

**Porozumienie ze związkami zawodowymi w sprawie przejęcia pracowników w trybie
art. 23¹ KP**

zwane dalej „**Porozumieniem**”

zawarte w Warszawie w dniu 4 grudnia 2023 roku pomiędzy:

Warbud S.A. zwaną dalej „Pracodawcą”,

a

Vinci Construction Usługi Wsparcia spółka z ograniczoną odpowiedzialnością tj.

"Nowym Pracodawcą"

i

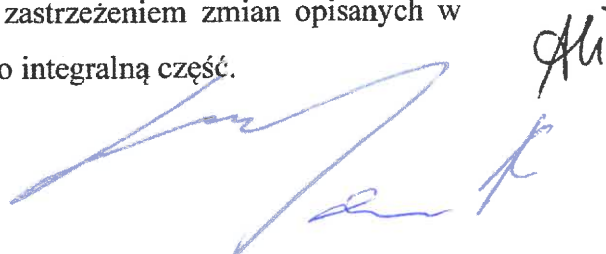
Międzyzakładowym Związkiem Zawodowym "Budujmy Razem" u Pracodawcy i Nowego Pracodawcy dalej "Związkiem zawodowym", który powstał z przekształcenia zakładowej organizacji związkowej Warbud S.A. (zakładowa organizacja związkowa, zgodnie z oświadczeniem związku, została przekształcona z dniem 30 listopada 2023 roku);

zwanymi dalej łącznie „Stronami”.

§ 1

1. Nowy Pracodawca, działając na podstawie art. 23¹ ustawy z 26.6.1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1510 ze zm. – zwanej dalej „KP”), w dniu 1 stycznia 2024 roku, zwanym dalej „Dniem przejęcia”, przejmie pracowników Pracodawcy (zwanych dalej „Pracownikami”) w następujących obszarach BHP, IT, Komunikacji i Relacji Prasowych, Kontroli Zarządzania, Ochrony Środowiska, Prawnym, Rachunkowości, Konsolidacji i Podatków, Skarbowości i Administracji (za wyjątkiem funkcji Kancelarii - Recepcji), Zakupów Centralnych, Zasobów Ludzkich, Zintegrowanego Systemu Zarządzania, Biura Zarządu.

2. Nowy Pracodawca wstępuje we wszystkie prawa i obowiązki Pracodawcy wobec Pracowników, w tym wszystkie prawa i obowiązki wynikające z ich umów o pracę, czy wynikające z Regulaminu pracy czy Regulaminu wynagradzania Pracodawcy obowiązujące u Pracodawcy w Dniu Przejęcia, z zastrzeżeniem zmian opisanych w Załączniku nr 1 do Porozumienia, który stanowi jego integralną część.



3. Nowy Pracodawca potwierdza, w odpowiedzi na postulaty związku zawodowego, iż nie planuje przeprowadzenia procesu zwolnień definitywnych z przyczyn nie dotyczących Pracowników wobec Pracowników objętych przejściem zakładu pracy, zgodnie z § 1 powyżej. Intencją Nowego Pracodawcy jest utrzymanie zatrudnienia u Nowego Pracodawcy wobec Pracowników objętych przejściem zakładu pracy, zgodnie z § 1 powyżej.

§ 2

1. W dniu 7 listopada 2023 roku Pracodawca i Nowy Pracodawca poinformowali na piśmie Związek Zawodowy o przewidywanym terminie przejścia części zakładu pracy, jego przyczynach, prawnych, ekonomicznych oraz socjalnych skutkach dla swoich pracowników, a także zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia swoich pracowników, w szczególności warunków pracy, płacy i przekwalifikowania.
2. W wyniku przeprowadzonych negocjacji w dniach 21 i 28 listopada 2023 roku, które są objęte poufnością z uwagi na tajemnice przedsiębiorstwa, za wyjątkiem tych części i tych treści z negocjacji, które Strony uznają za jawne, Strony postanowiły, że zmianie ulegną wyłącznie warunki pracy i płacy przejmowanych Pracowników, ujęte w Załączniku do Porozumienia.
3. Strony przyjęły następujący sposób komunikacji treści niniejszego Porozumienia: 4 grudnia 2023 Strony prześlą informację o zawarciu Porozumienia w treści wspólnie uzgodnionej na spotkaniu w dniu 4 grudnia 2023 r. Do dnia 15 grudnia 2023 roku pracodawca prześle Pracownikom objętym przejściem, o którym mowa w Porozumieniu informacje pisemne co do zmian w ich warunkach pracy i płacy po przejściu części zakładu pracy na Nowego Pracodawcę, wyłącznie w zakresie objętym Załącznikiem nr 1 do Porozumienia. W I połowie stycznia 2024 roku Nowy Pracodawca będzie oferował Pracownikom objętym przejściem aneksy zmieniające do umowy o pracę, potwierdzające wyłącznie zmiany ujęte w Załączniku nr 1 do Porozumienia.



§ 3

1. Treść Porozumienia Strony wyjaśniają wspólnie. Spory, jakie mogą wynikać między Stronami, będą rozstrzygane w trybie polubownym. Strony zobowiązują się dążyć w dobrej wierze do zakończenia wszelkich sporów między nimi na zasadzie ugodowej, uwzględniającej cel Porozumienia, z równym poszanowaniem zasługujących na ochronę interesów obu Stron, a w przypadku braku dojścia do ugodowego rozstrzygnięcia wszelkie spory wynikające z niniejszego Porozumienia rozstrzygane będą przez sąd właściwy dla siedziby Pracodawcy.
2. Wszelkie zmiany Porozumienia wymagają dla swej ważności formy pisemnej i aneksu do Porozumienia.
3. Porozumienie sporządzono w trzech jednobrzmiących egzemplarzach.

Janusz Lychowski
Mirosław Jędruski
Agnieszka Wierche
Leszek Błotkowski

Signature Not Verified

Dokument podpisany przez NICOLAS DEPRET
Data: 2023.12.04 10:28:26 CET

H
2

Załącznik nr 1

Strony uzgodniły, iż zmianie w dotychczasowych stosunkach pracy Pracowników Pracodawcy przejmowanych przez Nowego Pracodawcę ulegną wyłącznie następujące warunki pracy i płacy:

a) System premii regulaminowych - zmiany związane z uproszczeniem systemu wynagrodzenia poprzez włączenie kwot objętych premią regulaminową do wynagrodzenia zasadniczego i likwidacja tego składnika wynagrodzenia
b) Utrzymanie co najmniej dotychczasowego systemu nagród jubileuszowych
c) w obszarze ubezpieczeń na życie: i. Utrzymanie ubezpieczenia na życie według dotychczasowych zasad, ii. Rezygnacja z ubezpieczenia kapitałowego Generali, a w zamian włączenie kwoty 200 PLN brutto, tj. obecnej maksymalnej składki, do wynagrodzenia zasadniczego
d) Utrzymanie opieki medycznej w Medcover na obecnych zasadach
e) Wprowadzenie kafeteryjnego systemu benefitów, tj. możliwości wyboru benefitów w ramach ustalonej kwoty, w tym ujęcie oferty Multisport w ww. systemie jako alternatywy dla Pracowników
f) Wprowadzenie równoważnego systemu czasu pracy w celu utrzymania obecnego rozkładu czasu pracy zapewniającego krótszy czas pracy w piątek
g) Skrócenie okresów rozliczeniowych do 1 miesiąca
h) Utrzymanie obecnych zasad pracy zdalnej.
i) Utrzymanie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych; Fundusz Nowego Pracodawcy zwiększy się, w części przypadającej na liczbę przejmowanych Pracowników, o równowartość środków pieniężnych funduszu Pracodawcy przypadających na Pracowników przejmowanych, według stanu na 31.12.2023 r.

Signature Not Verified

Dokument podpisany przez NICOLAS DEPRET
Data: 2023.12.04 10:28:53 CET

Joanna Sychowska
Mirosław Józefowski
Jacek Winiński
Leszek Białkowski