

Biuletyn Informacyjny NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland S.A.

AMP przekazał reprezentatywnym organizacjom związkowym projekt zmian do Porozumienia w zakresie wykonywania pracy zdalnej

W związku z wprowadzeniem globalnej polityki dotyczącej pracy z domu, Pracodawca przekazał projekt zmian do Porozumienia w zakresie wykonywania pracy zdalnej w AMP SA, który sprostado się do zmiany §3 ust 6 Porozumienia. Strona Pracodawcy proponuje nowy zapis:

Praca zdalna może być wykonywana nie częściej niż jeden raz w tygodniu roboczym, z uwzględnieniem przepisów Kodeksu Pracy. Zasada udzielania zgody na pracę zdalną częściej niż jeden raz w tygodniu roboczym są określone w Globalnej polityce ArcelorMittal dotyczącej pracy z domu.

W trakcie spotkania z Pracodawcą organizacje związkowe działające w AMP wyraziły stanowczy sprzeciw w sprawie narzucania poszczególnym krajom globalnej polityki, która kłóci się z już przyjętymi rozwiązaniami. Stanowisko nasze jest zgodne w tej kwestii: **NIE zgadzamy się na wprowadzanie globalnej polityki w zakresie wykonywania pracy z domu. Uważamy, że nasze zapisy w Porozumieniu są bardzo dobre.**

Do sprawy narzucania globalnej polityki dotyczącej pracy z domu odnieśli się także krytycznie członkowie ERZ AM podczas posiedzenia Prezydium:

Oświadczenie grupy ds. wynagrodzeń przed komisją specjalną w dniu 21 września 2023 r.

Szanowny Panie Prezesie

Od czasu ogłoszenia w dniu 5 lipca 2023 r., na najwyższym szczeblu grupy ArcelorMittal, wdrożenia "ogólnej polityki dotyczącej telepracy, zgodnie z którą każdy pracownik, którego praca jest zgodna z telepracą, musi być obecny na miejscu 4 dni w tygodniu".

A co z okresem po Covid-19, kiedy powiedziano nam, że wraz z rozwojem narzędzi komunikacyjnych i związanych z nimi możliwych sposobów pracy, świadomości ekologicznej i potrzeby ochrony naszej planety poprzez ograniczenie transportu w celu zmniejszenia zanieczyszczenia.

Od pewnego czasu pracownicy poszukują lepszej równowagi między życiem zawodowym i osobistym. Wszystkie te czynniki doprowadziły do drastycznej zmiany postaw i oczekiwań pracowników i menedżerów w kwestii telepracy. Ten nowy sposób pracy stał się dla ArcelorMittal atutem w przyciąganiu młodych talentów.

Ta jednostronna decyzja pracodawcy podkreśla brak szacunku ze strony naszego Zarządu Głównego wobec pracowników i związków zawodowych, zarówno pod względem formy, jak i treści. Obecnie kierownictwo argumentuje, że jesteśmy firmą produkcyjną i produkujemy na miejscu. Pracownicy muszą wspólnie dyskutować i zastanawiać się twarzą w twarz, aby opracowywać najlepsze pomysły. A jednak wiele dużych grup przemysłowych nadal oferuje 2 lub 3 dni telepracy.

Telepraca oznacza mniejszy stres, mniejsze zmęczenie, mniejsze ryzyko wypadków i mniejsze zanieczyszczenie środowiska. Niektóre anglosaskie firmy, szczególnie w Stanach Zjednoczo-

nym, biją na alarm w kwestii produktywności. Jednak do tej pory żadne poważne badanie nie wykazało, że telepracownicy są mniej produktywni niż pracownicy pracujący twarzą w twarz.

Czy świat zmienił się tak bardzo, że argumenty z przeszłości nie mają już zastosowania?

Członkowie grupy płacowej w Komitecie Selekcyjnym ERZ ArcelorMittal żądają, aby Grupa wycofała się z wdrożenia ogólnej polityki dotyczącej telepracy i jednocześnie rozpoczęła negocjacje w celu osiągnięcia wspólnego porozumienia w celu spełnienia uzasadnionych żądań europejskich pracowników ArcelorMittal!

Ponadto Strona Pracodawcy przekazała odpowiedź w sprawie umożliwienia wjazdu na teren AMP będących własnością pracowników elektrycznych urządzeń transportu osobistego typu hulajnogi, deski itp. Po uzyskaniu odpowiedzi Służby ochrony i Biura BHP Pracodawca informuję, iż :

*Zespół opracowujący nowe zasady ruchu drogowego w Spółce uznał, że stan infrastruktury wewnętrznej AMP nie zezwala na używanie elektrycznych urządzeń transportu osobistego typu hulajnogi, deski itp. **ponieważ może to generować zagrożenia życia i zdrowia osób na terenie AMP.***

Stąd zapis, że „Na terenie wewnętrznym Spółki zabrania się korzystania z: urządzeń transportu osobistego (UTO), wózków rowerowych oraz quadów, rolek, deskorolek, hulajnóg tradycyjnych i elektrycznych, itp.

Kolejny temat, który nie został omówiony szczegółowo podczas posiedzenia Zespołu Centralnego dotyczył procesu czasowego oddelegowania pracowników na Zakład PPD4 w Dąbrowie Górniczej. Proces ten obejmuje około 15 pracowników z Obszaru Części Surowcowej. Po wspólnych ustaleniach Pracodawca zagwarantował, że przejścia będą dotyczyły tylko tych pracowników, którzy wyrażą na to zgodę. Z Krakowa (PED) chęć wsparcia pracy w Zakładzie PPD4 wyraziło 5 pracowników. Cały proces ma potrwać nie dłużej niż 3 miesiące. Wszyscy dojeżdżający będą korzystać z zapisów naszego Porozumienia. Ponadto Dyrektor Obszaru Części Surowcowej zadeklarował dodatkowe wsparcie finansowe. Mamy nadzieję, że wyremontowany Wielki Piec uzyska właściwe parametry pracy i wszystkie pomocnicze urządzenia będą działały poprawnie. Na produkcję pieca czeka krakowska Walcownia Gorąca.

K.W.

Strona Społeczna zakończyła prace nad projektem Regulaminu ZFŚS w AMP SA

Zakładowe Organizacje Związkowe AMP SA przesłały swoje uwagi do projektu Regulaminu ZFŚS w AMP. Zgodnie z Ustawą w ciągu 30 dni od otrzymania Projektu Regulaminu Strona Społeczna musi przedstawić wspólne stanowisko. Jeśli takiego stanowiska nie ma to Pracodawca wprowadza Regulamin z możliwością uwzględnienia wystąpień Związków Zawodowych. Od paru lat Strona Społeczna analizuje możliwości Pracodawcy i potrzeby pracowników dostosowując swoje **Cd str nr 2**

Cd ze str nr 1....proponując do wymogów obecnego czasu. Obecnie przesłane wspólne uwagi będą przedmiotem dyskusji i rozmów z Pracodawcą. Mamy nadzieję, że rozmowy szybko zostaną zakończone, a Strony uzyskają porozumienie, gdyż Firmy obsługujące ZFŚS mając nowy Regulamin będą mogły jeszcze w tym roku przygotować oferty turystyczne dla pracowników AMP.

K.W.



MyHRportal z nowymi opcjami

HR AMP informuje, iż wkrótce na portalu pracowniczym **MyHRportal** zostanie uruchomiona opcja wysyłania wniosków elektronicznych w celu zmiany/aktualizacji danych: adresów, dowodów osobistych czy e-maili do e-pasków płacowych. Możliwe będzie tamtédy również wnioskowanie o zgłaszanie zmian na temat uczestniczenia członków rodziny w ubezpieczeniu zdrowotnym.

Nie będzie też konieczności dołączania skanów wypełnionych dokumentów do wniosków składanych przez portal.

Zachęcamy do korzystania z portalu pracowniczego MyHrPortal (link: <https://arcelormittal-hrportal-login.neocaseonline.com/>, oraz link logowania przez SSO VPN: <https://arcelormittal-hrportal.neocaseonline.com/>)

O dokładnym dniu wdrożenia nowej funkcji poinformujemy Państwa w osobnym komunikacie, do którego dołączymy instrukcję obsługi.

Zespół HR

XI Spotkanie emerytów Koksowni

Po trzyletniej przerwie, 15 września br., po raz jedenasty w sali HUT-PUS odbyło się coroczne spotkanie zorganizowane dla emerytów i rencistów Zakładu Koksowniczego. Głównymi organizatorami spotkania byli: Kazimiera Gądek, Tadeusz Krzemieński, Andrzej Liszka i Zdzisław Kwiatkowski, których wsparła dyrekcja ZK i związki zawodowe. Podziękowania należą się kolegom przewodniczącym: Markowi Żelichowskiemu z NSZZ Pracowników AMP SA oraz Krzysztofowi Pocięszce z NSZZ Solidarność ZK. Spotkanie przebiegło w miłej i koleżeńskiej atmosferze. Uczestnicy żalowali, że trwało tak krótko, bo od godziny 16:00 do 21:30. Pod nieobecność dyrektora Ryszarda Opyrchala honory gospodarza pełnili Panowie: Piotr Warzecha i Witold Stefański. Po latach pracy zawodowej i odejściu na zasłużone emerytury każdy z uczestników spotkania cieszy się z kontaktów zachowanych z lat pracy w Koksowni i nie da się tego zapomnieć. W miarę upływu lat każdy z byłych pracowników Koksowni chętnie wraca do korzeni, do swoich bliskich przyjaciół i znajomych, wśród których spędził najmiłsze chwile w życiu. Po smacznym poczęstunku rolę DJ-a przejął kol. Samek. Nie sposób było, nie zauważyć dużej liczby bawiących się na parkiecie. Pomimo, że był to wymagający Zakład to pracowała w nim duża liczba pań. NA spotkaniu zjawili się ich, aż osiemnaście. Trzeba zaznaczyć, że na to tradycyjne spotkanie przyszło dużo „młodych emerytów”, razem udało nam się stworzyć wspaniały klimat – jak nigdy. Najstarszym uczestnikiem spotkania okazał się 94-letni pan Mróz. Pomimo sędziwego wieku w jego oczach było zadowolenie, że dalej tworzymy jedną rodzinę.

My emeryci jeszcze raz dziękujemy za wspólnie spędzone chwile, prosząc o zorganizowanie kolejnego takiego spotkania w roku przyszłym. W imieniu zadowolonych emerytów i rencistów

Tadeusz Kowalczyk

Zasady poruszania się rowerem

Przypominamy zasady poruszania się rowerem po terenie ArcelorMittal Poland S.A. **Ważne zmiany wchodzą w życie już jutro!**

PORUSZANIE SIĘ ROWEREM
po terenie ArcelorMittal Poland S.A.

NIE ZAPOMNIJ zapoznać się z Zarządzeniem Nr 4 / 2023 DG w sprawie: zasad ruchu drogowego na terenie ArcelorMittal Poland S.A.

PAMIĘTAJ!

Od 27 września 2023 podczas poruszania się rowerem po terenie Spółki jesteś **zobowiązany do bezwzględnego używania:**

- Kasku rowerowego lub roboczego z zapiętym paskiem podbródkowym



- Kamizelki ostrzegawczej odbłaskowej lub szelek odbłaskowych



Obowiązkowe wyposażenie roweru



ArcelorMittal



Nowelizacja KPC: ważne zmiany dla związkowców i pracowników pozostających w sporze z pracodawcą

22 września weszły w życie przepisy z zakresu prawa pracy istotne dla pracowników pozostających w sporze z pracodawcą, w tym podlegających szczególnej ochronie działaczy związkowych. Regulacje te zostały wprowadzone do ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (dalej: k.p.c.) w związku z uchwaleniem ustawy o zmianie ustawy o emeryturach pomostowych oraz niektórych innych ustaw. Zgodnie ze zmienionym brzmieniem art. 477² § 2 k.p.c. sąd uznając wypowiedzenie umowy o pracę za bezskuteczne albo przywracając pracownika do pracy, na wniosek pracownika będzie musiał nałożyć w wyroku na pracodawcę obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. W dotychczasowym stanie prawnym praktyka sądowa nie była w tej materii jednolita z uwagi na brak związania sądów wnioskami pracowników. Pracodawca będzie mógł żądać uchylecia prawomocnego postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia wyłącznie jeżeli wykaże, że po udzieleniu zabezpieczenia przez sąd zaistniały przesłanki, o których mowa w art. 52 § 1 k.p.c., tj. uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Zmiana postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia jest niedopuszczalna. Na postanowienie w przedmiocie udzielenia zabezpieczenia przysługiwać będzie zażalenie do sądu drugiej instancji. Dzięki wyżej omówionej regulacji prawnej pozycja procesowa pracowników szczególnie chronionych będzie silniejsza. W toku prac legislacyjnych nad ww. zmianami podkreślono, że zwiększenie ochrony trwałości stosunku pracy pracowników szczególnie chronionych na gruncie prawa procesowego ma na celu zapobieganie skutkom długotrwałych procesów sądowych, urealnając tą ochronę. Kolejny argument za przedstawionymi zmianami ma związek z aspektem społecznym, leżącym u podstaw udzielenia szczególnej ochrony.

Kurier Aktualności Biuletyn NSZZ PRACOWNIKÓW ARCELORMITTAL POLAND S.A .

Do użytku wewnętrznego członków i sympatyków NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland S.A.

Wydaje: Zarząd NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA. Nakład 1400 egz.

Tel. Redakcji, sekretariat 012 290 15-32, e-mail: krzysztof.wojcik@arcelormittal.com www.nszzphs.pl;