

Protokół ze spotkania

| | |
|--------------------------------------|--|
| Temat: | Spotkanie Pracodawcy z organizacjami związkowymi dot. zwolnień grupowych |
| Data i miejsce: | 11 grudzień 2024r., Zawiercie |
| Uczestnicy strony Pracodawcy: | 1. Wojciech Więclawik – Prezes Zarządu, Dyrektor Generalny 2. Barbara Kaleta – Członek Zarządu, Dyrektor Personalny |
| Uczestnicy strony Związkowej | 1. Henryk Zwolan – Przewodniczący MOZ NSZZ „Solidarność” CMC Poland Sp. z o.o. 2. Grażyna Nowakowska – Przewodnicząca Międzyzakładowego ZZ Hutników w CMC Poland Sp. z o.o. 3. Marek Kijas – Przewodniczący MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek |
| Otrzymują | Każda strona po 1 egz. |
| Autor | Barbara Kaleta |

I. Przebieg spotkania:


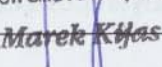
- W nawiązaniu do propozycji przedstawionych przez organizacje związkowe na poprzednim spotkaniu, pracodawca stwierdził, że docenia konstruktywne podejście strony związkowej zaprezentowane na poprzednim spotkaniu i przedstawił następujące stanowisko:
 - obniżenie łącznej liczby osób do zwolnienia do 160, pod warunkiem ustalenia poniższych zaproponowanych przez pracodawcę warunków (propozycja pakietowa):
 - wprowadzenie programu odejść dobrowolnych z datą składania wniosków do 20 stycznia 2025 z zachowaniem dotychczasowych zasad (tj. obowiązujących do 5 listopada 2024), z zastrzeżeniem korekty maksymalnej wysokości odprawy dodatkowej dla pracowników zakładu produkcji siatek w Dąbrowie Górniczej i Zawierciu do dwóch wynagrodzeń zasadniczych przy stażu pracy powyżej 2 lat; rozwiązanie umów o pracę pracowników, którzy zgłoszą się do programu nastąpi do 28 lutego 2025r.
 - zgoda na umożliwienie pracownikom wskazanym do wypowiedzenia umowy w ramach zwolnień grupowych dokonania wyboru, czy zamierzają rozwiązać umowę o pracę za porozumieniem stron w ramach programu odejść dobrowolnych, czy też wybierają wypowiedzenie umowy o pracę na zasadach obowiązujących w ramach zwolnień grupowych; wypowiedzenia wręczane będą od 27 stycznia do 28 lutego 2025, a w przypadku nieobecności pracownika wytypowanego do zwolnienia, w terminie do 30 dni po powrocie pracownika do pracy,
 - pracodawca w miarę możliwości nie będzie wypowiedziwać umowy o pracę w ramach zwolnień grupowych:
 - ✓ jedynym żywicielem rodzin, wychowującym dzieci z orzeczoną niepełnosprawnością,
 - ✓ obojgu małżonkom zatrudnionym w CMC Poland Sp. z o.o.,
 - pracodawca zgadza się na objęcie wypowiedzeniem umów o pracę w ramach zwolnień grupowych w pierwszej kolejności pracownikom, którzy osiągnęli wiek i uprawnienia emerytalne z uwzględnieniem bieżących i przyszłych potrzeb pracodawcy.

Handwritten signature

2. MOZ NSZZ Solidarność CMC Poland Sp. z o.o. i Międzyzakładowy ZZ Hutników w CMC Poland Sp. z o.o. przedstawiły następującą opinię:
 - zasady odejść dobrowolnych powinny być takie same jak w październiku br. bez żadnych zmian,
 - pracownicy będący jedynymi żywicielami rodziny, wychowujący dzieci z orzeczoną niepełnosprawnością powinni być bezwzględnie wyłączeni ze zwolnień, nawet jeśli są słabymi pracownikami,
 - pracownicy wskazani do zwolnień powinni otrzymać co najmniej kilka dni na dokonanie wyboru czy zamierzają rozwiązać umowę o pracę za porozumieniem stron w ramach programu odejść dobrowolnych, czy też wybierają wypowiedzenie umowy o pracę na zasadach obowiązujących w ramach zwolnień grupowych,
 - jakie zasady dot. odejść dobrowolnych będą obowiązywały pracowników walcowni, którzy nie mają uprawnień do emerytury?
3. Pracodawca poinformował, że zasady odejść dobrowolnych obowiązujące do 5 listopada 2024, nie dotyczyły pracowników walcowni, którzy nie mają uprawnień do emerytury. Strona związkowa odnosiła się w swojej propozycji przedstawionej na poprzednim spotkaniu, do tych zasad. Jest to kwestia do uzgodnienia w ramach negocjacji.
4. Przewodniczący MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek poinformował, że zapozna się z zasadami i ustosunkuje się na kolejnym spotkaniu.
5. Strony ustaliły, że organizacje związkowe przeanalizują propozycje pracodawcy przedstawione na dzisiejszym spotkaniu i przedstawią swoje stanowisko na następnym spotkaniu.
6. Pracodawca poinformował, że nasze wyniki finansowe z bieżącej działalności operacyjnej uniemożliwiają nam osiągnięcie progu uprawniającego do uruchomienia premii, jednak w związku z otrzymaniem rekompensat kosztów pośrednich CO₂ za 2023 rok, przyznana została premia za listopad 2024r. na poziomie odpowiadającym realizacji 75% wyniku finansowego tj. do 14%.
7. Strona związkowa stwierdziła, że premia powinna być przyznana na maksymalnym poziomie ze względu na kwotę dofinansowania. W ubiegłym roku za listopad premia wypłacona była na poziomie 21%.
8. Pracodawca poinformował, że łączne dopłaty w ubiegłym roku były znacząco wyższe niż w roku bieżącym, również cena naszych wyrobów była znacznie wyższa niż obecnie.

II. Uzgodnienia stron:

1. Kolejne spotkanie odbędzie się w dniu 17 grudnia br. (wtorek) o godz. 10.00.

| | | | |
|--|--|---|--|
| <p>CMC Poland Sp. z o.o.</p> <p>CZŁONEK ZARZĄDU DYREKTOR PERSONALNY</p>  <p>Barbara Kaleta</p> | <p>MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek</p> <p>PRZEWODNICZĄCY MIEDYZAKŁADOWEGO SAMORZĄDNEGO NIEZALEŻNEGO ZWIĄZKU ZAWODOWEGO PRACOWNIKÓW CMC Poland Sp. z o.o. I SPÓŁEK</p>  <p>Marek Kłjas</p> | <p>MOZ NSZZ „Solidarność” CMC Poland Sp. z o.o.</p> <p>MIEDYZAKŁADOWA KOMISJA ZWIĄZKOWA NSZZ Solidarność CMC Poland Sp. z o.o. PRZEWODNICZĄCY Henryk Zwolan</p> | <p>Międzyzakładowy ZZ Hutników w CMC Poland Sp. z o.o.</p> <p>PRZEWODNICZĄCA MIEDYZAKŁADOWEGO ZWIĄZKU ZAWODOWEGO HUTNIKÓW w CMC POLAND Spółka z o.o. GRAŻYNA NOWAKOWSKA</p> |
|--|--|---|--|

Protokół ze spotkania

| | |
|--------------------------------------|--|
| Temat: | Spotkanie Pracodawcy z organizacjami związkowymi dot. zwolnień grupowych |
| Data i miejsce: | 17 grudzień 2024r., Zawiercie |
| Uczestnicy strony Pracodawcy: | 1. Wojciech Więclawik – Prezes Zarządu, Dyrektor Generalny 2. Barbara Kaleta – Członek Zarządu, Dyrektor Personalny |
| Uczestnicy strony Związkowej | 1. Henryk Zwolan – Przewodniczący MOZ NSZZ „Solidarność” CMC Poland Sp. z o.o. 2. Grażyna Nowakowska – Przewodnicząca Międzyzakładowego ZZ Hutników w CMC Poland Sp. z o.o. 3. Marek Kijas – Przewodniczący MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek 4. Ryszard Kabała - MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek |
| Otrzymują | Każda strona po 1 egz. |
| Autor | Barbara Kaleta |

I. Przebieg spotkania:

- W nawiązaniu do propozycji przedstawionej przez pracodawcę na poprzednim spotkaniu, pracodawca poprosił stronę związkową o przedstawienie swoich stanowisk.
- MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek poinformował, że:
 - Na pierwszym spotkaniu związek zwracał uwagę, że podstawowym warunkiem do zawarcia porozumienia jest wprowadzenie programu odejść dobrowolnych z terminem do 1 marca 2025 oraz zmniejszenie liczby pracowników przewidzianych do zwolnień. Żaden z tych warunków nie został spełniony przez pracodawcę, ponieważ pracodawca zaproponował termin odejść dobrowolnych do 20.01.2025, a obniżenie ilości osób do zwolnienia o 10 osób to za mało. Myślał o ograniczeniu liczby do 120 osób.
 - Pracodawca stwierdził poprzednio, że obecne zwolnienia spowodowane są trudną sytuacją rynkową. Organizacja związkowa zwraca uwagę, że podobna sytuacja była w czasie kryzysu w latach 2008 – 2009 i wtedy, aby ograniczyć zwolnienia wprowadzone były inne rozwiązania.
 - Związek proponuje:
 - ✓ obniżkę wynagrodzenia każdego pracownika na okres 3 miesięcy o ustalony procent,
 - ✓ brak przyjęć nowych pracowników,
 - ✓ rotacja na stanowiskach tylko uwzględniając zasoby osobowe CMC,
 - ✓ brak indywidualnych podwyżek i nagród przez okres zawarcia porozumienia o obniżeniu wynagrodzenia.
- Pracodawca poprosił MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek o doprecyzowanie jaki % obniżki wynagrodzenia związek proponuje.
- MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek stwierdził, że trudno mu to określić, byłyby to poziom minimum 10%, ale ma wątpliwości czy to wystarczy.
- Pracodawca zapytał jak ma rozumieć tą propozycję w stosunku do propozycji przedstawionej przez związek na pierwszym spotkaniu, czy jest to propozycja dodatkowa, czy w zamian za tą pierwszą propozycję.
- MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek stwierdził, że pracodawca żadnego warunku nie spełnił z pierwszej propozycji związku, ponieważ zmienił datę programu odejść dobrowolnych, a liczbę osób do zwolnienia zmniejszył jedynie o 10 osób. Jest to trudne do przyjęcia. Rozbieżność jest duża. Dzisiejsza propozycja zastępuje propozycję przedstawioną przez związek na pierwszym spotkaniu.
- Pracodawca podkreślił, że zbliżył się do propozycji przedstawionej przez organizacje związkowe na pierwszym spotkaniu, ponieważ przedstawił propozycję programu odejść dobrowolnych.

8. MOZ NSZZ Solidarność CMC Poland Sp. z o.o. i Międzyzakładowy ZZ Hutników w CMC Poland Sp. z o.o. przedstawiły następującą opinię w stosunku do propozycji pracodawcy przedstawionej na poprzednim spotkaniu. Ogólnie organizacje związkowe zgadzają się na propozycje pracodawcy, chcą jedynie doprecyzować 3 punkty:
 - uwzględnienie jako oddzielnego kryterium warunku, że pracodawca w miarę możliwości nie będzie wypowiadać umowy o pracę w ramach zwolnień grupowych jedynym żywicielom rodziny,
 - uwzględnienie warunku, że pracodawca nie będzie wypowiadać umowy o pracę w ramach zwolnień grupowych jedynym żywicielom rodzin, wychowującym dzieci z orzeczoną niepełnosprawnością,
 - dodanie do programu odejść dobrowolnych pracowników walcowni na takich samych zasadach jak pracownicy zakładów produkcji siatek.
9. Pracodawca poprosił MOZ NSZZ Solidarność CMC Poland Sp. z o.o. i Międzyzakładowy ZZ Hutników w CMC Poland Sp. z o.o. o ustosunkowanie się do dzisiejszej propozycji MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek.
10. MOZ NSZZ Solidarność CMC Poland Sp. z o.o. i Międzyzakładowy ZZ Hutników w CMC Poland Sp. z o.o. stwierdziły, że nie zgadzają się żadną obniżkę wynagrodzeń, to nie wchodzi w grę w żadnym wypadku, ponieważ pracownicy i tak zarabiają mało. Na inne propozycje są otwarci, aby zawrzeć porozumienie.
11. Pracodawca poinformował, że w takiej sytuacji, kiedy występują rozbieżności pomiędzy propozycjami organizacji związkowych nie ma możliwości zawarcia porozumienia.
12. MOZ NSZZ Solidarność CMC Poland Sp. z o.o. i Międzyzakładowy ZZ Hutników w CMC Poland Sp. z o.o. stwierdziły, że ich zdaniem dla pracowników jest korzystne, aby zostało zawarte porozumienie i powinniśmy poszukać konsensusu.
13. Pracodawca zwrócił się do MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek, czy jest możliwe, aby związek zmienił zdanie i abyśmy wrócili do propozycji z pierwszego i drugiego spotkania, aby spróbować zbliżyć się do porozumienia. Pracodawca przypomniał, że w swojej propozycji zaproponował podstawowy warunek określony przez związki, czyli program odejść dobrowolnych.
14. MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek stwierdził, że jest możliwe zawarcie porozumienia, jeśli wprowadzony zostanie program odejść dobrowolnych z datą do 1.03.2025, zmniejszenie liczby osób, z tym, że związek widziałby tu liczbę może 120 osób, ale zdajemy sobie sprawę, że jest to zbyt wygórowane oczekiwanie i 140 byłoby do zaakceptowania. Kryteria są dla związku do zaakceptowania.
15. Pracodawca zapytał, czy związek byłby skłonny zaakceptować datę na termin odejść dobrowolnych w lutym 2025 i czy związek akceptuje kryterium objęcia zwolnieniami grupowymi pracowników, którzy osiągnęli wiek i uprawnienia emerytalne.
16. MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek, stwierdził, że możliwa jest jakaś modyfikacja daty odejść dobrowolnych np. 15 luty 2025 i akceptuje powyższe kryterium.
17. Pracodawca poprosił o przerwę.
18. Po przerwie pracodawca zaproponował, aby wrócić do warunków omawianych w trakcie pierwszego spotkania. Chce zaproponować kilka rozwiązań kompromisowych, aby poszukać możliwości zawarcia porozumienia. Pracodawca przedstawił następującą propozycję pakietową, zaznaczając, że jeśli jakiegokolwiek punkt nie zostanie zaakceptowany, to cała propozycja jest nieważna:
 - obniżenie łącznej liczby osób do zwolnienia do 150,
 - termin na składanie wniosków w ramach odejść dobrowolnych ustalony zostanie maksymalnie do połowy lutego – konkretny termin zostanie ustalony przez strony na kolejnym spotkaniu, jeśli pozostałe warunki porozumienia zostaną zaakceptowane,
 - umożliwienie pracownikom wskazanym do wypowiedzenia umowy w ramach zwolnień grupowych dokonania wyboru, czy zamierzają rozwiązać umowę o pracę za porozumieniem stron w ramach programu odejść dobrowolnych, czy też wybierają wypowiedzenie umowy o pracę na zasadach

obowiązujących w ramach zwolnień grupowych – termin na dokonanie wyboru wynosić będzie tydzień od dnia wręczenia wypowiedzenia;

- dodanie do programu odejść dobrowolnych pracowników walcowni na takich samych zasadach jak pracownicy zakładów produkcji siatek,
- zgoda na proponowane wyłączenia ze zwolnień, tj.:
 - ✓ uwzględnienie jako oddzielnego kryterium warunku, że pracodawca w miarę możliwości nie będzie wypowiadać umowy o pracę w ramach zwolnień grupowych jedynym żywicielom rodziny,
 - ✓ uwzględnienie warunku, że pracodawca nie będzie wypowiadać umowy o pracę w ramach zwolnień grupowych jedynym żywicielom rodzin, wychowującym dzieci z orzeczoną niepełnosprawnością.

19. Pracodawca poprosił stronę związkową o przedstawienie opinii.
20. MOZ NSZZ Solidarność CMC Poland Sp. z o.o. i Międzyzakładowy ZZ Hutników w CMC Poland Sp. z o.o. poinformowały, że akceptują propozycję pracodawcy i podpiszą porozumienie.
21. MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek, stwierdził, że widzi ustępstwo ze strony pracodawcy i obniżenie o 20 osób liczby osób do zwolnienia. Zapytał jaki miałby być konkretnie termin na odejścia dobrowolne.
22. Pracodawca poinformował, że zgodnie z przedstawioną przed chwilą propozycją byłby to maksymalnie 15 lutego 2025. Konkretna data zostanie ustalona na następnym spotkaniu, jeśli strona związkowa zaakceptuje całościową propozycję.
23. Przewodniczący MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek, stwierdził, że jest skłonny zaakceptować propozycje pracodawcy, jednakże musi mieć na to zgodę Prezydium. Przedstawi odpowiedź na kolejnym spotkaniu.
24. Pracodawca zaznaczył, że zgodnie z ustawą o zwolnieniach grupowych konieczne jest zawarcie porozumienia ze wszystkimi reprezentatywnymi organizacjami związkowymi. Propozycja pracodawcy jest propozycją pakietową i w przypadku braku osiągnięcia porozumienia pracodawca uwzględni w regulaminie zwolnień grupowych w miarę możliwości propozycje przedstawione w ramach konsultacji.
25. Pracodawca podziękował stronie związkowej za konstruktywne podejście i wyraził nadzieję, że na kolejnym spotkaniu zostanie zawarte porozumienie.

II. Uzgodnienia stron:

1. Kolejne spotkanie odbędzie się w dniu 19 grudnia br. (czwartek) o godz. 10.30.

| | | | |
|---|---|--|---|
| <p>CMC Poland Sp. z o.o</p> <p>CZŁONEK ZARZĄDU DYREKTOR PERSONALNY</p> <p><i>Barbara Kaleta</i> Barbara Kaleta</p> | <p>MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek</p> <p>PRZEWODNICZĄCY MIEDYZAKŁADOWEGO SAMORZĄDNEGO NIEZALEŻNEGO ZWIĄZKU ZAWODOWEGO PRACOWNIKÓW CMC Poland Sp. z o.o. I SPÓŁEK</p> <p><i>Marek Kijas</i> Marek Kijas</p> | <p>MOZ NSZZ „Solidarność” CMC Poland Sp. z o.o.</p> <p>MIEDYZAKŁADOWA KOMISJA ZWIĄZKOWA NSZZ <i>Solidarność</i> CMC Poland Sp. z o.o. PRZEWODNICZĄCY <i>Henryk Zwolan</i> Henryk Zwolan</p> | <p>Międzyzakładowy ZZ Hutników w CMC Poland</p> <p>PRZEWODNICZĄCA MIEDYZAKŁADOWEGO ZWIĄZKU ZAWODOWEGO HUTNIKÓW w CMC POLAND Spółka z o.o. <i>Grażyna Nowakowska</i> GRAŻYNA NOWAKOWSKA</p> |
|---|---|--|---|

Zawiercie, 19 grudzień 2024r.

Prezes Zarządu

Pracownicy CMC Poland Sp. z o.o.

Szanowni Państwo,

Chciałbym poinformować, że w dniu 19 grudnia 2024r. zostało zawarte porozumienie z organizacjami związkowymi w sprawie zwolnień grupowych w CMC Poland sp. z o.o. Treść porozumienia zostanie opublikowana na tablicach ogłoszeń.

Zwolnienia obejmą maksymalnie 150 pracowników, wliczając w tą liczbę pracowników, z którymi dotychczas został lub zostanie rozwiązany stosunek pracy w ramach Programu Odejsz Dobrowolnych. Zwolnienia dotyczyć będą następujących grup zawodowych:

1. pracownicy zatrudnieni na wydziale Walcowni,
2. pracownicy zatrudnieni w zakładach produkcji siatek w Zawierciu i w Dąbrowie Górniczej oraz na linii przewijania i rozciągania w Zawierciu,
3. pracownicy zatrudnieni w obszarze UR Walcowni i Inwestycji,
4. pracownicy zatrudnieni na wydziale Elektrostalowni,
5. pracownicy zatrudnieni na wydziale Logistyki,
6. pracownicy zatrudnieni w obszarze jakości,
7. pracownicy innych komórek organizacyjnych,
8. kadra kierownicza zatrudniona w ww. komórkach.

Wręczenie wypowiedzi pracownikom wytypowanym do zwolnienia odbędzie się w terminie od 27 stycznia do 28 lutego 2025r., a w przypadku nieobecności pracownika wytypowanego do zwolnienia, w terminie 30 dni po jego powrocie do pracy.

Jednoczenie zgodnie z zawartym Porozumieniem, Pracodawca wprowadza Program odejsz dobrowolnych. W przypadku pracowników, którzy nabyli uprawnienia emerytalne i tych, którzy nabydą uprawnienia emerytalne do grudnia 2028 roku, zasady pozostają bez zmian w stosunku do programu obowiązującego w październiku br. Do tego Programu wprowadzone zostały następujące korekty:

- 1) tymi samymi zasadami dotyczącymi odejsz dobrowolnych co pracownicy zatrudnieni w zakładzie produkcji siatek w Zawierciu i w Dąbrowie Górniczej zostali objęci pracownicy Wydziału Walcowni,
- 2) pracownikom wymienionym w punkcie 1), zatrudnionym dłużej niż 2 lata, będzie przysługiwała odprawa dodatkowa w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

Pracownicy zainteresowani rozwiązaniem umowy o pracę na zasadach opisanych w Programie mogą złożyć pisemny wniosek w Biurze Kadr w terminie **do 14 lutego 2025r.** (formularze wniosków dostępne są w Biurze Kadr).

Pracownicy, którzy otrzymają wypowiedzenia umowy o pracę w ramach zwolnień grupowych, zgodnie z Porozumieniem zawartym z organizacjami związkowymi, mogą złożyć pracodawcy pisemny wniosek o zmianę trybu rozwiązania umowy na rozwiązanie za porozumieniem stron. W takim przypadku pracownicy ci, otrzymają odprawę dodatkową wynikającą z Programu Odejsz Dobrowolnych.

Z poważaniem

Woiciech Więcławik



CMC Poland Sp. z o.o.

ul. Piłsudskiego 82 | 42-400 ZAWIERCIE | POLSKA | cmc.com

Sąd Rejonowy Katowice – Wschód w Katowicach | VIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego

KRS 0000443829 | REGON 272819315 | NIP 649-00-01-173 | BDO 000003392 | Kapitał zakładowy 118 233 740,00 zł



78

POROZUMIENIE W SPRAWIE ZWOLNIEŃ GRUPOWYCH W CMC POLAND Sp. z o.o.

zawarte w dniu 19 grudnia 2024 roku pomiędzy:

CMC Poland Sp. z o. o. reprezentowaną przez:

1. Wojciecha Więclawika – Prezesa Zarządu,
2. Barbarę Kaletę – Członka Zarządu,
zwaną dalej Pracodawcą,

a **Organizacjami Związkowymi** reprezentowanymi przez:

1. Henryka Zwolana - Przewodniczącego MOZ NSZZ „Solidarność” CMC Poland Sp. z o.o.
2. Roberta Stolarskiego - Skarbnika MOZ NSZZ „Solidarność” CMC Poland Sp. z o.o.
3. Grażynę Nowakowską - Przewodniczącą Międzyzakładowego ZZ Hutników w CMC Poland Sp. z o. o.
4. Tomasza Gajdę – Z-cę Przewodniczącej Międzyzakładowego ZZ Hutników w CMC Poland Sp. z o. o.
5. Marek Kijas – Przewodniczącego MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek
6. Ryszard Kabała – Sekretarz MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek

Na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003r., Nr 90, poz. 844 z późniejszymi zmianami) zwanej dalej Ustawą, strony postanawiają zawrzeć Porozumienie o następującej treści:

§ 1

1. Porozumienie określa tryb i zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych grupowym zwolnieniem w rozumieniu Ustawy.
2. W sprawach nie unormowanych w Porozumieniu mają zastosowanie przepisy Ustawy i przepisy prawa pracy.
3. Zwolnienia grupowe przeprowadza się z przyczyn dotyczących pracodawcy, tj. z powodu konieczności ograniczenia przez pracodawcę wielkości zatrudnienia w celu jego dostosowania do planowanej zmniejszonej wielkości produkcji niektórych wyrobów w roku obrotowym 2025 i kolejnych latach w oparciu o sytuację rynkową, a także konieczności dokonania optymalizacji zatrudnienia w celu zmniejszenia kosztów działalności.

§ 2

1. Postanowienia Porozumienia mają zastosowanie do wszystkich pracowników, z którymi pracodawca z przyczyn leżących po jego stronie rozwiąże umowę o pracę w drodze wypowiedzenia lub na mocy porozumienia stron i którym pracodawca wypowie dotychczasowe warunki pracy i płacy.
2. Zwolnieniami będzie objętych nie więcej niż 150 pracowników, wliczając w tą liczbę pracowników, z którymi zostanie rozwiązany stosunek pracy w ramach Programu Odejść Dobrowolnych, ogłoszonego przez Pracodawcę.
3. Zwolnienia dotyczyć będą następujących grup zawodowych:
 - a) pracownicy zatrudnieni na wydziale Walcowni,
 - b) pracownicy zatrudnieni w zakładach produkcji siatek w Zawierciu i w Dąbrowie Górniczej oraz na linii przewijania i rozciągania w Zawierciu,
 - c) pracownicy zatrudnieni w obszarze UR Walcowni i Inwestycji,
 - d) pracownicy zatrudnieni na wydziale Elektrostalowni,

- e) pracownicy zatrudnieni na wydziale Logistyki,
 - f) pracownicy zatrudnieni w obszarze jakości,
 - g) pracownicy innych komórek organizacyjnych,
 - h) kadra kierownicza średniego szczebla zatrudniona w komórkach organizacyjnych Pracodawcy, o których mowa w punktach a) - g) powyżej.
4. W ramach zwolnień grupowych, uwzględniając potrzeby produkcyjne i organizacyjne pracodawcy, mogą być również wręczane wypowiedzenia zmieniające warunki pracy i płacy.

§ 3

1. Wypowiedzenia będą dokonywane w okresie od 27 stycznia do 28 lutego 2025r., z zastrzeżeniem ust. 2 poniżej.
2. Jeżeli w okresie, o którym mowa w ust. 1, dokonanie wypowiedzenia będzie niemożliwe z przyczyn określonych w art. 5 ust. 3 Ustawy, wypowiedzenie może być dokonane po dniu 28 lutego 2025r. w ciągu 30 dni od ustania tych przyczyn.

§ 4

1. Pracownicy do zwolnienia zostaną wytypowani przez zarząd spółki na podstawie rekomendacji Dyrektorów jednostek organizacyjnych w oparciu o kryteria wymienione w ust. 3 i 4 poniżej.
2. Głównym kryterium zwolnienia jest likwidacja stanowiska pracy.
3. Kryteria doboru pracowników do grupowego zwolnienia będą następujące:
 - a) ocena przydatności pracownika dla Pracodawcy,
 - b) ocena wyników pracy,
 - c) wykształcenie pracownika lub jego kwalifikacje zawodowe oraz rzeczywiste umiejętności zawodowe i kompetencje pracownika,
 - d) dyscyplina pracy i przestrzeganie zasad BHP,
 - e) umiejętność współpracy lub komunikacji z innymi pracownikami, przełożonymi lub współpracownikami z firm zewnętrznych,
 - f) potencjał rozwojowy pracownika, w tym: ocena możliwości nabycia umiejętności koniecznych do wykonywania nowego zakresu obowiązków na dotychczasowym lub innym stanowisku, z uwzględnieniem bieżących lub przyszłych potrzeb Pracodawcy,
 - g) doświadczenie zawodowe pracownika,
 - h) przebieg dotychczasowej pracy pracownika,
 - i) uprawnienie do lub korzystanie z innego źródła dochodów,
 - j) dyspozycyjność pracowników wobec pracodawcy rozumianej jako możliwość liczenia na obecność pracownika w pracy w czasie na nią przeznaczonym,
 - k) częste lub długotrwałe absencje i inne przypadki usprawiedliwionej nieobecności w pracy.
4. Pracodawca nie będzie rozwiązywał umów o pracę (cofnie złożone wypowiedzenie) z pracownikiem będącym jedynym żywicielem rodziny, który jest rodzicem dziecka z orzeczoną niepełnosprawnością.
5. Pracodawca w miarę możliwości nie będzie rozwiązywał umów o pracę (cofnie złożone wypowiedzenie):
 - 1) z pracownikiem będącym jedynym żywicielem rodziny,
 - 2) jednocześnie obydwu małżonkom będącymi pracownikami CMC Poland Sp. z o. o.
6. Warunkiem zastosowania wyłączenia, o którym mowa w ust. 4 lub 5 jest przedstawienie pracodawcy przez pracownika dokumentów potwierdzających jego sytuację rodzinną, o której mowa w ust. 4 lub 5 w terminie 14 dni od dnia otrzymania wypowiedzenia wraz ze zgodą na przetwarzanie tych danych.
7. Pracownikom zwalnianym, przysługuje odprawa wyliczona zgodnie z art. 8 ww. Ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, uzależniona od stażu pracy w CMC Poland Sp. z o.o. w wysokości:
 - a) do 2 lat stażu pracy – 1 miesięczna odprawa,

- b) od 2 lat do 8 lat – 2 miesięczna odprawa,
 - c) powyżej 8 lat – 3 miesięczna odprawa.
8. W przypadku rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem posiadającym uprawnienia do emerytury, pracownik otrzymuje odprawę emerytalną wynikającą z przepisów obowiązującego regulaminu wynagradzania.
9. Odprawy, o których mowa w ust. 7 i 8 powyżej, wypłacane będą najpóźniej w terminie 4 dni roboczych po ustaniu stosunku pracy.
10. Kryteria doboru pracowników do zwolnienia, określone w ust. 3 powyżej oraz wyłączenia, o których mowa w ust. 5 powyżej mają charakter ramowy i będą stosowane z uwzględnieniem specyficznych potrzeb pracodawcy i przydatności pracownika.

§ 5

1. W okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik zobowiązany jest do wykorzystania zaległego urlopu wypoczynkowego w terminie uzgodnionym z Pracodawcą. W miarę możliwości pracownik powinien wykorzystać również urlop bieżący.
2. W okresie wypowiedzenia umowy o pracę w ramach zwolnień grupowych pracownikowi przysługuje zwolnienie na poszukiwanie pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia zgodnie z obowiązującymi przepisami.

§ 6

1. Dla uniknięcia wątpliwości postanowienia Porozumienia nie będą miały zastosowania do pracowników, których stosunek pracy zostanie rozwiązany na podstawie Programu Odejść Dobrowolnych ogłoszonego przez pracodawcę Zarządzeniem Prezesa nr ZN/28/2024 z dnia 19 grudnia 2024r. (dalej: Program Odejść Dobrowolnych), chyba, że co innego wynika wprost z postanowień niniejszego Porozumienia.
2. Pracodawca zobowiązuje się zmienić Program Odejść Dobrowolnych, ogłoszony Zarządzeniem Prezesa Zarządu nr ZN/21/2024 z dnia 2 października 2024r., z późniejszymi zmianami, w ten sposób, że:
- a) wnioski o rozwiązanie umowy o pracę na dotychczasowych zasadach opisanych w Programie Odejść Dobrowolnych pracownicy będą mogli składać do dnia 14 lutego 2025, a umowy o pracę na tej podstawie zostaną rozwiązane nie później niż z dniem 28 luty 2025r.,
 - b) zmianie ulegnie wysokość odprawy dodatkowej z tytułu rozwiązania umowy o pracę, uzależniona od stażu pracy w CMC Poland sp. z o.o., o której mowa w ust. 8 pkt. 2 ww. Programu Odejść Dobrowolnych, w taki sposób, że Pracownik, o którym mowa w ust. 2 pkt 3 Programu Odejść Dobrowolnych ze stażem pracy w CMC Poland sp. z o.o. dłuższym niż 2 lata otrzyma odprawę w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego,
 - c) tymi samymi zasadami dotyczącymi odejść dobrowolnych co pracownicy zatrudnieni w zakładzie produkcji siatek w Zawierciu i w Dąbrowie Górniczej zostaną objęci pracownicy Wydziału Walcowni.
3. W terminie 7 dni od otrzymania wypowiedzenia umowy o pracę pracownik objęty zwolnieniem grupowym zgodnie z niniejszym Porozumieniem może złożyć pracodawcy pisemny wniosek o zmianę trybu rozwiązania umowy na rozwiązanie za porozumieniem stron zgodnie ze wzorem stanowiącym załącznik 1 do niniejszego Porozumienia. W takim przypadku:
- a) pracodawca stosuje wobec tych pracowników (z wyłączeniem osób posiadających uprawnienia emerytalne) dodatkowo, odpowiednio postanowienia Programu Odejść Dobrowolnych, ogłoszonego przez pracodawcę Zarządzeniem Prezesa nr ZN/28/2024 z dnia 19 grudnia 2024r. dotyczące odprawy dodatkowej, określonej w ust. 8 pkt 2 tego Programu, nawet jeżeli upłynął okres jego obowiązywania,
 - b) skutek rozwiązania umowy o pracę z takim pracownikiem nastąpi nie później niż w dniu 28 lutego 2025 roku.

§ 7

Porozumienie zostanie podane do wiadomości pracowników w dniu jego podpisania.

§ 8

1. Niniejsze Porozumienie sporządzono w czterech jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron.
2. Porozumienie wchodzi w życie z dniem podpisania.

CMC Poland sp. z o.o.

**PREZES ZARZĄDU
DYREKTOR GENERALNY**

Wojciech Więclawik

**CZŁONEK ZARZĄDU
DYREKTOR PERSONALNY**

Barbara Kaleta

Organizacje związkowe

**PRZEWODNICZĄCY
MIEDZYZAKŁADOWEGO SAMORZĄDNEGO
NIEZALEŻNEGO ZWIĄZKU ZAWODOWEGO
PRACOWNIKÓW CMC Poland Sp. z o.o. I SPÓŁEK**

Marek Kijas

**SEKRETARZ
MSZZ Pracowników
CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek**

Kabata Ryszard

**MIEDZYZAKŁADOWA KOMISJA ZWIĄZKOWA
NSZZ **Solidarność**
CMC Poland Sp. z o.o.
PRZEWODNICZĄCY**

Henryk Zwolan

**MIEDZYZAKŁADOWA KOMISJA ZWIĄZKOWA
NSZZ **Solidarność**
CMC Poland Sp. z o.o.
SKARBNIK**

Robert Stolarski

**PRZEWODNICZĄCA
MIEDZYZAKŁADOWEGO ZWIĄZKU
ZAWODOWEGO HUTNIKÓW
w CMC POLAND Spółka z o.o.
GRAŻYNA NOWAKOWSKA**

**WICEPRZEWODNICZĄCY
MIEDZYZAKŁADOWEGO ZWIĄZKU
ZAWODOWEGO HUTNIKÓW
w CMC POLAND Spółka z o.o.
TOMASZ GAJDA**