

Porozumienie w zakresie łagodzenia skutków społecznych wynikających z realizacji procesów restrukturyzacyjnych w ArcelorMittal Poland S.A. i ArcelorMittal Service Group Sp. z o.o.

W związku z realizacją procesów restrukturyzacyjnych w ArcelorMittal Poland S.A. i ArcelorMittal Service Group Sp. z o.o., uwzględniając fakt, że procesy te będą lub mogą mieć wpływ na stan zatrudnienia w w/w podmiotach gospodarczych, dążąc do ochrony i utrzymania miejsc pracy oraz maksymalizacji zatrudnienia osób, których bezpośrednio dotyczy ta sytuacja-

Strony:

ArcelorMittal Poland S.A. (zwana również AMP S.A.) reprezentowana przez:

Pan Adam Preiss - Członek Zarządu

Pan Stanisław Ból - Dyrektor Relacji Pracowniczych

ArcelorMittal Service Group Sp. z o.o. (zwana również AMSG Sp. z o.o.) reprezentowana przez:

Pan Mariusz Staniec - Prezes Zarządu

Pan Tomasz Kowalski - Członek Zarządu

oraz Zakładowe Organizacje Związkowe działające w ArcelorMittal Poland S.A. oraz w ArcelorMittal Service Group Sp. z o.o. - sygnatariusze niniejszego Porozumienia, reprezentowane przez upoważnionych przedstawicieli,

postanawiają o zawarciu następujących uzgodnień:

I. PRZENIESIENIA PRACOWNIKÓW NA INNE MIEJSCA PRACY

1. Strony zgodnie uznają, że ich priorytetowym działaniem jest zapewnienie pracownikom AMP S.A. i pracownikom AMSG Sp. z o.o., których stanowiska pracy mogą ulec likwidacji w związku z realizacją w roku 2021 procesów wymienionych w preambule Porozumienia, maksymalnej liczby miejsc pracy w AMP S.A. lub w spółkach zależnych AMP S.A.
2. AMSG Sp. z o.o. i AMP S.A. są obowiązani zawiadomić swojego pracownika o objęciu go procesem restrukturyzacji. W przypadku posiadania przez AMP S.A. propozycji zatrudnienia, o których mowa w ust. 3 poniżej, przekazywana jest ona pracownikowi bez zbędnej zwłoki. Pracownik jest obowiązany udzielić odpowiedzi na wszystkie przedstawione propozycje w terminie nie dłuższym jak trzy dni robocze od ich otrzymania.
3. AMP S.A., w miarę dostępnych wolnych miejsc pracy, będzie składał:
 - a) Pracownikom AMP S.A. - propozycję alokacji tj. propozycję kontynuacji zatrudnienia na innym, niż dotychczas zajmowane, stanowisku pracy (z uwzględnieniem możliwości jego przekwalifikowania):

Porozumienie w zakresie łagodzenia skutków społecznych wynikających z realizacji procesów restrukturyzacyjnych w ArcelorMittal Poland S.A. i ArcelorMittal Service Group Sp. z o.o.

- w ramach danego Zakładu/Działu/Biura, którego lokalizacja stanowi dla Pracownika stałe miejsce świadczenia pracy,
 - lub
 - w ramach Oddziału AMP S.A. którego lokalizacja stanowi dla Pracownika stałe miejsce świadczenia pracy,
 - lub
 - w ramach AMP S.A.,
 - lub
 - w spółkach zależnych AMP S.A.
- b) Pracownikom AMMSG Sp. z o.o. - propozycję zatrudnienia w AMP S.A. lub w spółkach zależnych AMP S.A.
4. Przy składaniu propozycji kontynuacji zatrudnienia na nowym stanowisku pracy (dotyczy pracowników AMP S.A.) lub też propozycji podjęcia pracy w AMP S.A. lub w spółkach zależnych AMP S.A. (dotyczy pracowników AMMSG Sp. z o.o.), AMP S.A. ma prawo wyboru pracowników w ramach prowadzonej rekrutacji, przy jednoczesnym uwzględnieniu oceny kwalifikacji i przydatności danego pracownika do pracy na nowym stanowisku pracy i potrzeb AMP S.A.
5. Dostępne wakaty w AMP S.A. oraz w spółkach zależnych AMP S.A. są widoczne na platformie ORC. AMP S.A. zapewnia, że każdy pracownik AMP S.A. lub pracownik AMMSG Sp. z o.o. może - niezależnie od działań AMP S.A. opisanych w niniejszym Porozumieniu - ubiegać się o nowe stanowisko pracy, aplikując w systemie ORC.
6. AMP S.A. gwarantuje pracownikom AMMSG Sp. z o.o., którzy przyjmą ofertę pracy w AMP S.A. i rozwiążą umowę o pracę w AMMSG Sp. z o.o. na mocy porozumienia stron:
- a) zaoferowanie co najmniej takiej samej płacy zasadniczej jak posiadana w AMMSG Sp. z o.o. w dniu wejścia w życie niniejszego Porozumienia,
 - b) dalszą wypłatę - wg zasad określonych w ZUZP AMP S.A., dodatku wyrównawczego zapewniającego poprzedni poziom wynagrodzenia, jeżeli wskutek wypadku przy pracy zaistniałego w trakcie wykonywania pracy w AMMSG Sp. z o.o., choroby zawodowej związanej z pracą w AMMSG Sp. z o.o. lub stwierdzenia u pracownika objawów wskazujących na powstanie choroby zawodowej związanej z pracą w AMMSG Sp. z o.o. wynagrodzenie pracownika w AMMSG Sp. z o.o. uległo obniżeniu,
 - c) przyznanie comiesięcznego dodatku układowego w wysokości 80 zł brutto, przy czym w w/w kwocie zawarte jest wyrównanie różnic w wysokościach premii miesięcznej obowiązującej w AMMSG Sp. z o.o. i w AMP S.A.,
 - d) utrzymanie takiego samego rodzaju umowy o pracę (na czas określony/ na czas nieokreślony) jak posiadana w AMMSG Sp. z o.o. w dniu wejścia w życie niniejszego Porozumienia,
 - e) zaliczenie stażu pracy w AMMSG Sp. z o.o. do stażu pracy w AMP S.A. od którego zależą uprawnienia pracownicze,
 - f) sfinansowanie szkoleń potrzebnych na nowym stanowisku pracy,

- g) przyznanie w okresie karencji comiesięcznego dodatku wyrównawczego stanowiącego ekwiwalent składki podstawowej PPE odprowadzanej przez AMSG Sp. z o.o., w przypadku pracowników AMSG Sp. z o.o.:
- będących uczestnikami PPE w AMSG Sp. z o.o., w stosunku do których obowiązywać będzie okres karencji w przystąpieniu do PPE w AMP S.A. (tj. 6-cio miesięczny okres zatrudnienia u Pracodawcy) i którzy:
 - najpóźniej w terminie do 14 dni od dnia zatrudnienia w AMP S.A. złożą prawidłowo wypełnioną deklarację przystąpienia do PPE.

II. KWESTIE EMERYTALNE

7. AMP S.A. oraz AMSG Sp. z o.o., mogą proponować swoim pracownikom, którzy nabędą uprawnienia emerytalne, rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron na poniższych zasadach.

Pracownik, który spełni łącznie poniższe kryteria tj.: otrzymał od swojego 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 nabędzie uprawnienia emerytalne w okresie do 48 miesięcy od dnia rozwiązania umowy o pracę, będzie uprawniony do otrzymania specjalnej odprawy obliczanej wg poniższych zasad:

- a) Pracownik, 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, 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 obliczanego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy oraz liczby pozostałych miesięcy (tj. ponad 12) przypadających do dnia uzyskania przez pracownika uprawnień emerytalnych - nie większej jednak niż 12;
- c) Pracownik, 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 obliczanego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy oraz liczby pozostałych miesięcy (tj. ponad 24) przypadających do dnia uzyskania przez pracownika uprawnień emerytalnych - nie większej jednak niż 12;
- d) Pracownik, 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 obliczanego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy oraz liczby pozostałych miesięcy (tj. ponad 36) przypadających do dnia uzyskania przez pracownika uprawnień emerytalnych - nie większej jednak niż 12.

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

8. Pracownicy, o których mowa w niniejszym Rozdziale II, uprawnieni są dodatkowo do:
- a) rekompensaty odprawy emerytalno-rentowej, obliczonej wg zasad przewidzianych w obowiązującym ich ZUZP,
Wyplata rekompensaty, o której mowa powyżej, wyczerpuje roszczenia pracownika związane z wypłatą odprawy emerytalno-rentowej przewidzianej w ZUZP jak i obowiązujących przepisach prawa pracy,
 - b) nagrody jubileuszowej, obliczonej wg zasad przewidzianych w obowiązującym ich ZUZP - w przypadku, gdy jej nabycie nastąpiłoby w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy od dnia rozwiązania umowy o pracę,
 - 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.

III. INNE KWESTIE PRACOWNICZE.

9. Pracownikom AMP S.A. i AMSG Sp. z o.o., którzy:
- a) nie uzyskają orzeczenia lekarskiego dopuszczającego do pracy na nowym, proponowanym stanowisku pracy,
lub
 - b) nie otrzymają oferty kontynuacji zatrudnienia na nowym stanowisku pracy lub zatrudnienia w AMP S.A. lub w spółkach zależnych AMP S.A.,
lub
 - c) nie zostaną zatrudnieni na nowym stanowisku pracy, pomimo złożonej przez pracownika aplikacji zgodnie z Rozdziałem I ust. 5
- odpowiednio AMP S.A. lub AMSG Sp. z o.o., mogą złożyć propozycję rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z gwarancją wypłaty odprawy w wysokości nie większej niż 12-sto krotność

miesięcznego wynagrodzenia pracownika obliczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, z zastrzeżeniem zdania następnego.

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.
10. W sytuacji wyczerpania możliwości zastosowania narzędzi opisanych w niniejszym Porozumieniu, AMP S.A. i AMSG Sp. z o.o., każdy wobec swoich pracowników, będzie stosował 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 rozwiązywania umów o pracę w wyniku wypowiedzenia złożonego przez pracownika oraz do wypowiedzenia złożonego przez pracodawcę z przyczyn leżących po stronie pracownika, jak również do porozumień rozwiązujących umowę o pracę na skutek wniosku złożonego przez pracownika, o których mowa w Rozdziale V ust.14 zdanie drugie.
11. W przypadku zaprzestania przez AMSG Sp. z o.o. prowadzenia Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (ZFŚS), AMP S.A. wyraża wolę objęcia zapomogami z ZFŚS AMP S.A. emerytów AMSG Sp. z o.o. Realizacja powyższego jest uzależniona od zajęcia przez Zakładowe Organizacje Związkowe AMP S.A. - na podstawie art. 30 ust.6. ustawy o związkach zawodowych - wspólnie uzgodnionego i zbieżnego z wolą pracodawcy stanowiska.
- W sytuacji wydania Regulaminu ZFŚS decyzją Pracodawcy, AMP S.A. zapewnia objęcie zapomogami emerytów AMSG Sp. z o.o.

IV. UPRAWNIENIA DO RENTY Z TYTUŁU NIEZDOLNOŚCI DO PRACY, W TYM Z POWODU CHOROBY ZAWODOWEJ LUB WYPADKU PRZY PRACY.

12. Pracownik AMSG Sp. z o.o. lub pracownik AMP S.A., który na dzień otrzymania powiadomienia o konieczności rozwiązania z nim umowy o pracę na mocy porozumienia stron z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy posiada uprawnienia do renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy, w tym z powodu choroby zawodowej lub wypadku przy pracy i z którym zostanie rozwiązana umowa o pracę na mocy porozumienia stron z przyczyn wskazanych powyżej, uprawniony jest do:
- a) odpraw, o których mowa w ust.9,
 - b) dalszej wypłaty dodatkowego świadczenia pieniężnego w wysokości stanowiącej różnicę pomiędzy dotychczas otrzymywanym wynagrodzeniem - obliczanym jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy - a otrzymywanym świadczeniem rentowym tj. wg zasad obowiązujących w ZUZP jakim objętym był pracownik.
- W przypadku zaprzestania prowadzenia działalności gospodarczej przez AMSG Sp. z o.o. AMP S.A. wyraża wolę przejęcia obowiązku wypłaty w/w dodatkowych świadczeń

pieniężnych, co może nastąpić na mocy porozumienia zawartego pomiędzy AMP S.A. a byłym pracownikiem AMMSG Sp. z o.o..

13. Rozwiązywanie umów o pracę z pracownikiem który:

- 1) na skutek wypadku przy pracy zaistniałego w trakcie wykonywania pracy w AMMSG Sp. z o.o. lub AMP S.A., choroby zawodowej związanej z pracą w w/w Spółkach lub stwierdzenia u pracownika objawów wskazujących na powstanie choroby zawodowej związanej z pracą w w/w Spółkach - stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy, a stan jego zdrowia umożliwia wykonywanie innej pracy,
i jednocześnie
- 2) nie posiada uprawnień do renty z tytułu niezdolności do pracy, w tym z powodu choroby zawodowej lub wypadku przy pracy,
odbywa się wyłącznie w trybie porozumienia stron, za wyjątkiem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 Kodeksu pracy.

V. POZOSTAŁE KWESTIE

14. Każdy pracownik AMP S.A. oraz pracownik AMMSG Sp. z o.o., 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 AMP S.A. oraz AMMSG Sp. z o.o., każda wobec swoich pracowników, kierując się przede wszystkim przyjętymi zasadami restrukturyzacji poszczególnych obszarów działalności Spółek, a także koniecznością zapewnienia ciągłości określonych procesów technologiczno-produkcyjnych czy też organizacyjnych w AMP S.A. oraz w AMMSG Sp. z o.o. Do wniosków o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, które będą pochodziły od pracowników nie przewidzianych do zwolnienia lub takich, które nie będą zawierały informacji o zamiarze skorzystania z postanowień niniejszego Porozumienia, nie znajdują zastosowania postanowienia niniejszego Porozumienia.
15. Żadnemu z Pracowników AMP S.A. oraz pracowników AMMSG Sp. z o.o. nie przysługuje roszczenie o rozwiązanie z nim umowy o pracę w trybie niniejszego Porozumienia, niezależnie od trybu przewidzianego niniejszym Porozumieniem.
16. Strony potwierdzają, że w przypadku określenia - w trybie porozumienia stron lub oddelegowania w trybie art. 42 ust.4 Kodeksu pracy - innego niż stałe miejsca świadczenia pracy dla pracownika, które znajduje się w odległości większej niż 40 km od stałego miejsca zamieszkania lub dotychczasowego miejsca świadczenia pracy z jednoczesnym zwiększeniem czasu dojazdu z miejsca zamieszkania do nowego miejsca wykonywania pracy:
 - a) Pracownik uprawniony będzie do otrzymywania kwoty netto 30 zł za dzień faktycznego wykonywania pracy w nowym miejscu świadczenia pracy, z wyłączeniem jednak dni pracy wykonywanej w trybie zdalnym (np. Home Office),
 - b) Pracodawca AMP S.A. jest zobowiązany do zapewnienia pracownikowi dowozu z dotychczasowego miejsca pracy do nowego miejsca świadczenia pracy lub innego przemieszczenia się między oddziałami,

ORGANIZACJE ZWIĄZKOWE AMSG Sp. z o.o.