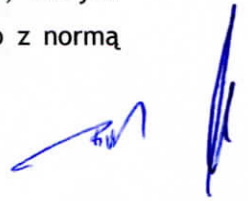


Porozumienie ws. Zasad postępowania w stosunku do pracowników komórek organizacyjnych Spółki, w których zaistnieje ryzyko ograniczenia produkcji lub nastąpi ograniczenie produkcji

- I. Biorąc pod uwagę fakt, iż wspólnym celem Stron Dialogu Społecznego jest utrzymanie optymalnego poziomu zatrudnienia w okresie zmiennej i wynikającej z uwarunkowań zewnętrznych sytuacji produkcyjnej w ArcelorMittal Poland S.A. - zwanej dalej Spółką, w tym w okresie tymczasowego wstrzymania pracy WP2 w związku z jego remontem.
 1. Pracodawca potwierdza, że będzie dążył do utrzymania zdolności produkcyjnych części surowcowej Spółki w Dąbrowie Górniczej, w tym do utrzymania pracy dwóch Wielkich Pieców, przy uwzględnieniu planów Spółki w zakresie dekarbonizacji.
 2. Uwzględniając ust. 1, Pracodawca zapewnia, że:
 - 1) podejmie niezbędne oraz ekonomicznie uzasadnione działania celem ponownego uruchomienia WP2 po jego remoncie oraz utrzymania stanu zatrudnienia niezbędnego do wznowienia jego działania,
 - 2) z uwzględnieniem ust.10. cz.II., remont i związane z tym okresowe wstrzymanie pracy WP2 nie będzie stanowiło podstawy do dokonywania wypowiedzi (w tym wypowiedzi zmieniających wysokość otrzymywanego wynagrodzenia) umów o pracę pracowników Spółki,
 - 3) w Spółce kontynuowany będzie proces rekrutacji.
 3. Strony:
 - 1) zobowiązują się podejmować niezbędne i uzasadnione działania wspierające, zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz firmy, aby umożliwić Spółce utrzymanie zdolności produkcyjnych części surowcowej Spółki w Dąbrowie Górniczej,
 - 2) ustalają, iż jednym z elementów realizacji wewnętrznych działań wspierających, o których mowa w ppk.1 powyżej, jest stosowanie rozwiązań określonych w cz.II. poniżej:
- II. Strony uzgadniają, iż w związku ze zmienną sytuacją produkcyjną w ArcelorMittal Poland S.A. jak również w związku z podjętą decyzją o remoncie i tym samym okresowym wstrzymaniu pracy WP2, w stosunku do wszystkich pracowników komórek organizacyjnych Spółki, w których zaistnieje ryzyko ograniczenia produkcji lub nastąpi ograniczenie produkcji - zwanych dalej Pracownikami:
 1. Nastąpi maksymalizacja wykorzystania:
 - 1) szkoleń, w tym szkoleń obligatoryjnych,
 - 2) dni wolnych oznaczonych w harmonogramach pracy jako w6 oraz wn i wś, których celem jest obniżenie ilości zaplanowanych dni pracy do wymiaru zgodnego z normą okresu rozliczeniowego,



- 3) urlopów zaległych i nierozplanowanych urlopów bieżących.
2. W przypadku wystąpienia takiej możliwości, Pracownicy mogą być także zatrudniani:
 - 1) na innym, niż dotychczas zajmowane, stanowisku pracy (z uwzględnieniem możliwości przekwalifikowania na koszt Spółki) w ramach danego Zakładu/ Działu/Biura lub Oddziału Spółki, którego lokalizacja stanowi dla Pracownika stałe miejsce świadczenia pracy,
a po wyczerpaniu możliwości, o których mowa w ppkt.1. powyżej
 - 2) w innych jednostkach organizacyjnych Spółki, w tym również niestątych miejscach świadczenia pracy,
każdorazowo z zachowaniem odpowiednich postanowień ZUZP.
3. W przypadku wyczerpania możliwości zastosowania działań określonych w ust. 1 lub 2 powyżej, lub w razie niemożności ich zastosowania, Pracownik może zostać decyzją Pracodawcy skierowany na „postojowe” tj. zostać zwolniony z obowiązku świadczenia pracy i przebywania w tym czasie w zakładzie pracy, przy czym:
 - 1) informację o udzieleniu lub zakończeniu „postojowego” i obowiązku powrotu do pracy Pracownik otrzymuje z co najmniej 2 dniowym (dni robocze, tj. dni, które dla danego Pracownika są dniami pracy) wyprzedzeniem,
 - 2) informacja o skierowaniu na „postojowe” i powrocie z „postojowego” przekazywana jest Pracownikowi bezpośrednio przez bezpośredniego przełożonego,
 - 3) w okresie przebywania na „postojowym” Pracownik otrzymuje wynagrodzenie w wysokości płacy zasadniczej.
4. Przyjmuje się do stosowania zasadę, zgodnie z którą „postojowe” nie może w tym samym okresie czasu dotyczyć wszystkich członków jednej rodziny, za wyjątkiem sytuacji wyrażenia przez nich zgody na powyższe działanie.
5. W okresie remontu i okresowego wstrzymania pracy WP2 przyjmuje się do stosowania zasadę, że Pracownicy zatrudnieni na stanowisku mistrza oraz pełniący funkcję brygadzysty, którym w w/w okresie powierzona zostanie do wykonywania inna praca, uprawnieni będą (za wyjątkiem wystąpienia sytuacji awansu na wyższe stanowisko) do otrzymywania dodatku mistrzowskiego/ brygadzystowskiego w średniej wysokości z trzech miesięcy poprzedzających powierzenie innej pracy.
6. W sytuacji udzielenia pracownikowi „postojowego” jednorazowo na okres powyżej kolejnych 40 dni roboczych (tj. dni, które dla danego Pracownika są dniami pracy), informację o obowiązku powrotu do pracy, Pracownik otrzymuje z co najmniej 5 dniowym (ww. dni robocze) wyprzedzeniem.
7. Pracownicy wytypowani przez Pracodawcę do utrzymywania we właściwym stanie instalacji technologicznych będą - w miarę możliwości oraz posiadanych kompetencji zawodowych - podlegali okresowej rotacji, celem zapewnienia możliwości świadczenia pracy jak największej liczbie pracowników.

8. W celu zachęcenia Pracowników Spółki do skorzystania z posiadanych uprawnień emerytalnych, Pracodawca zapewnia, że:
- 1) dla osób, które rozwiążą umowę o pracę w związku z odejściem na emeryturę w okresie nie dłuższym niż 6 miesięcy od osiągnięcia wieku emerytalnego lub obniżonego wieku emerytalnego (emerytury pomostowe),
 - 2) dla Pracowników, którzy w dacie wejścia w życie niniejszego porozumienia posiadają uprawnienia emerytalne (uwzględniając obniżony wiek emerytalny i emerytury pomostowe) i którzy rozwiążą umowę o pracę w związku z odejściem na emeryturę w okresie nie dłuższym niż 3 miesiące od daty wejścia w życie niniejszego porozumienia,
- podstawę wymiaru odprawy emerytalnej będzie stanowiło średnie wynagrodzenia Pracownika za ostatnie 3 miesiące zatrudnienia, obliczone jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy, bez pomniejszania wynagrodzenia za okres przebywania Pracownika na „postojowym”.
9. Strony uzgadniają, że Pracodawca będzie przedstawiać Stronie Związkowej - sygnatariuszom niniejszego Porozumienia, informacje dotyczące realizacji Porozumienia.
10. Zawarcie i stosowanie niniejszego Porozumienia nie wpływa na treść i zasady realizacji „Porozumienia w zakresie łagodzenia skutków społecznych wynikających z realizacji procesów restrukturyzacyjnych w ArcelorMittal Poland S.A.”.
11. Porozumienie niniejsze wchodzi w życie z dniem 27.03.2023 roku i obowiązuje do końca 2023r.
12. Strony przewidują możliwość zgodnego przedłużenia obowiązywania niniejszego Porozumienia.

Dąbrowa Górnicza; 2023.03.27.

Dyrektor personalny


Stanisław Ból

Komisja Międzyzakładowa
NSZZ "Solidarność 80"
Pracowników AMP S.A.
V-CE PRZEWODNICZĄCY


Kazimierz Gąsior

Komisja Międzyzakładowa
NSZZ "Solidarność 80"
Pracowników AMP S.A.
PRZEWODNICZĄCY


Henryk Sliwa

V-CE PRZEWODNICZĄCY
MNSZZ Pracowników
Huty "Kościuszk" S.A., Huty Królewskiej Sp. z o.o.


Rafał Szewczyk


PRZEWODNICZĄCY
MNSZZ Pracowników
Huty "Kościuszk" S.A., Huty Królewskiej Sp. z o.o.


Romuald Bról

ORGANIZACJA ZAKŁADOWA
NSZZ "Solidarność 80"
przy ArcelorMittal Poland S.A.
PRZEWODNICZĄCY

Dariusz Winięcki

Międzyzakładowy Związek Zawodowy
Pracowników ArcelorMittal Dąbrowa Górnicza

PRZEWODNICZĄCY

Adam Wdowiak

PRZEWODNICZĄCY
KZ WZZ „Sierpień 80”
Mittal Steel Poland S.A.


Sebastian Zimmer

HUTNIK Międzyzakładowy
Pracowników ArcelorMittal Poland S.A.
Dąbrowa Górnicza
PRZEWODNICZĄCY


Piotr Dylewski

WICEPRZEWODNICZĄCY
Zakładowej Organizacji Koordynacyjnej
NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”
ArcelorMittal Poland S.A.


Roman WATKOWSKI

Międzyzakładowy Związek Zawodowy
Pracowników ArcelorMittal Dąbrowa Górnicza
Wiceprzewodniczący ds. płac i zatrudnienia

Skarbnik

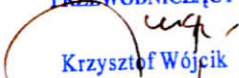
Janusz MITURA

SEKRETARZ
Zakładowej Organizacji Koordynacyjnej
NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”
ArcelorMittal Poland S.A.


Mirosław NOWAK

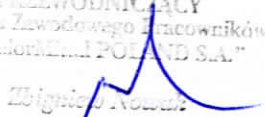
Przewodnicząca
MMZZ P AMP S.A.

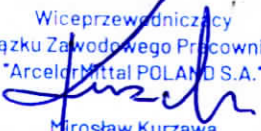

Halina Giemza

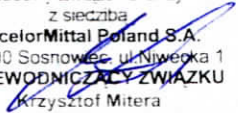
NIEZALEŻNY SAMORZĄDNY ZWIĄZEK ZAWODOWY
Pracowników ArcelorMittal POLAND S.A.
PRZEWODNICZĄCY

Krzysztof Wójcik

NIEZALEŻNY SAMORZĄDNY ZWIĄZEK ZAWODOWY
Pracowników ArcelorMittal POLAND S.A.
W-CE PRZEWODNICZĄCY ZARZĄDU ZWIĄZKU
ds. ORGANIZACYJNYCH


Józef Kawula

PRZEWODNICZĄCY
Związku Zawodowego Pracowników
„ArcelorMittal POLAND S.A.”

Władysław Kozłowski


Wiceprzewodniczący
Związku Zawodowego Pracowników
„ArcelorMittal POLAND S.A.”

Mirosław Kurzawa

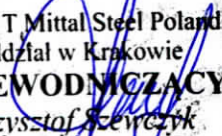
Międzyzakładowy Związek Branży Hutniczej
z siedzibą
ArcelorMittal Poland S.A.
41-200 Sosnowiec, ul. Niwecka 1
PRZEWODNICZĄCY ZWIĄZKU

Krzysztof Mitera

Międzyzakładowy Związek Branży Hutniczej
z siedzibą
ArcelorMittal Poland S.A.
41-200 Sosnowiec, ul. Niwecka 1
NIP 644-22-81-938 Regon 273121686

Związek Zawodowy Kontra
Komisja Międzyzakładowa
w ArcelorMittal Poland S.A.
PRZEWODNICZĄCY

Marek Karon

KOMISJA MIĘDZYZAKŁADOWA
NSZZ ~~Solidarność~~ 80 MAŁOPOLSKA
Mittal Steel Polska S.A. Kraków
PRZEWODNICZĄCY

Marek Siwak

-MOZ ZZI i T Mittal Steel Poland S.A.
Oddział w Krakowie
PRZEWODNICZĄCY

Krzysztof Szczerzyk

KOMISJA MIĘDZYZAKŁADOWA
NSZZ ~~Solidarność~~ 80 MAŁOPOLSKA
Mittal Steel Polska SA Kraków
WICEPRZEWODNICZĄCY

Krzysztof Alojzko

W-CE PRZEWODNICZĄCY
Mieszek Tomasz
ul. Niwecka 1
41-200 Sosnowiec

W-CE PRZEWODNICZĄCY
NSZZ 80
ul. Niwecka 1
41-200 Sosnowiec

Międzyzakładowy Związek Branży Hutniczej
z siedzibą
ArcelorMittal Poland S.A.
41-200 Sosnowiec, ul. Niwecka 1
NIP 644-22-81-938 Regon 273121686