

Porozumienie z dnia 05.12.2023r. ws. Zasad postępowania w stosunku do pracowników komórek organizacyjnych Spółki, w których zaistnieje ryzyko ograniczenia produkcji lub nastąpi ograniczenie produkcji w roku 2024

Strony Porozumienia uzgadniają, iż w związku ze zmienną sytuacją produkcyjną w ArcelorMittal Poland S.A., nastąpi w stosunku do pracowników komórek organizacyjnych Spółki, w których zaistnieje ryzyko ograniczenia produkcji lub nastąpi ograniczenie produkcji - zwanych dalej Pracownikami:

1. Maksymalizacja wykorzystania:

- 1) szkoleń, w tym szkoleń obowiązkowych,
- 2) dni wolnych oznaczonych w harmonogramach pracy jako w6 (w tym dawne UDW12) oraz wn i wś, których celem jest obniżenie ilości zaplanowanych dni pracy do wymiaru zgodnego z normą okresu rozliczeniowego,
- 3) urlopów zaległych i nierozplanowanych urlopów bieżących,

2. W przypadku wystąpienia takiej możliwości, Pracownicy mogą być także zatrudniani:

- 1) na innym niż dotychczas zajmowane, stanowisku pracy (z uwzględnieniem możliwości przekwalifikowania na koszt Spółki) w ramach danego Zakładu/Działu/Biura lub Oddziału Spółki, którego lokalizacja stanowi dla Pracownika stałe miejsce świadczenia pracy, a po wyczerpaniu możliwości, o których mowa w ppkt.1. powyżej
- 2) w innych jednostkach organizacyjnych Spółki, w tym również niestających miejscach świadczenia pracy,

każdorazowo z zachowaniem odpowiednich postanowień ZUZP.

3. W przypadku wyczerpania możliwości zastosowania działań określonych w ust. 1 lub 2 powyżej, lub w razie niemożności ich zastosowania, Pracownik może zostać decyzją Pracodawcy skierowany na „postojowe” tj. zostać zwolniony z obowiązku świadczenia pracy i przebywania w tym czasie w zakładzie pracy, przy czym:

- 1) informację o udzieleniu lub zakończeniu „postojowego” i obowiązku powrotu do pracy Pracownik otrzymuje z co najmniej 2 dniowym (dni robocze, tj. dni, które dla danego Pracownika są dniami pracy) wyprzedzeniem,
- 2) informacja o skierowaniu na „postojowe” i powrocie z „postojowego” przekazywana jest Pracownikowi bezpośrednio przez bezpośredniego przełożonego,
- 3) w okresie przebywania na „postojowym” Pracownik otrzymuje wynagrodzenie w wysokości płacy zasadniczej.

4. Przyjmuje się do stosowania zasadę, zgodnie z którą zwalnianie z obowiązku świadczenia pracy i przebywania w tym czasie w danym Zakładzie/Dziale/Biurze nie może w tym samym okresie

[Faint, illegible text or stamp in the bottom right corner]

- czasu dotyczyć wszystkich członków jednej rodziny prowadzących wspólne gospodarstwo domowe, za wyjątkiem sytuacji wyrażenia przez nich zgody na powyższe działanie.
5. W sytuacji udzielenia pracownikowi „postojowego” jednorazowo na okres powyżej kolejnych 40 dni roboczych (tj. dni, które dla danego Pracownika są dniami pracy), informację o obowiązku powrotu do pracy, Pracownik otrzymuje z co najmniej 5 dniowym (ww. dni robocze) wyprzedzeniem.
 6. W celu zachęcenia Pracowników Spółki do skorzystania z posiadanych uprawnień emerytalnych, Pracodawca zapewnia, że:
 - 1) dla osób, które rozwiążą umowę o pracę w związku z odejściem na emeryturę w okresie nie dłuższym niż 6 miesięcy od osiągnięcia wieku emerytalnego lub obniżonego wieku emerytalnego (emerytury pomostowe),
 - 2) dla Pracowników, którzy w dacie wejścia w życie niniejszego porozumienia posiadają uprawnienia emerytalne (uwzględniając obniżony wiek emerytalny i emerytury pomostowe) i którzy rozwiążą umowę o pracę w związku z odejściem na emeryturę w okresie nie dłuższym niż 3 miesiące od daty wejścia w życie niniejszego porozumienia, podstawę wymiaru odprawy emerytalnej będzie stanowiło średnie wynagrodzenia Pracownika za ostatnie 3 miesiące zatrudnienia, obliczone jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy, bez pomniejszania wynagrodzenia za okres przebywania Pracownika na „postojowym”.
 7. Strony uzgadniają, że Pracodawca będzie cyklicznie - co najmniej raz na miesiąc - przedstawiać Stronie Związkowej - sygnatariuszom niniejszego Porozumienia, informacje dotyczące realizacji Porozumienia.
 8. Porozumienie niniejsze wchodzi w życie z dniem 01.01.2024 roku i obowiązuje do 31.12.2024r.
 9. Strony przewidują możliwość zgodnego przedłużenia obowiązywania niniejszego Porozumienia.

Dyrektor personalny


Stanisław Ból

Dąbrowa Górnicza; 2023.12.05.

KOMISJA MIĘDZYZAKŁADOWA
NSZZ „Solidarność 80” MAŁOPOLSKA
Mittal Steel Polska S.A. Kraków
PRZEWODNICZĄCY


Marek Siwak

NEZALEŻNY SAMORZĄDNY ZWIĄZEK ZAWODOWY
Pracowników ArcelorMittal POLAND S.A.
VICE PRZEWODNICZĄCY ZARZĄDU ZWIĄZKU
ds. SPÓLEK


Tomasz Ziółtek

WICE PRZEWODNICZĄCY
Zakładowej Organizacji Koordynacyjnej
NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”
ArcelorMittal Poland S.A.


Roman WĄTKOWSKI

MOZ ZZI i T Mittal Steel Poland S.A.
Oddział w Krakowie
PRZEWODNICZĄCY
Krzysztof Szewczyk

PRZEWODNICZĄCY
KZ WZZ „Sierpień 80”
Mittal Steel Poland S.A.


Sebastian Zimmer

PRZEWODNICZĄCY
Zakładowej Organizacji Koordynacyjnej
NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”
ArcelorMittal Poland S.A.

HUTNIK Międzyzakładowy
Pracowników ArcelorMittal Poland S.A.
Dąbrowa Górnicza
PRZEWODNICZĄCY


Piotr Dykowski

Komisja Międzyzakładowa
NSZZ „Solidarność 80”
Pracowników AMP S.A.
PRZEWODNICZĄCY


Henryk Siwa

Przewodnicząca
MMZZ PAMP S.A.

Halina Głemza

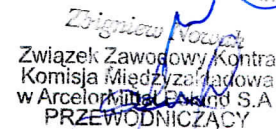
MOZ ZZI i T ArcelorMittal Dąbrowa Górnicza
Pracowników ArcelorMittal Dąbrowa Górnicza
PRZEWODNICZĄCY


Adam WDOWIAK

PRZEWODNICZĄCY
MNSZZ Pracowników
Huty „Kościszko” S.A. Huty Kosielskiej Sp. z o.o.


Romuald Brol

PRZEWODNICZĄCY
Związek Zawodowy Pracowników
„ArcelorMittal POLAND S.A.”


Zbigniew Nowak
Związek Zawodowy Kontra
Komisja Międzyzakładowa
w ArcelorMittal Poland S.A.
PRZEWODNICZĄCY

ORGANIZACJA ZAKŁADOWA
Marek Kałam
NSZZ „Solidarność 80”
przy ArcelorMittal Poland S.A.
PRZEWODNICZĄCY


Dariusz Smigielski

Międzyzakładowy Związek Branży Hutniczej
z siedzibą
ArcelorMittal Poland S.A.
41-200 Sosnowiec, al. Gliniecka 1
PRZEWODNICZĄCY ZWIĄZKU
Krzysztof Mitera