

WOLNY Związkowiec

Pismo
Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego
Solidarność

Nr 4/2026 (881) HUTA KATOWICE 4 marca 2026

Propozycja zmiany Regulaminu Pracy

Nowa procedura przeciwdziałania mobbingowi w ArcelorMittal Poland S.A.

Projekt zmian do Regulaminu Pracy ArcelorMittal Poland S.A. w zakresie Procedury przeciwdziałania mobbingowi w spółce przekazał pracodawca stronie społecznej w dniu 16 lutego 2026 r. Strona społeczna - zgodnie z Ustawą o związkach zawodowych ma czas 30 dni na przekazanie wspólnie uzgodnionego stanowiska odnoszącego się do propozycji pracodawcy.

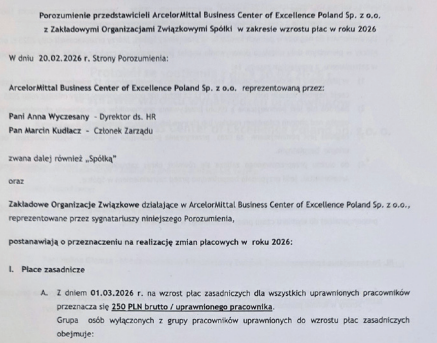
Zmiana procedury przeciwdziałania mobbingowi w ArcelorMittal Poland S.A. miałyby zostać dokonana aneksem nr 10 do obecnie obowiązującego Regulaminu Pracy, a powodem zmiany Załącznika nr 6, w którym została ona uregulowana - jak wyjaśnił pracodawca jest konieczność ujednoczenia procesu raportowania oraz zwiększenia transparentności działań związanych ze zgłaszaniem skarg dotyczących mobbingu. Zaproponowana wersja procedury stanowi, że pracownik, który uzna, że został poddany mobbingowi może fakt ten zgłosić w formie skargi za pośrednictwem dedykowanej platformy internetowej lub dedykowanego numeru telefonu. Skargę może złożyć również zakładowa organizacja związkowa, jeśli uzna, że w spółce doszło do działań o charakterze mobbingowym. W tym celu udostępniony jest bezpłatny numer telefonu: 00-800-151-0029 oraz strona internetowa: arcelormittal.ethicspoint.com. Wszelkie zgłoszenia dokonywane przez stronę arcelormittal.ethicspoint.com odbierać ma niezależna i autonomiczna instytucja zewnętrzna, wyspecjalizowana w rozpatrywaniu tego typu sytuacji, która gwarantuje poufność osobie ujawniającej i każdej wskazanej stronie trzeciej. *Więcej str. 3*

Będzie podwyżka wynagrodzeń i nagroda za 2025 r.

Zawarto porozumienie płacowe

w spółce AM BCOE

Uzgodnione zostało porozumienie płacowe na 2026 r. dla pracowników ArcelorMittal Business Center of Excellence Poland Sp. z o.o. Zgodnie z ustaleniami z dnia 20 lutego br. płaca zasadnicza pracowników spółki wzrosnie średnio o 300 zł brutto, a nagroda za wkład pracy w funkcjonowanie spółki w 2025 r. wypłacona zostanie na poziomie 2.200 zł brutto. Ponadto - w terminie późniejszym dokonana zostanie analiza możliwości dalszych zmian płacowych. *Więcej str. 3*



Porozumienie wejdzie w życie od 1 kwietnia 2026 r.

Wyższe wynagrodzenia pracowników Alkat Sp. z o. o.

Z mocą obowiązywania od 1 kwietnia br. pracownicy spółki Alkat będą mieli wyższe wynagrodzenia - od 2,9% do 7,1%. Wzrosnie również maksymalna wysokość świadczenia dla emeryta organizowanego przez niego spotkania pożegnalnego. Uzgodnienia w powyższych tematach zapadły podczas spotkania w dniu 25 lutego br.

W spółce Alkat ogólny budżet przeznaczony na wynagrodzenia pracownicze od 1 kwietnia 2026 r. podniesiony zostanie o 5%. Nie każdy pracownik jednak otrzyma wyższe wynagrodzenie o przedstawiony wskaźnik. Dla najniżej zarabiających pracowników na stanowiskach Aparatowego (do 7.080zł) średni wskaźnik wzrostu wynagrodzenia ustalony został na poziomie 5,5%, dla najniżej zarabiających pracowników na stanowiskach Utrzymania Ruchu (do 7.800 zł), a także pracowników Napelniałni (do 6.200 zł) średni wskaźnik wzrostu wynagrodzenia ustalono na poziomie 6%. Pracownicy produkcyjni - pracownicy wynagradzani premią kwartalną otrzymają wzrost wynagrodzenie od 2,9% do 7,1%. *Więcej str. 2*

Dodatkowe świadczenie z ZFŚS dla pracowników AMP

Z okazji Świąt Wielkanocnych ze środków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych uprawnieni pracownicy ArcelorMittal Poland S.A. otrzymają dodatkowe świadczenie w wysokości 800/900 zł - w zależności od osiąganego w rodzinie dochodu na osobę. *Więcej str. 2*

Dodatek brygadzistowski

zostanie przywrócony

Po interwencji Organizacji Związkowych funkcjonujących w ArcelorMittal Poland S.A. dodatek brygadzistowski, który decyzyją pracodawcy dla części brygadzystów został obniżony - w lutym br. zostanie przywrócony, a niewypłacona jego część za styczeń 2026 r. zostanie wyrównana. Organizacje Związkowe w zastosowanym do pracodawcy piśmie za niedopuszczalne uznały jednostronne interpretowanie zapisów Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A. *Więcej str. 2*

Komisja Pojednawcza podsumowała

2025 rok

W sumie 51 wniosków pracowniczych rozpatrzyła Międzyzakładowa Komisja Pojednawcza przy ArcelorMittal Poland S.A. w Dąbrowie Górniczej w 2025 r. Zdecydowana większość spraw miała pozytywny dla wnioskujących finał. To oznacza, że komisja dobrze pełni rolę mediatora w spornych sytuacjach. *Więcej str. 4*

Przegrywamy konkurencję również na rynku europejskim

Na wniosek NSZZ „Solidarność” w dniu 23 lutego br. w Warszawie zwołane zostało posiedzenie Rady Dialogu Społecznego poświęcone hutnictwu. W obradach uczestniczy nasz przedstawiciel - Mirosław Nowak - Przewodniczący Solidarności w ArcelorMittal Poland S.A., a także Andrzej Karol - Przewodniczący Sekcji Krajowej Hutnictwa NSZZ „S”. *Więcej str. 4*



Wsparcie z ZFŚS na czas świąt Wielkiej Nocy Dodatkowe świadczenie z ZFŚS dla pracowników ArcelorMittal Poland

C. d. ze str. 1 Decyzją Głównej Komisji Świadczeń Socjalnych w AMP zostanie uruchomione dodatkowe świadczenie na Święta Wielkanocne z ZFŚS. Wysokość świadczenia uzależniona została od wysokości osiąganego na osobę w rodzinie dochodu i wynosi:

- **900 zł** - przy dochodzie do 4.500 zł;
- **800 zł** - przy dochodzie 4.500,01 - 7.000,00 zł

Pracownicy, których dochód na osobę w rodzinie przekracza wartość 7.000 zł nie są uprawnieni do otrzymania świadczenia.

Zgodnie z przyjętymi przez GKŚS zasadami - o świadczenie mogą ubiegać się pracownicy AMP S.A., którzy pozostają w zatrudnieniu w dniu złożenia wniosku i którzy są uprawnieni do ZFŚS. Warunkiem otrzymania świadczenia jest prawidłowo złożona Informacja o dochodzie w rodzinie na potrzeby ZFŚS ArcelorMittal Poland w 2026 r. wraz z udokumentowanymi dochodami na dedykowanej stronie SocialPartner. Pracownicy, którzy w 2026 r. zaktualizowali dane profilowe wymóg ten mają już spełniony.

Wniosek o świadczenie należy złożyć w terminie od 2 marca do 30 kwietnia 2026 r. do godz. 15.00.

Po interwencji Organizacji Związkowych Dodatek brygadzystowski w AMP zostanie przywrócony

C. d. ze str. 1 Organizacje Związkowe funkcjonujące w AMP po powzięciu informacji dotyczącej obniżenia dodatków dla określonej grupy brygadzystów z tytułu pełnionej funkcji, podjęły stanowczą interwencję w tym zakresie domagając się od pracodawcy wycofania podjętej decyzji oraz wyrównania brygadzystom, których to dotknęło utraczonej części wynagrodzenia.

Z informacji uzyskanych przez Związki wynikało, że przyczyną obniżenia dodatku był fakt, iż część brygadzystów otrzymuje wyższy dodatek aniżeli niektórzy mistrzowie. W ZUZP, na podstawie którego przepisów dodatek jest przyznawany – nie ma jednak takiego kryterium, dlatego też Organizacje Związkowe uznały działanie pracodawcy za całkowicie bezprawne. Ponadto funkcjonujące w spółce dodatki: brygadzystowski i mistrzowski są dwoma różnymi, zupełnie niezależnymi od siebie składnikami płacowymi przyznawanymi wg zasad jasno określonych przepisami wewnątrzzakładowymi.

Strona społeczna zwróciła przy tym uwagę, że w przypadku wątpliwości co do zasad przyznawania w/w dodatków należało je wyjaśnić wspólnie - przez strony ZUZP. Tymczasem pracodawca jednostronnie podjął decyzję o obniżeniu części brygadzystom dodatku z tytułu pełnionej funkcji, co jej zdaniem stanowi naruszenie zapisów Załącznika nr 6 do ZUZP, a także dotychczasowych zasad dialogu społecznego i współpracy pomiędzy pracodawcą a organizacjami związkowymi. Ponadto podjęta przez pracodawcę decyzja o obniżeniu dodatku brygadzystowskiego wywołała negatywne konsekwencje wśród pracowników pełniących te funkcje działając na nich demotywująco, a i w przyszłości również nie będzie bez znaczenia przy rozważaniu możliwości przyjęcia dodatkowych obowiązków przez innych pracowników. W odpowiedzi na interwencję pracodawca poinformował, że proces przyznawania dodatku brygadzystowskiego przebiegł prawidłowo, jednak ze względu na wniosek strony społecznej przystąpi do ponownej jego weryfikacji. Tymczasem za luty br. dodatek ten zostanie przywrócony i wypłacony w wysokości jak w grudniu 2025 r., a w przypadku stycznia br. - zostanie wypłacone stosowne wyrównanie.

Porozumienie wejdzie w życie od 1 kwietnia 2026 r.

Wyższe wynagrodzenia pracowników Alkat Sp. z o. o.

C. d. ze str. 1 Niestety, pracodawca nie wyraził zgody na wypłatę dodatkowej nagrody wnioskowanej przez stronę społeczną jako docenienie wkładu pracowników w funkcjonowanie spółki w roku poprzednim argumentując to faktem, że taka nagroda za 2025 r. stanowiła część nagrody Świąteczno-Noworocznej, która została wypłacona w ubiegłym roku w wyższej wysokości.

Stosownym Aneksam do obowiązującego w Alkacie Regulaminu Wynagradzania strony dokonały zmiany zapisu § 15 podnosząc tym samym jednorazowe świadczenie dla emeryta na okazjonalne spotkanie, które przysługuje byłemu pracownikowi bezpośrednio po rozwiązaniu umowy o pracę i przejściu na emeryturę. Maksymalna wysokość świadczenia została określona na poziomie 4.000 zł, a wypłacane jest ono w wysokości poniesionych przez emeryta kosztów zorganizowanego spotkania pożywnego dla współpracowników. Rozliczenie kosztów powinno odbyć się na podstawie faktury za usługi gastronomiczne wystawionej na pracodawcę.

Pamiętać przy tym należy, że powyższe świadczenie dla emeryta przysługuje niezależnie od jednorazowej odprawy pieniężnej jaką otrzymuje w związku z przejściem na emeryturę wypłacanej na zasadach i w wysokości przewidzianej przepisami Kodeksu Pracy.

Upominek „S” na Dzień Kobiet

Z okazji Dnia Kobiet Członkinie MOZ NSZZ „Solidarność” ArcelorMittal Poland S.A. - Dąbrowa Górnicza otrzymają z naszego Związku upominek. Zgodnie z przyjętą przez Międzyzakładową Komisję uchwałą budżetową na 2026 r. wartość upominku wynosi 200 zł.

Upominek z okazji Dnia Kobiet decyzją Członków Międzyzakładowej Komisji wynosi 200 zł. i zostanie on przekazany Członkiniom NSZZ „Solidarność” w formie doładowania karty Edenred do 8 marca br. Przypominamy, iż warunkiem niezbędnym do otrzymania upominku jest przynależność związkowa potwierdzona opłaceniem składki członkowskiej do stycznia 2026 r.



MZD i terminy zebrań sprawozdawczych

Zgodnie z Uchwałą nr 26/2025 Międzyzakładowej Komisji z dnia 26 listopada 2025 r. - Międzyzakładowe Zebranie Delegatów MOZ NSZZ „Solidarność” ArcelorMittal Poland S.A. - Dąbrowa Górnicza odbędzie się 17 kwietnia 2026 r. o godz. 8.00 w Zarządzie Regionu NSZZ „Solidarność” Śląsko-Dąbrowskiego - Katowice, ul. Ślaska 7.

Komisje Wydziałowe/Spółek działające w strukturach MOZ NSZZ „Solidarność” dąbrowskiego oddziału ArcelorMittal Poland S.A. organizują zebrań sprawozdawcze, na które serdecznie zapraszamy wszystkich Członków Związku. Aktualnie zgłoszone zostały następujące terminy zebrań:

- **PED** - 9 marca godz. 14.00; budynek związkowy;
- **DWS** - 12 marca godz. 14.00 budynek socjalny DWS;
- **BJ** - 13 marca godz. 14.00 budynek BM - sala konferencyjna. W przypadku Komisji BJ zebranie ma charakter sprawozdawczo-wyborczy ze względu na wybory Delegata na Międzyzakładowe Zebranie Delegatów;
- **Maritex 2** - 19 marca godz. 14.10, budynek spółki, sala konferencyjna.

O kolejnych zgłoszonych terminach zebrań będziemy informować na bieżąco. Zebranie Komisji to świetna możliwość podsumowania minionego roku, poznania bieżących spraw, uzyskania informacji oraz zgłoszenia własnych przemyśleń, propozycji i uwag. Zapraszamy!

Propozycja zmiany Regulaminu Pracy Nowa procedura przeciwdziałania mobbingowi w ArcelorMittal Poland S.A.

C. d. ze str. 1 Skarga powinna zawierać przedstawienie stanu faktycznego, dowody na poparcie przytoczonych okoliczności i wskazanie sprawcy bądź sprawców mobbingu oraz ewentualnych świadków mobbingu.

Postępowanie w sprawie skargi o mobbing prowadzi Komisja każdorazowo powoływana przez Dyrektora Personalnego lub Dyrektora Generalnego, w skład której wchodzi: przedstawiciel pracodawcy, (przewodniczący), pracownik kadr, przedstawiciel wskazanej przez skarżącego zakładowej organizacji związkowej lub wskazany przez skarżącego pracownik AMP, a w przypadku braku wskazania takiego - inny pracownik nie związany ze sprawą. Członkiem Komisji nie może być osoba, której dotyczy skarga o mobbing ani kierownik komórki organizacyjnej, w której jest zatrudniony skarżący pracownik.

W propozycji zmiany procedury pojawia się możliwość śledzenia przez skarżącego statusu zgłoszenia poprzez stronę internetową arcelormittal.ethicspoint.com logując się za pomocą otrzymanego klucza zgłoszenia i hasła.

W nowej wersji dokumentu osoba obwiniona zyskuje prawo wskazania świadków, którzy mogą pomóc Komisji w rozpatrzeniu sprawy.

Po wysłuchaniu skarżącego oraz pracownika obwinionego o stosowanie mobbingu i ewentualnych świadków oraz rozpatrzeniu dowodów przez nich przedłożonych, Komisja dokonuje oceny zasadności skargi i sporządza protokół końcowy, który może zostać przekazany skarżącemu poprzez stronę internetową arcelormittal.ethicspoint.com celem zgłoszenia uwag w terminie 7 dni roboczych.

Zaproponowane przepisy stanowią również,

że Dyrektor Personalny lub osoba przez niego upoważniona przekazuje osobie obwinionej informacje o wyniku oceny zasadności skargi. Na pisemny wniosek osoby obwinionej, pracodawca może przekazać tej osobie wyciąg z protokołu zawierający ustalenia końcowe z pominięciem części protokołu, które umożliwiłyby identyfikację danych osób wysłuchanych lub powiązanie informacji z konkretną osobą.

W razie uznania skargi za zasadną, pracodawca podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i przeciwdziałania ich powtarzaniu. Zgodnie z proponowanymi zapisami dział HR i osoba odpowiedzialna za dany zakład/dział mogłyby, po ujawnieniu nieprawidłowości, zastosować tymczasowe środki ochronne, które uznają za uzasadnione, czy to na wniosek potencjalnej ofiary czy też z własnej inicjatywy. Środki te muszą być proporcjonalne i niezbędne do ochrony osób których dotyczą, oraz do zapewnienia prawidłowego funkcjonowania zawodowego, jednak nie mogą być one uznawane za dyscyplinarne. Mogą one obejmować m.in. przeniesienie potencjalnej ofiary albo osoby, wobec której sformułowano zarzuty, lub też świadków czy też innych osób do innego miejsca pracy lub działu.

Przedstawione stronie społecznej zapisy stanowią, że należy wdrożyć każdy możliwy środek ochrony tymczasowej w zależności od sytuacji, po wysłuchaniu osoby, której taki środek bezpośrednio by dotyczył, chyba że sytuacja na to nie pozwala. Ponadto pracodawca ma zapewnić bezpłatne wsparcie psychologiczne dla osoby poszkodowanej. Spółka miałaby zapewnić ochronę i wsparcie, w tym wsparcie psychologiczne ofierze w przypadku udowodnionego mobbingu. Środki mające na celu przerwanie

mobbingu nie mogą być podejmowane ze szkodą dla ofiary. Ważnym jest, że ofiara mobbingu w miejscu pracy nie mogłaby ponieść jakichkolwiek negatywnych konsekwencji z tytułu zgłoszenia lub przeciwstawienia się mobbingowi. Nikt też nie może być obiektem działania odwetowego w związku ze złożeniem zeznania podczas postępowania wyjaśniającego.

Jeżeli po zakończeniu postępowania wyjaśniającego zostanie stwierdzone, że doszło do mobbingu, wobec jego sprawcy/sprawców mogą zostać zastosowane odpowiednie środki dyscyplinarne zgodnie z prawem pracy i przepisami wewnętrznymi. Charakter sankcji będzie zależał od wagi i zakresu mobbingu, aż po rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika w przypadku poważnego naruszenia.

Proponowane zmiany odnoszą się również do fałszywych oskarżeń i zgłoszeń dokonanych w złej wierze - nie będą one tolerowane i mogą również skutkować podjęciem środków dyscyplinarnych.

Zmieniona procedura obowiązuje każdą osobę, która w jakikolwiek sposób dowiedziała się o zgłoszeniu przypadku mobbingu lub uczestniczy albo dowiedziała się o postępowaniu wyjaśniającym, do zachowania najbardziej rygorystycznych standardów poufności we wszystkich aspektach postępowania. Obowiązek zachowania poufności pozostaje bez uszczerbku dla prawa potencjalnej ofiary i domniemanego sprawcy do obrony, w szczególności w kontekście wymiany informacji z doradcami prawnymi lub prawnikami. Odpowiedzialność prawną i finansową przewidzianą Kodeksie Pracy za występowanie mobbingu ponosi pracodawca.

Ponadto zaproponowana procedura zawiera zapisy dotyczące ochrony danych osobowych, środki odwoławcze, wymienia powiązane polityki i inne procedury. NSZZ „S” aktualnie szczegółowo analizuje przedstawioną propozycję zmiany i odniesie się do niej w wyznaczonym terminie.

Będzie podwyżka wynagrodzeń i nagroda za 2025 r. Zawarto porozumienie płacowe w spółce AM BCOE

C. d. ze str. 1 Zgodnie z zawartym porozumieniem płacowym **wynagrodzenia zasadnicze pracowników AMBCOE wzrosną o 250 zł brutto**. Wyłączeni z procesu podwyżkowego są pracownicy zatrudnieni w firmie po dniu 3 grudnia 2025 r. ze względu na fakt, iż ich płace zasadnicze zostały ustalone podczas rekrutacji w oparciu o wynagrodzenia rynkowe na danym stanowisku, a także osoby będące w trakcie okresu wypowiedzenia - nie dotyczy to jednak odejść emerytalnych.

Poza podwyżkami generalnymi pracodawca z dniem 1 kwietnia br. przeznaczy dodatkowo **na wzrost indywidualnych płac zasadniczych** - z przeznaczeniem na wzrost płac zasadniczych w ramach harmonizacji zasad wynagradzania w spółce - **średnio kwotę 50 zł/pracownika**. Decyzję o rozdysponowaniu tych środków podejmie kierownictwo oraz Dyrektor Biura. Środki na podwyżki indywidualne mają zostać rozdysponowane nie później niż do 30 kwietnia br.

W 2026 r. uprawnionym pracownikom BCOE wypłacona zostanie **roczna nagroda za wkład pracy w funkcjonowanie spółki w 2025 r. w wysokości 2.200 zł brutto**. Nagroda ta wypłacona zostanie w następujących częściach:

- w marcu br - wraz z wynagrodzeniem za luty 2026 r. zostanie wypłacona I część nagrody w wysokości 1.000 zł brutto/pracownika;
- w sierpniu br. - wraz z wynagrodzeniem za lipiec 2026 r.

zostanie wypłacona II część nagrody w wysokości 600 zł brutto/pracownika;

- w listopadzie br. - wraz z wynagrodzeniem za październik 2026 r. wypłacona zostanie III część nagrody w wysokości 600 zł brutto/pracownika.

Uprawnionymi do nagrody w pełnych kwotach są pracownicy, którzy przepracowali cały 2025 r. i w pierwszym dniu miesiąca dokonywania wypłat poszczególnych jej części będą pozostawali w zatrudnieniu.

W przypadku pracowników, którzy nie przepracowali pełnych 2 miesięcy 2025 r. każda część nagrody zostanie pomniejszona o 1/12 za każdy nie przepracowany pełny miesiąc roku 2025.

Nagroda jest również pomniejszana za czas przebywania pracownika na urlopie wychowawczym oraz na urlopie bezpłatnym.

Strony uzgodniły, że nagroda za wkład pracy nie będzie pomniejszana z tytułu przebywania pracowników na zwolnieniu chorobowym, opieką nad chorym członkiem rodziny czy też chorym lub zdrowym dzieckiem.

Do okresu przepracowanego zalicza się również okres zatrudnienia w innych spółkach grupy ArcelorMittal pod warunkiem, że przypadało ono bezpośrednio przed zatrudnieniem w AMBCOE.

Dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy wysokość nagród zostanie ustalona w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę pracownika. Strony - społeczna oraz pracodawcy uzgodniły, że w III kwartale br. dokonana zostanie analiza możliwości przeglądu wynagrodzeń indywidualnych z uwzględnieniem prowadzonego w spółce projektu, wyników pracy pracowników oraz sytuacji finansowej spółki.

Dobrze pełniona rola w sytuacjach spornych Komisja Pojednawcza podsumowała 2025 rok

C. d. ze str. 1 Międzyzakładowa Komisja Pojednawcza przy ArcelorMittal Poland S.A. w Dąbrowie Górniczej obejmuje swoim działaniem pracowników AMP oraz spółek, które z huty zostały wydzielone w wyniku przeprowadzanych restrukturyzacji.

Międzyzakładowa Komisja Pojednawcza w 2025 r. - na wnioski otrzymane od pracowników przeprowadziła w 2025 r. w sumie 51 postępowań. Nie we wszystkich przypadkach udało się zawrzeć ugodę - z różnych przyczyn. Kompromisem zakończyły się 32 postępowania, porozumienie stron uzyskane zostało w 11 przypadkach, natomiast w 8 sprawach zgłoszona do Komisji sprawa nie została zakończona konsensusem.

Z poszczególnych jednostek rozpatrzonych została następująca ilość wniosków:

- Zakład Stalowania - 11
- Zakład Wielkie Piece - 3
- Zakład Walcownia (DWD) -21
- Zakład Energetyczny (PED) - 2
- Jakość i Rozwój Produktu (BJ) - 1
- Centralne Utrzymanie Ruchu (PU) - 1
- Wydział Gospodarki Walcami (DWW) - 2
- Automatyka, Informatyka Przemysłowa i Modele - 1
- Oddział Chorzów - 2
- PUK Kolprem Sp. z o. o. - 6
- Oddział Wyrobów Długich/Zespół Ekspertów (DD2) - 1

Komisja Pojednawcza przy ArcelorMittal Poland S.A. powołana została w oparciu o § 75 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy celem polubownego załatwiania sporów o roszczenia pracowników ze stosunku pracy. W AMP najczęściej składane przez pracowników wnioski dotyczą trybu rozwiązania umowy o pracę, ale pamiętać należy, że zadaniem komisji Komisji Pojednawczej jest mediacja we wszystkich zakresach sporów pracowniczych. Wszczyniane na wniosek pracownika postępowanie przerywa bieg terminów sądowych (np. 21 dni na odwołanie od wypowiedzenia). Postępowanie dąży do zawarcia ugody w 14 dni (w sprawach o rozwiązanie umowy) lub 30 dni (w innych sprawach). Jeśli ugoda nie zostanie zawarta, sprawa może trafić do sądu pracy.

Z ramienia NSZZ „Solidarność” w Komisji Pojednawczej powołanej na kadencję trwającą od 1 stycznia 2023 r. do 31 grudnia 2027 r. sprawy pracownicze reprezentuje Zdzisław Sobieraj, Dariusz Szypczyński, Janusz Woźniak, Robert Dębiec oraz Jakub Słomczyński. Przewodniczącym Komisji jest Marcin Bańcerk.

Na Radzie Dialogu Społecznego...

Przegrywamy konkurencję również na rynku europejskim

C. d. ze str. 1 Rada Dialogu Społecznego to instytucja dialogu trójstronnego skupiająca przedstawicieli pracowników, pracodawców i rządu. Funkcjonuje ona od 2015 r. i zastąpiła dotychczasową Trójstronną Komisję do spraw Społeczno-Gospodarczych.

Ostatnie posiedzenie zwołane zostało na wniosek NSZZ „S” i poświęcone było branży hutniczej. Podczas obrad poruszono najważniejsze problemy, z którymi huty się borykają, które już dawno zostały zdiagnozowane i są znane wszystkim stronom, jednak nie widać działań, które prowadziłyby do ich rozwiązania. Należą do nich m.in. zagrożenia wynikające z wysokich cen energii, napływu stali z poza Unii Europejskiej, wysokich opłat ETS.

Niestety - pomimo że i pracodawcy i związkowcy, a także takie organizacje jak Hutnicza Izba Przemysłowo-Handlowa - wszyscy mówią jednym głosem - Rząd polski nadal nie podejmuje decyzji co do działań wspierających nasz przemysł. Tym samym sytuacja hut w Polsce staje się jeszcze trudniejsza, ponieważ inne kraje UE widząc je jednocześnie jako branżę strategiczną dla bezpieczeństwa kraju. To z kolei spowodowało, że dla naszych hut pojawiło się nowe zagrożenie - przegrywamy konkurencję na rynku europejskim, szczególnie z Niemcami, gdzie hutnictwo otrzymuje mocne wsparcie w postaci bonifikat mających wpływ m.in. na cenę energii, co przekłada się na niższe ceny produktu. W Polsce natomiast została o 55% podniesiona cena opłaty mocowej.

Uczestnicy omówili wpływ mających chronić rynek stali narzędzi, które zostały wprowadzone przy dużym wsparciu strony społecznej. Andrzej Karol zaapelował, aby zwrócić uwagę, by przy planowaniu limitach kontyngentów napływających - nie było wyłączeń, i by nie było sytuacji, że większościowa pula kontyngentów przyznawanych na rynek europejski zostawała w Polsce. Zwrócono także uwagę na zgubny wpływ ETS na podejmowane przez pracodawców decyzje inwestycyjne.

Mirosław Nowak podkreślił z kolei, że w walce o huty w Polsce stawką są tysiące miejsc pracy, a także bezpieczeństwo gospodarcze i narodowe. Jak powiedział - *mamy inwestorów, technologie, instalacje, fachowców, ale przez tak nieodpowiedzialnie prowadzoną politykę jesteśmy zmuszeni zamykać instalacje*. Tematem istotnym był również eksport złomu, który powinien zostać uznany za surowiec strategiczny przy transformacji w przemyśle stalowym.

Podczas posiedzenia podjęte zostały uchwały: przeciwko drastycznym cięciom funduszu pracy oraz ws. prac nad projektem ustawy o PIP.

Europejska Rada Zakładowa ArcelorMittal Zagrożonych są tysiące miejsc pracy, a AM nie przekazuje informacji

Członkowie Europejskiej Rady Zakładowej ArcelorMittal podczas posiedzenia w dniach 25-26 lutego br. sprzeciwili się wobec prowadzonego w europejskich zakładach AM procesu alokacji miejsc pracy nie znajdującego - ich zdaniem - ani operacyjnego, ani ekonomicznego uzasadnienia.

Punktem zapalnym podczas posiedzenia ERZ, na forum której naszym przedstawicielem jest Jakub Słomczyński - Zastępca Przewodniczącego NSZZ „S” dąbrowskiego oddziału AMP, było oficjalne uruchomienie procedury informacyjno-konsultacyjnej drugiego etapu projektu ZENITH przy jednoczesnym mocnym ograniczeniu zakresu informacyjnego odnoszącego się do tego projektu. Koncepcja pracodawcy skupia się na alokacji tysięcy miejsc pracy z europejskich zakładów do AMBCOE w Polsce oraz do Indii.

W związku z brakiem współpracy pracodawcy ERZ wydała oświadczenie, w którym publicznie potępiła powtarzające się naruszenia prawa do informacji i konsultacji przedstawicieli pracowników na

szczeblu europejskim - Wyrazamy zdecydowany sprzeciw wobec

procesu relokacji, uznając, że nie istnieje żadne uzasadnienie operacyjne ani ekonomiczne, poza samą redukcją kosztów wynikającą z przeniesienia tych działań do kraju, w którym warunki społeczne i pracownicze są na poziomie daleko odbiegającym od standardów europejskich. Zarząd nie respektuje naszego prawa do informacji i konsultacji, odmawiając prze-



kazania szczegółowych informacji dotyczących trwającego procesu. Stanowi to rażące naruszenie naszych uprawnień jako przedstawicieli pracowników AM w Europie oraz uniemożliwia ERZ wyciągnięcie właściwych wniosków i wydanie należytych uzasadnionej opinii.

Członkowie ERZ zażądali przekazania rzetelnych informacji dot. procesu w zakresie objętych funkcji, liczby osób potencjalnie zagrożonych utratą pracy oraz planowanych środków osłonowych.

Jednocześnie ERZ wniosła o stanowisko władz europejskich w sprawie poważnego zagrożenia dla zatrudnienia w sektorze strategicznym oraz o podjęcie niezbędnych działań w celu zobowiązania AM do przestrzegania przepisów w zakresie informacji i konsultacji, a także o poszukiwanie rozwiązań łagodzących potencjalnie drastyczne skutki dla wielu regionów w całej Europie.

Jak zaznacza Jakub Słomczyński - *problem jest bardzo poważny, bo zgodnie z uzyskanymi informacjami będzie dotyczył przeniesienia z europejskich zakładów do grupy AM przeszło 420 do BCOE i przeszło 600 procesów do Indii. Ogólnie analizie do lokacji poddanych jest ok 5.600 procesów. Dlatego dążymy do zorganizowania merytorycznego spotkania trójstronnego - IndustriAll, dyrekcji AM oraz ERZ.*

Staż pracy liczony na nowo Pracownicy mogą zyskać dodatkowe uprawnienia

Od początku 2026 roku obowiązują nowe przepisy dotyczące ustalania stażu pracy. Zmiany mogą mieć duże znaczenie dla wielu pracowników, ponieważ do stażu można zaliczyć także okresy aktywności zawodowej, które wcześniej nie były uwzględniane. Dotyczy to przede wszystkim pracy wykonywanej na podstawie umów cywilnoprawnych, takich jak umowa zlecenia, a także okresów prowadzenia jednoosobowej działalności gospodarczej.

Nowe regulacje wprowadzane są etapami. W jednostkach sektora publicznego obowiązują już od 1 stycznia 2026 roku, natomiast u pracodawców prywatnych wejdą w życie od 1 maja 2026 roku. Dzięki temu osoby, które przez lata pracowały poza klasycznym etatem, będą mogły powiększyć swój staż pracy i skorzystać z dodatkowych uprawnień pracowniczych.

Dłuższy staż pracy może mieć realny wpływ na sytuację pracownika. Od jego długości zależą bowiem m.in. niektóre uprawnienia pracownicze wynikające z Kodeksu Pracy, takie jak wymiar urlopu wypoczynkowego czy dodatki stażowe przewidziane w wielu zakładach pracy. Nowe przepisy mają więc szczególne znaczenie dla osób, które wcześniej pracowały na zleceniach lub prowadziły działalność gospodarczą, a dziś są zatrudnione na etacie.

Warto jednak pamiętać, że zaliczenie dodatkowych okresów do stażu pracy nie nastąpi automatycznie. Pracownik musi uzyskać specjalne zaświadczenie z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych potwierdzające okresy podlegania ubezpieczeniom społecznym. Dokument ten stanowi podstawę dla pracodawcy do ponownego przeliczenia stażu pracy i uwzględnienia nowych okresów w uprawnieniach pracowniczych.

Aby otrzymać takie zaświadczenie, należy złożyć odpowiedni wniosek w ZUS. Od 2026 roku dostępny jest specjalny formularz przeznaczony do potwierdzania okresów wliczanych do stażu pracy. Wniosek można złożyć wyłącznie elektronicznie poprzez platformę eZUS (PUE ZUS), a cała korespondencja w tej sprawie odbywa się w formie cyfrowej. Po rozpatrzeniu wniosku zaświadczenie zostanie udostępnione na koncie użytkownika w systemie.

Warto również wiedzieć, że pracownicy mają określony czas na udokumentowanie nowych okresów. W wielu przypadkach przewidziano na to 24 miesiące od momentu wejścia przepisów w życie. Jeżeli w tym czasie pracownik przedstawi pracodawcy odpowiednie dokumenty, powinny one zostać uwzględnione przy ustalaniu stażu pracy. Zmiany w przepisach mogą być szczególnie istotne dla osób, które przez część swojej kariery pracowały na umowach cywilnoprawnych lub prowadziły działalność gospodarczą. Warto sprawdzić swoją sytuację i – jeśli to możliwe – wystąpić do ZUS o stosowne zaświadczenie, które pozwoli na ponowne przeliczenie stażu pracy i ewentualne uzyskanie dodatkowych uprawnień pracowniczych.

Źródło: solidarnosc.org.pl

Rada Dialogu Społecznego Mocny głos przeciw ograniczeniu środków na Fundusz Pracy

Strona pracowników i pracodawców Rady Dialogu Społecznego przyjęły 23 lutego wspólną uchwałę, w której wyrażają głębokie obawy odnośnie planu finansowego Funduszu Pracy na 2026 r.

Strona pracowników i pracodawców Rady Dialogu Społecznego w przyjętej uchwale wyraziły obawy co do planu finansowego Funduszu Pracy na 2026 r. - Zestawienie danych dotyczących poziomu środków przeznaczonych na finansowanie programów promocji zatrudnienia i aktywizacji zawodowej wskazuje na wyraźne zmniejszenie skali finansowania w porównaniu z rokiem poprzednim. (...) Oznacza to redukcję przekraczającą 1,5 mld zł, co odpowiada spadkowi o ponad 40%.

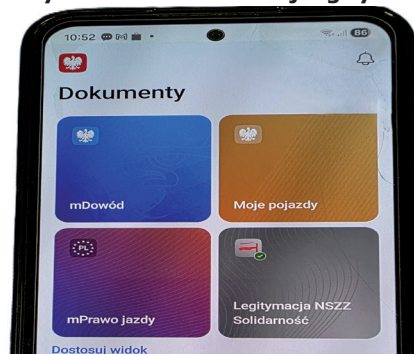
W ocenie partnerów społecznych obecna konstrukcja planu finansowego Funduszu Pracy na 2026 r. prowadzi do ograniczenia krajowych instrumentów aktywnej polityki rynku pracy w skali, która może oddziaływać na zdolność systemu do realizacji ustawowych zadań. Dotyczy to zarówno wsparcia osób bezrobotnych i poszukujących pracy, jak i instrumentów kierowanych do pracodawców, między innymi prowadzących przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników, w szczególności sektora małych i średnich przedsiębiorstw, w tym rzemiosła.

Strona pracowników i pracodawców wska-

zała, że zmniejszenie poziomu finansowania następuje w okresie wdrażania nowych rozwiązań ustawowych oraz realizacji działań rozwojowych przewidzianych w Planie Rozwoju Publicznych Służb Zatrudnienia na lata 2025-2027. Wskazała również konieczność zwiększenia transparentności i efektywności wydatkowania zgromadzonych środków i wzmocnienia udziału part-

Problemy z legitymacją związkową w mObywatel

W związku ze zgłoszeniami Członków Związku o problemach z dodaniem elektronicznej legitymacji NSZZ „Solidarność” do aplikacji mObywatel informujemy, że trudności mogą być związane z faktem braku wpisania swojego adresu e-mail we wniosku o wydanie elektronicznej legitymacji.



W celu rozwiązania problemu prosimy o zgłoszenie się do Sekretariatu Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność” ArcelorMittal Poland S.A. - Dąbrowa Górnicza oraz przekazanie następujących danych:

- imię i nazwisko;
- numer telefonu;
- numer legitymacji elektronicznej;
- adres e-mail.

Po otrzymaniu powyższych informacji dane zostaną uzupełnione, co umożliwi prawidłowe dodanie legitymacji do aplikacji mObywatel.

nerów społecznych w procesach decyzyjnych dotyczących ich dystrybucji. Uczestnicy zwrócili uwagę, że Fundusz Pracy jest funduszem celowym, który ma służyć przeciwdziałaniu bezrobociu. Tymczasem **bezrobocie rośnie, a finansowanie Funduszu Pracy zmniejsza się** - Mamy informację, że w styczniu poziom bezrobocia sięgnął 6%. Analizując liczbę nowych ofert pracy zgłaszanych przez firmy, widać wyraźny spadek. Pojawia się więc pytanie o reakcję Funduszu Pracy, czyli o środki przeznaczone na przeciwdziałanie bezrobociu oraz wsparcie osób bezrobotnych i zagrożonych utratą pracy, w tym ludzi młodych rozpoczynających karierę zawodową. Więcej: solidarnosc.org.pl

Nie wiesz? Pytaj! Interwencje

Przewodniczący MOZ NSZZ "S" ArcelorMittal Poland
Zastępca Przewodniczącego - Skarbnik
Zastępca Przewodniczącego - Sekretarz
Sprawy finansowe
Porady prawne

- Mirosław Nowak tel. 776 61 05
- Mariusz Pietruszka tel. 776 92 37
- Jakub Słomczyński tel. 776 75 97
- Małgorzata Nędzka tel. 776 88 44
- Łukasz Bieńkowski, Jerzy Rożek

Dyżury prawne dla Członków Związku prowadzone są w budynku związkowym DAMM 4 pok. 8 w piątki w godz. 12:00 - 15:00, po uprzednim uzgodnieniu terminu wizyty w sekretariacie związku tel. 61 05

Kasa Związku czynna jest od poniedziałku do piątku w godz. 7.00 - 15.00

Komisja Emerytów i Rencistów dyżuruje we wtorki i czwartki w godz. 10.00 - 13.00

Internetowa strona: www.hksolidarnosc.pl

Poczta e-mail sekretariat: sekretariat@hksolidarnosc.pl

Redakcja: redakcja@hksolidarnosc.pl

Międzyzakładowa Organizacja Związkowa **Solidarność** ArcelorMittal Poland S.A.

- Dąbrowa Górnicza

serdecznie zaprasza Członków Związku do skorzystania z oferty
Strzelnicy w Sosnowcu


CENNIK PAKIETÓW:

- STANDARD - 85,00 zł** (dla 1 lub 2 osób)
10-strzałów (22k), 20-strzałów (9x19), 2-strzały (12/76), tarcze.
- EXPERT - 127,00 zł** (dla 1 lub 2 osób)
10-strzałów (22k), 32-strzały (9x19), 2-strzały (12/76), tarcze.
- ELITE - 170,00 zł** (dla 1 lub 2 osób)
10-strzałów (22k), 52-strzały (9x19), 2-strzały (12/76), tarcze.
- MASTER - 212,00 zł** (dla 1 lub 2 osób)
10-strzałów (22k), 52-strzały (9x19), 10-strzałów (45), 4-strzały (12/76), broń do wyboru, tarcze.
- SHOOTER - 255,00 zł** (dla 1 lub 2 osób)
10-strzałów (22k), 52-strzały (9x19), 12-strzałów(357/45/9), 10-strzałów (45) 4-strzały (12/76), broń do wyboru, tarcze.
- OPERATOR - 340,00 zł** (dla 1 lub 2 osób)
20-strzałów (22k), 80-strzałów (9x19), 12-strzałów(357/45/9), 10-strzałów (45) 4-strzały (12/76), broń do wyboru, tarcze.
- TACTICAL - 425,00 zł** (dla 1 lub 2 osób)
20-strzałów (22k), 100-strzałów (9x19), 12-strzałów(357/45/9), 16-strzałów (45) 6-strzały (12/76), broń do wyboru, tarcze.

**STRZELNICA
W SOSNOWCU**41-219 Sosnowiec
ul. Braci Mieroszewskich 126B

Dystrybucja voucherów odbywa się „na zamówienie”
– zainteresowani Członkowie Związku muszą zgłosić chęć nabycia oraz wpłacić gotówką równowartość zamówionego voucheru
w sekretariacie Związku
budynek DAMM 4, pok. nr 7, tel. 61-05.

MOZ NSZZ „Solidarność” AMP S.A. Dąbrowa Górnicza posiada w sprzedaży dla Członków Związku kupony do kina.

Kupony, których **cena wynosi 12 zł**  można wykorzystać na dowolnie wybrany seans zarówno w technologii 2D, jak i 3D w kinach zlokalizowanych: w Dąbrowie Górniczej - CH Pogoria, Sosnowcu, Katowicach - Libero i Żory - Galeria Wiślanka. Po wybraniu filmu należy zgłosić się wraz z kuponem do kasy kina i wymienić go na bilet. Kupony są do nabycia przez Członków Solidarności w sekretariacie Związku - budynek byłej Grupy Serwisowej parter pok. 1. Zainteresowane osoby są zobowiązane do osobistego odbioru biletów. Ilość kuponów na 1 osobę w danym miesiącu jest ograniczona do 2 sztuk. Kupony są dostępne przez cały miesiąc.

**OTWARTA REKRUTACJA
DO PRZEDSZKOLI!**Nie tylko dla dzieci pracowników
ArcelorMittal Poland**Czy wiesz, że przedszkole może
być miejscem, w którym dziecko
naprawdę czuje się jak w domu?**

Akademia Małych Pociech w Krakowie - Nowej Hucie i Równe Przedszkolaki w Dąbrowie Górniczej, to przedszkola które stawiają na bliskość, bezpieczeństwo i rozwój.

W naszych przedszkolach tworzymy ciepłą, spokojną przestrzeń, w której każde dziecko czuje się ważne, zauważone i bezpieczne. Przedszkole jest czynne przez cały rok kalendarzowy, już od godziny 5:30.

**Bogaty program
zajęć rozwojowych:**

- codzienny angielski
- metoda Montessori
- Metoda Dobrego Startu
- aktywność fizyczna i zabawy w ogrodzie z placem zabaw i górką saneczkową
- inspirowane zajęcia plastyczne, w tym m.in. ceramika, zajęcia muzyczne obejmujące spotkania z muzykami oraz audycje muzyczne z udziałem filharmonii, a także zajęcia teatralne wzbogacone o dziecięce spektakle oraz wyjazdy do teatru
- występy dzieci na deskach prawdziwego teatru
- odkrywanie świata książek i twórczej wyobraźni podczas regularnych zajęć w bibliotece
- warsztaty i pokazy naukowe
- pikniki i spotkania rodzinne
- odkrywcze wycieczki krajoznawcze i edukacyjne



Opieka specjalistów

- logopedy
- psychologów
- pedagogów specjalnego
- fizjoterapeutów
- konsultacje w/w specjalistów z rodzicami

Skontaktuj się z nami
i dowiedz się więcejos. Centrum A 14
Kraków
668 024 681ul. Kasprzaka 74a
Dąbrowa Górnicza
668 514 940<https://www.fundacja-naszedzieci.pl>

„Wielkość człowieka
mierzy się tym,
ile dobra
potrafi uczynić dla innych”

(Henry Ford)

**POMÓŻ
- BO MOŻESZ**

to Ciebie nic nie kosztuje,
a Twojemu koledze/koleżance
da wsparcie,
którego tak potrzebuje.

Serce
Dziecka

Twoje 1,5%
wspiera
odważne serca

Wpisz w PIT:

0000 2 666 44

i cel szczegółowy:

ZC 8959 Natalia KowalczykWOLNY
Związkowiec str. 6

„Solidarność” dąbrowskiego oddziału ArcelorMittal Poland S.A. posiada w sprzedaży bilety do dąbrowskiego

aquaparku NEMO

Koszt jednorazowego biletu - 10 zł. Ilość sztuk przysługująca jednej osobie jest ograniczona i wynosi 4 szt./miesiąc. Bilety są w ciągłej dystrybucji. Szczegółowe informacje w zakresie benefitów dostępne są w sekretariacie Związku - budynek byłej Grupy Serwisowej parter pok. 1., tel. 61-05.

Wydaje MOZ NSZZ „Solidarność” ArcelorMittal Poland SA – Dąbrowa Górnicza
Redakcja: Agnieszka Segda tel. 032 776 88 30,
Adres redakcji: Al. J. Piłsudskiego 92, 41-308 Dąbrowa Górnicza.
Druk: UnidruX Sp. z o. o. Poligrafia 32 792-77-09 Nakład 1.000 egz.