

# Regulamin

## rozwiązywania umów o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników, z pracownikami Spółki Mittal Steel Poland S.A.

### I. Postanowienia ogólne

1. Regulamin został przygotowany zgodnie z postanowieniami Art. 3 ust. 4 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 r. Nr 90 poz. 844), zwanej dalej „Ustawą”.
2. Restrukturyzacja zatrudnienia w Spółce, będzie realizowana poprzez:
  - a) wykorzystanie posiadanych lub nabywanych przez pracowników Spółki Mittal Steel Poland S.A. – zwanej dalej „Spółką”:
    - uprawnień do świadczenia przedemerytalnego według kryteriów określonych w ustawie z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. Nr 120, poz. 1252),
    - uprawnień do emerytury nabywanych w okresie do 24 miesięcy,
    - uprawnień do stałej renty z tytułu niezdolności do pracy, w tym z powodu choroby zawodowej lub wypadku przy pracy,
  - b) rozwiązywanie umów o pracę przy wykorzystaniu programu o charakterze zbliżonym do Programu Dobrowolnych Odejść, z wypłatą odpraw określonych przy uruchamianiu przedmiotowego Programu,
  - c) rozwiązywanie umów o pracę na podstawie oferty złożonej przez Pracodawcę, z jednoczesną wypłatą odpraw w wysokości uzgodnionej pomiędzy Pracodawcą i Pracownikiem,
  - d) rozwiązywanie umów o pracę w trybie § 13 Pakietu Socjalnego z wypłatą określonych w nim odpraw, z przyjęciem do stosowania zasad zawartych w niniejszym Regulaminie.
3. W celu ujednoczenia postępowania związanego z restrukturyzacją zatrudnienia w Spółce oraz wysokości odpraw/rekompensat, które będą przysługiwać uprawnionym pracownikom, ustala się, że:
  - a) w związku z realizacją restrukturyzacji zatrudnienia, zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracowników, lecz dotyczących zakładu pracy, realizowane będą zgodnie z przepisami Ustawy,
  - b) zwolnienia, o których mowa w art. 1 Ustawy, będą następowały przede wszystkim na mocy porozumienia stron, z inicjatywy Pracodawcy - w tym na odrębny wniosek pracownika.

### II. Świadczenia przedemerytalne

1. Pracownik Spółki uprawniony do świadczenia przedemerytalnego, który wyrazi zgodę na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99, poz. 1001), uprawniony jest do:
  - a) odprawy pieniężnej wynikającej z art. 8 Ustawy,
  - b) odprawy/rekompensaty uzupełniającej, w kwocie stanowiącej iloczyn:
    - kwoty stanowiącej różnicę pomiędzy kwotą 1008 zł, a wysokością zasiłku dla bezrobotnych w dniu rozwiązania umowy o pracę oraz liczby miesięcy, w okresie których

pracownik otrzymuje świadczenie przedemerytalne w wysokości zasiłku dla bezrobotnych - jednak nie dłużej niż przez sześć miesięcy,

- kwoty stanowiącej różnicę pomiędzy kwotą 1008 zł, a wysokością ustawowego świadczenia przedemerytalnego w dniu rozwiązania umowy o pracę, od miesiąca następującego po okresie, o którym mowa powyżej (w pierwszym akapicie) i liczby miesięcy przypadających do dnia uzyskania uprawnień emerytalnych,
- c) dodatkowej odprawy w wysokości:
- 33.000 zł (trzydzieści trzy tysiące złotych), w przypadku, gdy nabycie uprawnień do emerytury przez Pracownika, nastąpi w terminie powyżej 60 miesięcy od dnia powiadomienia,
  - 27.000 zł (dwadzieścia siedem tysięcy złotych), w przypadku, gdy nabycie uprawnień do emerytury przez Pracownika, nastąpi w terminie do 60 miesięcy od dnia powiadomienia.
2. Zgodnie z przyjętymi zasadami:
- a) dla celów określenia wysokości odpraw, o których mowa w pkt. 1 ppkt. c), przez nabycie uprawnień do emerytury rozumie się najwcześniejszą datę, z jaką pracownik może nabyć te uprawnienia w trybie art. 27, w tym również uprawnienia do wcześniejszej emerytury w trybie art. 29, 31, 32 lub 46 - wskazanej wyżej ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (FUS),
  - b) kwoty odpraw, o których mowa w pkt. 1 ppkt. b) i c) obejmują wszelkie odprawy należne pracownikom na podstawie obowiązujących przepisów - w tym na mocy postanowień Rozdziału IV Pakietu Socjalnego, z wyłączeniem Ustawy.
3. Podstawą przyznania odpraw, o których mowa w pkt. 1 ppkt. b) i c), jest rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron (tj. za zgodą pracownika) z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w terminie wskazanym przez Pracodawcę.
4. Ponadto pracownikowi Spółki uprawnionemu do świadczenia przedemerytalnego, który wyrazi zgodę na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, z przyczyn, o których mowa w pkt. 3 i nabywającemu uprawnienie do nagrody jubileuszowej w okresie 12 miesięcy od dnia rozwiązania umowy o pracę, nagroda ta przysługuje w wysokościach i na zasadach wynikających z obowiązującego Regulaminu Wynagradzania Mittal Steel Poland S.A.

### III. Uprawnienia emerytalne

1. Pracownik Spółki, któremu brakuje nie więcej niż 24 miesiące do nabycia uprawnień emerytalnych, który wyrazi 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, uprawniony jest do:
- a) odprawy pieniężnej wynikającej z art. 8 Ustawy,
  - b) odprawy/rekompensaty w kwocie stanowiącej iloczyn miesięcznego wynagrodzenia pracownika obliczanego jak za urlop wypoczynkowy oraz liczby miesięcy przypadających od dnia rozwiązania umowy o pracę do dnia uzyskania uprawnień emerytalnych,**
  - c) rekompensaty odprawy emerytalno-rentowej, obliczonej wg zasad przewidzianych w Regulaminie Wynagradzania Mittal Steel Poland S.A.,
  - d) dodatkowej odprawy/rekompensaty w wysokości 11.500 zł (jedenaście tysięcy pięćset złotych) - w przypadku pracowników, którzy w okresie, o którym mowa w pkt. 1, nabyliby uprawnienia do wcześniejszej emerytury.
2. Pracownik, który w dniu powiadomienia go 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, spełnia warunki do

wcześniejszej emerytury, uprawniony jest do odpraw wynikających z odpowiednich przepisów Regulaminu Wynagradzania Mittal Steel Poland S.A. oraz do dodatkowej odprawy/rekompensaty w wysokości 11.500 zł (jedenaście tysięcy pięćset złotych).

3. Przez wcześniejszą emeryturę, o której mowa w pkt. 1 ppkt. d) oraz w pkt. 2 w rozumieniu niniejszego Regulaminu, uważa się:
  - a) tzw. wcześniejszą emeryturę, tj. emeryturę na którą pracownik może przejść na podstawie art. 29 i/lub 31 Ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych,
  - b) emeryturę, która przysługuje pracownikowi – zgodnie z art. 31, 32 lub 46 Ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych – w wieku niższym (obniżony wiek emerytalny) z tytułu zatrudnienia w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz.U. z 1983 r. Nr 8, poz. 43 z późniejszymi zmianami).
4. Ponadto pracownikowi Spółki, o którym mowa w pkt. 1, nabywającemu uprawnienia do nagrody jubileuszowej w okresie 12 miesięcy od dnia nabycia uprawnień emerytalnych – o których mowa w pkt. 1 ppkt. b) - nagroda ta przysługuje w wysokości i na zasadach obowiązujących w Regulaminie Wynagradzania Mittal Steel Poland S.A.

#### **IV. Uprawnienia do stałej renty z tytułu niezdolności do pracy, w tym z powodu choroby zawodowej lub wypadku przy pracy**

Pracownik Spółki, posiadający w dniu jego powiadomienia o konieczności rozwiązania z nim umowy o pracę na mocy porozumienia stron, z przyczyn nie dotyczących pracownika, w tym z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a posiadający również uprawnienia do stałej renty z tytułu niezdolności do pracy, w tym z powodu choroby zawodowej lub wypadku przy pracy, uprawniony jest do:

1. odprawy pieniężnej wynikającej z art. 8 Ustawy,
2. dodatkowej odprawy (lub dodatkowych odpraw) przysługujących, o ile pracownik nabył do nich prawo, na mocy przepisów Regulaminu Wynagradzania Mittal Steel Poland S.A.,
3. odprawy/rekompensaty w wysokości stanowiącej różnicę pomiędzy kwotą 50.000 zł (pięćdziesiąt tysięcy złotych), a kwotą odprawy, o której mowa w pkt 1), jednak nie mniej niż 43.000 zł (czterdzieści trzy tysiące złotych),
4. do renty wyrównawczej, jeżeli mu przysługuje.

#### **V. Inne formy rozwiązywanie umów o pracę**

Rozwiązywanie umów o pracę będzie realizowane również poprzez zastosowanie:

1. Programu o charakterze zbliżonym do Programu Dobrowolnych Odejść, określonym przez Pracodawcę, z wypłatą odpraw określonych przy uruchamianiu przedmiotowego Programu.
2. Ofert złożonych przez Pracodawcę, z jednoczesną wypłatą stosownych odpraw w wysokości uzgodnionej pomiędzy Pracodawcą i Pracownikiem.
3. Trybu określonego § 13 Pakietu Socjalnego z wypłatą określonych w nim odpraw.

#### **VI. Postanowienia końcowe**

1. W przypadku spełniania warunków do nabycia uprawnień określonych w rozdziale II i III Regulaminu, Pracownik uprawniony jest do odpraw na podstawie tylko jednej z wymienionych części Regulaminu, w korzystniejszej wysokości.
2. W przypadku posiadania przez pracowników uprawnień emerytalnych lub nabycia/nabywania uprawnień do świadczeń przedemerytalnych, rozwiązywanie umów o pracę dotyczy wszystkich w/w pracowników.  
Rozwiązywanie stosunku pracy z takimi pracownikami będzie następowało przede wszystkim na mocy porozumienia stron, a w przypadku braku zgody pracownika na ten tryb rozwiązania umowy o pracę - za wypowiedzeniem przez Pracodawcę.
3. W przypadku rozwiązywania umów o pracę z pracownikami, o których mowa w pkt. 2, na wniosek Dyrektora Personalnego, za zgodą Dyrektora Generalnego, dopuszcza się możliwość przesunięcia terminu rozwiązania umowy o pracę na okres maksymalnie do końca 2007 roku.

Wszelkie odprawy/rekompensaty, o których mowa w niniejszym Regulaminie, wypłacane są w ostatnim dniu zatrudnienia lub, w przypadku uzgodnienia przez Pracodawcę i Pracownika, w innym terminie, nie później jednak niż z ostatnim wynagrodzeniem.