PRZYJĘTO DO KANCELARII
KGHM Polska Miedź S.A. w Lubinie
CENTRALA D-4
Dnia 19. 11. 2026
Podpis

Lubin, 19 listopada 2026 roku

**Zarząd**
**KGHM Polska Miedź S.A.**

W odpowiedzi na pismo KGHM Polska Miedź S.A. z dnia 12 listopada 2026 roku, znak: DH/102/2026, dotyczące wystąpienia z żądaniami z dnia 5 listopada 2026 roku, organizacje związkowe będące stroną Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników KGHM Polska Miedź S.A., przedstawiają poniższe stanowisko.

Potwierdzamy, że zgłoszony w dniu 5 listopada 2026 r. spór ma charakter wielozakładowy, obejmujący pracodawców funkcjonujących w strukturze KGHM Polska Miedź S.A., tj. Oddziały i Centralę Spółki. Przedmiotem wystąpienia są żądania dotyczące pracowników zatrudnionych u pracodawców objętych Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy. Zakres sporu wynika zarówno z treści poszczególnych żądań, które odnoszą się do każdego pracodawcy objętego Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy, jak również z charakteru zgłoszonych postulatów dotyczących warunków pracy, bezpieczeństwa pracy, czasu pracy i realizacji praw związkowych. Zamierzeniem organizacji związkowych było i pozostaje prowadzenie jednego wspólnego sporu obejmującego pracodawców, u których występują objęte nim problemy i których pracownicy są reprezentowani przez organizacje związkowe uczestniczące w sporze.

Przyjmujemy do wiadomości stanowisko zawarte w piśmie z dnia 12 listopada 2026 r., zgodnie z którym pracodawcami w rozumieniu ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych mają być poszczególne Oddziały oraz Centrala KGHM Polska Miedź S.A. Jednocześnie wskazujemy, że w odpowiedzi z dnia 12 listopada 2026 r. Zarząd KGHM Polska Miedź S.A. poinformował, iż przekazał wystąpienie związkowe właściwym organom wszystkich pracodawców w strukturze Spółki, a także działa w imieniu wskazanych pracodawców na podstawie udzielonych pełnomocnictw. W celu uniknięcia wątpliwości co do skuteczności składanych oświadczeń, uprzejmie prosimy o przedstawienie dokumentów potwierdzających umocowanie Zarządu KGHM Polska Miedź S.A. do działania w imieniu poszczególnych pracodawców oraz zakresu tego umocowania, a także potwierdzenia, czy osoba podpisująca pismo z dnia 12 listopada 2026 roku była umocowana do działania w imieniu wszystkich pracodawców wskazanych w tym piśmie.

Odnosząc się szczegółowo do stanowiska pracodawców dotyczącego przedstawionych żądań, wskazujemy, co następuje.

1) **Żądanie dotyczące zwiększenia środków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych o kwotę 1.000.000 zł u każdego pracodawcy** objętego ZUZP dotyczy

dodatkowych, jednorazowych i odrębnych środków na działalność socjalną w roku 2027.

*Organizacje związkowe wyraźnie wskazują, że realizacja tego żądania ma nastąpić na podstawie odrębnego porozumienia zawartego między stronami, bez zmiany postanowień Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Żądanie nie zmierza zatem do zmiany § 61 ZUZP ani do trwałej modyfikacji zasad tworzenia i finansowania Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Nie zmierza również do zmiany poziomu odpisów lub innych stałych mechanizmów finansowania działalności socjalnej określonych w ZUZP.*

Postulat dotyczy uzgodnienia dodatkowego, jednorazowego świadczenia socjalnego, finansowanego w ramach odrębnego porozumienia, którego zawarcie nie będzie skutkowało zmianą treści ZUZP.

2) ***Żądanie wypłaty kwoty 6.500 zł brutto dla każdego*** *pracownika nie stanowi żądania zmiany zasad przyznawania nagród jubileuszowych ani zmiany zasad wypłaty dodatkowej nagrody rocznej określonych w ZUZP.*

Dla usunięcia wątpliwości organizacje związkowe doprecyzowują, że żądanie obejmuje wypłatę jednorazowego, dodatkowego i odrębnego świadczenia pieniężnego w wysokości 6.500 zł brutto dla każdego pracownika objętego zakresem reprezentacji organizacji związkowych, z okazji 65-lecia KGHM Polska Miedź S.A., jako formy udziału pracowników w efektach osiągniętych wyników Spółki.

*Świadczenie to nie jest nagrodą jubileuszową w rozumieniu obowiązujących postanowień ZUZP, nie zastępuje nagrody jubileuszowej, nie zmienia zasad nabywania prawa do nagrody jubileuszowej, nie zmienia zasad ani wysokości dodatkowej nagrody rocznej, nie tworzy stałego składnika wynagrodzenia i ma charakter jednorazowy i nadzwyczajny w związku z jubileuszem Spółki.*
**Z tego względu żądanie nie dotyczy zmiany załączników nr 6 ani nr 11 do ZUZP.**

**W związku z powyższym art. 4 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie ma zastosowania do zgłoszonych żądań dotyczących dodatkowych środków na działalność socjalną ani do jednorazowego świadczenia pieniężnego z okazji 65-lecia Spółki. Przepis ten odnosi się do sytuacji, w której przedmiotem sporu jest zmiana treści obowiązującego układu zbiorowego pracy albo innego porozumienia, którego stroną jest organizacja związkowa. W niniejszej sprawie organizacje związkowe nie żądają zmiany ZUZP. Żądania dotyczą zawarcia odrębnego porozumienia, które nie zmienia postanowień ZUZP, nie uchyla ani nie modyfikuje obowiązujących regulacji układowych, nie zmienia zasad przyznawania nagród jubileuszowych, nie zmienia zasad wypłaty dodatkowej nagrody rocznej, nie zmienia zasad tworzenia i finansowania ZFŚS określonych w ZUZP.**

*Tym samym stanowisko pracodawcy, zgodnie z którym realizacja tych postulatów wymaga uprzedniego wypowiedzenia ZUZP, opiera się na założeniu, że*

*organizacje związkowe domagają się zmiany Układu. Założenie to jest niezgodne z rzeczywistą treścią i zakresem doprecyzowanych żądań.*

**3) Organizacje związkowe podtrzymują żądania dotyczące poprawy warunków pracy**, mikroklimatu, bezpieczeństwa pracy, czasu pracy i organizacji pracy, jednocześnie doprecyzowując ich treść.

**Mikroklimat i środowisko pracy**

Organizacje związkowe żądają niezwłocznego podjęcia i wykonania działań organizacyjnych, technicznych i inwestycyjnych koniecznych do poprawy warunków mikroklimatu w Oddziałach Górniczych oraz ograniczenia zagrożeń wynikających z pracy w środowisku gorącym. Żądanie obejmuje w szczególności bieżące monitorowanie parametrów środowiska pracy, prawidłowe reagowanie na stwierdzone przekroczenia, zapewnienie zgodności warunków pracy i poziomu etatyzacji z obowiązującymi przepisami, przedstawienie organizacjom związkowym harmonogramu działań prewencyjnych i naprawczych wraz ze wskazaniem terminów wykonania poszczególnych działań oraz osób lub jednostek odpowiedzialnych.

**Oddział Zakłady Górnicze „Polkowice-Sieroszowice"**

W związku z ustaleniami kontroli Państwowej Inspekcji Pracy żądanie obejmuje również wykonanie i udokumentowanie działań dotyczących: uwzględniania w harmonogramach zjazdów i wyjazdów czynności wykonywanych przez pracowników przed zjazdem i po wyjeździe pod ziemię, w szczególności przebrania się i kąpieli; prawidłowego kwalifikowania i rozliczania czasu pracy; respektowania zasad dotyczących pracy w soboty i niedziele; wdrożenia i stosowania skróconego do 6 godzin czasu pracy w Oddziałach C-60B i C-60D w przypadku występowania I stopnia zagrożenia klimatycznego; przekazywania wyników pomiarów warunków wentylacyjno-klimatycznych dyspozytorowi ruchu zakładu górniczego, KDG i ZSIP; prawidłowego i terminowego rozpoznawania wniosków urlopowych oraz wniosków o dni wolne, wraz z uzasadnianiem odmów; określenia i stosowania przejrzystych zasad składania wniosków elektronicznych.

Żądanie obejmuje przedstawienie organizacjom związkowym, w formie pisemnej, harmonogramu działań naprawczych obejmującego poszczególne działania, terminy ich wykonania, osoby lub jednostki odpowiedzialne oraz sposób potwierdzenia ich wykonania, z uwzględnieniem możliwości zastosowania tych działań także w innych Oddziałach, w których występują analogiczne nieprawidłowości.

4) **Organizacje związkowe podtrzymują żądanie dostosowania stanu zatrudnienia w poszczególnych Oddziałach do rzeczywistych potrzeb produkcyjnych i organizacyjnych w sposób zapewniający bezpieczne wykonywanie pracy, przestrzeganie norm czasu pracy oraz ograniczenie pracy w godzinach nadliczbowych do sytuacji wyjątkowych.** Żądanie obejmuje również zaprzestanie rutynowego planowania pracy w godzinach nadliczbowych, w

szczególności w dni wolne od pracy, jako stałego elementu organizacji pracy oraz organizacja pracy w taki sposób, aby praca nadliczbowa była powierzana i rozliczana wyłącznie w przypadkach i na zasadach wynikających z obowiązujących przepisów.
Powyższe postulaty nie zmierzają do zastąpienia pracodawcy w podejmowaniu decyzji organizacyjnych. Ich celem jest zapewnienie, aby decyzje dotyczące zatrudnienia i organizacji pracy były podejmowane z poszanowaniem przepisów o czasie pracy, bezpieczeństwie pracy i ochronie zdrowia pracowników.

5) Organizacje związkowe podtrzymują żądanie dokonania przeglądu obowiązujących regulacji wewnętrznych dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przeprowadzenia niezależnego i udokumentowanego postępowania wyjaśniającego w sprawie stwierdzonych uchybień organizacyjnych i BHP. Żądanie obejmuje w szczególności ustalenie przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości, ustalenie odpowiedzialności osób pełniących funkcje kierownicze i nadzorcze za uchybienia organizacyjne i systemowe, przedstawienie organizacjom związkowym wyników postępowania, zastosowanie adekwatnych środków organizacyjnych i nadzorczych w celu wyeliminowania ryzyka powtórzenia naruszeń.
Żądanie to nie stanowi żądania rozstrzygnięcia indywidualnego sporu pracowniczego ani wymierzenia określonej kary konkretnej osobie. Dotyczy ono organizacyjnych i systemowych warunków zapewnienia bezpieczeństwa pracy oraz usunięcia przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości.

6) **Organizacje związkowe podtrzymują żądanie zaprzestania naruszania przepisów ustawy o związkach zawodowych** oraz pełnej i terminowej realizacji obowiązków informacyjnych wobec organizacji związkowych, w tym obowiązków wynikających z art. 28 tej ustawy. Żądanie obejmuje przekazywanie informacji w terminach umożliwiających ich rzeczywiste wykorzystanie, przekazywanie informacji w formie pozwalającej na ich analizę, usunięcie przypadków opóźnień, odmów lub niepełnego przekazywania informacji.

W związku z powyższym organizacje związkowe podtrzymują zgłoszone żądania, z uwzględnieniem ich doprecyzowania przedstawionego w niniejszym piśmie.

Organizacje związkowe deklarują gotowość do prowadzenia rokowań w dobrej wierze i w celu wypracowania porozumienia kończącego spór. Jednocześnie podkreślamy, że merytoryczne stanowisko pracodawcy wobec poszczególnych postulatów nie zastępuje rokowań wymaganych przepisami ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Za Zarząd

ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW
Oddziału Centralny Ośrodek Przetwarzania Informacji
KGHM Polska Miedź S.A.
PRZEWODNICZĄCY ZARZĄDU
Irena Wojciechowska

PRZEWODNICZĄCY
Sekcji Regionalnej NSZZ „Solidarność"
Hutniczo-Przetwórczej Miedzi
przy KGHM Polska Miedź S.A.
Andrzej Kucharski

Sekretariat Górnictwa i Energetyki
NSZZ " SOLIDARNOŚĆ"
KRAJOWA SEKCJA GÓRNICTWA RUD MIEDZI
PRZEWODNICZĄCY
Bogusław Szarek

MIĘDZYZAKŁADOWY ZWIĄZEK ZAWODOWY
NIEZALEŻNI
WICEPRZEWODNICZĄCY
Janusz Olejarczyk

ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW DOŁOWYCH
„Polska Miedź"
Oddział Zakłady Górnicze „Lubin"
PRZEWODNICZĄCY
Jarosław Dąbrowski

PRZEWODNICZĄCY
Związku Zawodowego
„POLSKA MIEDŹ"
Wiesław Karaś