

Porozumienie w AMP w zakresie wzrostu płac na 2026 rok

29 stycznia 2026 roku Zakładowe Organizacje Związkowe działające w ArcelorMittal Poland SA i przedstawiciele Pracodawcy zawarli Porozumienie w zakresie wzrostu płac w 2026 roku. Porozumienie choć w końcowej kwocie różni się od pierwotnych oczekiwań organizacji związkowych, to biorąc pod uwagę dodatkowo wzrost pochodnych, które będą skutkiem wzrostu płac zasadniczych Strona Społeczna uznała za możliwe do zaakceptowania wynegocjowane kwoty. Obie strony nie do końca były zadowolone z wyników negocjacji. Wszyscy mamy świadomość jak wygląda produkcja w naszych oddziałach Spółki oraz jakie są koszty związane są z wytworzeniem końcowego wyrobu.

Dodatkowo obserwujemy marazm w działaniach Rządu w zakresie wzrostu produkcji przemysłowej w naszym kraju. Pomimo tego Polska jest jedynym krajem w Grupie Arcelor-Mittal gdzie został zatwierdzony budżet na wzrost płac. W pozostałych krajach gdzie funkcjonują zakłady Arcelor-Mittal Centrala w Luksemburgu wyraziła zgodę jedynie na wypłatę tzw „jednorazówek”. Należy podkreślić, że podczas posiedzenia Zespołu Centralnego wszystkie organizacje związkowe ze zrozumieniem przyjęły wynegocjowane podwyżki wynagrodzeń i wyraziły chęć podpisania Porozumienia płacowego. Dodatkowo podczas spotkania Strony przedłużyły na 2026 rok Aneks nr 6 z dnia 29.01.2026 r. **Porozumienie w zakresie łagodzenia skutków społecznych wynikających z realizacji procesów restrukturyzacyjnych w ArcelorMittal Poland S.A.** Następnie strony podpisały: **Aneks nr 1 z dnia 29.01.2026 r. do Porozumienia z dnia 28.01.2025 r. ws. Zasad postępowania w stosunku do pracowników komórek organizacyjnych Spółki, w których zaistnieje ryzyko ograniczenia produkcji lub nastąpi ograniczenie produkcji w roku 2026.** W nim: Strony postanawiają o przedłużeniu na okres od 01.01.2026 r. do 31.12.2026 r. „Porozumienie z dnia 28.01.2025 r. ws. Zasad postępowania w stosunku do pracowników komórek organizacyjnych Spółki, w których zaistnieje ryzyko ograniczenia produkcji lub nastąpi ograniczenie produkcji w roku 2025” wraz z nadaniem mu nowej nazwy – „Porozumienie z dnia 30.01.2026 r. ws. Zasad postępowania w stosunku do pracowników komórek organizacyjnych Spółki, w których zaistnieje ryzyko ograniczenia produkcji lub nastąpi ograniczenie produkcji w roku 2026”. Następnie podpisany został: **Aneks nr 6 z dnia 30.01.2026 r. do POROZUMIENIA z dnia 05.05.2021 r. zawartego na okoliczność podpisania nowego ZUZP dla Pracowników AMP S.A. obowiązującego od dnia 01.07.2021 r.** Strony porozumienia postanawiają, iż w okresie od 01.03.2026. do 28.02.2027 r. część ceny posiłku regeneracyjnego finansowana przez pracownika wynosić będzie 1,48 zł za posiłek.

Porozumienie przedstawicieli ArcelorMittal Poland S.A. z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi Spółki w zakresie wzrostu płac w roku 2026

I. Płace zasadnicze pracowników objętych ZUZP

1. Z uwzględnieniem ust.2. z dniem 01.01.2026r. na wzrost płac

zasadniczych pracowników przeznacza się kwotę **250 PLN/ pracownika.**

2. **Dodatkowo na wzrost indywidualny płac zasadniczych pracowników z dniem 01.04.2026 r. (rozdysonowanie środków do 30.04.2026r):**

1) wg decyzji Dyrektora Generalnego,

2) w ramach harmonizacji zasad wynagradzania w Spółce z proporcjonalnym podziałem tych środków do ilości pracowników zatrudnionych w Zakładach/Biurach Spółki oraz na pracowników na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych (B/W), bez możliwości przemieszczania tych środków pomiędzy ww. grupami oraz pomiędzy komórkami organizacyjnymi w Zakładach, przeznacza się średnio:

a) **15 PLN/pracownika Spółki** – dla decyzji, o których mowa w ust.2 pkt.1),

b) **15 PLN/pracownika Spółki** – dla decyzji, o których mowa w ust.2 pkt.2).

3. Strony uzgadniają, iż wzrostem płac, o którym mowa w ust.1. i ust.2, nie są objęci pracownicy nowozatrudnieni w Spółce w roku 2026, z uwagi na fakt, iż ich płace zasadnicze ustalane są na etapie rekrutacji z uwzględnieniem wynagrodzeń rynkowych na danym stanowisku.

4. W związku ze zmianami płac zasadniczych, o których mowa w Rozdziale I. ust.1. i ust.2., w roku 2026 nastąpi w Spółce dodatkowy wzrost średniego wynagrodzenia wynikający ze wzrostu funduszu premiowego i dodatkowego funduszu motywacyjnego, wynagrodzenia i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych oraz Pracowniczego Programu Emerytalnego w łącznej wysokości **47 PLN/ średnio w miesiącu na pracownika** (jest to kwota przewidywanych pochodnych od łącznej kwoty podwyżki średnio 280 PLN na pracownika).

W/w kwota wzrostu tzw. pochodnych podawana jest w niniejszym porozumieniu informacyjnie.

5. **Dodatkowo Strony Porozumienia potwierdzają, iż dodatkowym składnikiem wzrostu płac/kosztów pracy roku 2026 dla pracowników jest:**

1) waloryzacja zmianowego dodatku kwotowego dla pracowników zatrudnionych w systemie zmianowej organizacji czasu pracy o **0,62 PLN/h tj. tj. o ok. 9%,**

2) dodatkowy koszt związany ze wzrostem zakupu ubezpieczenia opieki medycznej w wersji KOMFORT wynoszący **2,33 PLN/pracownika** objętego ubezpieczeniem,

3) wzrost dodatku za mentoring z dniem 01.01.2026 r. o **14,97 PLN tj. do kwoty 430.81 PLN,**

4) wzrost wartości posiłków o **0,83 PLN.**

II. Nagrody dla pracowników objętych ZUZP

Strony uzgadniają, że w roku 2026 uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostaną następujące nagrody pieniężne:

A. Nagroda za wkład pracy

1. Strony uzgadniają, że w roku 2026 uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostanie roczna nagroda za wkład pracy pracowników w funkcjonowanie Spółki w roku 2025.

2. Wysokość nagrody rocznej, o której mowa... c.d. na str. 2

c.d. ze str. 1 ...w ust. 1 powyżej, wynosi **500 PLN/pracownika** i zostanie wypłacona wg następujących zasad w 2 częściach:

1)wraz z wynagrodzeniem za **lipiec 2026 r.** uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostanie 1 część nagrody w wysokości **250 PLN/pracownika**,

2)wraz z wynagrodzeniem za **listopad 2026 r.** uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostanie 2 część nagrody w wysokości **250 PLN/pracownika**.

B.Nagroda dodatkowa.

1.Strony uzgadniają, że w roku 2026 uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostanie nagroda dodatkowa.

2.Wysokość nagrody dodatkowej wynosi **1000 PLN/pracownika** i zostanie wypłacona wraz z wynagrodzeniem za **styczeń 2026 r.**

C.Nagroda EBITDA

1.Strony uzgadniają, że uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostanie nagroda za wynik EBITDA roku 2026 w łącznej wysokości **300 PLN/pracownika**.

2.Wysokość nagrody za wynik EBITDA, o której mowa powyżej, zostanie ustalona i wypłacona wg następujących zasad w 3 częściach:

1)w przypadku osiągnięcia zakładanego wyniku EBITDA za 3 pierwsze miesiące roku 2026 wraz z wynagrodzeniem za **kwiecień 2026 r.** uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostanie 1 część nagrody w wysokości **100 PLN/pracownika**,

2)w przypadku osiągnięcia zakładanego wyniku EBITDA za 6 pierwszych miesięcy roku 2026 wraz z wynagrodzeniem za **lipiec 2026 r.** uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostanie 2 część nagrody w wysokości **100 PLN/pracownika**,

3)w przypadku osiągnięcia zakładanego wyniku EBITDA za 10 pierwszych miesięcy roku 2026 wraz z wynagrodzeniem za **listopad 2026 r.** uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostanie 3 część nagrody w wysokości **100 PLN/pracownika**.

3.W przypadku osiągnięcia lepszego niż zakładany wynik EBITDA za okresy wskazane w ust. 2 następuje zwiększenie kwot nagród za EBITDA o procentową wielkość przekroczenia dodatniego, nie więcej jednak niż o 20 %, przy czym kwoty zwiększenia są obliczane od następujących kwot bazowych:

1)**100 PLN** dla zwiększenia nagrody wskazanej w ust.2 pkt 1) tj. maksymalnie o **220 PLN**,

2)**350 PLN** dla zwiększenia nagrody wskazanej w ust.2 pkt 2) tj. maksymalnie o **70 PLN**,

3)**350 PLN** dla zwiększenia nagrody wskazanej w ust.2 pkt 3) tj. maksymalnie o **70 PLN**.

4.W przypadku niewykonania zakładanego wyniku EBITDA za okres/y, o których mowa w ust. 2 pkt 1) i 2), przy jednoczesnym osiągnięciu zakładanego wyniku EBITDA za 10 pierwszych miesięcy 2026 r., nie wypłacona kwota/ty, o której mowa w ust.2. pkt.1 (tj. 100 PLN) i pkt.2. (tj. 100 PLN) powiększają 3 część nagrody, o której mowa ust. 2 pkt.3).

D.Ustalenia dodatkowe dotyczące nagród

Strony ustalają, iż:

1.Uprawnionymi do nagrody w pełnych kwotach, o których mowa w Rozdziale II część A Porozumienia są pracownicy Spółki objęci ZUZP dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A., którzy przepracowali cały 2025 r. oraz którzy w pierwszym dniu miesiąca dokonywania wypłat poszczególnych części nagrody – będą pozostawali w zatrudnieniu, z przyjęciem zasady, że:

1)w przypadku pracowników Spółki, którzy objęci są ZUZP dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A. i nie przepracowali pełnych 12 miesięcy roku 2025 – każda część nagrody zostaje pomniejszona o 1/12 za każdy nie przepracowany pełny miesiąc roku 2025; Nagroda nie jest pomniejszana z tytułu przebywania pracowników na zwolnieniu chorobowym lub opieką nad chorym członkiem rodziny lub chorym lub zdrowym dzieckiem,

2)do okresu przepracowanego zalicza się również okres zatrudnienia w Spółkach Zależnych AMP S.A., jeśli przypadało

bezpośrednio przed zatrudnieniem w Spółce,

2.Uprawnionymi do nagrody dodatkowej, o której mowa w Rozdziale II część B Porozumienia są pracownicy Spółki objęci ZUZP dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A., którzy w pierwszym dniu miesiąca dokonywania wypłaty tej nagrody będą pozostawali w zatrudnieniu oraz posiadają w tym dniu staż pracy w Spółce co najmniej 6 miesięcy,

3.Uprawnionymi do nagrody, o której mowa w Rozdziale II część C Porozumienia w pełnych kwotach są pracownicy Spółki objęci ZUZP dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A., którzy przepracowali cały odpowiedni dla danej części nagrody EBITDA okres oraz którzy w pierwszym dniu miesiąca dokonywania wypłaty odpowiedniej części nagrody – będą pozostawali w zatrudnieniu, z przyjęciem zasady, że odpowiednia część nagrody jest pomniejszana proporcjonalnie o każdy nieprzepracowany pełny miesiąc danego okresu obliczeniowego w związku z zatrudnieniem w innym terminie niż w pierwszym dniu pierwszego miesiąca danego okresu.

4.Dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, wysokość nagród ustala się w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

E.Strony dodatkowo uzgadniają:

1.Zmiana zasad systemu posiłkowego obowiązującego w Spółce wymaga dokonania odrębnych uzgodnień Stron Układu Zakładowego.

2.Podpisać Aneks do Porozumienia Okołoukładowego z dnia 17.05.2021 r., na mocy którego w okresie od 01.03.2026. do 28.02.2027 r. ulegną zawieszeniu postanowienia paragrafu

7 ust. 4. Porozumienia Okołoukładowego z dnia 17.05.2021 r., zgodnie z którym „w przypadku zwiększenia się, po dniu 31.12.2021 roku ceny posiłku regeneracyjnego kwota wzrostu ceny tego posiłku będzie finansowana w 50% przez Pracodawcę i w 50% przez Pracownika”. Powyższe oznacza, iż w okresie od 01.03.2026 do 28.02.2027 r. pracowniczka dopłata do posiłku regeneracyjnego będzie wynosiła 1,48zł za posiłek.

III. Postanowienia końcowe

1.Zmiana zapisów treści niniejszego porozumienia jak również ich interpretacja, dokonywana jest przez Strony w formie pisemnego uzgodnienia.

2.Przez przepracowanie lub pozostawanie w zatrudnieniu należy rozumieć pozostawanie w stosunku pracy, za który przysługuje wynagrodzenie, zasiłek chorobowy, opiekuńczy lub zasiłek macierzyński z ubezpieczenia społecznego. Do okresu zatrudnienia uwzględnia się również okres przebywania pracownika na tzw. opiece nad chorym dzieckiem lub nad członkiem rodziny.

BWG/BTL Walcownia Gorąca - Konferencja Sprawozdawcza oraz Wybory Zarządu Związku na kadencję 2026-2030



c.d. ze str 2. W dniu 30.01.2026 odbyła się Konferencja Sprawozdawczo-Wyborcza NSZZ Prac. AMP S.A. w Zakładzie BWG/BTL - Walcownia Gorąca. W Konferencji na zaproszenie Zarządu NSZZ BWG/BTL brali udział: Pan Krzysztof Wójcik – Przewodniczący Zarządu NSZZ Pracowników AMP S.A., Pan Józef Kawula Vice-Przewodniczący Zarządu NSZZ Pracowników AMP S.A. do spraw organizacyjnych oraz Pani Halina Szpakowska Vice-Przewodnicząca Zarządu NSZZ Pracowników AMP S.A. do spraw Finansowych. Prowadzącym Konferencję został kolega Józef Kawula. W trakcie obrad Przewodniczący Zarządu Zakładowego BWG/BTL Pan Stanisław Gonkiewicz przedstawił obecnym członkom związku oraz zaproszonym gościom sprawozdanie z działalności Zarządu w kadencji 2022 – 2026. Następnie głos zabrał Pan Krzysztof Wójcik, który przedstawił obecną sytuację w jakiej znajduje się AMP S.A. pod kątem wyzwań społecznych i związkowych przed którymi staje nasz Związek Zawodowy. Następnie Przewodniczący przekazał informacje o zakończeniu negocjacji płacowych na 2026 rok i ich wynikach. Kolejnym punktem Konferencji było głosowanie nad liczbą członków Zarządu Zakładowego NSZZ AMP oddziału BWG/BTL, którą ustalono na 8 osób. Po zgłoszeniu kandydatów w wyniku przeprowadzonych wyborów członkami Zarządu Zakładowego NSZZ AMP Zakładu BWG/BTL, na kadencję 2026-2030 zostali: Stanisław Gonkiewicz, Andrzej Kapusta, Jacek Kowalik, Maria Pfister, Grzegorz Palimąka, Albert Nowak, Łukasz Szczybelski oraz Krzysztof Stachoń. Kolejne głosowanie to wybór delegatów na Walne Zebranie Delegatów NSZZ Pracowników AMP S.A. i Spółek, które odbędzie się 8 maja 2026 roku. Po zgłoszeniu kandydatów w wyniku przeprowadzonych wyborów delegatami zostali: Stanisław Gonkiewicz, Andrzej Kapusta, Jacek Kowalik, Maria Pfister, Grzegorz Palimąka, Albert Nowak, Łukasz Szczybelski oraz Krzysztof Stachoń. Ostatnim głosowaniem był wybór Przewodniczącego Zarządu Zakładowego BWG/BTL. Został nim Stanisław Gonkiewicz. Nowy Zarząd czeka w nowej kadencji wiele wyzwań i walki o prawa pracownicze w naszym Oddziale. Wychodząc temu naprzeciw Zarząd podjął pięć Uchwał dotyczących bieżących spraw zarówno związkowych jak i pracowniczych. Na tym zakończono Konferencję Sprawozdawczo-Wyborczą NSZZ Pracowników AMP S.A. Zakładu BWG/BTL.

M.Nowak

Centralne Utrzymanie Ruchu PU - Konferencja Sprawozdawcza oraz Wybory Zarządu Związku na kadencję 2026-2030

W dniu 29.01.2026 odbyła się Konferencja Sprawozdawczo-Wyborcza NSZZ Prac. AMP S.A. Centralnego Utrzymania Ruchu PU. W konferencji na zaproszenie Zarządu NSZZ Pracowników AMP S.A. PU brali udział Pani Halina Szpakowska Vice-Przewodnicząca NSZZ Prac. AMP S.A. do spraw finansowych oraz Przewodniczący NSZZ Prac. AMP S.A. BWZ Mirosław Kopeć - członek Prezydium Zarządu Związku. Prowadzącym Konferencję był kol. Krzysztof Głowa członek ustępującego Zarządu Zakładowego. W trakcie obrad Przewodniczący Zarządu Zakładowego PU Pan Marek Kowalski przedstawił obecnym członkom związku oraz zaproszonym gościom sprawozdanie z działalności Zarządu w kadencji 2022-2026. Następnie głos zabrała Vice Prezes Zarządu Związku Halina Szpakowska nakreśliła ogólną sytuację finansową w związku. Podziękowała ustępującemu Zarządowi za współpracę oraz życzyła trafnych wyborów. Mirosław Kopeć członek Prezydium Zarządu Związku przekazał informacje na temat toczących się negocjacji płacowych, sytuacji w Kasie MKZP oraz ogólnej sytuacji w zakładzie. Kolejnym punktem

Konferencji było głosowanie nad liczbą członków Zarządu Zakładowego NSZZ prac. AMP S.A. PU którą ustalono na 3 osoby. Po zgłoszeniu kandydatów w wyniku przeprowadzonych wyborów członkami Zarządu Zakładowego Centralnego Utrzymania Ruchu PU, na kadencję 2026-2030 zostali: Marek Kowalski, Wioleta Marciniak oraz Krzysztof Głowa. Kolejne głosowanie to wybór Delegata na Walne Zebranie Delegatów NSZZ Pracowników AMP S.A. i Spółek, które odbędzie się 8 maja 2026 roku. Po zgłoszeniu kandydatów w wyniku przeprowadzonych wyborów Delegatem został Marek Kowalski. Ostatnim głosowaniem był wybór Przewodniczącego Zarządu Zakładowego NSZZ Prac. AMP S.A. Centralnego Utrzymania Ruchu PU. Został nim Marek Kowalski. Nowy Zarząd czeka w kadencji wiele wyzwań i walki o prawa pracownicze. Wychodząc temu naprzeciw podjęto dwie Uchwały dotyczące bieżących spraw. Na tym zakończono Konferencję Sprawozdawczo-Wyborczą w NSZZ Prac. AMP S.A. w Centralnym Utrzymaniu Ruchu PU.

M.Kowalski



Informujemy o zmianach organizacyjnych, które mają na celu wspieranie rozwoju firmy i stanowią odpowiedź na nasze wyzwania strategiczne.

Zmiany w obszarze Logistyka, Produkcja Koksu:

Z dniem 1 lutego zostanie powołany nowy zespół ekspercki - Biuro Procesu i Ciągłego Doskonalenia. Na czele zespołu, w funkcji dyrektora, stanie Piotr Żarczyński, obecnie dyrektor Postępu. Pan Piotr będzie raportować do Urszuli Michalik, dyrektora zarządzającej obszaru Logistyka, Produkcja Koksu. Celem zespołu będzie dalszy rozwój projektów optymalizacyjnych i inwestycyjnych oraz kontynuacja osiągniętych wyników m.in. w obszarze WCM, niezawodności i bezpieczeństwa procesowego w Zdzeszowicach.

Zmiany w obszarze funkcji centralnych:

Z dniem 1 lutego nastąpi centralizacja wybranych funkcji wsparcia w ramach nowej komórki - Biura Technicznego. Zarządzanie nową strukturą zostanie powierzone Piotrowi Drzystkowi, który obejmie stanowisko dyrektora technicznego (CTO - Chief Technical Officer). Pan Piotr nadal będzie raportować do Wojciecha Koszuty, prezesa Zarządu i dyrektora generalnego ArcelorMittal Poland.

Z dniem 1 lutego następuje zmiana na stanowisku dyrektora Postępu.

Pani Ewa Fidyk, Manager ArcelorMittal, zostanie dyrektorem Postępu. Pani Ewa będzie raportować do Piotra Drzystka, CTO. Obecnie pracuje jako koordynator ds. BHP w europejskim segmencie wyrobów długich. Pani Ewa Fidyk posiada tytuł licencjata z finansów uzyskany w Wyższej Szkole Bankowej i Finansów w Katowicach. Ukończyła również studia z zarządzania projektami na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach oraz studia z prawa spółek handlowych w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie.

Zmiany w obszarze Jakość, Wyroby Płaskie:

Z dniem 1 marca - w ramach rotacji kluczowych stanowisk - dwaj doświadczeni dyrektorzy obejmą nowe funkcje:

Pan Dawid Latkowski, obecnie pełniący funkcję dyrektora zakładu Walcownia Zimna, obejmie stanowisko dyrektora Jakości i Rozwoju Produktu,

Pan Grzegorz Bielski, obecnie pełniący funkcję dyrektora Jakości i Rozwoju Produktu, obejmie stanowisko dyrektora zakładu Walcownia Zimna. Panowie Dawid i Grzegorz będą raportować bezpośrednio do Łukasza Skorupy, dyrektora zarządzającego Jakość, Wyroby Płaskie.



Komunikat członków Europejskiej Rady Zakładowej z dnia 29 stycznia 2026

ArcelorMittal: kolejny niedopuszczalny atak na zatrudnienie w Europie!

Podczas nadzwyczajnego posiedzenia europejskiej rady zakładowej w dniu 29 stycznia kierownictwo europejskiego oddziału ArcelorMittal ogłosiło rozpoczęcie nowego etapu analizy mającej na celu masową delokalizację funkcji pomocniczych we wszystkich europejskich oddziałach grupy. Projekt ten dotyczy prawie 5600 miejsc pracy w 20 krajach, mimo że poprzedni plan delokalizacji jest nadal w trakcie realizacji. Decyzja ta stanowi kolejny frontalny atak na europejskich pracowników, podjęty bez podsumowania, oceny i uwzględnienia konsekwencji ludzkich, społecznych i przemysłowych. Wpływ wykraczający daleko poza bezpośrednie miejsca pracy! Każde zlikwidowane miejsce pracy w ArcelorMittal powoduje pośrednią utratę miejsc pracy, zwłaszcza w sektorze podwykonawstwa, który jest silnie zaangażowany w funkcje pomocnicze. Dotyczy to w szczególności: Personelu informatycznego (konserwacja systemów, cyberbezpieczeństwo, wsparcie aplikacyjne, infrastruktura) oraz Usługodawcy w zakresie inżynierii, usług, logistyki, doradztwa i konserwacji. Za każdym zlikwidowanym stanowiskiem pracy kryje się utrata wielu miejsc pracy zewnętrznych, co osłabia lokalne i regionalne ekosystemy przemysłowe, już mocno dotknięte kolejnymi restrukturyzacjami. To przemysłowa i strategiczna bezsensowność!

Polityka ta osłabia: Ciągłość działania, Bezpieczeństwo systemów i danych, Jakość wsparcia dla zakładów przemysłowych, Reaktywność w przypadku incydentów, których ostatnie powtarzające się występowanie już teraz budzi poważne wątpliwości co do strategii grupy.

Masowa delokalizacja funkcji wsparcia oznacza oddzielenie decyzji i kompetencji od rzeczywistości w terenie. To jawna sprzeczność z poparciem ze strony Europy. Ta nowa ofensywa społeczna jest tym bardziej nie do przyjęcia, że ArcelorMittal: Korzysta z europejskiej i krajowej pomocy publicznej, Korzysta z europejskich środków ochrony rynku stali (CBAM, ochrona handlowa), Działa w sektorze, który UE uznaje za strategiczny dla suwerenności przemysłowej i transformacji energetycznej.

Europa chroni rynek, ArcelorMittal likwiduje miejsca pracy. Ta sprzeczność jest już nie do przyjęcia. Nasze żądania związkowe! Przedstawiciele pracowników żądają:

Natychmiastowe wstrzymanie wszelkich dalszych delokalizacji do czasu zakończenia i oceny bieżących planów;

Rzeczywiste uwzględnienie wpływu na podwykonawstwo i zatrudnienie pośrednie;

Utrzymanie kluczowych kompetencji, w szczególności informatycznych, w Europie;

Prawdziwa europejska strategia przemysłowa, respektująca zatrudnienie i pracowników.

Europejscy pracownicy ArcelorMittal nie są kosztem, który należy ograniczyć, ale bogactwem, które należy chronić. Stanowią oni podstawę wydajności przemysłowej.



Z przyjemnością przekazujemy uchwałę Zarządu Spółki RELAX-TOUR w sprawie bonifikaty cenowej dla organizacji oraz członków OPZZ. Bonifikata dotyczy rezerwacji noclegu ze śniadaniem. Będzie nam bardzo miło gościć członków OPZZ w naszych obiektach w **Mielnie** oraz w **Szklarskiej Porębie**. Z przyjemnością informujemy, że w ostatnim czasie wszystkie nasze obiekty przeszły częściową metamorfozę. Tym bardziej zapraszamy do doświadczenia komfortu pobytu w odnowionych pokojach. Serdecznie zapraszamy do dokonywania rezerwacji. Jakość naszych usług oraz wprowadzone udogodnienia spełnią Państwa oczekiwania. Zapraszamy również do skorzystania z nowoczesnej sali konferencyjnej w OW Albatros w Mielnie.

Uchwała nr 1/1/2026
Zarządu „RELAX-TOUR” Sp. z o.o.
z dnia 19 stycznia 2026r.

w sprawie wprowadzenia do cenników usług noclegowych świadczonych przez obiekty należące do Spółki bonifikaty cenowej do rozliczania kosztów tych usług świadczących organizacjom związków zawodowych zrzeszonych w OPZZ oraz członkom tych organizacji.

Na podstawie § 17 w związku z Aktem Założycielskiego Spółki uchwała się, co następuje.

§ 1

Wprowadza się z dniem 1 stycznia 2026r. na okres do 31 grudnia 2026r. bonifikatę cenową w wysokości 10% od regularnej ceny noclegu w obiektach należących do Spółki organizacjom związków zawodowych zrzeszonych w Ogólnopolskim Porozumieniu Związków Zawodowych oraz członkom tych organizacji.

§ 2

Dowodem przynależności do związku zawodowego, o którym mowa w § 1 jest ważna legitymacja członka związku zawodowego z opłaconymi na bieżąco składkami członkowskimi lub stosowne zaświadczenie wystawione przez zarząd właściwej organizacji związkowej.

§ 3

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia z mocą obowiązującą od 1.01.2026r.

PREZES ZARZĄDU
RELAX-TOUR Sp. z o.o.
Marta Chmielewska

Spotkanie z Dyrektorem Oddziału Wyrobów Płaskich

26 stycznia 2026 roku odbyło się w krakowskim Oddziale AMP spotkanie organizacji związkowych (NSZZ Pracowników AMP SA, KRH Solidarność, S - 80) z Dyrektorem Obszaru Wyrobów Płaskich Panem Łukaszem Skorupą. W pierwszej części spotkania Dyrektor Ł. Skorupa omówił sytuację BHP w Krakowie. Podsumował stan BHP za rok 2025 oraz przedstawił działania jakie będą podejmowane by utrwalić dobrą tendencję związaną z brakiem wypadków. Krakowski Oddział AMP pracuje bezwypadkowo od prawie dwóch lat. Występują zdarzenia wypadkowe, jednak nie niosą one zagrożenia dla pracowników niemniej jednak należy nadal pracować nad bezpiecznym podejściem do pracy. W kolejnym punkcie spotkania dyr. Ł. Skorupa omówił poziom produkcji w Krakowie, wykorzystanie wszystkich linii produkcyjnych. Zamówienia są na tyle dobre, że Spółka z optymizmem patrzy na dalszą produkcję. Sytuacja z wdrożeniem projektu CBAM oraz zapowiedź wprowadzenia kontyngentów pozwoliła na niewielką regulację cen za produkowane wyroby. Zapowiada się, że obie linie w Zakładzie BWZ będą pracowały na pełnych „obrotach”. Obecnie problemem są dostawy słabów, dlatego też konieczne staje się jak określił dyrektor przyspieszenie remontu WP w Dąbrowie Górniczej i jego szybsze uruchomienie. W dyskusji powrócono do obsad stanowiskowych. W Krakowie brakuje pracowników, z kolei pracownicy którzy dojeżdżają do Dąbrowy nie chcą wracać do Krakowa. Dodatkowo należy pamiętać o planowanych odejściach pracowników na emeryturę. Mamy nadzieję, że problem obsady wakatów zostanie pozytywnie rozwiązany. Kolejnym poruszonym tematem była sprawa żywienia oraz nowego sposobu dystrybucji wody w Krakowie. Niestety sytuacja jest w tym zakresie krytyczna. Spółka HUT-PUS przyjmując ofertę żywienia kalkulowała swoje koszty na określonej ilości posiłków. Obecnie po zamknięciu kilku zakładów w Krakowie zdecydowanie zmniejszyła się ilość wydawanych posiłków, a nowe zasady wydawania wody nie uwzględniają wielu dodatkowych kosztów Spółki. Związkowcy podkreślali, że EPO prowadzące negocjacje nie chce uwzględnić w rozmowach tych kosztów. Niestety dyrektor Łukasz Skorupa w dalszym ciągu optuje wprowadzenie nowego systemu dystrybucji wody nie chcąc zgodzić się choćby na okres przejściowy. Ta sytuacja może spowodować trudne do przewidzenia skutki w przyszłości dotyczące żywienia i dystrybucji wody w Krakowie. Na koniec spotkania poruszono temat zmian na stanowiskach w Zakładzie BWZ. Dyrektor Łukasz Skorupa potwierdził, że zmiana na stanowiskach w Zakładzie BWZ podyktowana jest chęcią rozszerzenia kompetencji osób zarządzających tymi zakładami. Zaapelował o wsparcie w tym zakresie Strony Społecznej.

K.Wójcik