

## **POROZUMIENIE**

w sprawie przejęcia pracowników na podst. art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy

W dniu..... r. w Szczecinie pomiędzy:

**Wojewódzkim Ośrodkiem Medycyny Pracy – Zachodniopomorskie Centrum Leczenia i Profilaktyki w Szczecinie** przy ul. Bolesława Śmiałego 33, 70-347 Szczecin posiadającym wpis do rejestru stowarzyszeń, innych organizacji społecznych i zawodowych, fundacji, publicznych zakładów opieki zdrowotnej pod numerem KRS 0000001837, NIP 852 – 21 – 91 – 262, REGON 000646392

reprezentowanym przez:

Małgorzatę Sysło-Przedpełską – Dyrektora  
zwanym dalej **Zakładem Pracy**,

a ..... z siedzibą we .....  
działającą na podstawie ..... pod Nr ....., REGON

.....,

reprezentowaną przez:

zwaną dalej **Pracodawcą**, zawarto porozumienie następującej treści:

### **§ 1**

1. Pracodawca na podstawie art. 23<sup>1</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 197, Nr 21, poz. 94 z późn. zm.) zwaną dalej „Kodeks pracy”, z dniem 1 stycznia 2022 roku -zobowiązuje się do przejęcia zadania: wykonywanie diagnostycznych badań laboratoryjnych i diagnostycznych badań laboratoryjnych mikrobiologicznych na rzecz pacjentów objętych opieką w jednostkach WOMP - ZCLiP w Szczecinie i w Stargardzie i staje się Pracodawcą dla **2** dotychczasowych pracowników Zakładu Pracy, wymienionych w wykazie dołączonym w dniu zawarcia niniejszego Porozumienia.
2. Zakład Pracy oraz Pracodawca pisemnie powiadomią organizację związkową i pracowników, o których mowa w ust. 1, o zmianie Pracodawcy i wynikających z tego skutkach.
3. Wykaz, o którym mowa w ust. 1 zostanie sporządzony w oparciu o stan zatrudnienia ustalony na dzień przejęcia zadania.

### **§ 2**

1. Pracodawca przez okres **24** miesięcy od dnia przejęcia pracowników zobowiązuje się do przestrzegania zobowiązań zgodnie z dotychczasową formą zatrudnienia pracowników, o których mowa w § 1 ust. 1 i wynikającym z tego faktu zakresem obowiązków i poziomu wynagrodzeń zgodnie z niniejszym Porozumieniem.
2. Zakład Pracy przekaze Pracodawcy, nie później niż w dniu rozpoczęcia realizacji zadania, o którym mowa w § 1 ust. 1, uporządkowane akta osobowe pracowników, o których mowa w § 1 ust. 1. Przeglądu akt osobowych pracowników przed przekazaniem dokonają wspólnie przedstawiciele obu stron Porozumienia w terminie nie późniejszym niż 7 dni przed przyjęciem do realizacji zadania.
3. Przekazanie akt osobowych pracowników nastąpi na podstawie protokołu przekazania akt osobowych pracowników, stanowiącego załącznik do porozumienia.

### **§ 3**

1. W razie przejścia części Zakładu Pracy w trybie art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy na Pracodawcę zobowiązanego do tworzenia Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, Pracodawca przejmuje zobowiązania Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych Zakładu Pracy.
2. W razie przejścia części Zakładu Pracy w trybie art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy na Pracodawcę, który nie jest zobowiązany do tworzenia Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, Pracodawca przejmuje środki pieniężne, należności i zobowiązania Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych Zakładu Pracy. Nadwyżka przejętych środków pieniężnych wraz z odsetkami oraz przejętych należności wraz z odsetkami nad przejętymi zobowiązaniami wraz z odsetkami nie stanowi przychodu Pracodawcy. Wskazane środki gromadzone są na odrębnym rachunku bankowym lub wydzielonym subkoncie i podlegają wydatkowaniu na zasadach określonych ustawą z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j. Dz. U. 2012 r., poz. 592 z późn. zm.) dla dokonywania wydatków

z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Artykuł 8 ust. 2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych stosuje się odpowiednio.

3. W razie przejścia części Zakładu Pracy w trybie art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy na Pracodawcę zobowiązanego do tworzenia Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, Pracodawca zwiększa funkcjonujący u niego Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych w części przypadającej na liczbę przejmowanych pracowników, o równowartość środków pieniężnych Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych Zakładu Pracy, skorygowanych odpowiednio o należności i zobowiązania Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych - według stanu na ostatni dzień miesiąca, w którym następuje przejście.

#### **§ 4**

1. Pracodawca oświadcza, że posiada środki finansowe i organizacyjne do pełnego zrealizowania niniejszego porozumienia.
2. Pracodawca oświadcza, że zobowiązuje się:
  - 1) przestrzegać powszechnie obowiązujących przepisów, dotyczących spraw pracowniczych, a w szczególności wynikających z ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku -Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 1998 roku Nr 21, poz. 94 z późn. zm.) oraz wydanych na jego podstawie aktów wykonawczych;
  - 2) przestrzegać powszechnie obowiązujących przepisów, dotyczących spraw pracowniczych, a w szczególności wynikających z ustawy z dnia 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j. Dz. U. 2012 r., poz. 592 ze zmianami);
  - 3) utrzymać stan i warunki zatrudnienia przejmowanych w trybie art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy pracowników, co najmniej przez okres 24 miesięcy;
  - 4) zawrzeć stosowne aneksy do umów o pracę;
  - 5) zaniechać czynności skutkujących rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn innych niż wynikające z:
    - a) porozumienia stron,
    - b) wypowiedzenia przez pracownika,
    - c) okoliczności przewidzianych w art. 52 Kodeksu pracy.
3. Pracodawca zobowiązuje się w przypadku niedotrzymania warunków określonych w ust. 2 pkt 3 i 5, wypłacić pracownikom, których to dotyczy wynagrodzenie za czas pozostały do upływu gwarantowanego okresu zatrudnienia.
4. Pracodawca zobowiązuje się do zapewnienia indywidualnej gwarancji zatrudnienia obejmującej również pracowników, którzy w dniu podpisania porozumienia przebywają na długoterminowych zwolnieniach lekarskich.
5. Pracodawca gwarantuje od chwili przejęcia zadania wynagrodzenie w wysokości nie niższej niż obowiązujące dotychczas w Zakładzie Pracy i zgodne z dotychczasowym regulaminem wynagradzania (zasadami zawartymi w wewnątrzzakładowych aktach prawnych).
6. Pracodawca zobowiązuje się do wypłaty nagród jubileuszowych, odpraw emerytalnych zgodnie z dotychczas obowiązującymi w Zakładzie Pracy przepisami, przejętym pracownikom, którzy nabędą prawo do takiej odprawy i/lub nagrody w okresie 24 miesięcy od dnia przejęcia.
7. Pracodawca zobowiązuje się do wypłaty świadczeń z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych zgodnie z Regulaminem Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych Zakładu Pracy przez okres 24 miesięcy od dnia przejęcia.
8. Pracodawca oświadcza, że przejmuje zobowiązania urlopowe przejętych pracowników Zakładu Pracy, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy.
9. Pracodawca zobowiązuje się w przypadku likwidacji miejsca pracy, do wypłaty odpraw, zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami.
10. Porozumienie niniejsze sporządzono w 3 jednobrzmiących egzemplarzach, 2 - dla Zakładu Pracy, 1 - dla Pracodawcy.
11. Załączniki : wykaz przejmowanych pracowników, protokół przekazania akt osobowych pracowników, warunki przejęcia pracowników, Regulamin wynagradzania pracowników, Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych oraz Preliminarz Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (zostaną załączone po podpisaniu niniejszego Porozumienia).

**ZAKŁAD PRACY**

**PRACODAWCA**

### Warunki przejęcia pracowników WOMP ZCLiP i wymagania wobec pracowników

1. Wygrywający konkurs zobowiązany jest do przejęcia z dniem rozpoczęcia wykonania zadania w trybie art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy - jako nowy Pracodawca **2** pracowników Zakładu Pracy, w ramach umowy na czas nieokreślony.
2. Stanowiska pracy występujące obecnie w Zakładzie Pracy (wskazane do przejęcia przez nowego Pracodawcę) **2** pracowników;

1) Starszy technik analityki medycznej                      2 osoby

3. Planowane wynagrodzenia **2** pracowników Zakładu Pracy na **24** miesiące od 1.01.2022 do 31.12.2023 (wynagrodzenie zasadnicze i dodatek stażowy) wyliczony na podstawie wynagrodzenia obowiązującego na dzień 12.12.2021 roku wynosi:

- wynagrodzenie brutto	217 440,00 zł;
- składki na ubezpieczenie społeczne pracodawcy	40 628,64 zł
Razem.....	258 068,64 zł

Ponadto pracodawca zapewnia odzież ochronną oraz obuwie. Wynagrodzenie winno być corocznie zwiększane przez podmiot przejmujący pracowników, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, tj. Ustawą o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych. Pracownicy otrzymywali premie uznaniowe, którego kosztu z uwagi „na uznanie” nie można wyliczyć, jednak zobowiązuje się nowego Pracodawcę do nie pomijania przejętych pracowników pomimo nie wyliczenia kosztu w sytuacji przyznawania premii bądź nagród według określonych przez siebie zasad.

4. Wynagrodzenie pracowników corocznie podnoszone jest zgodnie z przepisami prawa wynikającymi z Ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych.
5. Zakład Pracy przekaze Pracodawcy w dniu przejęcia pracowników stan niewykorzystanych urlopów za rok 2021, z obowiązkiem wykorzystania do 30.09.2022 r. przysługujących poszczególnym, przejmowanym pracownikom.
6. Do Związków Zawodowych działających w WOMP ZCLiP należy łącznie **0** przejmowanych pracowników Zakładu Pracy.
7. Przejmowani pracownicy w chwili obecnej posiadają aktualne badania lekarskie.
8. Przejmowani pracownicy, posiadają szkolenia niezbędne do wykonywania pracy.
9. Imienna lista przejmowanych pracowników zostanie przekazana jako Załącznik do umowy.
10. Wykaz świadczeń należnych pracownikom z ZFŚS wynika z załączonego Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy – Zachodniopomorskiego Centrum Leczenia i Profilaktyki w Szczecinie.
11. Zakład Pracy przekaze Pracodawcy potwierdzone za zgodność z oryginałem: Regulamin Wynagradzania Pracowników zatrudnionych w Wojewódzkim Ośrodku Medycyny Pracy – Zachodniopomorskim Centrum Leczenia i Profilaktyki wprowadzony zarządzeniem nr **12/2019** Dyrektora Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy – Zachodniopomorskie Centrum Leczenia i Profilaktyki w Szczecinie z dnia 22 lipca 2019 roku i Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy – Zachodniopomorskiego Centrum Leczenia i Profilaktyki w Szczecinie wprowadzony zarządzeniem nr **21/2021** Dyrektora Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy – Zachodniopomorskie Centrum Leczenia i Profilaktyki w Szczecinie z dnia 29 lipca 2021 roku

Szczecin, dnia .....!