

Porozumienie z dnia 28.01.2025r. ws. Zasad postępowania w stosunku do pracowników komórek organizacyjnych Spółki, w których zaistnieje ryzyko ograniczenia produkcji lub nastąpi ograniczenie produkcji w roku 2025

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 obligatoryjnych,
- 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 niestąłych 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

- 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 01.01.2025 roku i obowiązuje do 31.12.2025r.
 9. Strony przewidują możliwość zgodnego przedłużenia obowiązywania niniejszego Porozumienia.

Dąbrowa Górnicza; 2025.01.28.