



# Nowohucki Biuletyn Solidarności

Nr 13/1566

1 kwietnia 2020 r.

Kraków

## Nie tędy droga!

W poniedziałek 30 marca br. przewodniczący organizacji związkowych będących stronami Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy otrzymali projekt Porozumienia o zawieszeniu niektórych postanowień ZUZP. Przesłał go Szef Biura Dialogu Społecznego Stanisław Ból. Pełny tekst proponowanych cięć wynagrodzeń ujęto w dwóch załącznikach. Tekst poniżej.

### Załącznik nr 1

#### **Porozumienie z dnia 30.03.2020 r.**

#### **Stron Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników ArcelorMittal Poland S.A.**

Działając na podstawie § 3 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A., wpisanego do Rejestru Zakładowych Układów Zbiorowych Pracy w dniu 14.05.2010 r. i obowiązującego od dnia 01.06.2010 r., a zawartego w dniu 05.01.2010 r., Strony ww. Układu:

ArcelorMittal Poland S.A., z siedzibą w Dąbrowie Górniczej przy ul. Al. J. Piłsudskiego 92, 41-308 Dąbrowa Górnicza wpisaną do rejestru przedsiębiorców w Sądzie Rejonowym w Katowicach, Wydział Gospodarczy KRS, Nr KRS 0000115891, NIP 634-24-63-083, REGON 277839653, kapitał zakładowy w kwocie 2 664 719 630,00 zł, w pełni opłacony, reprezentowaną przez:

Pan Marc de Pauw - Prezes Zarządu

Pan Adam Preiss - Członek Zarządu

oraz

#### Zakładowe Organizacje Związkowe ArcelorMittal Poland S.A.:

1. Międzyzakładowy Związek Branży Hutniczej ArcelorMittal Poland S.A. Oddział Sosnowiec.

2. Związek Zawodowy Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. – Świętochłowice.

3. Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników ArcelorMittal Dąbrowa Górnicza.

4. Zakładowa Organizacja Koordynacyjna NSZZ „Solidarność” ArcelorMittal Poland S.A.

5. HUTNIK Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników AMP S.A.

6. Międzyzakładowy Młodzieżowy Związek Zawodowy Pracowników ArcelorMittal Poland S.A.

7. Międzyzakładowa Komisja Wolnego Związku Zawodowego „Sierpień 80” przy AMP S.A.,

8. Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność 80” Pracowników AMP S.A.,

9. Związek Zawodowy „Kontra” Komisja Międzyzakładowa w ArcelorMittal Poland S.A.,

10. Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Pracowników ArcelorMittal Poland S.A.,

11. Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność 80” Małopolska Mittal Steel Polska S.A. Kraków.

12. Związek Zawodowy Inżynierów i Techników MOZ Mittal Steel Poland S.A. Oddział w Krakowie.

13. Międzyzakładowy Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Pracowników Huty „Kościuszek” S.A. Huty Królewskiej Sp. z o.o.

#### Zgodnie postanawiają o zawieszeniu

1) na okres od 01.01.2020 r. do 31.12.2020 r. postanowień ust.3. § 71 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. o treści:

„Pracodawca zobowiązuje się do zwiększania w każdym roku odpisu na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych o 10% odpisu podstawowego, o którym mowa w Ustawie o ZFŚS, na każdego uprawnionego”.

2) na okres od 01.04.2020 r. do 30.09.2020 r. następujących postanowień Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników ArcelorMittal Poland S.A.:

a) ust.10 Słowniczka Układu o treści:

„Minimalnym wynagrodzeniu gwarantowanym Układem – należy przez to rozumieć 115% minimalnego wynagrodzenia za pracę, określonego na podstawie Ustawy z dnia 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2002r. Nr 200, poz. 1679, z późn. zm.)”.

b) § 30 Układu o treści:

1. „Wynagrodzenie pracownika za przepracowany pełny miesięczny wymiar czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia gwarantowanego Układem.

2. Postanowienia ust.1, może nie być stosowane wobec pracowników zatrudnionych przez okres krótszy niż 18 miesięcy.”

c) § 34 ust.1. Układu o treści:

*ciąg dalszy na stronach: 2 i 3*

#### **APEL dyrektora BHP Wojciecha Kozaka w związku z pandemią wirusa SARS-CoV-2**

##### **Szanowni Państwo,**

Od kilku tygodni pracujemy w nadzwyczajnych okolicznościach. Obowiązują nas wszystkie dotychczasowe standardy i procedury bezpieczeństwa, ale także te wdrożone w ostatnich dniach, związane z rozprzestrzenianiem się koronawirusa. Czasem wymaga to odstąpienia od nawyków i przyzwyczajeń, odczekania w kolejce do bufetu, a czasem rezygnacji z zachowań, które niedawno jeszcze były normalne w kontaktach towarzyskich, a teraz są odbierane jako narażanie siebie i innych.

*(Pełny tekst apelu do pracowników znajduje się na str. 4)*

*dokończenie ze str. 1*

„Z uwzględnieniem ust.3., pracownikowi zatrudnionemu na zmianie nocnej przysługuje za każdą godzinę pracy w porze nocnej, tj. w godzinach od 22.00 do 6.00, specjalny dodatek nocny. Dodatek nocny, o którym mowa powyżej:

- 1) wynosi 4,04 PLN,
- 2) nie może być niższy niż obliczony zgodnie z art. 151<sup>8</sup> kp.,
- 3) waloryzowany jest corocznie, począwszy od 1 stycznia każdego roku.”

d) § 35 Układu o treści:

„Za każdą godzinę pracy wykonywanej w godzinach nadliczbowych pracownikowi, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości 100% stawki godzinowej pracownika”.

e) § 41 Układu o treści:

„Fundusz motywacyjny tworzy się w ramach osobowego funduszu wynagrodzeń z przeznaczeniem na:

- 1) fundusz nagród,
- 2) fundusz premiowy i dodatkowy fundusz motywacyjny – uruchamiany wg zasad określonych w Załączniku nr 7 do Układu,
- 3) dodatek mistrzowski – uruchamiany wg zasad określonych w Załączniku nr 8 do Układu.”

f) § 43 pkt.1 Układu o treści:

„dodatkowe specjalne wynagrodzenie zwane Kartą Hutnika, oraz tradycyjny dodatek z okazji obchodów Dnia Hutnika - wypłacane zgodnie z zasadami wypłacania specjalnego wynagrodzenia zwanego Kartą Hutnika - stanowiącymi Załącznik Nr 3 do Układu.”

g) Ust.5. Załącznika Nr 2 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A. (Zasady stosowania zmianowej organizacji pracy) o treści:

„W czterobrygadowej organizacji czasu pracy i w równoważnym czasie pracy, w miejsce dodatków za pracę na zmianie nocnej (w porze nocnej) i dodatków za pracę w niedziele i święta wprowadza się jeden dodatek, zwany „zmianowym dodatkiem kwotowym”.

Zmianowy dodatek kwotowy:

1) wynosi 6,23 zł za każdą godzinę pracy w czterobrygadowej organizacji czasu pracy w normatywnym (kodeksowym) czasie pracy,

2) waloryzowany jest corocznie, z dniem 1 stycznia danego roku, poprzez:

a) porównanie średniej płacy zasadniczej pracowników zatrudnionych w czterobrygadowej organizacji czasu pracy z dwóch ostatnich lat poprzedzających waloryzację – wg stanu na 31.12. danego roku, i w przypadku, gdy wielkość ta jest dodatnia:

b) ustalenie kwoty odpowiadającej 30% różnicy wynikającej z porównania średnich płac zasadniczych z okresów, o których mowa w ppkt. a),

c) dodanie do aktualnego zmianowego dodatku kwotowego, kwoty będącej ilorazem kwoty, o której jest mowa w ppkt. b) i średniomiesięcznego nominalnego czasu pracy w roku kalendarzowym, w którym ustala się waloryzację. Tak ustalony zmianowy dodatek kwotowy nie może być kwotowo mniej korzystny dla pracowników niż dodatki przysługujące im na podstawie art. 151<sup>8</sup> kp i art. 151<sup>11</sup> kp.

Za pracę w porze nocnej w godzinach nadliczbowych przysługuje dodatek nocny w wysokości określonej w § 34 ust.1. ZUZP.”

h) Załącznik Nr 3 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A. (Zasady wypłacania specjalnego wynagrodzenia zwanego Kartą Hutnika).

i) Załącznik Nr 7 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A. (Zasady uruchamiania Funduszu Premiowego i Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego).

j) Załącznik Nr 8 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A. (Zasady przyznawania dodatku mistrzowskiego w ArcelorMittal Poland S.A.)

Za Stronę Pracodawcy (...)

Za Stronę Związkową (...)

Załącznik nr 2

## POROZUMIENIE OKOŁOUKLADOWE

**z dnia 30.03.2020 r.**

W związku z uzgodnieniem w dniu 30.03.2020 r. zawieszenia niektórych postanowień Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A. (ZUZP), Strony niniejszego Porozumienia, tj.:

ArcelorMittal Poland S.A., z siedzibą w Dąbrowie Górniczej, przy ul. Piłsudskiego 92, 41-308 Dąbrowa Katowice, wpisaną do rejestru przedsiębiorców w Sądzie Rejonowym w Katowicach, Wydział Gospodarczy KRS, Nr KRS 0000115891, NIP 634-24-63-083, REGON 277839653, kapitał zakładowy w kwocie 2 664 719 630,00 zł, w pełni opłacony, reprezentowany przez:

Pan Marc de Pauw - Prezes Zarządu

Pan Adam Preiss - Członek Zarządu

zwanych dalej „Pracodawcą”

z jednej strony,

i Zakładowe Organizacje Związkowe działające w ArcelorMittal Poland S.A. będące Stroną ZUZP, zwane dalej Związkami Zawodowymi, sygnatariusze niniejszego Porozumienia:

z drugiej strony,

zgodnie wyrażają wolę dodatkowego, pozaukładowego uregulowania niżej wymienionych zagadnień, które będą obowiązywały na okres od 01.04.2020 r. do 30.09.2020 r. – zwanym dalej okresem zawieszenia.

1. Wysokość dodatku zmianowego, o której mowa w ust.5. Załącznika Nr 2 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A. w okresie zawieszenia wynosi 4,67 zł za każdą godzinę pracy czterobrygadowej organizacji czasu pracy w normatywnym (kodeksowym) czasie pracy.

2. W okresie zawieszenia Strony postanawiają o zawieszeniu postanowień § 4 Porozumienia z dnia 05.01.2010 r. zawartego na okoliczność uzgodnieniem treści jednolitego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A. (ZUZP), w części dotyczącej uprawnienia pracowników do bezpłatnych posiłków regeneracyjnych.

Powyższe oznacza, że w okresie zawieszenia posiłki regeneracyjne są posiłkami pełnopłatnymi.

\* \* \*

Truizmem jest opisywanie sytuacji przed jaką społeczeństwo całego świata stanęło w wyniku pojawienia się epidemii koronawirusa. Wszyscy w mniejszym lub większym stopniu odczuwamy strach i uzasadnione obawy o losy najbliższych, w tym kolegów i koleżanek, z którymi współpracujemy. Ze wszystkich stron jesteśmy „bombardowani” coraz to surowszymi obostrzeniami i nakazami wydawanymi przez rząd, jak również przez pracodawców. Nikt nie wątpi, że są to słuszne działania mające na

celu ochronę społeczeństwa. By wygrać tę wojnę wszyscy musimy postępować odpowiedzialnie. Jakże aktualne są obecnie słowa Świętego Jana Pawła II „Jeden drugiego brzemiona noście”. To dla nas wszystkich czas wielkiej próby i okazania solidarności międzyludzkiej.

Niestety, jak to zazwyczaj bywa, nieszczęścia chodzą parami. Do biologicznego doszło bardzo groźne gospodarcze, które jest konsekwencją tego pierwszego. Teraz wszystkim przyszło się zmierzyć z oboma. Każdy zarządzający swoją dziedziną szuka skutecznego lekarstwa. Rzecz w tym by zastosowana terapia pomagała, a nie szkodziła. Przedstawiona przez HR, w imieniu Pracodawcy, propozycja Porozumienia o zawieszeniu niektórych postanowień ZUZP (*tekst na stronach 1 i 2*) należy do tych szkodzących. Obniżenie pracownikom wynagrodzenia prawie o 50% na pół roku jest nie do przyjęcia! Trudno znaleźć tu słowa określające oburzenie pracowników. To jest przerażające. Przedsiębiorstwo tak duże jakim jest AMP S.A. może korzystać z innych form, aby przeciwdziałać utracie płynności finansowej, a nie poprzez obniżanie kosztów pracowniczych, które w naszym przypadku są bardzo małe w porównaniu z krajami Europy Zachodniej. Takie działanie po najmniejszej linii oporu jest proste i nie wymaga żadnego wysiłku. Pracodawca nie zadał sobie trudu, by swoje propozycje poprzeć rzetelnymi danymi, planami produkcyjnymi czy też innymi planowanymi działaniami. Wszystko wytłumaczyć ma wskaźnik PMI odmieniany we wszystkich rodzajach i porównywany np. do Niemiec. Czy to ma wystarczyć? My też czytamy różne analizy. I tak dla przykładu 23 marca br. cena uprawnień do emisji CO<sub>2</sub> spadła poniżej 15 euro. Jest to poziom cen niespotykany od maja 2018 roku.

**NSZZ „Solidarność” nie może na tym etapie zgodzić się na obniżenie wynagrodzeń pracowników.** Wszyscy podkreślają, że trudno jest określić najbliższy scenariusz wydarzeń. To dla czego Pracodawca z góry założył okres 6 miesięcy, a dla zwiększenia odpisu na ZFSS całoroczne 10%? Wszyscy, w obecnym czasie doceniamy zaangażowanie i poświęcenie pracowników służby zdrowia. Nie mniej są też inni, których praca obciążona jest dużym ryzykiem. Wśród nich są też hutnicy, którzy swoją ciężką pracę muszą wykonywać w dużych zespołach, co niesie za sobą duże ryzyko zarażenia. Z uznaniem odnosimy się do działań Pracodawcy mających w jak największym stopniu zapewnić nasze bezpieczeństwo, lecz obniżenie wynagrodzenia nie jest formą podziękowania.

Po raz kolejny dotyka nas widmo postojowego. Niestety, tym razem na dużo większą skalę. **Ponieważ do chwili obecnej strona społeczna nie dokonała żadnych uzgodnień z Pracodawcą informujemy, że wszystkie dotychczasowe porozumienia oraz zapisy ZUZP obowiązują bez zmian.** Dotyczy to również „Porozumienia w sprawie działań w okresie zmiennej sytuacji produkcyjnej w ArcelorMittal Poland S.A.” przedłużonego na lata 2019 – 2020 potocznie zwanego postojowym. Przecież to już dla pracowników jest obniżka płacy, a dla pracodawcy oszczędności.

## Porozumienie zawarte

W ubiegłym tygodniu na łamach Biuletynu informowaliśmy o inicjatywie części organizacji związkowych mającej na celu tymczasowe załagodzenie konfliktu dotyczącego braku podwyżek wynagrodzeń. Biorąc pod uwagę wszystkie okoliczności, a przede wszystkim sytuację powstałą w wyniku epidemii przedstawiliśmy rozsądny i odpowiedzialny projekt kompromisowego porozumienia. W odpowiedzi Strona Pracodawcy pozytywnie odniosła się do projektu i po wprowadzeniu niewielkich korekt zwróciła do akceptacji. Treść poniżej.

## P O R O Z U M I E N I E

### przedstawicieli ArcelorMittal Poland S.A.i Zakładowych Organizacji Związkowych działających w Spółce

Strony niniejszego Porozumienia tj.

**ArcelorMittal Poland S.A.**, reprezentowany przez:

**Pan Marc De Pauw** – Dyrektor Generalny,

**Pani Monika Roznerska** – Dyrektor Personalny

oraz **Zakładowe Organizacje Związkowe działające w ArcelorMittal Poland S.A.**, reprezentowane przez sygnatariuszy niniejszego Porozumienia,

postanawiają o dokonaniu poniższych uzgodnień Stron Dialogu Społecznego

1. Z dniem podpisania niniejszego Porozumienia do końca maja 2020 roku, zawieszone zostają – bez wzajemnych warunków w przedmiotowym zakresie:

1) negocjacje Stron dotyczące wzrostu wynagrodzeń pracowników Spółki,

2) rozmowy dotyczące uregulowania dodatkowego odpisu na ZFSS.

2. Strony Dialogu Społecznego postanawiają o zarekomendowaniu Głównej Komisji Świadczeń Socjalnych AMP S.A. niezwłocznego uruchomienia wypłaty dodatkowego świadczenia socjalnego, o którym mowa w § 17 obowiązującego w Spółce Regulaminu ZFSS, w którym przy ustalaniu kryteriów wypłaty zminimalizowana została liczba progów (kryterium dochodowe) jak i rozpiętość kwotowa ww. świadczenia.

Uwzględniając nadzwyczajną sytuację, z jaką mamy do czynienia obecnie, Strony za zasadne uznają także jak największą „automatyzację” przyznawania wypłaty dodatkowego świadczenia socjalnego wraz z jego wypłaceniem nie później niż do 10.04.2020r.

\* \* \*

Jak wynika z treści porozumienia sygnatariusze zgodnie wnioskują do Głównej Komisji Świadczeń Socjalnych AMP S.A. o podjęcie decyzji o wypłacie jeszcze przed Świętami Wielkanocnymi świadczenia rzeczowego dla pracowników. Zasady podziału uzgodni GKSS, o czym poinformujemy. Zawarte porozumienie choć w niewielkim stopniu wesprze nasze rodziny w tych pełnych obaw i zagrożeń czasach.

### Informujemy członków MOZ NSZZ „Solidarność” AMP SA - Kraków, że:

przez cały ten trudny dla wszystkich czas w razie potrzeby można kontaktować się z biurem Komisji Robotniczej Hutników (budynek LTT przy bramie nr 2, I piętro, korytarzem na prawo), gdzie codziennie od poniedziałku do piątku pełnione są dyżury w godzinach 7:30 - 14:30. Ważne! Księgowość i kasa pracuje na miejscu w biurze tylko w poniedziałki i środy!

Telefon do księgowości i kasy KRH: 12 290-37-58

Telefon do sekretariatu KRH: 12 290-18-19

Przypominamy, że nowe biuletyny ukazują się na stronie [www.krhhts.pl](http://www.krhhts.pl) co środę, natomiast w formie papierowej są do odebrania od czwartku rano w siedzibie KRH.



**APEL dyrektora BHP Wojciecha Kozak****Szanowni Państwo,**

Od kilku tygodni pracujemy w nadzwyczajnych okolicznościach. Obowiązują nas wszystkie dotychczasowe standardy i procedury bezpieczeństwa, ale także te wdrożone w ostatnich dniach, związane z rozprzestrzenianiem się koronawirusa. Czasem wymaga to odstąpienia od nawyków i przyzwyczajęń, oczekania w kolejce do bufetu, a czasem rezygnacji z zachowań, które niedawno jeszcze były normalne w kontaktach towarzyskich, a teraz są odbierane jako narażanie siebie i innych. W jednym z naszych europejskich zakładów czterech pracowników zwykle jadło posiłek wspólnie, w tym samym małym pomieszczeniu, bez dostępu do wody i mydła. Tak też było, kiedy jeden z nich przyszedł do pracy z lekkimi objawami przeziębienia. Podczas przerwy na posiłek ci czterej pracownicy bez zastanowienia i bez mycia rąk usiedli koło siebie, w jednym pomieszczeniu. Wszyscy zachorowali. U dwóch z nich już potwierdzono wynikami testów zachorowanie na COVID-19, a u dwóch pozostałych podejrzewane jest zakażenie koronawirusem. Tego można było uniknąć.

W naszych sześciu oddziałach ArcelorMittal Poland do 27 marca nie mieliśmy jeszcze potwierdzonego przypadku zachorowania na COVID-19. Działają wszystkie wdrożone doraźnie procedury: na bramach mierzona jest pracownikom temperatura, do dyspozycji tych, którzy źle poczuć się podczas pracy na terenie zakładu, mamy wydzielone pomieszczenia i przygotowane środki transportu. Wydrukowaliśmy kilkanaście tysięcy ulotek, w których informujemy, jak należy zachować się w przypadku złego samopoczucia. W żadnym wypadku nie należy z objawami przeziębienia przychodzić do pracy. W e-mailach i ulotkach podaliśmy numery telefonów do wszystkich sąsiadujących z naszymi oddziałami powiatowych stacji sanitarno-epidemiologicznych.

Odsuwamy od pracy tych, którzy są szczególnie narażeni ze względu na stan zdrowia, namawiamy do dobrowolnej kwarantanny pracowników, którzy mogli mieć kontakt z zakażonymi. Obecnie 16 pracowników ArcelorMittal Poland przebywa w domowej kwarantannie, zaleconej przez pracodawcę i 14 pracowników na obowiązkowej kwarantannie, nakazanej przez inspektoraty sanitarne.

Staramy się zapewnić pracownikom bezpieczne warunki do pracy. Szatnie i łazienki są myte przez firmy zewnętrzne po każdej zmianie. Co tydzień przeprowadzana jest ich dezynfekcja poprzez całkowite zamglawianie. Dezynfekowane są też poręcze, klamki, tace na stołówkach, stoły i blaty. Od ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego do 26 marca rozdysponowaliśmy 1590 litrów środków dezynfekcyjnych. Grupy pracowników najbardziej narażonych na zakażenie, czyli tych, którzy mają bezpośredni kontakt z wieloma osobami, tak jak np. pracownicy logistyki i ochrony, otrzymują maseczki.

W tej chwili najważniejsze, co możemy zrobić, i co zależy od nas samych, to zachowanie odległości od innych osób: na przystankach, w autobusach, w kolejce na bramie i w stołówkach. Pracujemy także nad transportem wewnętrznym dostosowując go tak, by zapewnić bezpieczeństwo i odpowiednie warunki higieniczne dla każdego korzystającego z tego środka transportu. To jednak wymaga dyscypliny z Waszej strony i wyrozumiałości. Nie ma potrzeby tłoczenia się w pierwszym nadjeżdżającym autobusie. Miejcie na uwadze własne zdrowie i bezpieczeństwo, korzystając z autobusów.

Wymagamy też od Was zachowania odległości w kolejce do bufetu po posiłek. Osoby, które nie stosują się do zaleceń, mogą nie zostać obsłużone. Zwiększone zostały odległości między stolikami, nawet jeśli wiąże się to teraz z mniejszą liczbą miejsc w stołówce. W stołówkach również wprowadzone zostały inne profilaktyczne środki, o których już informowaliśmy.

Zdaję sobie sprawę, że to wszystko może być odbierane jako uciążliwość. Jednak większość z Was podchodzi do wdrożonych rozwiązań ze zrozumieniem. Dziękuję za to. Proszę, uświadamiajcie sceptycznie nastawionych do nowych procedur kolegów, że w ten sposób chronimy siebie, naszych bliskich i naszą przyszłość. Chronimy swoje miejsca pracy. Pamiętajmy, że walczymy o własne życie, ale także dalsze życie naszej firmy. O nasze miejsca pracy i jakość życia naszych rodzin, gdy walka z koronawirusem się zakończy.

Dla nas wszystkich ważna jest rzetelna informacja, dlatego będziecie Państwo na bieżąco informowani o sytuacji w naszej firmie.

Z pozdrowieniami,  
Wojciech Kozak dyrektor BHP

**W przypadku kwarantanny**

Zgodnie z art. 1 pkt. 12 ustawy z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi, kwarantanna oznacza odosobnienie osoby zdrowej, która była narażona na zakażenie, w celu zapobieżenia szerzeniu się chorób szczególnie niebezpiecznych i wysoce zakaźnych. O potrzebie zastosowania kwarantanny w stosunku do konkretnej osoby decydują organy inspekcji sanitarnej - państwowy inspektor sanitarny lub państwowy graniczny inspektor sanitarny. Okres kwarantanny może zostać ustalony na nie dłużej niż 21 dni licząc od ostatniego dnia styczności. Obowiązkowa kwarantanna wobec tej samej osoby może być stosowana więcej niż raz, do czasu stwierdzenia braku zagrożenia dla zdrowia lub życia ludzkiego (art. 34 ust. 2-3 ustawy).

Zgodnie z art. 6. z dnia 25 czerwca 1999 r. ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa ubezpieczonemu, który stał się niezdolny do pracy z powodu choroby w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego przysługuje zasiłek chorobowy. Na równi z niezdolnością do pracy z powodu choroby traktuje się niemożność wykonywania pracy w wyniku decyzji wydanej przez właściwy organ albo uprawniony podmiot na podstawie przepisów zapobiegania oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi. Innymi słowy zasiłek choroby przysługuje osobie, w stosunku do której organy państwowej inspekcji sanitarnej wdały decyzję o obowiązkowej kwarantannie.

Podsumowując:

Pracownikowi, który decyzją inspekcji sanitarnej został poddany obowiązkowej kwarantannie, za czas trwania kwarantanny przysługuje wynagrodzenie chorobowe, a następnie zasiłek chorobowy.

(powyższy tekst pochodzi z informacji otrzymanej z Sekretariatu Metalowców NSZZ „S”) )

**NBS - pismo wydawane przez KRH NSZZ "Solidarność"**  
dla członków i sympatyków Związku. Nakład 2200 szt.

**Redakcja: bud. LTT pok. 104, tel. 12 290 38 29**

e-mail: nbs.krh@poczta.fm, solidarosc@krhhts.pl, www.krhhts.pl