

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 WP3.
 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 jak najszybszego ponownego uruchomienia WP3 oraz utrzymania stanu zatrudnienia niezbędnego do wznowienia jego działania.
Spółka zapewnia jednocześnie, że ponowne uruchomienie WP3 nastąpi nie później niż w chwili rozpoczęcia zatrzymywania WP2 w roku 2023,
 - 2) z uwzględnieniem ust.11. cz.II., okresowe wstrzymanie pracy WP3 nie będzie stanowiło podstawy do dokonywania wypowiedzeń (w tym wypowiedzeń 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 okresowym wstrzymaniu pracy WP3, 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 (w tym dawne UDW12) 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 niestających 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 zwalnianie z obowiązku świadczenia pracy i przebywania w tym czasie w danym Zakładzie/Dziale/Biurze 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 wstrzymania pracy WP 3 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 cyklicznie - co najmniej raz na dwa tygodnie - przedstawiać Stronie Związkowej - sygnatariuszom niniejszego Porozumienia, informacje dotyczące realizacji Porozumienia.
10. Strony wyrażają wolę przedłużenia na rok 2023 „Porozumienia w zakresie łagodzenia skutków społecznych wynikających z realizacji procesów restrukturyzacyjnych w ArcelorMittal Poland S.A.”. Podpisanie stosownych uzgodnień w w/w zakresie nastąpi w odrębnym trybie.
11. 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.”
12. Porozumienie niniejsze wchodzi w życie z dniem 03.10.2022 roku i obowiązuje do czasu pełnego uruchomienia pracy WP3.
Przed rozpoczęciem zatrzymywania WP2 w roku 2023 Strony zobowiązują się jednocześnie, do uregulowania kwestii społecznych jakie będą stosowane w okresie postoju WP2.

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

13. Strony przewidują możliwość zgodnego przedłużenia obowiązywania niniejszego Porozumienia.

Dąbrowa Górnicza; 2022-09-27

Dyrektor personalny
Stanisław Ból
Stanisław Ból

-MOZZI i T. Mittal Steel Poland S.A.
Oddział w Krakowie
PRZEWODNICZĄCY
Krzysztof Szewczyk
Krzysztof Szewczyk

KOMISJA MIĘDZYzakładowa
NSZZ „Solidarność 80” MAŁOPOLSKA
Mittal Steel Polska S.A. Kraków
PRZEWODNICZĄCY
Marek Siwak
Marek Siwak

Jan Aleksander Kozłowski
Jan Aleksander Kozłowski

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

ORGANIZACJA Zakładowa
NSZZ „Solidarność 80”
przy ArcelorMittal Poland S.A.
PRZEWODNICZĄCY
Dariusz Smigielski
Dariusz Smigielski

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

Roman WATKOWSKI
Roman WATKOWSKI

Międzyzakładowy Związek Zawodowy
Pracowników ArcelorMittal Dąbrowa Górnicza

PRZEWODNICZĄCY
Adam Wdowiak
Adam Wdowiak

Międzyzakładowy Związek Zawodowy
Pracowników ArcelorMittal Dąbrowa Górnicza
WICEPRZEWODNICZĄCY
ds. plac i zatrudnienia

Janusz Mitura
Janusz MITURA

Międzyzakładowy Młodzieżowy
Związek Zawodowy Pracowników
ArcelorMittal Poland S.A.
Przewodniczący Związku

Halina Gjemza
Halina Gjemza
Związek Zawodowy Kontra
Komisja Międzyzakładowa
w ArcelorMittal Poland S.A.
PRZEWODNICZĄCY
Marek Karoń
Marek Karoń

WIELEZALEŻNY SAMORZĄDNY ZWIĄZEK ZAWODOWY
Pracowników ArcelorMittal POLAND S.A.

PRZEWODNICZĄCY
Krzysztof Wójcik
Krzysztof Wójcik

WIELEZALEŻNY SAMORZĄDNY ZWIĄZEK ZAWODOWY
Pracowników ArcelorMittal POLAND S.A.
VICE PRZEWODNICZĄCY ZARZĄDU ZWIĄZKU
ds. ORGANIZACYJNYCH

Kamila
Kamila

V-CE PRZEWODNICZĄCY
MNSZZ Pracowników
Huty „Kościuszkę” S.A., Huty Królewskiej Sp. z o.o.

Rafał Szewczyk
Rafał Szewczyk

Międzyzakładowy Związek Branzy Hutniczej
z siedzibą
ArcelorMittal Poland S.A.
41-200 Sosnowiec, ul. Niwiecka 1
PRZEWODNICZĄCY ZWIĄZKU
Krzysztof Mitera

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

PRZEWODNICZĄCY
Zakładowej Organizacji Koordynacyjnej
NSZZ „SOLIDARNOSC”
ArcelorMittal Poland S.A.

Lech MAJCHRZAK
Lech MAJCHRZAK

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

Zbigniew Nowak
Zbigniew Nowak

Komisja międzyzakładowa
NSZZ „Solidarność 80”
Pracowników AMP S.A.
PRZEWODNICZĄCY

Henryk Siwa
Henryk Siwa

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

Włodzisław
Włodzisław