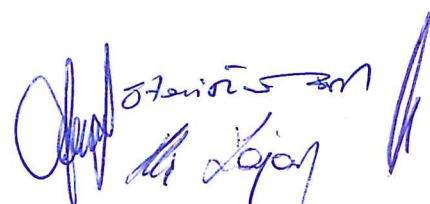


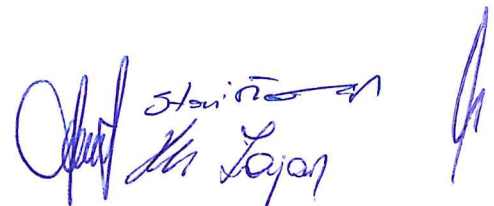
**Porozumienia w sprawie działań łagodzących skutki społeczne w okresie
tymczasowego wstrzymania pracy wielkiego pieca i stalowni w ArcelorMittal
Poland S.A. Oddział Kraków**

W związku z planowanym czasowym wstrzymaniem pracy wielkiego pieca i stalowni w ArcelorMittal Poland S.A. Oddział Kraków, Strony Porozumienia uzgadniają, iż w przypadku zaistnienia w/w sytuacji będą miały, z uwzględnieniem możliwości równoczesnego stosowania powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy, zastosowanie postanowienia „Porozumienia w sprawie działań w okresie zmiennej sytuacji produkcyjnej w ArcelorMittal Poland S.A. na lata 2019-2020” - zwanego dalej Porozumieniem Postojowym, z przyjęciem poniższych dodatkowych ustaleń:

1. Poza działaniami określonymi w ust.1. i ust.2. Porozumienia Postojowego (m.in. maksymalizacja wykorzystania szkoleń obligatoryjnych i urlopów oraz wykonywanie i przejmowane przez pracowników ArcelorMittal Poland S.A. prac wykonywanych przez podmioty zewnętrzne), Strony za zasadne uznają podejmowanie przez Pracodawcę - z uwzględnieniem postanowień ust.3 pkt.2 - działań celem zaproponowania pracownikom możliwości czasowego wykonywania pracy na rzecz innego podmiotu gospodarczego.
W sytuacji wyczerpania możliwości wykonywania i przejmowania prac wykonywanych dotychczas przez firmy zewnętrzne (ust.2. Porozumienia Postojowego), Strony dopuszczają także przejmowanie i wykonywanie przez pracowników ArcelorMittal Poland S.A. prac zleczanych do spółek Interim.
2. Pracownicy wytypowani przez Pracodawcę do utrzymywania we właściwym stanie instalacji technologicznych w miarę możliwości oraz posiadanych kompetencji zawodowych mogą podlegać okresowej rotacji, celem zapewnienia pracy jak największej liczbie pracowników.
3. W przypadku zatrudniania pracowników w innych jednostkach organizacyjnych Spółki, w tym również w niestałych miejscach świadczenia pracy przez pracowników:
 - 1) przyjęta zostaje zasada, iż do w/w prac kierowane są w pierwszej kolejności osoby wyrażające zgodę na zmianę miejsca świadczenia pracy,
 - 2) pracodawca zapewni - jeżeli okaże się to niezbędne do podjęcia pracy - odpowiednie przeszkolenia/przekwalifikowania,
 - 3) na pisemny wniosek pracownika kierowany do kierownika jednostki organizacyjnej możliwe jest:
 - a) ustalenie indywidualnego rozkładu czasu pracy w ramach systemu czasu pracy, którym pracownik jest objęty,
 - b) ustalenie dla tego pracownika różnych godzin rozpoczynania pracy w dniach, które zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy są dniami pracy,



- c) ustalenie dla tego pracownika przedziału czasu w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy w dniu, który zgodnie z tym rozkładem jest dla pracownika dniem pracy.
- 4) dopuszcza się zwiększenie - maksymalnie do 8 dni w miesiącu - ilości dni pracy wykonywanej w miejscu zamieszkania przy pomocy urządzeń elektronicznych (Home Office),
- 5) jeżeli zmiana stałego miejsca wykonywania pracy spowoduje zwiększenie czasu dojazdu („tam i z powrotem”) pracownik uprawniony będzie do otrzymywania pełnej diety delegacyjnej obliczanej jak dla podróży krajowej,
- 6) po upływie maksymalnego okresu świadczenia pracy w niestałym miejscu świadczenia pracy, w trybie porozumienia stron, możliwe jest dokonywanie zmian w umowach o pracę celem zmiany (rozszerzenia) stałych miejsc świadczenia pracy pracownika, przy zachowaniu uprawnienia, o który mowa w ust.5. Porozumienia Postojowego, zgodnie z którym Pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia dowozu lub zwrotu dodatkowych kosztów dojazdu w sytuacji, gdy okresowa zmiana stałego miejsca wykonywania pracy powoduje zwiększenie odległości z miejsca zamieszkania do niestałego miejsca świadczenia pracy o ponad 20 km, z jednoczesnym zwiększeniem czasu dojazdu z miejsca zamieszkania do nowego miejsca wykonywania pracy.
4. W przypadku konieczności stosowania postanowień ust.7. Porozumienia Postojowego, tj. kierowania pracowników na tzw. „postojowe”:
- 1) przyjmuje się do stosowania zasadę, zgodnie z którą zwalnianie z obowiązku świadczenia pracy i przebywania w tym czasie w zakładzie pracy nie powinno dotyczyć wszystkich członków jednej rodziny, za wyjątkiem sytuacji wyrażenia przez nich zgody na powyższe działanie,
- 2) w sytuacji jednorazowego udzielenia pracownikowi „postojowego” na okres powyżej 40 dni, informację o obowiązku powrotu do pracy, pracownik otrzymuje z co najmniej 5 dniowym wyprzedzeniem.
5. W okresie wstrzymania pracy wielkiego pieca i stalowni w ArcelorMittal Poland S.A. Oddział Kraków przyjmuje się do stosowania zasadę, że pracownicy Zakładów PSK i PED Kraków na stanowisku mistrza oraz pełniący funkcję brygadzysty, którym w/w okresie powierzona zostanie do wykonywania inna praca, uprawnieni będą (za wyjątkiem wystąpienia sytuacji awansu na wyższe stanowisko) do otrzymywania dodatku mistrzowskiego/brygadzystowskiego w średniej wysokości z trzech miesięcy poprzedzających powierzenie innej pracy.
6. Strony ustalają, iż podstawę do obliczania „postojowego” dla roku 2020 stanowić będzie średnie wynagrodzenie obliczone z płac IV kwartału 2019r. bez pomniejszania wynagrodzenia za okres przebywania pracownika na „postojowym”.
7. W celu zachęcenia pracowników 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”.
8. Porozumienie wchodzi w życie z dniem i na okres tymczasowego wstrzymania pracy wielkiego pieca i stalowni w ArcelorMittal Poland S.A. Oddział Kraków, z tym, że uzgodnienia Stron, o których mowa w ust.6. i ust.7. wchodzi w życie dnia następnego po dokonaniu przez Strony „Uzgodnienia z dnia 10.01.2019r. w sprawie Porozumienia w sprawie działań w okresie zmiennej sytuacji produkcyjnej w ArcelorMittal Poland S.A. na lata 2019-2020”, stosownych uzupełnień treści tego dokumentu w formie aneksu.

KRAKÓW; 2019.10.14.

Stanisław Ból
Stanisław Ból
Szef Biura
Organu Społecznego

V-CE PRZEWODNICZĄCY
ds. placowych
MOZ NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”
ArcelorMittal Poland S.A. - Kraków
Wiesław Zajac

KOMISJA MIĘDYZAKŁADOWA
NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” MAŁOPOLSKA
Mittal Steel Polska S.A. Kraków
PRZEWODNICZĄCY
Eugeniusz Hlek

NIEZALEŻNY SAMORZĄDNY ZWIĄZEK ZAWODOWY
Pracowników ArcelorMittal POLAND S.A.
PRZEWODNICZĄCY ZARZĄDU ZWIĄZKU
Krzysztof Wólcik

MOZ ZZIT / AMP S.A.
Krzysztof Szwedzik