

Porozumienie Socjalne

**zawarte na podstawie § 9 ust. 6 Pakietu Socjalnego
dla pracowników PHS S.A.
dla 100% Spółek Zależnych Mittal Steel Poland S.A.**

zawarte w dniu pomiędzy:

1) Mittal Steel Poland S.A. z siedzibą w Katowicach, wpisaną do Rejestru Przedsiębiorców prowadzonego przez Sąd Rejonowy w Katowicach pod nr KRS 115891 – zwaną dalej, w zakresie określonym

w postanowieniach niniejszego Porozumienia, reprezentowaną przez:

- _____
- _____

2) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w, wpisaną do Rejestru Przedsiębiorców prowadzonego przez Sąd Rejonowy w pod nr, zwaną dalej Spółką, reprezentowaną przez

-
-

z jednej strony, oraz

3) Organizacjami Związkowymi działającymi wSpółka z ograniczoną odpowiedzialnością – sygnatariuszami niniejszego Porozumienia, zwanymi dalej „Organizacjami Związkowymi”,

z drugiej strony,

zwanymi dalej łącznie „Sygnatariuszami Porozumienia” lub „Stronami”.

Definicje:

Ileć w niniejszym Porozumieniu używane są poniższe określenia, należy przez nie rozumieć:

- a) **Porozumienie** - niniejsza Umowa zawarta pomiędzy Stronami,
- b) **Dzień Wejścia w Życie Porozumienia** – 01.10.2006r.
- c) **Dzień Podpisania Porozumienia** –
- d) **Pakiet Socjalny** - umowa dotycząca gwarancji pracowniczych i socjalnych dla pracowników „Polskie Huty Stali S.A.” z dnia 25 lutego 2004 r.,
- e) **Spółka/Pracodawca** - Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością,
- f) **Zarząd Spółki** – Zarząd Spółki, o której mowa w pkt.e) powyżej,
- g) **Organizacje Związkowe** – związki zawodowe działające wSpółka z ograniczoną odpowiedzialnością, będące sygnatariuszami niniejszego Porozumienia.

h) **Grupa Kapitałowa Mittal Steel Poland S.A.** – Spółki, w których Mittal Steel Poland, lub jej spółki mają udziały

I. Mając na względzie:

Postanowienia § 9 ust. 6 Pakietu Socjalnego, w którym zagwarantowano, że zawarte zostaną Porozumienia Socjalne na rzecz pracowników pomiędzy związkami zawodowymi a każdą ze Spółek, w której PHS S.A. posiada 100 % udziałów/akcji w Dniu Wejścia w Życie Pakietu Socjalnego i której pracownicy nie zostali włączeni do PHS S.A.

II. Strony uzgadniają, co następuje:

1. Postanowieniami Porozumienia objęci są wszyscy pracownicy, zatrudnieni w Spółce w Dniu Wejścia w Życie Porozumienia na podstawie umowy o pracę, bez względu na wymiar czasu pracy za wyjątkiem członków Zarządu Spółki.
2. Postanowienia Porozumienia obejmują również pracowników przebywających w Dniu Wejścia w Życie Porozumienia na urloпах macierzyńskich, wychowawczych, wypoczynkowych i bezpłatnych, odbywających służbę wojskową oraz innych, którzy na podstawie obowiązujących przepisów prawa i zgodnie z nimi są nieobecni w pracy z usprawiedliwionych przyczyn i mogą zgodnie z prawem wrócić na swoje stanowisko po zakończeniu nieobecności, jak również z wyłączeniem postanowień dotyczących Gwarancji Zatrudnienia, pracowników, którzy zostaną zatrudnieni na podstawie umowy o pracę w czasie obowiązywania Porozumienia.
3. Mittal Steel Poland S.A. potwierdza, że wszelkie nie wykonane zobowiązania i gwarancje zawarte w § 9 Rozdziału III Pakietu Socjalnego, będą nadal wykonywane i stosowane wobec Spółki.
4. Mittal Steel Poland S.A. zobowiązuje się do przestrzegania wszystkich umów o współpracy obowiązujących w Dniu Wejścia w Życie Porozumienia, a zawartych pomiędzy Mittal Steel Poland S.A. i Spółką, na zasadach pozwalających na utrzymanie optymalnej wielkości zatrudnienia oraz uprawnień pracowniczych wynikających ze stosowanego lub obowiązującego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy.
5. Mittal Steel Poland S.A. gwarantuje, że w przypadku dokonania jakiegokolwiek zmiany własnościowej Spółki, w rezultacie której nabywca spoza grupy kapitałowej Mittal Steel Poland S.A. uzyska większość udziałów/akcji lub głosów na zgromadzeniu wspólników, pracownicy Spółki zachowają wszelkie uprawnienia wynikające z niniejszego Porozumienia, jednak nie dłużej niż do 31.12.2009r.
6. Mittal Steel Poland S.A. gwarantuje i potwierdza, że w razie ogłoszenia upadłości /likwidacji/ Spółki, jej pracownicy zostaną zatrudnieni w Mittal Steel Poland S.A., w jej Spółkach Zależnych (w rozumieniu Pakietu Socjalnego), na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.
7. Spółka gwarantuje, że w okresie od Dnia Wejścia w Życie Porozumienia tj. od 01.10.2006r. do dnia 31.12.2009r. nie będzie dokonywała zwolnień grupowych i indywidualnych z przyczyn nie dotyczących pracowników, bez względu na zakres zmian organizacyjnych, ekonomicznych i technologicznych dokonywanych w Spółce, z zastrzeżeniem poniższych postanowień:
 - 1) Gwarancja Zatrudnienia nie dotyczy Pracowników:
 - a) których umowa o pracę została rozwiązana z upływem czasu, na który była zawarta,

- b) których umowa o pracę została rozwiązana na skutek wypowiedzenia złożonego przez Pracownika Chronionego,
 - c) których umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron,
 - d) których umowa o pracę została rozwiązana z przyczyn zawinionych przez Pracownika na podstawie art. 52 Kodeksu Pracy,
 - e) których umowa o pracę została rozwiązana za wypowiedzeniem przez Pracodawcę, w związku naruszeniem przez Pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych
 - f) których umowa o pracę została rozwiązana na podstawie art. 53 Kodeksu Pracy, za wyjątkiem przypadku, w którym niezdolność do pracy pracownika jest spowodowana wypadkiem przy pracy lub w drodze do pracy i z pracy, bądź chorobą zawodową,
 - g) których umowa o pracę została rozwiązana w związku z osiągnięciem wieku emerytalnego i nabyciem uprawnień emerytalnych,
 - h) których umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron w związku z nabyciem prawa do wcześniejszej emerytury na podstawie odpowiednich przepisów, z jednoczesną wypłatą dodatkowej odprawy, określonej przez Spółkę,
 - i) których umowa o pracę została rozwiązana, na wniosek Spółki/Pracodawcy, w związku z nabyciem lub nabywaniem uprawnień do świadczenia przedemerytalnego;
W przypadku rozwiązywania umów o pracę z takimi pracownikami, pracownik uprawniony jest do odprawy:
 - w przypadku wypowiedzania umów o pracę przez Pracodawcę w związku z nie przyjęciem propozycji rozwiązania umowy o pracę w trybie porozumienia stron: w łącznej wysokości przewidzianej jak dla pracowników wyrażających zgodę na rozwiązanie umowy o pracę w trybie porozumienia stron w stosownym Programie Ochronowym obowiązującym w Spółce,
 - w przypadku rozwiązywania umów o pracę w trybie porozumienia stron: w wysokości jak w tirecie wyżej, powiększonej o dwukrotność wynagrodzenia pracownika jak za urlop wypoczynkowy,
 - j) których umowa o pracę została rozwiązana w związku z całkowitą niezdolnością do pracy i nabyciem prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy,
 - k) których umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron, za odprawą na podstawie oferty złożonej przez Pracodawcę. Wysokość odprawy nie może być niższa niż 43 000 zł (czterdzieści trzy tysiące zł),
 - l) których umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron po zakończeniu Kontraktu Szkoleniowego, o którym mowa w ustawie z dnia 24 sierpnia 2001r. o restrukturyzacji hutnictwa żelaza i stali (Dz.U. nr 111 poz. 1196 z późn. zm.), z jednoczesną wypłatą dodatkowej odprawy, określonej przez Spółkę,
 - m) których umowa o pracę została rozwiązana na skutek wypowiedzenia złożonego przed Dniem Wejścia w Życie Porozumienia.
- 2) W przypadku naruszenia przez Spółkę Gwarancji Zatrudnienia, o których mowa w pk. 1 powyżej, Spółka zobowiązuje się wypłacić na rzecz Pracownika, któremu naruszono Gwarancję Zatrudnienia jednorazową odprawę, w wysokości równej iloczynowi liczby miesięcy pozostających do końca okresu Gwarancji Zatrudnienia, liczonych od dnia rozwiązania umowy o pracę i średniego miesięcznego wynagrodzenia w Spółce, z

zastrzeżeniem postanowień pkt. 3 poniżej.

Odprawa będzie obejmowała wszelkie świadczenia przysługujące na mocy przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Średnie miesięczne wynagrodzenie będzie ustalone za okres ostatnich 6 miesięcy poprzedzających rozwiązanie stosunku pracy, przy uwzględnieniu składników wynagrodzenia branych pod uwagę do określenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

- 3) w przypadku gdy Gwarancja Zatrudnienia zostanie naruszona po dniu 31.12.2008r. odprawa wynosić będzie zawsze 12 średnich wynagrodzeń ustalonych zgodnie z zapisami pkt. 2.
Odprawy, o których mowa w niniejszym punkcie 2 i 3 wypłacana będą w formie pieniężnej nie później niż w ostatnim dniu zatrudnienia,
8. W przypadku rozwiązywania umów o pracę, o których mowa w ust.7., podpisanie Porozumienia stanowi wypełnienie procedury wynikającej z treści art. 2 ust. 1 do ust. 5 oraz art. 3 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 z późniejszymi zmianami).
9. Wypowiedzenie Pracownikowi warunków pracy lub płacy, dokonane przez Pracodawcę, nie jest traktowane – z uwzględnieniem ust.10. - jako naruszenie Gwarancji Zatrudnienia, o ile:
 - 1) Pracodawca zapewni bezpłatny dowóz do miejsca pracy wskazanego przez Pracodawcę, a znajdującego się poza terenem Spółki;
Pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia dowozu, o którym mowa powyżej, jedynie w sytuacji, gdy zmiana miejsca pracy powoduje zwiększenie odległości z jednoczesnym zwiększeniem czasu dojazdu z miejsca zamieszkania do nowego miejsca wykonywania pracy,
 - 2) wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy przysługujące Pracownikowi, nie ulega zmianie, a Pracodawca nie zaproponuje pracownikowi warunków pracy niezgodnych z jego kwalifikacjami i stanem zdrowia.
10. Strony dopuszczają możliwość zmniejszenia wynagrodzenia Pracownika w trybie porozumienia stron umowy o pracę, w przypadku dokonywania zmian struktury organizacyjnej Spółki lub likwidacji stanowiska zajmowanego dotychczas przez Pracownika.
11. Mittal Steel Poland S.A. gwarantuje, a Pracodawca zobowiązuje się, że byli pracownicy Spółki, przebywający w Dniu Wejścia w Życie Porozumienia na okresowej rencie z tytułu niezdolności do pracy, którzy po jej zakończeniu nie będą mieli orzeczonej trwałej niezdolności do pracy oraz przeciwwskazań do podjęcia pracy, zostaną ponownie zatrudnieni w Spółce, o ile wyrażą taką wolę. Postanowienie powyższe dotyczy również pracowników przebywających na świadczeniach rehabilitacyjnych.
12. Mittal Steel Poland S.A. i Spółka gwarantują, że Pracownicy Spółki objęci postanowieniami Porozumienia, którzy przejdą do nowego pracodawcy w trybie art. 23¹ kodeksu pracy, zachowają w okresie trwania gwarancji wynikających z Porozumienia, wszelkie prawa nabyte na podstawie Porozumienia.
13. Zarząd Spółki zobowiązuje się, że będzie konsultował z Organizacjami Związkowymi programy restrukturyzacji Spółki (w tym programy restrukturyzacji zatrudnienia) poprzez ich przedkładanie organizacjom związkowym na nie mniej niż 30 dni przed ich realizacją lub zgodnie z zasadami określonymi w stosowanym/ obowiązującym ZUZP w Spółce.

14. Mittal Steel Poland S.A. gwarantuje, a Pracodawca zobowiązuje do przestrzegania zapisów Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy/ Regulaminu Wynagradzania obowiązującego w Spółce w Dniu Podpisania Porozumienia.
- Ponadto Pracodawca zobowiązuje się, że do końca okresu Gwarancji Zatrudnienia, nie wypowie jednostronnie Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy/Regulaminu Wynagradzania oraz innych porozumień zbiorowych obowiązujących w Spółce, chyba że Strony (Pracodawca i Organizacje Związkowe) postanowią inaczej.
15. Zarząd Spółki zobowiązuje się, iż:
- 1) wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy, wypłacane będą zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa,
 - 2) coroczne uzgodnienia płacowe, będą dokonywane pomiędzy Spółką, a Organizacjami Związkowymi w niej działającymi, każdorazowo do końca lutego danego roku lub w innych, wzajemnie uzgodnionych terminach.
16. Zarząd Spółki gwarantuje, że podstawową formą zatrudnienia w Spółce będzie umowa o pracę na czas nie określony.
17. Mittal Steel Poland S.A. potwierdza, że jeśli w Spółce, w Dniu Podpisania Porozumienia, dokonywany był wybór przedstawicieli pracowników w Radzie Nadzorczej, praktyka ta będzie kontynuowana, z uwzględnieniem Porozumienia z dnia 25.01.2005r. dla IPS GS Sp. z o.o.
18. Mittal Steel Poland S.A gwarantuje, a Pracodawca zobowiązuje się, że będzie tworzył Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych. Fundusz tworzy się z corocznego odpisu podstawowego, naliczonego zgodnie z ustawą o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, obciążającego koszty działalności Pracodawcy.
19. Mittal Steel Poland S.A gwarantuje, a Pracodawca zobowiązuje się, że od dnia 01.01.2007r. do zwiększania w każdym roku odpisu na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych (ZFŚS) o 10% odpisu podstawowego, o którym mowa w ust. 18.
- Przekazanie odpisu podstawowego oraz dodatkowego odpisu, o którym mowa powyżej, następuje w terminach określonych Ustawą o ZFŚS.
20. Zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z ZFŚS oraz zasady przeznaczania środków Funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej, określać będzie Pracodawca w Regulaminie ustalonym zgodnie z art. 27 ust. 1 albo z art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych.
- Strony dopuszczają możliwość wspólnego gospodarowania środkami ZFŚS wspólnie z Mittal Steel Poland S.A. na zasadach określonych w odrębnych umowach.
21. Zarząd Spółki zobowiązuje się zapewnić pracownikom nieodpłatnie, na zasadach i zgodnie ze stosowanym lub obowiązującym ZUZP:
- 1) środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze,
 - 2) środki czystości,
 - 3) posiłki profilaktyczne,
 - 4) napoje chłodzące,
 - 5) wyposażenie apteczek w poszczególnych działach i warsztatach,

- 6) okulary korygujące wzrok, zgodne z zaleceniem lekarza, jeżeli wyniki badań okulistycznych przeprowadzonych w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej, wykażą potrzebę ich stosowania podczas pracy przy obsłudze monitora ekranowego.
22. Zarząd Spółki zobowiązuje się utrzymać ubezpieczenie zbiorowe Pracowników, na co najmniej obecnych warunkach i zasadach. Wszelkie zmiany w zakresie ubezpieczenia zbiorowego Pracowników mogą być dokonane jedynie w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi.
23. Pracodawca i Związki Zawodowe ustalają, że najpóźniej w grudniu 2006 r. przystąpią do rozmów na temat możliwości utworzenia pracowniczego programu emerytalnego w Spółce, w oparciu o obowiązujące przepisy prawa i możliwości finansowe Spółki.
24. Zarząd Spółki zobowiązuje się, że niezwłocznie przystąpi jako członek nadzwyczajny do Związku Pracodawców Przemysłu Hutniczego – sygnatariusza Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy, nie później jednak niż w terminie 3 miesięcy od Dnia Wejścia w Życie Porozumienia.
25. Zarząd Spółki zobowiązuje się do zapewnienia Organizacjom Związkowym działającym w Spółce warunków do prowadzenia działalności związkowej, na zasadach obowiązujących w Dniu Podpisania Porozumienia.
- Zarząd Spółki zobowiązuje się do przekazywania, na pisemny wniosek Organizacji Związkowych – sygnatariuszy Porozumienia:
- 1) warunków pracy Pracowników oraz stanu bezpieczeństwa i higieny pracy,
 - 2) zasad wynagradzania i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą,
 - 3) wielkości i struktury zatrudnienia w Spółce,
 - 4) wniosków z kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, Inspekcji Sanitarnej itp.

III. Postanowienia końcowe:

1. Wszelkie zmiany do niniejszego Porozumienia wprowadzane będą w formie pisemnej, w drodze uzgodnienia Stron.
2. Interpretacji zapisów Porozumienia dokonują Strony, które go zawarły.
3. Porozumienie obowiązuje z dniem 01.10.2006 przez okres ustalony dla wykonania poszczególnych zobowiązań w nim ustalonych, nie dłużej jednak niż do 31.12.2009r.
4. Strony ustalają, że wszelkie sprawy w zakresie prawidłowego wykonywania postanowień niniejszego Porozumienia, rozwiązywane będą metodą szukania rozwiązań uwzględniających słuszne interesy każdej ze Stron.
5. Porozumienie zostało sporządzone w ...(.....) jednobrzmiących egzemplarzach: po jednym dla Spółki, Mittal Steel Poland S.A., orazegzemplarze/y dla Strony Związkowej.
6. Porozumienie zawiera 6 (sześć) kolejno ponumerowanych stron i stanowi integralną całość.