

**Porozumienie z dnia 05.12.2023r. w zakresie łagodzenia skutków społecznych
wynikających z realizacji procesów restrukturyzacyjnych
w ArcelorMittal Poland S.A.**

W związku z realizacją procesów restrukturyzacyjnych w ArcelorMittal Poland S.A., uwzględniając fakt, że procesy te będą lub mogą mieć wpływ na stan zatrudnienia w Spółce, dążąc do ochrony i utrzymania miejsc pracy oraz maksymalizacji zatrudnienia osób, których bezpośrednio dotyka ta sytuacja:

Strony:

ArcelorMittal Poland S.A. (zwana również „AMP S.A.” lub „Spółka” lub „Pracodawca”) reprezentowana przez:

Pan Adam Preiss - Członek Zarządu

Pan Stanisław Ból - Dyrektor Personalny.

oraz Zakładowe Organizacje Związkowe działające w ArcelorMittal Poland S.A. - 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., których stanowiska pracy mogą ulec likwidacji w związku z realizacją procesów wymienionych w preambule Porozumienia, maksymalnej liczby miejsc pracy w AMP S.A. lub w spółkach zależnych AMP S.A.
2. AMP S.A. jest zobowiązana zawiadomić 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 propozycję alokacji tj. propozycję kontynuacji zatrudnienia na innym, niż dotychczas zajmowane, stanowisku pracy (z uwzględnieniem możliwości jego przekwalifikowania):
 - a) w ramach danego Zakładu/Działu/Biura, którego lokalizacja stanowi dla Pracownika stałe miejsce świadczenia pracy,
lub
 - b) w ramach Oddziału AMP S.A. którego lokalizacja stanowi dla Pracownika stałe miejsce świadczenia pracy,

lub

c) w ramach AMP S.A.,

lub

d) w spółkach zależnych AMP S.A.

4. Przy składaniu propozycji kontynuacji zatrudnienia na nowym stanowisku pracy (w tym w spółkach zależnych AMP S.A.) AMP S.A. (lub spółka zależna 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. lub spółki zależnej 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. może - niezależnie od działań AMP S.A. opisanych w niniejszym Porozumieniu - ubiegać się o nowe stanowisko pracy, aplikując w systemie ORC.

II. KWESTIE EMERYTALNE

6. AMP S.A. może proponować pracownikom, którzy nabędą uprawnienia emerytalne, rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron na poniższych zasadach.

Pracownik, który spełni łącznie poniższe kryteria tj.: 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 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.

7. Pracownicy, o których mowa w niniejszym Rozdziale II, uprawnieni są dodatkowo do:
- a) rekompensaty odprawy emerytalno-rentowej: wg zasad określonych w Porozumieniu z dnia 05.05.2021r. zawartym na okoliczność podpisania nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników AMP S.A.,
Wyplata rekompensaty, o której mowa powyżej, wyczerpuje roszczenia pracownika związane z wyplatą odprawy emerytalno-rentowej przewidzianej w w/w Porozumieniu jak i obowiązujących przepisach prawa pracy,
 - b) nagrody jubileuszowej: wg zasad określonych w Porozumieniu z dnia 05.05.2021r. zawartym na okoliczność podpisania nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników AMP S.A. - 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.

8. Pracownikom AMP S.A. 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

AMP S.A. może 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.
9. W sytuacji wyczerpania możliwości zastosowania narzędzi opisanych w niniejszym Porozumieniu, AMP S.A. 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 rozwiązania 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.12 zdanie drugie.

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

10. 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:
- 1) odpraw, o których mowa w ust.8,
 - 2) 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.
11. Rozwiązywanie umów o pracę z pracownikiem, który:
- 1) na skutek wypadku przy pracy zaistniałego w trakcie wykonywania pracy w AMP S.A., choroby zawodowej związanej z pracą w Spółce lub stwierdzenia u pracownika objawów wskazujących

na powstanie choroby zawodowej związanej z pracą w Spółce - 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

12. Każdy pracownik AMP S.A. 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. kierując się przede wszystkim przyjętymi zasadami restrukturyzacji poszczególnych obszarów działalności Spółki, a także koniecznością zapewnienia ciągłości określonych procesów technologiczno-produkcyjnych czy też organizacyjnych w Spółce. Do wniosków o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, które będą pochodziły od pracowników nie objętych planem redukcji zatrudnienia lub takich, które nie będą zawierały informacji o zamiarze skorzystania z postanowień niniejszego Porozumienia, nie znajdują zastosowania postanowienia niniejszego Porozumienia.
13. Żadnemu z pracowników AMP S.A. nie przysługuje roszczenie o rozwiązanie z nim umowy o pracę w trybie niniejszego Porozumienia, niezależnie od trybu przewidzianego niniejszym Porozumieniem.
14. 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, Pracownik uprawniony będzie do otrzymywania kwoty netto 60 zł za dzień faktycznego wykonywania pracy w nowym miejscu świadczenia pracy, z wyłączeniem jednak dni pracy wykonywanej w trybie zdalnym (np. Home Office).

VI. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

15. Strony uzgadniają, że AMP S.A. będzie cyklicznie przedstawiać Stronie Związkowej - sygnatariuszom niniejszego Porozumienia, informacje dotyczące realizacji Porozumienia.
16. Porozumienie w wersji określonej Aneksem nr 5 z dnia 28.01.2025r. obowiązuje od dnia 01.01.2025r. do dnia 31 grudnia 2025.

Dąbrowa Górnicza 28.01.2025.