

**Porozumienie w zakresie łagodzenia skutków społecznych wynikających
z realizacji procesu redukcji zatrudnienia w ArcelorMittal Tubular Products
Kraków Sp. z o.o.**

W związku z realizacją niezbędnego procesu redukcji zatrudnienia w ArcelorMittal Tubular Products Kraków Sp. z o.o. - zwanej dalej „AMTPK”, „Spółka” lub „Pracodawca”, uwzględniając fakt, że proces ten będzie miał znaczący wpływ na stan zatrudnienia oraz sytuację społeczną w Spółce, pragnąc, aby w/w proces został przeprowadzony w sposób akceptowalny przez Strony dialogu społecznego,

Strony:

AMTPK reprezentowana przez:

Pan Rene Fabik - Członek Zarządu

oraz Zakładowe Organizacje Związkowe działające w Spółce - sygnatariusze niniejszego Porozumienia, reprezentowane przez upoważnionych przedstawicieli,

postanawiają o zawarciu następujących uzgodnień:

I. KWESTIE EMERYTALNE

1. Pracownik Spółki, 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,

oraz który jednocześnie

2) nabędzie uprawnienia emerytalne w okresie do 48 miesięcy od dnia rozwiązania umowy o pracę, przy czym przez „dzień rozwiązania umowy o pracę” należy rozumieć ostatni dzień pracy, a nie dzień złożenia oświadczenia o rozwiązaniu tej umowy,

będzie uprawniony do otrzymania specjalnej odprawy obliczanej wg poniższych zasad:

a) Pracownik Spółki, 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 Spółki, 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 Spółki obliczanego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy oraz liczby pozostałych miesięcy (tj. ponad 12) przypadających do dnia uzyskania przez pracownika Spółki uprawnień emerytalnych - nie większej jednak niż 12;

c) Pracownik Spółki, 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 Spółki obliczanego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy oraz liczby pozostałych miesięcy (tj. ponad 24) przypadających do dnia uzyskania przez pracownika Spółki uprawnień emerytalnych - nie większej jednak niż 12;

d) Pracownik Spółki, 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 Spółki obliczanego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy oraz liczby pozostałych miesięcy (tj. ponad 36) przypadających do dnia uzyskania przez pracownika Spółki uprawnień emerytalnych - nie większej jednak niż 12.

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

3) Pracownicy Spółki, o których mowa w niniejszym Rozdziale I, uprawnieni są dodatkowo do:

a) rekompensaty odprawy emerytalno-rentowej obliczonej wg zasad obowiązujących w Spółce:

Wypłata rekompensaty, o której mowa powyżej, wyczerpuje roszczenia pracownika Spółki związane z wypłatą odprawy emerytalno-rentowej przewidzianej w w/w Porozumieniu jak i obowiązujących przepisach prawa pracy,

b) nagrody jubileuszowej: obliczonej wg zasad obowiązujących w Spółce - w przypadku, gdy jej nabycie nastąpiłoby w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy od dnia rozwiązania umowy o pracę przez pracownika Spółki,

c) 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.

4) Dla celów określenia wysokości odpraw dla pracowników nabywających uprawnienia emerytalne w okresie 12/24/36/48 miesięcy od dnia rozwiązania umowy o pracę, przez nabycie uprawnień do emerytury rozumie się najwcześniejszą datę z jaką pracownik Spółki może nabyć uprawnienia emerytalne w powszechnym wieku emerytalnym, jak również do wcześniejszej emerytury zgodnie z obowiązującymi przepisami (np. emerytury pomostowe).

II. INNE KWESTIE PRACOWNICZE.

2. Z uwzględnieniem ust.3., Pracownikom Spółki, innym niż spełniającym kryteria określone w rozdziale I, *KWESTIE EMERYTALNE*, którzy wystąpią do AMTPK z propozycją rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem Stron, Spółka może złożyć propozycję rozwiązania umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy za w/w porozumieniem stron z gwarancją wypłaty odprawy.

Na powyższą odprawę składa się suma kwot odpraw:

- 1) 9-krotność miesięcznego wynagrodzenia obliczanego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy,
 - 2) do 3-krotności wynagrodzenia tytułem odprawy pieniężnej wynikającej z art. 8 Ustawy t.j. w zależności od okresu zatrudnienia w Spółce,
3. W przypadku, gdy propozycja Pracownika, o której mowa w ust.2. powyżej, zostanie złożona do końca 2023r., odprawa, o której mowa w ust.2. pkt.1. zostanie powiększona o dwukrotność miesięcznego wynagrodzenia obliczanego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.
4. Pracownicy, o których mowa w ust. 2 powyżej, otrzymają dodatkowo kwotę brutto 700 zł. z tytułu dodatkowego świadczenia pieniężnego na przekwalifikowanie zawodowe.
5. W sytuacji wyczerpania możliwości zastosowania narzędzi opisanych w niniejszym Porozumieniu, Spółka będzie stosowała tryb rozwiązywania umów o pracę przewidziany w przepisach prawa pracy z wyłączeniem zasad przewidzianych niniejszym Porozumieniem. Celem uniknięcia wątpliwości Strony potwierdzają, iż niniejsze Porozumienie nie znajduje zastosowania także do rozwiązania umów o pracę w wyniku wypowiedzenia złożonego przez pracownika Spółki oraz do wypowiedzenia złożonego przez pracodawcę z przyczyn leżących po stronie pracownika Spółki.

III. POZOSTAŁE KWESTIE

6. Każdy pracownik Spółki objęty planem redukcji zatrudnienia może złożyć wniosek o rozwiązanie z nim umowy o pracę przy zastosowaniu postanowień niniejszego Porozumienia, przy czym decyzję co do rozwiązania takiej umowy o pracę podejmuje AMTPK kierując się przede wszystkim przyjętymi zasadami redukcji zatrudnienia poszczególnych obszarów działalności Spółki, a także koniecznością zapewnienia ciągłości określonych procesów technologiczno-produkcyjnych czy też organizacyjnych w Spółce.
7. Żadnemu z pracowników Spółki nie przysługuje roszczenie o rozwiązanie z nim umowy o pracę w trybie niniejszego Porozumienia, niezależnie od trybu przewidzianego niniejszym Porozumieniem.

IV. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

8. Użyte w Porozumieniu sformułowanie „*obliczanego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy*” oznacza średnie wynagrodzenie pracownika obliczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy z IV kwartału 2023.
9. Niniejsze Porozumienie wchodzi w życie z dniem 12.12.2023 r. i obowiązuje do dnia 31.12.2024r.

10. Postanowienia Porozumienia mają zastosowanie do pracowników, którzy w okresie od dnia 12 grudnia 2023 r. do dnia 29 lutego 2024 r. wystąpią do AMTPK z propozycją rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Termin rozwiązania umowy o pracę zostanie uzgodniony pomiędzy stronami stosunku pracy z tym zastrzeżeniem, że nie może on być późniejszy niż 31 marca 2024 r., a dla pracowników wytypowanych przez pracodawcę do realizacji działań zabezpieczających urządzenia oraz proces zamknięcia nie może być późniejszy niż 31.12.2024 r.

PRZEWODNICZĄCY
Międzyzakładowej Organizacji Związkowej
NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"
ArcelorMittal Poland S.A. - Kraków

Roman Wątkowski

NIEZALEŻNY SAMORZĄDNY ZWIĄZEK ZAWODOWY
Pracowników ArcelorMittal POLAND S.A.
V-CE PRZEWODNICZĄCY ZARZĄDU ZWIĄZKU
ds. ORGANIZACYJNYCH

Józef Kowalski
Pracowników
NSZZ Pracowników
ArcelorMittal POLAND S.A.
Przewodniczący
ArcelorMittal Tubular Products Kraków Sp. z o.o.

Leszek Baran

MOZ ZZIIT Mittal Steel Poland S.A.
Oddział w Krakowie
V-CE PRZEWODNICZĄCY

Jan Rozwadowski

ZWIĄZEK ZAWODOWY
INŻYNIERÓW I TECHNIKÓW
Mittal Steel Poland S.A.
Przewodniczący
ArcelorMittal Tubular Products Kraków Sp. z o.o.

Artur Nowak

PRZEWODNICZĄCY
KOMISJI ODDZIAŁOWEJ NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"
ArcelorMittal Poland S.A.
Tubular Products Kraków

Jacek Krewniak

Pené Fabrik
Członek Zarządu
Board Member

Pené Fabrik

PROTOKÓŁ ZE SPOTKANIA Z PRZEDSTAWICIELAMI ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

Data: 6 grudnia 2023 r.

Czas: 10:00

Miejsce: biuro AMTP Kraków

W OBECNOŚCI:

Przedstawiciele Związków Zawodowych:

1. Roman Wątkowski
2. Meceas Katarzyna Miłek
3. Leszek Baran
4. Tomasz Ziółek
5. Artur Nowak
6. Jacek Krewniak
7. Krzysztof Szot
8. Jan Rozwadowski
9. Ewa Jagielnicka - Hawryszków

Przedstawiciele ArcelorMittal Tubular Products Kraków:

1. Rene Fabik – członek zarządu;
2. Artur Fiałek – dyrektor operacyjny;
3. Katarzyna Górka – kierownik działu personalnego;
4. Stanisław Ból – dyrektor personalny AMP;
5. Agnieszka Kukła – dyrektor kadr, płac i dialogu społecznego AMP

WPROWADZENIE

Została dokonana prezentacja obecnych podczas spotkania uczestników, wyjaśniająca udział przedstawicieli Spółki ArcelorMittal Poland S.A., który został podyktowany upoważnieniem udzielonym Dyrektorowi Personalnemu Panu Stanisławowi Bólowi oraz zespołowi HR celem wsparcia prowadzonego dialogu oraz wypracowania optymalnych i akceptowalnych społecznie rozwiązań dla Pracowników.

Podsumowując dotychczasowe działania, omówiono propozycję Porozumienie w zakresie łagodzenia skutków społecznych wynikających z realizacji procesów redukcji zatrudnienia w ArcelorMittal Tubular Product Kraków Sp. z o.o., która została przesłana w korespondencji e-mail dnia 28.11.2023r. oraz odpowiedź strony związkowej zawierającą propozycję zmian, która została przesłana 29.11.2023r.

PUNKTY DYSKUSJI

1. Odnosząc się do przesłanego przez AMTP Kraków protokołu ze spotkania z przedstawicielami Związków Zawodowych z dnia 22 listopada 2023r., strona związkowa wniosła o przedstawienie w formie pisemnej informacji o podjętej decyzji, która została przekazana przez Dyrektora Generalnego AMTP Europe, panią Tanja MATERE. Pracodawca przyjął do wiadomości powyższy wniosek.
2. Przechodząc do dalszych rozmów, strona związkowa, przedstawiła swoje oczekiwania w zakresie modyfikacji przez pracodawcę kilku obszarów porozumienia. Pracodawca odniósł się do stanowiska strony związkowej.
3. Strona związkowa poinformowała o podjętej decyzji o pogotowiu strajkowym oraz o planowanych protestach. Pracodawca przyjął to do wiadomości, jednocześnie stojąc na stanowisku, że powinniśmy dążyć do zawarcia porozumienia, którego oczekują pracownicy.
4. Odnośnie możliwości zatrudnienia pracowników AMTP Kraków w ArcelorMittal Poland S.A, dyrektor personalny AMP zadeklarował, że pracownicy AMTP Kraków będą priorytetowo traktowani w procesach rekrutacji zewnętrznych ArcelorMittal Poland S.A. Na wniosek strony związkowej deklaracja została uzupełniona, iż spółka AMP deklaruje, że pracownicy AMTP Kraków będą priorytetowo traktowani zarówno w procesach rekrutacyjnych AMP, jak również pozostałych spółek Grupy ArcelorMittal Poland. Powyższa deklaracja zostanie wpisana do protokołu końcowego z negocjacji.

5. AMTP Kraków podkreśliło, jak istotne jest jak najszybsze wypracowanie porozumienia ponieważ to umożliwi wcześniejsze poinformowanie pracowników o przebiegu procesu oraz o warunkach wypracowanych przez zespół negocjacyjny. Zgodnie z planem, podejście do pracowników, będzie elastyczne i po przedstawieniu pisemnego wniosku przez pracowników wskazującego proponowaną przez indywidualnego pracownika datę rozwiązania umowy nastąpi indywidualne porozumienie z pracownikiem. Zgodnie z przyjętym przez pracodawcę wnioskiem strony związkowej, pracodawca zawsze będzie kierował się rozwiązaniem korzystniejszym dla pracownika (np. gdyby pracownik nabył uprawnienia do programu E48 w kolejnych miesiącach niż pierwotnie ustalone lub zaproponowane, to pracodawca przesunie datę rozwiązania na korzystny dla pracownika termin).
6. W odpowiedzi na poruszony temat zwiększenia wartości procentowych programu E48, pracodawca przedstawił stanowisko, iż ten temat nie będzie podlegał modyfikacji stanowiska pracodawcy ani w zakresie wartości procentowych ani zwiększenia liczby miesięcy. Pracodawca umotywował to stanowisko bardzo korzystnymi finansowo rozwiązaniami programu E48 (prócz korzystnych odpraw obliczonych jako iloczyn miesięcy do czasu nabycia praw emerytalnych, pracownik otrzyma dodatkowo równowartość 3 miesięcznego wynagrodzenia oraz odprawę emerytalno-rentową), wobec czego pracodawca nie widzi podstaw do oczekiwania dodatkowego ich zwiększenia.
7. W części dotyczącej tematów dodatkowych AMTP Kraków poinformowało, że AMTP Kraków finalizuje ustalenia związane z ustaleniem planu likwidacji Spółki. Aktywność produkcyjna będzie realizowana do 31 marca 2024 roku (z wyłączeniem ciągu rurowego nr 1, które planowane jest na 31.12.2023r.). Od 1 kwietnia 2024 r. realizowane będą działania zabezpieczające urządzenia oraz proces zamknięcia, które szacunkowo zakładają kontynuowanie zatrudnienia przez 20 pracowników. Pracownicy Ci, także będą objęci Porozumieniem.
8. Strony uzgodniły wspólne obszary kluczowe dla osiągnięcia porozumienia.

Uzgodnienia końcowe spotkania:

1. Wszyscy uczestnicy spotkania, zgodnie deklarują chęć zawarcia porozumienia.
2. Zadeklarowano, iż Pracownicy AMTP Kraków będą priorytetowo traktowani w procesach rekrutacji zewnętrznych AMP S.A. oraz spółek Grupy ArcelorMittal.
3. W procesie dokonywania indywidualnych porozumień z pracownikami AMTP Kraków zawsze będzie brane pod uwagę rozwiązanie korzystniejsze finansowo dla pracownika.
4. Strona związkowa przedstawiła oczekiwania w zakresie modyfikacji stanowiska przez pracodawcę, aby było możliwe zawarcie porozumienia:
 - KWESTIE EMERYTANE: strona związkowa wyraża chęć aprobaty zaproponowanych przez AMTP Kraków rozwiązań pod warunkiem uwzględnienia w programie E48 także, pracowników, którzy mają lub nabędą do dnia rozwiązania umowy o pracę uprawnień do odpraw E48 określonych w porozumieniu z tytułu wcześniejszych emerytur (emerytury pomostowe);
 - INNE KWESTIE PRACOWNICZE, strona związkowa, wnioskuje o zwiększenie wysokości odpraw. Zamiast zaproponowanej do 12-sto krotności wynagrodzenia, proponowana jest 16-sto krotność wynagrodzenia.
5. Ponad ww. strona Związkowa wystąpiła z wnioskiem o wprowadzenie dodatkowego świadczenia związanego z przekwalifikowaniem pracowników w kwocie 2.000 zł. (słownie: dwa tysiące złotych). Świadczenie polegałoby na refinansowaniu na podstawie faktur kosztów szkoleń lub kursów zawodowych dla pracowników AMTP Kraków.

6. Strony zgodnie uznały, że ww. uzgodnienia końcowe stanowią jedyne kluczowe różnice konieczne do osiągnięcia porozumienia na kolejnym spotkaniu, aby zawrzeć Porozumienie.

Następne spotkanie zostało ustalone na piątek (07.08.2023) o godz. 9:00

PRZEWODNICZĄCY
Miejskiej Organizacji Związkowej
NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"
ArcelorMittal Poland S.A. - Kraków

NSZZ Pracowników
ArcelorMittal POLAND S.A.
Przewodniczący

ZWIĄZEK ZAWODOWY ZWIIT Mittal Steel Poland S.A.
INŻYNIERÓW I TECHNIKÓW
Mittal Steel Poland S.A.
Przewodniczący
ArcelorMittal Tubular Products Kraków Sp. z o.o.

Roman Warkocz

Leszek Baran

Artur Nowak

Jan Rozwadowski

PRZEWODNICZĄCY
KOMISJI ODDZIAŁOWEJ NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"
ArcelorMittal Poland S.A.
Tubular Products Kraków

NIEZALEŻNY SAMORZĄDNY ZWIĄZEK ZAWODOWY
Pracowników ArcelorMittal POLAND S.A.
V-CE PRZEWODNICZĄCY ZARZĄDU ZWIĄZKU
ds. ORGANIZACYJNYCH

Prezjencja Zarządu
Board Member

Dyrektor ds. Organizacyjnych
Anita Fialek

Jacek Krewniak

Józef Kawula

Stanisław BM
Agnieszka Kukla

Ronś Fabik

V. Górecki

Protokół z negocjacji Porozumienia w zakresie łagodzenia skutków społecznych wynikających z realizacji procesu redukcji zatrudnienia w ArcelorMittal Tubular Products Kraków Sp. z o.o.

W związku z realizacją niezbędnego procesu redukcji zatrudnienia w ArcelorMittal Tubular Products Kraków Sp. z o.o. Strony:

AMTPK reprezentowana przez:

Pan Rene Fabik - Członek Zarządu

Zakładowe Organizacje Związkowe działające reprezentowane przez:

1. Roman Wątkowski
2. Meceas Katarzyna Miłek
3. Leszek Baran
4. Tomasz Ziółek
5. Artur Nowak
6. Jacek Krewniak
7. Krzysztof Szot
8. Jan Rozwadowski
9. Ewa Jagielnicka - Hawryszków

przy współudziale przedstawicieli ArcelorMittal Poland S.A.

Pan Stanisław Ból - dyrektor personalny

Pani Agnieszka Kukla - dyrektor Kadr, Płac i dialogu społecznego

w wyniku prowadzonych negocjacji, w dniu 08.12.2023r. zakończyły negocjacje Porozumienia w zakresie łagodzenia skutków społecznych wynikających z realizacji procesu redukcji zatrudnienia w ArcelorMittal Tubular Products Kraków Sp. z o.o., stanowiącego załącznik nr 1 do niniejszego protokołu. Treść porozumienia będzie stanowiła przedmiot uzyskiwania zgód organów związków zawodowych. Pracodawca deklaruje wolę podpisania Porozumienia, zgodnie z załącznikiem nr 1.

W związku z zakończeniem negocjacji w/w Porozumienia:

1. Strony uznały, że z uwagi na specyficzną sytuację wynikającą z okoliczności zawarcia Porozumienia t.j. zakończenie produkcji w Spółce, treść Porozumienia uwzględnia następujące dodatkowe elementy wsparcia pracowników Spółki:
 - 1) dodatkowe świadczenie szkoleniowe w kwocie brutto 700,00 zł.,
 - 2) ustalenie, że zasadami odejść emerytalnych E48 objęci zostaną również pracownicy. Którzy w okresie określonym w Porozumieniu (12/24/36/48 miesięcy od dnia rozwiązania umowy) nabędą uprawnienia do emerytury pomostowej,
 - 3) zachęcenie pracowników - poprzez zwiększenie odprawy - do jak najwcześniejszego złożenia wniosku o objęcie zasadami Porozumienia w celu przygotowania pełnego harmonogramu odejść.

Strony potwierdzają jednocześnie, że powyższe dodatkowe elementy wsparcia pracowników nie będą stanowiły odniesienia referencyjnego przy zawieranych w przyszłości porozumieniach w Grupie ArcelorMittal Poland.

2. ArcelorMittal Poland S.A. deklaruje, iż pracownicy ArcelorMittal Tubular Products Kraków Sp. z o.o., którzy rozwiążą umowę o pracę z wykorzystaniem zapisów niniejszego Porozumienia, będą (w przypadku posiadania oczekiwanych przez AMP S.A. kwalifikacji) priorytetowo traktowani w procesach rekrutacji zewnętrznych AMP S.A. oraz spółek Grupy ArcelorMittal.
3. Strony ustaliły, że w procesie dokonywania indywidualnych porozumień z pracownikami AMTP Kraków zawsze będzie brane pod uwagę rozwiązanie korzystniejsze finansowo dla pracownika. Dotyczy to także sytuacji, gdy pracownik nabędzie uprawnienia do programu E48 po 31.03.2024 w okresie obowiązywania Porozumienia.
4. Pracodawca zobowiązuje się do zawarcia indywidualnego porozumienia z pracownikiem objętym świadczeniem wyrównawczym obejmującym rekompensatę świadczenia określonego w § 34 ZUZP AMTP Kraków. W przypadku zaistnienia wypadku w pracy, pracodawca zobowiązuje się do zawarcia indywidualnego porozumienia z pracownikiem, który uległ temu wypadkowi pod warunkiem dostarczenia dokumentów określonych w § 34 ust. 2 ZUZP AMTP Kraków do czasu zakończenia procesu likwidacji AMTP Kraków.
5. Użyte w Porozumieniu sformułowanie - *propozycja rozwiązania umowy o pracę* oznacza złożenie przez pracownika wniosku o przedłożenie mu przez pracodawcę propozycji rozwiązania umowy o pracę na mocy Porozumienia.

Spotkanie zostało ustalone na dzień 11.12.2023r., godz. 12:00 celem poinformowania wzajemnie stron o decyzjach co do akceptacji Porozumienia i w przypadku pozytywnych decyzji jego podpisania.

Strona Związkowa

PRZEWODNICZĄCY
Międzyzakładowej Organizacji Związkowej
NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"
ArcelorMittal Poland S.A. - Kraków

Roman Wątkowski

NIEZALEŻNY SAMORZĄDNY ZWIĄZEK ZAWODOWY
Pracowników ArcelorMittal POLAND S.A.
V-CE PRZEWODNICZĄCY ZARZĄDU ZWIĄZKU
ds. ORGANIZACYJNYCH

Józef Kawula

ZWIĄZEK ZAWODOWY
INŻYNIERÓW I TECHNIKÓW
Mittal Steel Poland S.A.
Przewodniczący

ArcelorMittal Tubular Products Kraków Sp. z o.o.

Artur Nowak

PRZEWODNICZĄCY
KOMISJI ODDZIAŁOWEJ NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"
ArcelorMittal Poland S.A.
Tubular Products Kraków

Jacek Krewniak

NSZZ Pracowników
ArcelorMittal POLAND S.A.
Przewodniczący
ArcelorMittal Tubular Products Kraków Sp. z o.o.

Leszek Baran

MOZ ZZiIT Mittal Steel Poland S.A.
Oddział w Krakowie
V-CE PRZEWODNICZĄCY

Jan Rozwadowski

Pracodawca

Członek Zarządu
Board Member

Renata Fabiś

Agnieszka Kozłowska

Protokół z negocjacji Porozumienia w zakresie łagodzenia skutków społecznych wynikających z realizacji procesu redukcji zatrudnienia w ArcelorMittal Tubular Products Kraków Sp. z o.o.

W związku z realizacją niezbędnego procesu redukcji zatrudnienia w ArcelorMittal Tubular Products Kraków Sp. z o.o. Strony:

AMTPK reprezentowana przez:

Pan Rene Fabik - Członek Zarządu

Zakładowe Organizacje Związkowe działające reprezentowane przez:

1. Roman Wątkowski
2. Meceas Katarzyna Miłek
3. Leszek Baran
4. Józef Kawula
5. Artur Nowak
6. Jacek Krewniak
7. Jan Rozwadowski
8. Ewa Jagielnicka – Hawryszków
9. Krzysztof Szewczyk

przy współudziale przedstawicieli ArcelorMittal Poland S.A.

Pan Stanisław Ból - dyrektor personalny

Pani Agnieszka Kukla - dyrektor Kadr, Płac i dialogu społecznego

w wyniku prowadzonych negocjacji uzgodniły w dniu 11.12.2023r. podpisanie Porozumienia w zakresie łagodzenia skutków społecznych wynikających z realizacji procesu redukcji zatrudnienia w ArcelorMittal Tubular Product Kraków Sp. z o.o., stanowiącego załącznik nr 1 do niniejszego protokołu.

Strony uzgodniły cotygodniowe spotkania statusowe celem omówienia działań wynikających z podpisanego Porozumienia.

Strona Związkowa

PRZEWODNICZĄCY
Międzyzakładowej Organizacji Związkowej
NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"
ArcelorMittal Poland S.A. - Kraków

Roman Wątkowski
NIEZALEŻNY SAMORZĄDNY ZWIĄZEK ZAWODOWY
Pracowników ArcelorMittal POLAND S.A.
WŁAŚCIWE PRZEWODNICZĄCY ZARZĄDU ZWIĄZKU
ds. ORGANIZACYJNYCH

Józef Kawula

PRZEWODNICZĄCY
KOMISJI ODDZIAŁOWEJ NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"
ArcelorMittal Poland S.A.
Tubular Products Kraków

Jacek Krewniak
NSZZ Pracowników
ArcelorMittal POLAND S.A.
Przewodniczący
ArcelorMittal Tubular Products Kraków Sp. z o.o.

Leszek Baran

ZWIĄZEK ZAWODOWY
INŻYNIERÓW I TECHNIKÓW
Mittal Steel Poland S.A.
Przewodniczący

ArcelorMittal Tubular Products Kraków Sp. z o.o.

Pracodawca

Rene Fabik
Członek Zarządu
Board Member

Rene Fabik

Stanisław Ból

Agnieszka Kukla

