

Rezerwa urlopowa i postojowe

27 sierpnia, na spotkaniu przewodniczących wszystkich organizacji związkowych działających w ArcelorMittal Poland, które zostało zwołane w trybie natychmiastowym, pracodawca poinformował o swojej decyzji dotyczącej wykorzystania zaległych i bieżących urlopów do końca 2019 roku. Dotyczy to pracowników zatrudnionych na stanowiskach umysłowych, za wyjątkiem mistrzów i kierowników liniowych. Decyzja ta podyktowana jest – zdaniem pracodawcy – trudną sytuacją europejskiego hutnictwa, która przekłada się także na oddziały naszej firmy.

Poniżej informacja opublikowana w Newsletterze ArcelorMittal Poland:

Jak Państwo doskonale wiecie, europejskie hutnictwo boryka się z szeregiem problemów, które dotyczą także oddziały ArcelorMittal Poland.

Europejska i polska stal, w tym wyroby produkowane przez huty ArcelorMittal Poland są wypierane z rodzimego rynku przez masowy import spoza Unii Europejskiej, gdzie producenci stali nie podlegają takim rygorom - zwłaszcza w zakresie ochrony środowiska - jak producenci europejscy, a koszty ich produkcji są niższe. Przekłada się to na znaczne zmniejszenie wolumenów produkcji w Europie oraz w Polsce. W ArcelorMittal Poland odnotowaliśmy spadki produkcji prawie we wszystkich oddziałach produktowych; w przypadku niektórych nawet dwucyfrowe.

W naturalny sposób przekłada się to na niższy poziom aktywności w działalności całej firmy i sprawia, że nie mamy możliwości zapewnienia pracy wszystkim pracownikom. W związku z tym, aby uniknąć konieczności podjęcia drastycznych kroków, zwłaszcza zwalniania pracowników, wszyscy musimy się wykazać solidarnością i podjąć wszelkie możliwe działania zmierzające do ograniczenia kosztów i utrzymania miejsc pracy.

Naszym celem jest, aby każdy pracownik wykorzystał cały dostępny urlop (bieżący i zaległy) do końca 2019 roku.

Zgodnie z Kodeksem pracy istnieje obowiązek wykorzystania urlopu w roku, w którym pracownik nabył do niego prawo.

*Chcielibyśmy, aby wszyscy pracownicy zatrudnieni na **stanowiskach umysłowych** przebywali na urlopach od 23 do 31 grudnia oraz we wszystkie piątki do końca tego roku, począwszy od 6 września.*

Prosimy zatem o zaplanowanie dni wolnych i złożenie wniosków urlopowych na całość dostępnego urlopu do 5 września br., w pierwszej kolejności planując urlop w okresie przerwy świąteczno-noworocznej.

W przypadku niewystarczającej liczby dni urlopu pracodawca udzieli pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku umysłowym tzw. urlopu postojowego, którego zasady określa „Porozumienie w sprawie działań w okresie zmiennej sytuacji produkcyjnej” podpisane

pomiędzy pracodawcą a związkami zawodowymi. Zapisy tego dokumentu są korzystniejsze niż warunki określone w Kodeksie pracy.

Dyrekcja Wykonawcza

Pracodawca zaleca, aby wszyscy pracownicy umysłowi przebywali na urlopach od 23 do 31 grudnia oraz we wszystkie piątki do końca roku, począwszy od 6 września. W przypadku braku urlopu pracownik umysłowy będzie mógł skorzystać z tzw. urlopu postojowego, którego zasady określone są w „Porozumieniu w sprawie działań w okresie zmiennej sytuacji produkcyjnej”. Porozumienie pomiędzy pracodawcą i związkami zawodowymi dotyczące „postojowego”, które obecnie wykorzystuje pracodawca, podpisane zostało w 2008 roku, a jego uzgodnienia były przedłużane w nieco zmienionej treści. Od 1 stycznia 2019 roku do 31 grudnia 2019 roku obowiązuje zmodyfikowane „Porozumienie w sprawie działań w okresie zmiennej sytuacji produkcyjnej w ArcelorMittal Poland”.

Podkreślamy, że przewodniczący organizacji związkowych nie podpisali żadnego nowego porozumienia w kwestii zalecanego wykorzystania urlopu do końca tego roku i stanowczo się temu sprzeciwiają. Jest to ewidentne łamanie zapisów Kodeksu pracy (art. 163 i 168).

W okresie, od 6 września do 31 grudnia 2019 roku jest maks. 20 dni, w których pracownik może być zwolniony z obowiązku świadczenia pracy.

Przypomnijmy zatem, że zgodnie z uzgodnieniami „Porozumienia w sprawie działań w okresie zmiennej sytuacji produkcyjnej w ArcelorMittal Poland”, pracownik będzie otrzymywał:

- 80 proc. wynagrodzenia za dzień „postojowego” w przypadku, gdy łączny okres zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w roku kalendarzowym nie przekracza 14 dni roboczych (postojowych);
- 75 proc. wynagrodzenia za dzień „postojowego” w przypadku, gdy łączny okres zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w roku kalendarzowym wynosić będzie od 15 do 24 dni roboczych (postojowych).