

Porozumienie w sprawie działań łagodzących skutki społeczne wynikające z wyłączenia baterii koksowniczej w ArcelorMittal Poland S.A. Oddział Kraków

W związku z podjęciem przez Zarząd Spółki decyzji o wyłączeniu baterii koksowniczej w ArcelorMittal Poland S.A. Oddział Kraków, czego skutkiem będzie zakończenie okresu obowiązywania Porozumienia z dnia 04.12.2023r. ws. zasad postępowania w stosunku do pracowników w okresie gorącego postoju baterii koksowniczej w Krakowie, Strony postanawiają o zawarciu następujących uzgodnień.

Przez „PRACOWNIKA”, o którym mowa w niniejszym Porozumieniu rozumie się wyłącznie pracownika ArcelorMittal Poland S.A. Oddział Kraków, którego stanowisko pracy ulega likwidacji lub ulegnie likwidacji na skutek wyłączenia baterii koksowniczej w ArcelorMittal Poland S.A. Oddział Kraków.

ArcelorMittal Poland S.A. zwany jest w niniejszym Porozumieniu zamiennie „AMP S.A.” lub „Pracodawcą”.

I. PRZENIESIENIA PRACOWNIKÓW NA INNE MIEJSCA PRACY

1. Strony uznają, że priorytetowym działaniem jest zapewnienie PRACOWNIKOM maksymalnej liczby miejsc pracy w Zakładach Spółki w Krakowie, a na zasadach określonych w ZUZP/Kodeksie Pracy również w innych Oddziałach AMP S.A. lub w spółkach zależnych AMP S.A. (dalej „Spółki Zależne”). Praca w innych Oddziałach Spółki lub w Spółkach Zależnych AMP S.A. będzie proponowana po wyczerpaniu aktualnych możliwości zatrudnienia w Zakładach Spółki w Krakowie.
2. W przypadku zaistnienia społecznie uzasadnionych sytuacji (sytuacja rodzinna, długość czasu dojazdu, sytuacja zdrowotna potwierdzona orzeczeniem lekarza medycyny pracy (z uwzględnieniem opinii lekarza specjalisty udostępnionej przez PRACOWNIKA), zatrudnienie PRACOWNIKA poza obszarem Krakowa będzie się odbywało za jego zgodą. Brak takiej zgody PRACOWNIKA będzie podstawą do uruchomienia procedury, o której mowa w ust.9. lub ust.12.
3. Pracodawca zapewnia, że w przypadku, gdy okres wykonywania przez PRACOWNIKA pracy poza Krakowem przekroczy 33 miesiące licząc od daty zawarcia niniejszego Porozumienia, zaproponuje mu pracę w Krakowie lub na wniosek PRACOWNIKA skorzystanie z procedury, o której mowa w ust.9. lub ust.12.
4. Pracodawca zapewnia, że w miarę dostępnych wolnych miejsc pracy, stworzonych nowych miejsc pracy oraz miejsc pracy, na których będą wakaty, z uwagi na odejścia emerytalne i inne odejścia pracowników, propozycje zatrudnienia - odpowiadające kwalifikacjom PRACOWNIKA (z uwzględnieniem możliwości jego przekwalifikowania) - na innym stanowisku pracy w Zakładach Spółki w Krakowie, w innych Oddziałach AMP S.A. lub Spółkach Zależnych, będą w pierwszej kolejności przedstawiane PRACOWNIKOM, którzy w dniu podpisania niniejszego Porozumienia nie wykonują pracy na rzecz innych Zakładów Spółki lub Spółek Zależnych. Pracodawca gwarantuje PRACOWNIKOM delegowanym do innych zakładów Spółki w Krakowie stałe zatrudnienie w tych zakładach.

5. Odpowiedzi na wszystkie propozycje przedstawione zgodnie z ust.4. PRACOWNIK udziela w okresie do 5 dni roboczych (poniedziałek - piątek z wyłączeniem dni ustawowo wolnych od pracy) od dnia ich otrzymania. Termin ten ulega przedłużeniu o okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy.
6. PRACOWNIKOM, którzy przyjmą ofertę pracy i ją podejmą w AMP S.A. lub w Spółce Zależnej, AMP S.A. zapewnia:
 - a) utrzymanie co najmniej takiej samej płacy zasadniczej
 - b) utrzymanie takiego samego rodzaju umowy o pracę (na czas określony/na czas nieokreślony),
 - c) na wniosek Pracownika zachowanie systemu czasu pracy PRACOWNIKA przez okres co najmniej 3 miesięcy, a następnie w przypadku jego zmiany zastosowanie zasad określonych w Porozumieniu w sprawie zasad zmiany systemu pracy dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A. z dnia 28.05.2013r.
 - d) zaliczenie dotychczasowego stażu pracy do stażu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze,
 - e) sfinansowanie szkoleń lub zdobycie uprawnień potrzebnych na nowym stanowisku pracy,
 - f) wliczenie do płacy zasadniczej na zasadzie brutto=brutto, otrzymywanego dodatku mistrzowskiego lub brygadzistowskiego (w średniej wysokości z trzech poprzedzających miesięcy) w przypadku zatrudnienia PRACOWNIKA na stanowisku nie uprawnionym do w/w dodatków,

oraz
 - g) w przypadku upadłości lub likwidacji Spółki Zależnej w ciągu 12 miesięcy od dnia zatrudnienia w niej PRACOWNIKA, Pracodawca gwarantuje PRACOWNIKOWI pierwszeństwo w rekrutacjach wewnętrznych przeprowadzanych w ArcelorMittal Poland S.A. Oddział Kraków odpowiadających kwalifikacjom PRACOWNIKA (z uwzględnieniem możliwości przekwalifikowania),
 - h) w przypadku PRACOWNIKÓW wykonujących w dniu wejścia w życie Porozumienia prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, za które przewidywany jest obowiązek opłacania składek na Fundusz Emerytur Pomostowych, którym do uzyskania uprawnień do emerytury pomostowej pozostanie - w dniu podpisania niniejszego Porozumienia - nie więcej niż 12 miesięcy, będzie proponował zatrudnienie na stanowiskach na których wykonywane są prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, za które przewidywany jest obowiązek opłacania składek na Fundusz Emerytur Pomostowych. Powyższe zobowiązanie nie będzie miało zastosowania w sytuacji, gdy PRACOWNIKOWI zostanie zaproponowana praca w Krakowie za wyjątkiem sytuacji, gdy PRACOWNIK wykonywał będzie pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, za które jest obowiązek opłacania składek na Fundusz Emerytur Pomostowych.

7. Strony niniejszego Porozumienia zobowiązują się do współdziałania w celu pozyskiwania nowych miejsc pracy, w szczególności wakatów powstających na skutek odejść emerytalnych pracowników posiadających już uprawnienia emerytalne.
8. Po zakończonym procesie alokacji zatrudnienia, o którym mowa w ust.4 powyżej, PRACOWNICY którzy w wyniku alokacji wykonują lub będą w przyszłości wykonywać pracę w innej lokalizacji Spółki niż ArcelorMittal Poland S.A. Oddział Kraków lub też będą okresowo przeniesieni do Spółek Zależnych ArcelorMittal Poland S.A. poza Krakowem będą mieli pierwszeństwo w rekrutacjach wewnętrznych przeprowadzanych w ArcelorMittal Poland S.A. Oddział Kraków odpowiadających kwalifikacjom PRACOWNIKA (z uwzględnieniem możliwości przekwalifikowania).
9. PRACOWNIKOM, którzy nie przyjmą oferty zatrudnienia w innej lokalizacji Spółki niż ArcelorMittal Poland S.A. Oddział Kraków oraz Pracownikom, o których mowa w ust.2. i ust.3., Pracodawca może zaproponować rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron za odprawą w wysokości nie większej niż 12-sto krotność miesięcznego wynagrodzenia PRACOWNIKA obliczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

Na powyższą odprawę składa się suma kwot odpraw:

- a) 9-krotność wynagrodzenia obliczanego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy,
 - b) do 3-krotności wynagrodzenia tytułem odprawy pieniężnej wynikającej z art. 8 Ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 61 z późn. zm.) - zwanej dalej USTAWĄ - zgodnie z zasadami określonymi USTAWĄ,
10. Strony potwierdzają, że w przypadku określenia - w trybie porozumienia stron lub oddelegowania w trybie art. 42 ust.4 Kodeksu pracy - nowego stałego miejsca świadczenia pracy dla PRACOWNIKA, innego niż ArcelorMittal Poland S.A. Oddział Kraków, które znajduje się w odległości większej niż 40 km od stałego miejsca zamieszkania:
 - 1) z uwzględnieniem ust.2 i ust.3. PRACOWNIK uprawniony będzie do otrzymywania kwoty netto 50 zł za dzień wykonywania pracy, z wyłączeniem dni nieobecności w pracy oraz dni pracy typu Home Office itp.,
 - 2) kwota, o której mowa w ppkt.1. powyżej ulega zwiększeniu:
 - a) począwszy od 1 stycznia 2025r. o 10 zł tj. do kwoty 60zł,
 - b) począwszy od 1 stycznia 2026r. o wartość wzrostu diety w podróży krajowej, określoną w rozporządzeniu Ministra Rodziny i Polityki Społecznej w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej,
 - 3) Strony dokonując odrębnego uzgodnienia mogą ustalić inną, wyższą wysokość kwoty, którą będzie otrzymywał PRACOWNIK,
 - 4) Pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia PRACOWNIKOWI dowozu od ArcelorMittal Poland Oddział Kraków do nowego stałego miejsca świadczenia pracy. Zobowiązanie to może zostać spełnione za zgodą pracodawcy poprzez zwrot dodatkowych kosztów dojazdu według stawek za kilometr przebiegu pojazdu obowiązujących dla eksploatacji samochodów prywatnych dla celów służbowych zgodnie z rozporządzeniem wydanym na podstawie art. 77(5) §2 Kodeksu Pracy.

11. Dostępne wakaty w Spółce ArcelorMittal Poland są widoczne na platformie ORC. Pracodawca zapewnia, że każdy PRACOWNIK może - niezależnie od działań Pracodawcy, ubiegać się o nowe stanowiska pracy, aplikując w systemie ORC. Pracodawca ponadto zapewni możliwość - poprzez email wskazany przez PRACOWNIKA do wysyłania pasków wynagrodzeń- przekazywania PRACOWNIKOM pracującym w innych lokalizacjach terytorialnych Spółki lub w Spółkach Zależnych informacji o rekrutacjach w ArcelorMittal Poland S.A. Oddział Kraków.

II. KWESTIE EMERYTALNE

12. PRACODAWCA może proponować PRACOWNIKOM, którzy nabędą uprawnienia emerytalne, rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron na poniższych zasadach.

PRACOWNIK, który spełni łącznie poniższe kryteria tj.:

- 1) otrzymał od Pracodawcy propozycję rozwiązania umowy o pracę i który w terminie określonym przez Pracodawcę w propozycji rozwiązania umowy o pracę wyraził zgodę na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, i w tym terminie podpisał odpowiednie porozumienie stron o rozwiązaniu umowy o pracę na podstawie propozycji złożonej przez Pracodawcę,
- 2) oraz który jednocześnie nabędzie uprawnienia emerytalne w okresie do 48 miesięcy od dnia rozwiązania umowy o pracę, będzie uprawniony do otrzymania specjalnej odprawy obliczanej wg poniższych zasad:
 - a) PRACOWNIK, który nabędzie uprawnienia emerytalne do 12 miesięcy od dnia rozwiązania umowy o pracę - odprawy w kwocie stanowiącej 85% iloczynu miesięcznego wynagrodzenia PRACOWNIKA obliczanego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy oraz liczby miesięcy przypadających od dnia rozwiązania umowy o pracę do dnia uzyskania uprawnień emerytalnych - nie większej jednak niż 12;
 - b) PRACOWNIK, który nabędzie uprawnienia emerytalne w okresie od 13 do 24 miesięcy od dnia rozwiązania umowy o pracę - odprawy w kwocie stanowiącej sumę:
 - odprawy, o której mowa w ppkt. a) powyżej
 - oraz
 - odprawy stanowiącej 80% iloczynu miesięcznego wynagrodzenia PRACOWNIKA obliczanego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy oraz liczby pozostałych miesięcy (tj. ponad 12) przypadających do dnia uzyskania przez pracownika uprawnień emerytalnych - nie większej jednak niż 12;
 - c) PRACOWNIK, który nabędzie uprawnienia emerytalne w okresie od 25 do 36 miesięcy od dnia rozwiązania umowy o pracę - odprawy w kwocie stanowiącej sumę:
 - odprawy, o której mowa w ppkt. b) powyżej
 - oraz
 - odprawy stanowiącej 45% iloczynu miesięcznego wynagrodzenia PRACOWNIKA obliczanego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy oraz liczby pozostałych miesięcy (tj. ponad 24) przypadających do dnia uzyskania przez pracownika uprawnień emerytalnych - nie większej jednak niż 12;

d) PRACOWNIK, który nabędzie uprawnienia emerytalne w okresie od 37 do 48 miesięcy od dnia rozwiązania umowy o pracę - odprawy w kwocie stanowiącej sumę:

- odprawy, o której mowa w ppkt. c) powyżej oraz
- odprawy stanowiącej 40% iloczynu miesięcznego wynagrodzenia PRACOWNIKA obliczanego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy oraz liczby pozostałych miesięcy (tj. ponad 36) przypadających do dnia uzyskania przez pracownika uprawnień emerytalnych - nie większej jednak niż 12.

Przez „miesiąc” rozumie się miesiąc kalendarzowy. Za niepełne miesiące kalendarzowe odprawa specjalna przysługuje w wysokości obliczonej proporcjonalnie.

13. PRACOWNICY, o których mowa w niniejszym Rozdziale II uprawnieni są dodatkowo do:

- 1) rekompensaty odprawy emerytalno-rentowej: wg zasad określonych w Porozumieniu z dnia 05.05.2021r. zawartym na okoliczność podpisania nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników AMP S.A.; Wyplata rekompensaty, o której mowa powyżej, wyczerpuje roszczenia PRACOWNIKA związane z wypłatą odprawy emerytalno-rentowej przewidzianej w w/w Porozumieniu jak i obowiązujących przepisach prawa pracy,
- 2) nagrody jubileuszowej: wg zasad określonych w Porozumieniu z dnia 05.05.2021r. zawartym na okoliczność podpisania nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników AMP S.A. - w przypadku, gdy jej nabycie nastąpiłoby w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy od dnia rozwiązania umowy o pracę,
- 3) odprawy pieniężnej wynikającej z art. 8 Ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tj. Dz. U. z 2018 r., poz. 1969 z późn. zm.) - zwanej dalej Ustawą.

14. Strony ustalają, że wynagrodzenie PRACOWNIKA stanowiące podstawę do obliczania odpraw oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy oraz rekompensaty odprawy emerytalno-rentowej, o których mowa w niniejszym Porozumieniu nie będzie pomniejszane w przypadku przebywania przez PRACOWNIKA na „postojowym” wg zasad określonych w § 25 ust.3. Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników AMP S.A.

15. Zapisy Porozumienia, o których mowa w ust.9., ust.12, ust.13 i ust.14 zostaną zastosowane przez Pracodawcę w stosunku do PRACOWNIKÓW, których miejsce pracy zostanie zlikwidowane w przyszłości na skutek wyłączenia baterii koksowniczej w ArcelorMittal Poland S.A. Oddział Kraków.-

16. Celem uniknięcia wątpliwości Strony potwierdzają, iż niniejsze Porozumienie nie znajduje zastosowania do rozwiązania umów o pracę w wyniku wypowiedzenia złożonego przez PRACOWNIKA oraz do wypowiedzenia złożonego przez Pracodawcę z przyczyn leżących po stronie pracownika. Nie przyjęcie propozycji nowej pracy poza Krakowem z przyczyn określonych w ust. 2 nie będzie powodem wypowiedzenia umowy o pracę lub rozwiązania umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia.

III. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

17. Niniejsze Porozumienie obowiązuje z dniem jego zawarcia:

**Porozumienie z dnia 06.09.2024r. w sprawie działań łagodzących skutki społeczne wynikające
z wyłączenia baterii koksowniczej w Krakowie**

- 1) w zakresie postanowień w ust.9, ust.12, ust.13, ust.14 i ust.15 - przez okres 48 miesięcy od dnia zawarcia niniejszego Porozumienia.
 - 2) w zakresie pozostałych postanowień - na czas nieokreślony i nie może być wypowiedziane przed upływem 48 miesięcy od dnia zawarcia Porozumienia.
18. Z dniem zawarcia niniejszego Porozumienia wygasa Porozumienie z dnia 04.12.2023r. ws. zasad postępowania w stosunku do pracowników w okresie gorącego postoju baterii koksowniczej w Krakowie.
19. Strony uzgadniają, że Pracodawca cyklicznie przedstawiał będzie Stronie Związkowej - sygnatariuszom niniejszego Porozumienia, informacje dotyczące realizacji Porozumienia.

06.09.2024r.

PRACODAWCA

Pan Adam Preiss

Pan Stanisław Ból

ORGANIZACJE ZWIĄZKOWE ArcelorMittal Poland S.A.