawartych na czas nieokreślony nastąpi za wypowiedzeniem w zależności od okresu zatrudnienia lub w drodze porozumienia stron.
 - 3) Rozwiązanie umów o pracę zawartych na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy, bez klauzul wcześniejszego wypowiedzenia, może być dokonane przez każdą ze stron stosunku pracy za dwutygodniowym wypowiedzeniem.
 - 4) Pracodawca może, w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę, skrócić okres wypowiedzenia, w trybie przewidzianym w art. 36¹ Kodeksu pracy, najwyżej do jednego miesiąca. W takim przypadku pracownikowi za pozostałą część okresu wypowiedzenia przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.
 - 5) W stosunku do pracowników, o których mowa w § 2 ust. 5 Porozumienia, w ramach zwolnienia grupowego mogą być wypowiedziane wyłącznie warunki pracy i płacy na zasadach przewidzianych w art. 5 ust. 5 ustawy.
 - 6) Dopuszcza się zwolnienia „indywidualne” z przyczyn dotyczących Pracodawcy na zasadach przewidzianych w art. 10 ustawy w ramach zwolnienia grupowego, w przypadku przekroczenia 30 dniowego terminu, o którym mowa w § 3.
 - 7) Liczba zwolnionych pracowników nie podlega przeliczeniu na pełne etaty.
2. Sposób ustalania i wysokość należnych pracownikom świadczeń pieniężnych:
 - 1) Pracownikom, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, będzie wypłacona odprawa pieniężna w wysokości:
 - a) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony w UKSW krócej niż 2 lata;
 - b) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony w UKSW od 2 do 8 lat;
 - c) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony w UKSW ponad 8 lat.
 - 2) Odprawa pieniężna ustalona zostanie według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy wyliczany zgodnie z przepisami prawa powszechnie obowiązującego.
 - 3) Wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązujących w dniu rozwiązania stosunku pracy.

