

Regulamin Zwolnień Grupowych w Kujawsko-Pomorskim Zakładzie Przewozów Regionalnych w Bydgoszczy

Sporządzony dnia 16 sierpnia 2013 r. w Bydgoszczy.

§ 1

Podstawą prawną Regulaminu zwolnień grupowych jest art.3 ust.4 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników(DZ. U. z 2003 roku nr 90, poz.844 z późn. zm.) Regulamin został sporządzony wobec braku możliwości zawarcia porozumienia między pracodawcą a zakładowymi organizacjami związkowymi w trybie art.3 ust.1 i 2 przywołanej wyżej ustawy. Regulamin określa zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia.

§ 2

1. Przyczyną zwolnień grupowych jest konieczność zmniejszenia zatrudnienia i dostosowania poziomu zatrudnienia do ograniczonych potrzeb przewozowych oraz eksploatacyjno-naprawczych w Kujawsko-Pomorskim Zakładzie Przewozów Regionalnych w Bydgoszczy .
2. Konieczność zmniejszenia zatrudnienia wynika z przyczyn:
 - 1) ekonomicznych związanych z negatywnym dla Zakładu rozstrzygnięciem przetargu na świadczenie usług w zakresie wykonywania przewozów regionalnych określonych w tzw. pakiecie A i B.
 - 2) związanych ze zmianami organizacyjnymi wynikającymi z konieczności dostosowania ilości etatów do potrzeb związanych z wielkością zakładanej pracy eksploatacyjnej od 15 grudnia 2013 roku.
3. Regulamin niniejszy określa zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia, a także obowiązki Pracodawcy w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia innych spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem.

§ 3

1. Pracodawca do końca roku 2013 zamierza zredukować zatrudnienie o 418 pracowników, we wszystkich grupach zawodowych. Aktualny stan zatrudnienia, ilość osób przewidzianych do zwolnienia oraz prognozowany stan zatrudnienia na dzień 1 stycznia 2014r, określa poniższa tabela:

Lp.	Grupa zawodowa	Stan na 31.08.2013r.	Prognozowane zatrudnienie na 01.01.2014r.	Ilość osób przewidziana do zwolnienia grupowego
1.	nierobotnicze	64	25	39
2.	kasjerzy biletowi	45	13	32
3.	utrzymanie taboru trakcyjnego	173	23	150
4.	drużyny trakcyjne	179	85	94
5.	drużyny konduktorskie	124	88	36
6.	pozostałe robotnicze	97	30	67
	Razem	682	264	418

§ 4

Określone w § 3 ilości pracowników nie są ostateczne i mogą ulec zmianie z uwagi na możliwość rozwiązywania umów o pracę z pracownikami z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracowników oraz możliwość zwiększenia zadań Zakładu przez uzyskanie zleceń zewnętrznych.

§ 5

1. Zwolnienia grupowe pracowników wytypowanych do zwolnienia będą dokonywane w okresie od m-ca września 2013r. do m-ca grudnia 2013r. W pierwszej kolejności doręczane będą oświadczenia woli o rozwiązaniu umów o pracę osobom, które mają 3 miesięczny okres wypowiedzenia. W dalszej kolejności wręczone będą wypowiedzenia pracownikom posiadającym 2 miesięczny okres wypowiedzenia oraz 1 miesięczny okres wypowiedzenia.
2. Umowy zawarte z pracownikami na czas określony rozwiązują się po upływie okresów na które były zawarte. Pracodawca nie będzie z tymi pracownikami zawierał kolejnych umów.

§ 6

Zwolnienia grupowe nie dotyczą pracowników:

- w wieku przedemerytalnym będących w okresie ochronnym, o którym mowa w art. 39 Kodeksu pracy,
- w okresie ciąży,
- w okresie urlopu macierzyńskiego,
- członków zarządu zakładowej organizacji związkowej,
- członków zakładowej organizacji związkowej, upoważnionych do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy,
- społecznych inspektorów pracy.

§ 7

Pracownicy objęci zwolnieniem grupowym będą dobierani według następujących kryteriów:

* kryteria podstawowe:

- przydatność do pracy na zajmowanym stanowisku w oparciu o ocenę jakości, efektywności, odpowiedzialności, samodzielności, dyscypliny pracy i dyspozycyjności,
- doświadczenie i kwalifikacje zawodowe,
- przydatność pracownika do wykonywania pracy na innych stanowiskach pracy niż dotychczas wykonywane,
- nienaganny dotychczasowy przebieg pracy,
- staż pracy w zakładzie

* kryteria pomocnicze:

- udokumentowana trudna sytuacja rodzinna pracownika,
- posiadanie innych stałych źródeł utrzymania

§ 8

1. Rozwiązywanie umów o pracę z pracownikami wytypowanymi do zwolnienia grupowego dokonywane będą w trybie wypowiedzenia umowy o pracę lub na podstawie porozumienia stron.
2. Przy wypowiedzaniu umów o pracę pracodawca stosować będzie okresy wypowiedzenia wynikające z Kodeksu pracy.
3. 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. Okres, za który przysługuje odszkodowanie wlicza się pracownikowi pozostającemu w tym okresie bez pracy do okresu zatrudnienia.

§ 9

1. Pracodawca wypłaci wszystkim zwalnianym pracownikom odprawę należną na podstawie art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w wysokości określonej w ustawie tj. w wysokości:
 - 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony w Zakładzie krócej niż 2 lata,
 - 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony w Zakładzie od 2 do 8 lat,
 - 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony w Zakładzie ponad 8 lat.
2. Do okresu zatrudnienia, o którym mowa w ust.1, wlicza się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23¹ kp a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika.
3. Wysokość odprawy pieniężnej ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego jak za urlop wypoczynkowy.

§ 10

1. W celu zmniejszenia skutków zwolnień grupowych, pracownicy wytypowani do tych zwolnień za ich zgodą zostaną włączeni do Programu wsparcia pracowników objętych restrukturyzacją zainicjowanego przez Spółkę „Przewozy Regionalne” spółka z o.o. i Urząd Marszałkowski.
2. Pracodawca zorganizuje na terenie zakładu pracy spotkania przy udziale przedstawicieli powiatowych urzędów pracy oraz firmy realizującej program obejmujący usługi szkoleniowo-doradcze w celu poprawy sytuacji pracowników przez podniesienie ich kompetencji zawodowych i społecznych.
3. Pracodawca wraz z Powiatowym Urzędem Pracy utworzy Punkt konsultacyjny dla zwalnianych pracowników.

§ 11

Wszelkich dodatkowych informacji związanych z rozwiązywaniem umów o pracę udzielał będzie Naczelnik Działu Spraw Pracowniczych.

§ 12

Osoby objęte zwolnieniem grupowym będą miały prawo do renegotjacji warunków spłaty pożyczki z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych na podstawie opinii komisji socjalnej. Ustalone nowe warunki spłaty wymagają zgody poręczycieli.

§ 13

Wydanie Regulaminu zwolnień grupowych nie zwalnia Pracodawcy z obowiązku indywidualnej konsultacji wypowiedzenia umowy o pracę ze związkami zawodowymi w trybie art. 38 KP.

§ 14

1. Pracownicy są uprawnieni do zaznajomienia się z Regulaminem. Pracodawca poda treść Regulaminu do wiadomości przez wywieszenie na tablicach ogłoszeń w biurze zakładu, jednostkach wykonawczych i posterunkach pracy.
2. Regulamin zwolnień grupowych, sporządzony na podstawie art.3 ust.4 ustawy z dnia 13 marca 2013r.o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003r. ,Nr 90, poz. 844 z późn. zm.) pracodawca przekaze zakładowym organizacjom związkowym.

§ 15

Regulamin może zostać zmieniony w trakcie zwolnień grupowych. Zmiana Regulaminu niezwłocznie zostanie podana do wiadomości pracowników w sposób określony w § 14 ust.1.

§ 16

Regulamin wchodzi w życie z dniem podania go do wiadomości pracowników.

DIREKTOR
B. Schell
mgr Waldemar Buchmatnik