

**REGULAMIN
PROGRAMU DOBROWOLNYCH ODEJŚĆ
PRACOWNIKÓW UNIwersYTETU EKONOMICZNEGO WE WROCŁAWIU**

§ 1

1. Postanowienia niniejszego Regulaminu służą racjonalizacji struktury zatrudnienia w Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu przy zachowaniu społecznej odpowiedzialności Uczelni za Pracowników oraz ich bezpieczeństwo socjalne – poprzez stworzenie systemu zachęt finansowych dla Uprawnionych Pracowników, którzy w okresie do 31 marca 2025 r. wyrażą wolę rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron.
2. Niniejszy Regulamin określa zasady inicjowania przez Uprawnionych Pracowników Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu procedury rozwiązywania stosunków pracy na mocy porozumienia stron z przyczyn leżących po stronie Pracodawcy.

§ 2

Ileokroć w niniejszym Regulaminie jest mowa o:

- 1) PDO – należy przez to rozumieć Regulamin Programu Dobrowolnych Odejść Pracowników Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu;
- 2) Pracodawcy lub Uczelni – należy przez to rozumieć Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu;
- 3) Pracownikach – należy przez to rozumieć pracowników Uczelni bez względu na rodzaj stosunku pracy i zajmowane stanowisko;
- 4) Uprawnionym Pracowniku – należy przez to rozumieć pracownika Uczelni spełniającego kryteria określone w § 4 PDO;
- 5) Ustawie – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 61);
- 6) rozwiązaniu stosunku pracy w ramach PDO – należy przez to rozumieć rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron, zgodnie z art. 30 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy w związku z art. 10 ust. 1 Ustawy.

§ 3

1. Rozwiązanie stosunku pracy w ramach PDO może nastąpić wyłącznie z Uprawnionym Pracownikiem.
2. Skorzystanie z PDO jest dobrowolne i uzależnione od zgodnej woli Uprawnionego Pracownika i Pracodawcy.

3. Pracodawca ma prawo nie wyrazić zgody na rozwiązanie stosunku pracy z Uprawnionym Pracownikiem na zasadach określonych w PDO. Uprawnionemu Pracownikowi nie przysługuje roszczenie o skorzystanie z PDO.
4. Pracownik, z którym następuje rozwiązanie stosunku pracy w ramach PDO otrzymuje świadczenie finansowe określone w Regulaminie.
5. Pracownik, z którym następuje rozwiązanie stosunku pracy w ramach PDO, nie ma możliwości ponownego zatrudnienia w Uczelni w okresie 5 lat od daty rozwiązania stosunku pracy.

§ 4

1. Z PDO skorzystać mogą następujące grupy Pracowników Uczelni zatrudnionych w ramach stosunku pracy na czas nieokreślony, w obszarze których zachodzi konieczność racjonalizacji poziomu zatrudnienia:
 - 1) Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi zatrudnieni w grupie pracowników administracyjnych i obsługi oraz bibliotecznych, których miejscem wykonywania pracy jest Filia w Jeleniej Górze Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu,
 - 2) Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi zatrudnieni w grupie pracowników administracyjnych i obsługi oraz bibliotecznych, których miejscem wykonywania pracy jest Wrocław,
 - 3) nauczyciele akademiccy zatrudnieni w Bibliotece Głównej.
2. Uprawniony Pracownik może uczestniczyć w PDO pod warunkiem rozwiązania wszystkich stosunków pracy łączących go z Uczelnią.
3. PDO ma zastosowanie wyłącznie do przypadków rozwiązania stosunku pracy na podstawie porozumienia stron w trybie przewidzianym niniejszym Regulaminem. PDO nie stosuje się zwłaszcza w przypadku rozwiązania stosunku pracy:
 - 1) za wypowiedzeniem, tak z przyczyn dotyczących, jak i nie dotyczących Pracownika, w tym na zasadach wynikających z Ustawy;
 - 2) bez wypowiedzenia, w trybie art. 52 – 55 Kodeksu pracy;
 - 3) z upływem okresu na jaki była zawarta;
 - 4) wygaśnięcia stosunku pracy.

§ 5

1. Uprawniony Pracownik zamierzający rozwiązać stosunek pracy w ramach PDO jest obowiązany złożyć do dnia 31 marca 2025 r. w Centrum Spraw Personalnych wniosek o rozwiązanie z nim stosunku pracy w ramach PDO. W przypadku przesłania wniosku przesyłką pocztową, data nadania przesyłki stwierdzona stemplem jest równoznaczna z datą złożenia wniosku.
2. Wnioski złożone po upływie terminu określonego w ust. 1 nie będą rozpatrywane.
3. Decyzję w przedmiocie wniosku Pracownika podejmuje Rektor.

4. Rozpatrując wniosek Pracownika o rozwiązanie z nim stosunku pracy w trybie PDO Rektor bierze pod uwagę między innymi następujące kryteria:
 - 1) poziom zatrudnienia w poszczególnych jednostkach organizacyjnych w stosunku do potrzeb Uczelni, z uwzględnieniem kwalifikacji posiadanych przez Pracownika oraz wymaganych na stanowiskach pracy, na których Pracownik wykonuje lub może wykonywać obowiązki w ramach stosunku pracy;
 - 2) staż pracy w Uczelni;
 - 3) liczbę wniosków o rozwiązanie stosunku pracy w ramach PDO, które wpłynęły do Pracodawcy przed datą, w której z wnioskiem takim wystąpił Pracownik.

§ 6

1. Jeżeli wniosek Pracownika o rozwiązanie stosunku pracy w ramach PDO zostanie uwzględniony, Uczelnia zawiera z pracownikiem porozumienie w sprawie rozwiązania stosunku pracy.
2. Termin rozwiązania stosunku pracy z Uprawnionym Pracownikiem ustala się indywidualnie, z uwzględnieniem propozycji Pracownika, potrzeb Uczelni oraz konieczności zaplanowania redukcji zatrudnienia w sposób niepowodujący przekroczenia limitów, o których mowa w art. 1 ust. 1 Ustawy. Rozwiązanie stosunku pracy z Uprawnionym Pracownikiem nastąpi jednak nie wcześniej niż w dn. 31 marca 2025 r. i nie później niż 30 czerwca 2025 r.
3. W okresie pomiędzy dniem zawarcia porozumienia stron, a dniem rozwiązania stosunku pracy Uprawniony Pracownik zobowiązany jest wykorzystać zaległy i bieżący (liczony proporcjonalnie do daty rozwiązania stosunku pracy) urlop wypoczynkowy.
4. W porozumieniu w sprawie rozwiązania stosunku pracy w trybie PDO Pracownik składa oświadczenie, że świadczenia, o których mowa w § 7, wyczerpują wszelkie jego roszczenia związane z rozwiązaniem stosunku pracy, w tym zwłaszcza roszczenia wynikające z art. 8 ust. 1 Ustawy.

§ 7

1. Pracownikowi, z którym nastąpi rozwiązanie stosunku pracy w ramach PDO przysługuje świadczenie pieniężne, które składa się z:
 - 1) odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 ust. 1 Ustawy, w wysokości w nim określonej, tj. w kwocie:
 - a) 1-miesięcznego wynagrodzenia Pracownika, jeżeli Pracownik był zatrudniony w Uczelni krócej niż 2 lata;
 - b) 2-miesięcznego wynagrodzenia Pracownika, jeżeli Pracownik był zatrudniony w Uczelni od 2 do 8 lat;
 - c) 3-miesięcznego wynagrodzenia Pracownika, jeżeli Pracownik był zatrudniony w Uczelni ponad 8 lat;

- 2) dodatkowej odprawy pieniężnej dla pracowników wskazanych w § 4 ust. 1 pkt 1 w wysokości:
 - a) 7-miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego Pracownika według stanu z dnia 31 grudnia 2024 r., powiększonego o dodatek stażowy przysługujący w tej dacie Pracownikowi – w przypadku złożenia wniosku o rozwiązanie stosunku pracy, o którym mowa w § 5, do dnia 31 stycznia 2025 r.;
 - b) 4-miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego Pracownika według stanu z dnia 31 grudnia 2024 r., powiększonego o dodatek stażowy przysługujący w tej dacie Pracownikowi – w przypadku złożenia wniosku o rozwiązanie stosunku pracy, o którym mowa w § 5, pomiędzy dniem 1 lutego 2025 a dniem 31 marca 2025 r.;
- 3) dodatkowej odprawy pieniężnej dla pracowników wskazanych w § 4 ust. 1 pkt 2 i 3 w wysokości:
 - a) 6-miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego Pracownika według stanu z dnia 31 grudnia 2024 r., powiększonego o dodatek stażowy przysługujący w tej dacie Pracownikowi – w przypadku złożenia wniosku o rozwiązanie stosunku pracy, o którym mowa w § 5, do dnia 31 stycznia 2025 r.;
 - b) 3-miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego Pracownika według stanu z dnia 31 grudnia 2024 r., powiększonego o dodatek stażowy przysługujący w tej dacie Pracownikowi – w przypadku złożenia wniosku o rozwiązanie stosunku pracy, o którym mowa w § 5, pomiędzy dniem 1 lutego 2025 a dniem 31 marca 2025 r.
2. Odprawa, o której mowa w ust. 1 pkt 1 liczona jest według zasad obliczania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.
3. Świadczenia, o których mowa w ust. 1, zostaną pomniejszone o należne potrącenia publicznoprawne, które będą wymagane przepisami prawa.
4. Wypłata świadczeń na rzecz Pracownika, o których mowa w ust. 1, zwolnionych ze składek na ubezpieczenia społeczne i innych powiązanych z nimi składek, dokonywana jest bez potrąceń składek w części finansowanej przez Pracownika.
5. Świadczenia, o których mowa w ust. 1, zostaną wypłacone w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy.
6. Wypłata świadczeń, o których mowa w ust. 1, nie wyłącza prawa Pracownika do odprawy emerytalnej, jeżeli jest ona należna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach PDO.

§ 8

1. Pracownik, z którym nastąpi rozwiązanie stosunku pracy w ramach PDO nabywa prawo do dodatkowego urlopu w wymiarze:
 - 1) 8 dni – w przypadku złożenia wniosku o rozwiązanie stosunku pracy, o którym mowa w § 5, do dnia 31 stycznia 2025 r.;
 - 2) 5 dni – w przypadku złożenia wniosku o rozwiązanie stosunku pracy, o którym mowa w § 5, pomiędzy dniem 1 lutego 2025 a dniem 31 marca 2025 r.
2. Urlop wypoczynkowy, o którym mowa w ust. 1, może być wykorzystany wyłącznie w naturze.

3. Pracownik może skorzystać z prawa do dodatkowego urlopu, o którym mowa w ust. 1, wyłącznie w sytuacji, gdy wykorzystał już w całości zaległy i bieżący (liczony proporcjonalnie do daty rozwiązania stosunku pracy) urlop wypoczynkowy.
4. Prawo do dodatkowego urlopu, o którym mowa w ust. 1, niewykorzystanego do dnia rozwiązania stosunku pracy, wygasa.
5. W przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy prawo do dodatkowego urlopu ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu stosownie do obowiązującego pracowników wymiaru czasu pracy – z zaokrągleniem do pełnych dni.
6. Pracodawca w uzasadnionych okolicznościach przypadkach może zastosować, w stosunku do wszystkich lub części Pracowników rozwiązujących stosunek pracy w ramach PDO, zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na zasadach określonych przepisami prawa pracy – w okresie od dnia zawarcia porozumienia w sprawie rozwiązania stosunku pracy do dnia jego rozwiązania. Warunkiem zwolnienia Pracownika z obowiązku świadczenia pracy jest wykorzystanie w całości zaległego oraz bieżącego (liczonego proporcjonalnie do daty rozwiązania stosunku pracy) urlopu wypoczynkowego.
7. Porozumienie w sprawie rozwiązania stosunku pracy w ramach PDO przewiduje, że Pracownik jest obowiązany – na polecenie Pracodawcy i we wskazanych przez niego terminach – do wykorzystania zaległego i bieżącego (liczonego proporcjonalnie do daty rozwiązania stosunku pracy) urlopu wypoczynkowego w okresie od dnia zawarcia porozumienia do dnia rozwiązania stosunku pracy. W miarę możliwości terminy wykorzystania urlopu wypoczynkowego określa się w porozumieniu.

§ 9

1. Regulamin wchodzi w życie z dniem podpisania i traci moc w dniu 1 lipca 2025 r., z wyłączeniem skutków podpisanych porozumień, o których mowa w § 6 ust. 1.
2. Regulamin stosuje się wyłącznie do wniosków o rozwiązanie stosunku pracy w ramach PDO złożonych w terminie do dnia 31 marca 2025 r.