

## Biuletyn Informacyjny NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

### Regulamin rozwiązywania umów o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników, z pracownikami Spółki ArcelorMittal Poland S.A.

• Pomimo sprzeciwu Związków Zawodowych Pracodawca jednostronnie wprowadził regulamin zwolnień grupowych, określając w nim zasady rozwiązania umów o pracę. Związki Zawodowe działające w Spółce przeciwnie są obniżaniu zatrudnienia. Swoje krytyczne stanowisko wyraziły w ocenie planu zatrudnienia i szkoleń. Opierając się na doświadczeniach 2007 r. i 2008 r. z troską i zaniepokojeniem stwierdzamy, że przy zatrudnieniu wynikającym z zaplanowanego wskaźnika produktywności 750 ton wyrobów gotowych na jednego zatrudnionego nie będzie możliwe utrzymanie wielkości produkcji na poziomie nawet 2008 r. bez zaangażowania dodatkowych pracowników. Okres wzmożonej produkcji w 2008 r. wykazał braki w zatrudnieniu występujące od wielu lat w ArcelorMittal Poland S.A., które stanowią bardzo poważne zagrożenia dla zdrowia pracowników. Zapowiadane działania Pracodawcy w sferze zatrudnienia w 2009 r. będą sprzeczne z przepisami polskiego prawa i porozumieniami społecznymi w zakresie kształtowania odpowiedniego poziomu zatrudnienia uwzględniającego czas pracy i bezpieczeństwo jej wykonywania.

W związku z licznymi pytaniami przedstawiamy regulamin rozwiązywania umów o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników, z pracownikami Spółki ArcelorMittal Poland S.A

#### **I Postanowienia ogólne**

1. Regulamin stanowi wypełnienie procedury wynikającej z ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844 z późniejszymi zmianami), zwanej dalej „Ustawą” oraz zobowiązań Pracodawcy zawartych w „Pakiecie Socjalnym – Umowie Dotyczącej Gwarancji Pracowniczych i Socjalnych dla Pracowników PHS S.A.”, zawartym w dniu 25.02.2004 r. przez LNM Holdings NV i Spółkę PHS S.A. z Organizacjami Związkowymi działającymi w PHS S.A. (obecnie ArcelorMittal Poland S.A.), zwany dalej Pakietem Socjalnym, co oznacza, że postanowienia niniejszego Regulaminu nie są, w swoim stosowaniu, mniej korzystne od odpowiednich zobowiązań Pracodawcy zawartych w Pakiecie Socjalnym.

2. W związku z prowadzonym procesem restrukturyzacji organizacyjnej, biorąc pod uwagę aktualną sytuację na rynku wyrobów stalowych (ograniczenie produkcji), w okresie od 01.01.2009 r. do końca 2009 roku – nastąpi rozwiązywanie umów o pracę z około 980 pracownikami ArcelorMittal Poland S.A., proporcjonalnie ze wszystkich grup zawodowych.

3. Zwolnienia pracowników w pierwszej kolejności obejmą pracowników ArcelorMittal Poland S.A. (Spółki), którzy:

a) w aktualnym stanie prawnym posiadają lub nabędą uprawnienia do:  
- świadczenia przedemerytalnego według kryteriów określonych w ustawie z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2004 r. Nr 120, poz. 1252),

- emerytury w okresie 24 miesięcy od dnia rozwiązania umowy o pracę, przy zastosowaniu odpraw i trybu rozwiązywania umów o pracę, określonych w rozdziale II i III Regulaminu,

b) złożą oświadczenie o chęci rozwiązania umowy o pracę, za wypłatą odprawy w wysokości uzgodnionej pomiędzy Pracodawcą i Pracownikiem, po przedstawieniu przez Pracodawcę oferty rozwiązania umowy o pracę, również w ramach programu o charakterze zbliżonym do Programu Dobrowolnych Odejść – przy zastosowaniu odpraw i trybu rozwiązywania umów o pracę, określonych w rozdziale IV Regulaminu.

4. W przypadku pozostałych pracowników przyjmuje się następujące kryteria doboru do zwolnienia:

a) likwidacja stanowiska pracy, uniemożliwiająca dalsze zatrudnienie,  
b) kompetencje (kwalifikacje) pracowników,  
c) sposób przestrzegania zasad współżycia społecznego,  
d) jakość świadczonej pracy i ocena jej wykonywania przez bezpośredniego przełożonego,  
e) w razie konieczności wyboru pomiędzy dwoma osobami o jednakowych kwalifikacjach i porównywalnej jakości pracy, stosuje się kryteria:

- wysokość dochodu przypadająca na członka rodziny pracownika,  
- liczba dzieci pozostających na utrzymaniu pracownika,  
- łączny staż zatrudnienia w Spółce,  
przy zastosowaniu odpraw określonych w Ustawie oraz odpraw, o których mowa w § 13 Pakietu Socjalnego dla pracowników Spółki.

5. W celu ujednoczenia postępowania związanego z restrukturyzacją zatrudnienia w Spółce oraz wysokości odpraw/rekompensat, które będą przysługiwać uprawnionym pracownikom, ustala się, że:

a) w związku z realizacją restrukturyzacji zatrudnienia, zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracowników, lecz dotyczących zakładu pracy, realizowane będą zgodnie z przepisami Ustawy,

b) zwolnienia, o których mowa w art. 1 Ustawy, będą następowały przede wszystkim na mocy porozumienia stron, z inicjatywy Pracodawcy – w tym na odrębny wniosek pracownika, a w przypadku braku zgody pracownika na ten tryb rozwiązania umowy o pracę - za wypowiedzeniem przez Pracodawcę, z uwzględnieniem przepisów szczególnych.

**cd str 2**

#### **Oddziałowa Komisja Socjalna**

• 8 stycznia odbyło się spotkanie Oddziałowej Komisji Świadczeń Socjalnych. Celem spotkania było ustalenie szczegółowego oddziałowego regulaminu ZFŚS. Komisja po analizie przyjęła z drobnymi poprawkami szczegółowy regulamin ZFŚS Oddziału Kraków. ( w następnym nr kurierka przedstawimy szczegółowe zapisy regulaminu ) Kolejnym punktem spotkania było przyjęcie rozdzielnika zapomóg losowych na poszczególne Zakłady. Ostatni punkt spotkania poświęcono omówieniu propozycji wczasów regeneracyjnych. Ofertę taką złożyły trzy biura turystyczne: ZBT UNIHUT SA, Hut-Plus oraz Galeon. W związku z dużym zainteresowaniem tą formą wypoczynku Komisja zaakceptowała złożone oferty. W najbliższym czasie rozdzielnik wczasów regeneracyjnych zostanie rozesłany na poszczególne Zakłady.

6. W celu maksymalnego ograniczenia negatywnych konsekwencji przeprowadzania koniecznych zwolnień, w czasie dokonywania zwolnień grupowych, Pracodawca będzie dążył do zachowania podstawowej grupy zawodowo - kwalifikacyjnej pracowników, zwłaszcza wysoko kwalifikowanych, znających dobrze organizację pracy i technologie, tradycje zakładu i zawodu oraz mających predyspozycje do przekazywania wiedzy zawodowej, celem odtworzenia stanu zatrudnienia po poprawie koniunktury i pozycji ekonomicznej pracodawcy.

7. W celu realizacji postanowień pkt. 6, uwzględniane będą następujące kryteria:

A) ilość lat pracy w hutnictwie,

B) ilość lat pracy ogółem,

C) ilość lat pracy w systemie zmianowym, z uwzględnieniem pracy na stanowiskach, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki szczególnie uciążliwe,

D) inwalidztwo.

### **II Świadczenia przedemerytalne**

1. Pracownik Spółki uprawniony do świadczenia przedemerytalnego, który wyrazi zgodę na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity Dz.U. z 2008 Nr 69, poz. 415 z późniejszymi zmianami), uprawniony jest do:

A) odprawy pieniężnej wynikającej z art. 8 Ustawy,

B) odprawy/rekompensaty uzupełniającej, w kwocie stanowiącej ilość:

- kwoty stanowiącej różnicę pomiędzy kwotą 1008 zł, a wysokością zasiłku dla bezrobotnych w dniu rozwiązania umowy o pracę oraz liczby miesięcy, w okresie których pracownik otrzymuje świadczenie przedemerytalne w wysokości zasiłku dla bezrobotnych – jednak nie dłużej niż przez sześć miesięcy,

- kwoty stanowiącej różnicę pomiędzy kwotą 1008 zł, a wysokością ustawowego świadczenia przedemerytalnego w dniu rozwiązania umowy o pracę, od miesiąca następującego po okresie, o którym mowa powyżej (w pierwszym akapicie) i liczby miesięcy przypadających do dnia uzyskania uprawnień emerytalnych,

C) dodatkowej odprawy w wysokości:

- 34.000 zł (trzydzieści cztery tysiące złotych), w przypadku, gdy nabycie uprawnień do emerytury przez Pracownika, nastąpi w terminie powyżej 60 miesięcy od dnia powiadomienia,

- 28.000 zł (dwadzieścia osiem tysięcy złotych), w przypadku, gdy nabycie uprawnień do emerytury przez Pracownika, nastąpi w terminie do 60 miesięcy od dnia powiadomienia.

2. Zgodnie z przyjętymi zasadami:

A) dla celów określenia wysokości odpraw, o których mowa w pkt. 1 ppkt. c), przez nabycie uprawnień do emerytury rozumie się najwcześniejszą datę, z jaką pracownik może nabyć te uprawnienia w trybie art. 27, w tym również uprawnienia do wcześniejszej emerytury w trybie art. 29, 31, 32 lub 46 - ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (FUS) (tekst jednolity Dz.U z 2004 r. Nr 39 poz. 353 z późniejszymi zmianami),

B) kwoty odpraw, o których mowa w pkt. 1 ppkt. b) i c) obejmują wszelkie odprawy należne pracownikom na podstawie obowiązujących przepisów – w tym na mocy postanowień Rozdziału IV Pakietu Socjalnego, z wyłączeniem Ustawy.

3. Podstawą przyznania odpraw, o których mowa w pkt. 1 ppkt. b) i c), jest rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron (tj. za zgodą pracownika) z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w terminie wskazanym przez Pracodawcę.

4. Ponadto pracownikowi Spółki uprawnionemu do świadczenia przedemerytalnego, który wyrazi zgodę na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, z przyczyn, o których mowa w pkt. 1 i 2 nabywającemu uprawnienie do nagrody jubileuszowej w okresie 12 miesięcy od dnia rozwiązania umowy o pracę, nagroda ta przysługuje w wysokościach i na zasadach wynikających z obowiązującego Regulaminu Wynagradzania ArcelorMittal Poland S.A.

### **III Uprawnienia emerytalne**

1. Pracownik Spółki, któremu brakuje nie więcej niż 24 miesiące do nabycia uprawnień emerytalnych, który wyrazi 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, uprawniony jest do:

A) odprawy pieniężnej wynikającej z art. 8 Ustawy,

B) odprawy/rekompensaty w kwocie stanowiącej iloczyn miesięcznego wynagrodzenia pracownika obliczanego jak za urlop wypoczynkowy oraz liczby miesięcy przypadających od dnia rozwiązania umowy o pracę do dnia uzyskania uprawnień emerytalnych,

C) rekompensaty odprawy emerytalno-rentowej, obliczonej wg zasad przewidzianych w Regulaminie Wynagradzania ArcelorMittal Poland S.A.,

D) dodatkowej odprawy/rekompensaty w wysokości 12.000 zł (dwanaście tysięcy złotych) – w przypadku pracowników, którzy w okresie, o którym mowa w pkt. 1, nabyliby uprawnienie do wcześniejszej emerytury.

2. Pracownik, który w dniu powiadomienia go o konieczności rozwiązania z nim umowy o pracę na mocy porozumienia stron, z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, spełnia warunki do wcześniejszej emerytury, uprawniony jest do odpraw wynikających z odpowiednich przepisów Regulaminu Wynagradzania ArcelorMittal Poland S.A. oraz do dodatkowej odprawy/rekompensaty w wysokości 12.000 zł (dwanaście tysięcy złotych).

3. Przez wcześniejszą emeryturę, o której mowa w pkt. 1 ppkt. d) oraz w pkt. 2 w rozumieniu niniejszego Regulaminu, uważa się:

A) tzw. wcześniejszą emeryturę, tj. emeryturę na którą pracownik może przejść na podstawie art. 29 i/lub 31 Ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych,

B) emeryturę, która przysługuje pracownikowi – zgodnie z art. 31, 32 lub 46 Ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych – w wieku niższym (obniżony wiek emerytalny) z tytułu zatrudnienia w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz.U. z 1983 r. Nr 8, poz. 43 z późniejszymi zmianami).

4. Ponadto pracownikowi Spółki, o którym mowa w pkt. 1, nabywającemu uprawnienia do nagrody jubileuszowej w okresie 12 miesięcy od dnia nabycia uprawnień emerytalnych – o których mowa w rozdziale II pkt. 2 ppkt. a) - nagroda ta przysługuje w wysokości i na zasadach obowiązujących w Regulaminie Wynagradzania ArcelorMittal Poland

### **IV Inne formy rozwiązywania umów o pracę**

Rozwiązywanie umów o pracę będzie realizowane również poprzez zastosowanie:

1. Programu o charakterze zbliżonym do Programu Dobrowolnych Odejść, określonym przez Pracodawcę, z wypłatą stosownych odpraw dla pracowników rozwiązujących umowę o pracę w trybie porozumienia stron.

2. Ofert rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem Stron, złożonych przez Pracodawcę, z jednoczesną wypłatą stosownych odpraw w wysokości uzgodnionej pomiędzy Pracodawcą i Pracownikiem.

3. Trybu określonego w § 13 Pakietu Socjalnego z wypłatą określonych w nim odpraw dla pracowników.

### **V Postanowienia końcowe**

1. W przypadku spełniania warunków do nabycia uprawnień określonych w rozdziale II i III Regulaminu, Pracownik uprawniony jest do odpraw na podstawie tylko jednej z wymienionych części Regulaminu, w korzystniejszej wysokości.

2. W przypadku posiadania przez pracowników uprawnień emerytalnych lub nabycia/nabywania uprawnień do świadczeń przedemerytalnych, rozwiązywanie umów o pracę dotyczy wszystkich wyżej wskazanych pracowników. Rozwiązywanie stosunku pracy z takimi pracownikami będzie następowało przede wszystkim na mocy porozumienia stron, a w przypadku braku zgody pracownika na ten tryb rozwiązania umowy o pracę - za wypowiedzeniem przez Pracodawcę.

3. W przypadku rozwiązywania umów o pracę z pracownikami, o których mowa w pkt. 2, na wniosek Dyrektora Personalnego, za zgodą Dyrektora Generalnego, dopuszcza się możliwość przesunięcia terminu rozwiązania umowy o pracę na okres maksymalnie do końca 2009 roku.

4. Wszelkie odprawy/rekompensaty, o których mowa w niniejszym Regulaminie, wypłacane są w ostatnim dniu zatrudnienia lub, w przypadku uzgodnienia przez Pracodawcę i Pracownika, w innym terminie, nie później jednak niż z ostatnim wynagrodzeniem.

**Dział Kadr i Plac O/Kraków - informuje**

• Z uwagi na realizację złożonych przez pracowników wniosków o wyrównania zasiłków chorobowych ( wyrok Trybunału Konstytucyjnego) oraz konieczności dotrzymania ustawowego terminu rozliczenia podatku dochodowego od osób fizycznych - informujemy, że począwszy od dnia 7 stycznia 2009r. Zespół Plac będzie przyjmował interesantów w godzinach od 13,00 – 15,00.

**Dział Ochrony - Kraków informuje**

• W związku z organizowanym w dniu **16.01.2009r.** spotkaniem – zakończenie Akademii Managera – dla potrzeb osób-gości biorących udział w spotkaniu, zamknięty będzie parking pomiędzy bramami **1A-1B w godz. 6.00 – 16.00** oraz miejsca postojowe w zatoczce przed budynkiem „S”.

Ograniczony będzie również wjazd na dziedzińce budynku „S” do niezbędnego minimum



**OŚWIADCZENIE OPZZ  
W SPRAWIE NARASTAJĄCEGO KRYZYSU  
GOSPODARCZEGO W POLSCE**

• OPZZ z wielkim zaniepokojeniem obserwuje kolejne sygnały narastającego kryzysu gospodarczego w Polsce. Z wielu zakładów pracy nadchodzą informacje o kolejnych zwolnieniach grupowych lub zamiarach takich zwolnień, o skracaniu czasu pracy, o przymusowych urlopiach, o czasowym wstrzymaniu produkcji. Ta sytuacja stawia przed związkami zawodowymi nowe zadania i konieczność dostosowania działań do zmieniającej się sytuacji.

Już pierwsze sygnały o kryzysie w światowej i polskiej gospodarce spowodowały, że część pracodawców uznała to za doskonały pretekst do odbierania uprawnień pracowniczych i pogarszania standardów pracy i płacy.

Na takie działania OPZZ nie wyraża zgody i będzie im przeciwdziałać.

Obowiązkiem władz państwowych i przedsiębiorców jest podjęcie aktywnych działań dla ratowania zakładów i miejsc pracy. Pracownik nie może stale ponosić największych kosztów kryzysu.

Przygotowany przez rząd plan antykryzysowy jest niewystarczający. Rząd powinien w warunkach kryzysu wspomagać wszystkich obywateli – nie tylko przedsiębiorców.

Rząd powinien prowadzić walkę z kryzysem w uzgodnieniu z wszystkimi grupami społecznymi, przy zachowaniu zasad dialogu społecznego i roli Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych. Powinna wzrosnąć rola wojewódzkich komisji dialogu społecznego w tworzeniu programów osłonowych dla pracowników i przedsiębiorstw.

OPZZ nie widzi potrzeby nowelizacji prawa pracy. Istniejące rozwiązania prawne są wystarczające do walki z kryzysem, szczególnie na poziomie zakładów pracy. Tam przy udziale związków zawodowych powinna być dokonywana ocena kondycji firmy i tam też powinny być podejmowane decyzje. OPZZ będzie aktywnie wspierało organizacje związkowe w zakładach pracy, w których będzie dochodziło do nieuzasadnionego pogorszenia sytuacji pracowników. Obniżanie wynagrodzeń spowoduje spadek popytu wewnętrznego i nie pomoże w szybszym wyjściu z kryzysu.

**OPZZ**

**Tabela podatkowa dla dochodów osiągniętych w 2008 r.**

W związku z licznymi pytaniami przypominamy skalę podatkową, która obowiązuje w 2008 roku. Podatek dochodowy od osób fizycznych oblicza się na kilka sposobów — w zależności od sposobu opodatkowania, rodzaju opodatkowanych przychodów itp. Najpowszechniejszym sposobem opodatkowania pozostaje nadal opodatkowanie według skali podatkowej — podatek naliczany jest według skali progresywnej, gdzie procentowa stawka podatku rośnie wraz z dochodami. Poniżej przedstawiamy tabelę podatkową, którą stosujemy rozliczając dochody osiągnięte w 2008 r.

| Podstawa obliczenia podatku w złotych |        | Podatek wynosi                                     |
|---------------------------------------|--------|--|
| od                                    | do     |  |
|                                       | 44 490 | 19% minus kwota zmniejszająca podatek 586 zł 85 gr |
| 44 490                                | 85 528 | 7 866 zł 25 gr + 30% nadwyżki ponad 44 490 zł      |
| 85 528                                |        | 20 177 zł 65 gr + 40% nadwyżki ponad 85 528 zł     |

**Zmiany podatkowe w 2009 roku. Początek 2009 roku przyniósł zmiany w PIT, obowiązują nas teraz dwa progi podatkowe - 18 i 32 proc. Podstawa obliczenia podatku w złotych : I przedział dochodów: Roczne zarobki do 3091 zł – będą w 2009 r. wolne od podatku; II przedział dochodów rocznych w 2009 r. , to dochód od 3092 zł do 85 528 zł - 18 % minus kwota zmniejszająca podatek 556 zł 02 gr ; III przedział dochodów rocznych w 2009 r. to dochód ponad 85 529 zł - 14 839 zł 02 gr + 32 % nadwyżki ponad 85 528 zł**

**Koleżance Czesławie Musiał  
składamy wyrazy współczucia z powodu śmierci  
MATKI  
Zarząd Zakładowy Stalprodukt SA  
NSZZ Pracowników Mittal Steel Poland S.A  
oraz koleżanki i koledzy**

**Koleżance Dorocie Karwackiej  
składamy wyrazy współczucia z powodu śmierci  
MATKI  
Zarząd Zakładowy DT + Centrum  
NSZZ Pracowników Mittal Steel Poland S.A  
oraz koleżanki i koledzy**

**Koledze Krzysztofowi Augustynkowi  
składamy wyrazy współczucia z powodu śmierci  
OJCA  
Zarząd Zakładowy DT + Centrum  
NSZZ Pracowników Mittal Steel Poland S.A  
oraz koleżanki i koledzy**

**Kurier Aktualności Biuletyn NSZZ PRACOWNIKÓW ARCELORMITTAL POLAND SA  
Do użytku wewnętrznego członków i sympatyków NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland S.A.**

**Wydaje: Zarząd NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA. Nakład 2000 egz.**

**Tel. Redakcji 38-76 lub 38-11, sekretariat 15-32, 012 2901532, e-mail: krzysztof.wojcik@arcelormittal.com www. nszphs.pl;**



**ZWIĄZKOWE BIURO TURYSTYCZNE****UNI HUT S.A.****UL. UJASTEK 1 BUD. S POK. 125A****tel. 012-644-68-16 012-390-35-64**[turystyka@unihut.pl](mailto:turystyka@unihut.pl) [www.turystyka.unihut.pl](http://www.turystyka.unihut.pl)

## OFERTA ZIMOWA

ZIMOWISKA: MURZASICHLE, PORONIN, MUSZYNA,  
ZWARDOŃ, SZCZYRK, BIESZCZADY, WŁOCHY,  
SŁOWACJA**FERIE W MAŁOPOLSCE****IMPREZY KRAJOWE**

ZIMOWISKA/OBOZY

- BIAŁKA TATRZAŃSKA 8 dni - 750 zł, 15 dni - 1345 zł
- MUSZYNA 8 dni - 1190 zł
- MURZASICHLE – zimowisko dla dzieci młodszych 8dni - 710 zł, 15dni – 1280zł
- PORONIN 8 dni – 730zł, 15 dni – 1290zł

**IMPREZY ZAGRANICZNE****OBOZY NARCIARSKO – SNOWBOARDOWE**

- WŁOCHY – Cortina di Ampezzo 10 dni – 1550zł
- SŁOWACJA – Donovaly 8 dni – 760 zł, 15 dni 1370 zł
- SŁOWACJA – Liptowski Mikulasz 7 dni – 759 zł

JEDNODNIOWE WYJAZDY NA NARTY  
CENY JUZ OD 25 ZL !!!JURGOW, KLUSZKOWCE, BIAŁKA TATRZANSKA, ROHACE,  
MALINO BRDO, WIERCHOMLA,  
BACHLEDOVA DOLINA

WKRÓTCE TAKZE KRYNICA ORAZ ZAWOJA !!!

## ZAPLANUJ SWOJE WAKACJE!

**ZAREZERWUJ WYCIECZKĘ LOTNICZĄ DO 31.03.2009 !!!**

- **DO 25 % TANIEJ** – LICZBA MIEJSC W PROMOCJI OGRANICZONA!
- **VOUCHER NA WYCIECZKĘ FAKULTATYWNĄ GRATIS LUB ZE ZNIŻKĄ**

**UBEZPIECZENIE OD KOSZTÓW REZYGNACJI GRATIS  
WYCIECZKI AUTOKAROWE - ZNIŻKI DO 10%,****UBEZPIECZENIE OD KOSZTÓW REZYGNACJI GRATIS  
SZCZEGÓŁOWY REGULAMIN PROMOCJI ZNAJDUJE SIĘ W  
BIURZE – ZAPRASZAMY PO KATALOGI!**

W OFERCIE:

EGIPT, HISZPANIA, TUNEZJA, CYPR, IZRAEL, GRECJA, I  
INNE

## ZAPRASZAMY

**Z prasy:** • ArcelorMittal zawiesza produkcję w hucie w Bośni Z powodu zmniejszenia dostaw gazu z Rosji, koncern ArcelorMittal zawiesił produkcję stali w kombinacie metalurgicznym w Zenicy w Bośni i Hercegowinie.

- Czasowo zawieszamy działalność produkcyjną w rezultacie poważnych braków w dostawach gazu – poinformował rzecznik spółki. Powiedział, że zakładowa koksownia będzie produkowała więcej gazu koksowniczego, aby zrekompensować braki gazu ziemnego. Dodał, że żadne inne zakłady w Bośni nie są dotknięte z powodu obcięcia dostaw gazu.

• **Spółka ArcelorMittal Poland gotowa do restrukturyzacji zatrudnienia.** Restrukturyzacja zatrudnienia nie jest związana bezpośrednio z kryzysem, gdyż realizujemy ten proces od kilku lat - mówi Andrzej Krzyształowski, rzecznik prasowy spółki ArcelorMittal Poland. - Od 2003 roku z firmy odeszło 7300 pracowników. Prawie wszyscy skorzystali z programów osłonowych. Jaką politykę realizować będzie spółka w zakresie restrukturyzacji zatrudnienia? Ile osób ostatecznie przewidzianych jest do zwolnienia - czy 980 czy 1250? - Każda firma ma obowiązek poinformowania urzędu pracy o ewentualnych zwolnieniach. W listopadzie ubiegłego roku do Urzędu Pracy w Dąbrowie Górniczej podaliśmy liczbę 980 osób, których dotyczyłyby ewentualne zwolnienia. Na rok 2007 podaliśmy liczbę 700 osób. Odeszło 200 pracowników, ale przyjęliśmy 400. Restrukturyzacja zatrudnienia nie jest związana bezpośrednio z kryzysem, gdyż realizujemy ten proces od kilku lat. Od 2003 roku z firmy odeszło 7300 pracowników. Prawie wszyscy skorzystali z programów osłonowych. Mówię prawie - bo tylko z 12 osobami rozwiązano umowę o pracę. Zwalniani pracownicy korzystali z odpraw i programów osłonowych. W tym roku restrukturyzacja zatrudnienia dotyczyć będzie głównie sfery administracyjno- biurowej. W sferze produkcyjnej zatrudnienie jest prawie optymalne. W ramach całej grupy ArcelorMittal przewidywane zwolnienia dotyczyć będą około 9000 osób pracujących w administracji. My podaliśmy liczbę 980 osób, ale licząc wszystkie firmy spod znaku ArcelorMittal - w sumie będzie to 1250 pracowników. Czyli z ogólnej liczby zatrudnionych w ArcelorMittal Poland i spółkach zależnych koncernu - to jest 23 tys., zwolnienia obejmą 1250 osób. W ArcelorMittal Poland jest obecnie zatrudnionych 11 700 osób. Co proponuje pracodawca zwalnianym pracownikom? - Zwolnienia - jak wspomniałem - dotyczyć będą sfery administracyjno - biurowej. Od pierwszego stycznia tego roku proponujemy pracownikom program odejść pracowniczych. Jeśli pracownik zdecyduje się na odejście z firmy w styczniu - otrzyma odprawę w wysokości 99 tys. złotych. Pracownik decydujący się na odejście w lutym otrzyma 88 tys. złotych, natomiast w marcu 78 tys. złotych. Z kolei w kwietniu będzie to kwota 72 tys. złotych. Nadal w spółce obowiązuje program osłonowy i tzw. „program 24”, umożliwiający odejście pracownikom 24 miesiące przed emeryturą. Pracownicy otrzymują w tym czasie pełne wynagrodzenie. Czy zgadza się Pan z opinią związkowców, że spółka pozbywa się najlepszych fachowców? - Nie. I na pewno ci pracownicy, którzy są niezbędni do normalnego funkcjonowania firmy nie otrzymają zgody na odejście.

**Koleżance Bogal-Turek****składamy wyrazy współczucia z powodu śmierci  
TEŚCIA****Zarząd Zakładowy DT + Centrum****NSZZ Pracowników Mittal Steel Poland S.A  
oraz koleżanki i koledzy**