



## Biuletyn Informacyjny NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland S.A.

### Spotkanie z Dyrektorem Zarządzającym oraz służbami HR ArcelorMittal Poland SA

17 maja odbyło się spotkanie dyrektora generalnego Frederika Van De Velde wraz z jego następcą dyrektorem Wojciechem Koszutą. HR reprezentowali: dyrektor personalny Stanisław Ból oraz dyrektor ds. kadr, płac i dialogu społecznego Pani Agnieszka Kukła. Pierwszy poruszony temat dotyczył sytuacji BHP w odniesieniu do wypadku zbiorowego w Zakładzie PED. Dyr. F. Van De Velde omówił spotkanie jakie miało miejsce podczas wizyty Pana Yves Koeberlé, dyrektora generalnego ArcelorMittal Europe - wyroby płaskie. W trakcie tego spotkania podkreślono, że należy wypracować skuteczniejsze rozwiązania, by zapobiec kolejnym wypadkom. Niestety, ostatnie śmiertelne wypadki w Polsce spowodowały, że pod tym względem mamy najgorszy wskaźnik w Europie. Dyrektor Generalny przedstawił wstępne ustalenia Komisji oraz popełnione błędy. Wszyscy czekamy na końcowe ustalenia Komisji Powypadkowej, służb PIP oraz Prokuratury. Należy spodziewać się wprowadzenia znacznych obstrzeżeń, które powinny wykluczyć w przyszłości takie tragiczne wypadki. W dyskusji związkowcy zwrócili Zarządowi uwagę w sprawie zbyt niskich obsad wśród elektryków, braku odpowiednich szkoleń, mówili o złych decyzjach organizacyjnych dotyczących redukcji zatrudnienia w latach poprzednich. Osiąganie poprawy produktywności nie zwracając uwagi na zagrożenia (zwalnianie doświadczonych elektryków, zła reorganizacja Zakładu) jest zdaniem związkowców jedną z przyczyn ostatnich wypadków.

Kolejny poruszony temat dotyczył remontu WP nr 2 w Dąbrowie Górniczej. Według pracodawcy przebiega on zgodnie z ustalonym harmonogramem. Podczas remontu zastosowano szczególne warunki BHP. Każda z firm zewnętrznych, spółek hutniczych pracująca podczas remontu oprócz własnych służb BHP ma oddelegowanych pracowników z AMP, którzy pilnują bezpiecznej pracy. Każda sytuacja sporna jest omawiana na specjalnym szkoleniu i dopiero wówczas firmy są dopuszczane do pracy. Kolejny poruszony temat dotyczył sytuacji produkcyjnej. Niestety w Zakładach Grupy AM w ostatnim czasie nastąpiło kilka awarii, które powodują braki w dostawie słabów do Polski. Całe szczęście produkcja WP3 jest dobra, a plan produkcyjny po remoncie WP2 zakłada szybkie uzupełnienie braków. Dyrektor Generalny omówił proces modernizacji produkcji szyn w Dąbrowie polegający na „utwardzeniu główki szyny” przez co jej żywotność znacznie się wydłuży.

W Krakowie oczekujemy na decyzję dotyczącą trzeciej Linii Ocynkowania. Jej uruchomienie pozwoli na wprowadzenie na rynek nowej blachy o lepszej powłoce antykorozyjnej tzw magnelis. Tą inwestycję obiecał jeszcze wdrożyć Prezes S. Samadhar gdy informował nas o zamknięciu WP i Stalowni w Krakowie. Mamy nadzieję, że obietnice staną się faktem.

W trakcie dyskusji Strona Społeczna poruszyła temat podziału walcowni dużej w oddziale dąbrowskim. Ma ona zostać ogłoszona w najbliższych tygodniach. Ponadto Dyrektor Generalny zapowiedział przekazanie w najbliższym czasie informacji dotyczą-

cej zmian organizacyjnych w niektórych zakładach. Podczas dyskusji wrócił temat bramy nr 5 w Krakowie. Do dnia dzisiejszego nie widać by cokolwiek zostało w temacie poprawy warunków drogowych w rejonie bramy nr 5 zostało zrobione. Niestety po zakończeniu inwestycji przy ulicy Igołomskiej wyjazd i wjazd został bardzo utrudniony. Dyrekcja zapowiedziała przekazanie odpowiedzi na kolejnym spotkaniu ze służbami HR. **KW**

### Spotkanie ze służbami HR

18 maja odbyło się spotkanie TOP6 ze służbami HR. Stronę HR reprezentowali: Stanisław Ból, Agnieszka Kukła, Jadwiga Radowiecka oraz Cezary Koziński. Pierwszy poruszony temat dotyczył potwierdzenia zgłoszeń w sprawie szkolenia z wartościowania i taryfikatora AMP. Kolejny temat dotyczył zwrotu kosztów leczenia i rehabilitacji. Regulamin zwrotu kosztów leczenia/rehabilitacji będzie mógł funkcjonować z chwilą uzupełnienia Komisji rozpatrującej wnioski o zwrot poniesionych kosztów. Pani dyrektor Agnieszka Kukła poinformowała, że pomimo podpisania porozumienia o pracy zdalnej faktycznie będzie ono obowiązywać dopiero od 1 czerwca br. Podczas spotkania otrzymaliśmy odpowiedź w sprawie bramy nr 5 w Krakowie. Związkowcy kolejny raz zwrócili uwagę, że pomimo ukończenia budowy ul. Igołomskiej dojazd do bramy nr 5 na teren huty nie spełnia norm bezpieczeństwa. Chodzi tu o kolizję z linią tramwajową (zbyt mała odległość torów od bramy utrudnia płynność przejazdu). Założenia modernizacyjne przewidują m.in. przesunięcie bramy o około 150 m, co wydłuży dojazd i poprawi bezpieczeństwo kierowców. Pracodawca poinformował, iż konkretne prace rozpoczną się w najbliższym czasie i potrwać około roku. Obecnie została wyłoniona firma, która otrzymała stosowne pozwolenia i przystąpi do prac. Strona Pracodawcy podsumowała także proces indywidualnych podwyżek wynagrodzeń. W najbliższym czasie do komórek HR w Oddziałach zostaną dostarczone nowe angaże. **K.W.**

### Posiedzenie Głównej Komisji Świadczeń Socjalnych AMP S.A w dniu 25 maja 2023 r.

Obrazy otworzyła Przewodnicząca Głównej Komisji Świadczeń Socjalnych w ArcelorMittal Poland S.A. Pani Jadwiga Radowiecka. Z uwagi na stan zagrożenia epidemicznego i konieczność zapobiegania i rozprzestrzeniania się COVID-19 Komisja postanowiła, że decyzje podejmuje bez podpisywania indywidualnych wniosków. Decyzje Komisji zostały przesłane w formie poczty elektronicznej przez Przewodniczącą do właściwej firmy obsługującej do realizacji. Przewodnicząca przedstawiła szczegółowe wykorzystanie środków ZFŚS wg. stanu na 30.04.2023 r. z uwzględnieniem poszczególnych form dofinansowania w poszczególnych lokalizacjach.

Główna Komisja na wniosek ŚDTKŚS zapoznała się i wyraziła zgodę na przyznanie zapomogi losowej dla pracownika, na dofinansowanie zakupu wózka inwalidzkiego dla leżącego i sztucznie wentylowanego dziecka.

**M. Żelichowski**

**Zmiana miejsca pracy zdalnej**

W związku z licznymi pytaniami dotyczącymi adresu wykonywania pracy zdalnej oraz możliwości ze względów losowych zmiany podanego adresu wykonywania pracy zdalnej przedstawiamy zapisy regulujące te wątpliwości:

*Fragment Porozumienia Pracodawcy i Pracownika:*

5. Strony uzgadniają, że miejsce, w którym Pracownik będzie wykonywał pracę zdalną, znajduje się pod następującym adresem.....

6. Z uwzględnieniem ust. 7 zmiana ustalonego stałego miejsca wykonywania pracy zdalnej wymaga każdorazowego podpisania Aneksu do niniejszego Uzgodnienia.

Z ważnych powodów (sytuacja losowa), za wspólną zgodą Członka Dyrekcji Wykonawczej oraz Dyrektora Personalnego, możliwa jest tymczasowa zmiana miejsca wykonywania pracy zdalnej, która nie wymaga podpisywania Aneksu, o którym mowa w ust. 6.

Oraz fragment Porozumienia z ZZ : §3

**Tryb kierowania na pracę zdalną oraz warunki dopuszczalności wykonywania pracy zdalnej**

Wykonywanie pracy zdalnej następuje na skutek uzgodnienia pracownika i pracodawcy. Wyjątkowo, w przypadkach i na zasadach określonych Kodeksem pracy, wykonywanie pracy zdalnej może nastąpić na polecenie pracodawcy.

Praca zdalna może być wykonywana w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, co do zasady pod adresem zamieszkania pracownika.

Dopuszczalne jest wskazanie tylko jednego miejsca wykonywania pracy zdalnej. Zmiana miejsca wykonywania pracy zdalnej następuje poprzez zmianę uzgodnienia pracownika i pracodawcy, każdorazowo z uwzględnieniem spełnienia warunków dopuszczalności wykonywania pracy zdalnej.

W szczególności uzasadnionych przypadkach, spowodowanych sytuacją losową, za wspólną zgodą Członka Dyrekcji Wykonawczej oraz Dyrektora Personalnego pracownik może wykonywać pracę zdalną w innym miejscu niż uzgodniono w porozumieniu, przez okres ustalony przez pracownika i pracodawcę.

Uzgodnienie należy dokonać z przełożonym za zgodą Pani Dyrektora Agnieszki Kukli. **K.W.**

**Intune – zabezpieczenie i ochrona danych firmowych**

ArcelorMittal

**Komunikat ArcelorMittal Poland S.A.**

Informujemy, że w naszej firmie na poziomie korporacji wdrożyliśmy system zarządzania urządzeniami mobilnymi - Intune. Jest to bardzo ważna zmiana, która pozwoli nam na lepsze zarządzanie urządzeniami mobilnymi w firmie oraz zwiększy poziom bezpieczeństwa w zakresie ochrony danych firmowych.

Chcielibyśmy podkreślić, że wdrożenie Intune odbyło się zgodnie z wymaganiami RODO oraz że nasza firma przywiązuje ogromną wagę do ochrony prywatności użytkowników. Aplikacja Intune nie ma dostępu do prywatnych zasobów telefonu takich jak poczta prywatna, zdjęcia i wszelkie aplikacje zainstalowane w części prywatnej telefonu. Dzięki temu narzędziu usprawni się proces wydawania nowych urządzeń, aktualizacji oprogramowania, a także zapewni możliwość zdalnego usuwania danych z urządzeń w przypadku ich zgubienia lub kradzieży. Informujemy, że użytkownicy, którzy otrzymają nowy smartfon korporacyjny wraz z przypisaną licencją zostaną automatycznie zintegrowani z Intune i nie będą musieli podejmować dodatkowych działań. Pozostali użytkownicy, którzy korzystają już z smartfonów kor-

poracyjnych i otrzymają przypisaną licencję będą musieli dokonać dodatkowej konfiguracji, aby dostosować swoje urządzenia do naszego nowego systemu. Informacje o przydzieleniu licencji, instrukcja konfiguracji oraz zasady nadzoru nad urządzeniami zostaną wysłane indywidualnie w odrębnym mailu. Pragniemy podkreślić, że nasza firma dba o Państwa prywatność i dane firmowe są przechowywane zgodnie z wymaganiami RODO. Jeśli mają Państwo jakiegokolwiek pytania dotyczące naszego nowego systemu, proszę wysłać na [oprogramowanie.amp@arcelormittal.com](mailto:oprogramowanie.amp@arcelormittal.com), a w kwestiach związanych z ochroną danych, prosimy o kontakt z naszym Inspektorem ODO pod adresem [podo.amp@arcelormittal.com](mailto:podo.amp@arcelormittal.com). **Zespół AIM**



**Z prasy związkowej:** Komisja Europejska, w ramach pierwszego etapu konsultacji z partnerami społecznymi dotyczącego ewentualnej zmiany dyrektywy 2009/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 6 maja 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, zwróciła się w pisemnym dokumencie do Europejskich Partnerów Społecznych o udzielenie odpowiedzi na pytania dotyczące, m.in. prawidłowości określonych w tym dokumencie kwestii i możliwych obszarów dalszych działań UE, potrzeby działania UE w celu rozwiązania zidentyfikowanych problemów, a także możliwości podjęcia dialogu na podstawie art. 155 TFUE w sprawach określonych w konsultacjach. W odpowiedzi EKZZ przedstawiła swoje poparcie podjęcia działań mających na celu zmianę dyrektywy 2009/38/WE w celu stworzenia warunków prawnych umożliwiających egzekwowanie i wzmocnienie praw europejskich rad zakładowych. Dokument konsultacyjny Komisji Europejskiej, poparł apel o prawo do tymczasowego zawieszenia decyzji przedsiębiorstwa w przypadku naruszenia procedur informowania i konsultacji, a nawet unieważnienia decyzji przedsiębiorstwa w przypadku powtarzających się naruszeń. Realizacja tego prawa wymagać będzie istnienia systemu administracyjnego lub sądowego, który umożliwi szybkie podejmowanie decyzji.

Ponadto, EKZZ aprobuje stanowisko Parlamentu Europejskiego dotyczące nakładania kar finansowych w zależności od obrotu przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw. Wprowadzenie kar w wysokości do 2% rocznego światowego obrotu mogłoby skutecznie i odstraszająco oddziaływać na przedsiębiorstwa nie przestrzegające przepisów. Niezbędne jest zapewnienie także skutecznego dostępu europejskich rad zakładowych do wymiaru sprawiedliwości. EKZZ wskazał, że nadal istnieją liczne przeszkody, które nie pozwalają ERZ na realizację ich praw przed sądem. Integralną częścią procesu decyzyjnego w przedsiębiorstwie na wszystkich poziomach: lokalnym, krajowym i ponadnarodowym musi być informowanie i konsultowanie. Konsultacje powinny odbywać się w odpowiednim terminie, aby ERZ miała wystarczająco dużo czasu na przeprowadzenie dogłębnej oceny dostarczonych informacji, w tym w razie potrzeby przy wsparciu ekspertów. Jednym z obszarów do podjęcia działań jest także zapobieganie nadużywaniu klauzuli poufności. EKZZ postuluje objęcie zakresem dyrektywy wszystkich porozumień oraz potwierdza swoje pełne zaangażowanie w dialog społeczny wskazując, że jest zasadniczo otwarty na rozpoczęcie negocjacji z pracodawcami. OPZZ popiera odpowiedź EKZZ w przedmiocie zmiany dyrektywy zostanie przesłana do Komisji Europejskiej jeszcze w maju 2023 r. Naszym zdaniem zmiana dyrektywy 2009/38/WE jest niezbędna, gdyż obecnie obowiązujące rozwiązania nie spełniają już swojej roli.