

Biuletyn Informacyjny NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

Zespół Centralny – informacja w sprawie zmian organizacyjnych w Oddziale Kraków

W dniu 29.06.2026 roku Przedstawiciele ArcelorMittal Poland S.A. wykonując obowiązek przewidziany w art. 26,1 ustawy o związkach zawodowych, poinformowali Stronę Społeczną o planowanym przejściu części zakładu pracy z ArcelorMittal Refractories Sp. z o.o. („Dotychczasowy Pracodawca”) na rzecz ArcelorMittal Poland S.A. („Obecny Pracodawca”). Przedmiotem przejścia jest zorganizowana część przedsiębiorstwa obejmująca działalność w zakresie mechanicznego i hydraulicznego utrzymania ruchu, wraz z przypisanymi do niej pracownikami. Przejmowana działalność stanowi wyodrębnioną organizacyjnie część zakładu pracy obejmującą ww. obszar mechanicznego i hydraulicznego utrzymania ruchu, odpowiedzialną za realizację zadań związanych z utrzymaniem ruchu, konserwacją oraz zapewnieniem sprawności technicznej urządzeń i infrastruktury produkcyjnej. Przejście części zakładu pracy związane jest z koncentracją działalności utrzymania ruchu w ramach jednego podmiotu oraz objęciem przejmowanego zespołu jednolitym systemem zarządzania ARMP. Po przejściu pracownicy będą kontynuowali wykonywanie dotychczasowych zadań związanych z utrzymaniem ruchu na rzecz ArcelorMittal Refractories Poland Sp. z o.o. Przejściem objętych będzie ok 30 pracowników. Przejęcie części zakładu pracy, o którym mowa powyżej, planowane jest na dzień 1 sierpnia 2026 r.

Prawne, ekonomiczne i społeczne skutki dla pracowników

- Z Dniem Przejścia Nowy Pracodawca, z mocy prawa, stanie się stroną w dotychczasowych stosunkach pracy wszystkich pracowników przejmowanej części zakładu pracy, zgodnie z art. 23,1 Kodeksu pracy.

- Za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy powstałe przed datą przejścia części zakładu pracy Nowy i Dotychczasowy Pracodawca będą odpowiadać solidarnie, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

- W związku z przejściem części zakładu pracy na Nowego Pracodawcę nie są planowane działania dotyczące warunków zatrudnienia przejmowanych pracowników.

- Z dniem przejścia pracownicy zachowają dotychczasowe warunki zatrudnienia wynikające z umów o pracę oraz obowiązujących u Dotychczasowego Pracodawcy wewnętrznych źródeł prawa pracy, zgodnie z przepisami art. 23,1 Kodeksu pracy.

- Na dzień sporządzenia niniejszej informacji nie są planowane zmiany dotyczące warunków pracy i płacy, systemów czasu pracy, stanowisk pracy ani przekwalifikowania pracowników. Nie są również planowane zwolnienia pracowników pozostające w związku z przejściem części zakładu pracy.

- W związku z przejściem zakładu pracy na Nowego Pracodawcę nie jest planowane podejmowanie działań dotyczących warunków zatrudnienia tych pracowników, w szczególności warunków pracy i płacy czy przekwalifikowania. Przejmowani pracownicy zostaną, z Dniem Przejścia, objęci Zakładowym Funduszem świadczeń Socjalnych (ZFSS) obowiązującym u Nowego Pracodawcy. Zgodnie z art. 23,1 § 4 Kodeksu pracy, w terminie dwóch miesięcy od Dnia Przejścia

każdemu pracownikowi podlegającemu przejściu przysługuje prawo do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem. Rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Po przekazaniu tej informacji nastąpił szereg pytań skierowanych do przedstawicieli AMP, które koncentrowały się głównie w zakresie zabezpieczenia przechodzących pracowników AMR. W tym samym czasie w Spółce AMR odbyło się spotkanie Zarządu Spółki, przedstawiciele AMP z pracownikami objętymi wspomnianymi działaniami. Przedstawiciele Związków Zawodowych zastanawiają się czy jest to koniec zmian dotyczących przenosin wydzielonych obszarów działania z AMR do AMP czy będzie dalszy ciąg prowadzonych działań. Na to pytanie Pracodawca nie potrafił odpowiedzieć zastępując się działaniami w „obecnej chwili”. Strona Społeczna oczekuje pełnej informacji na każdym etapie prowadzonych prac, o których będziemy informować pracowników. Kolejnym omawianym tematem była restrukturyzacja obszaru CUR w Krakowie. Pracodawca poinformował Stronę Społeczną o przeniesieniu do struktur Zakładu BEU części działalności CUR, która do tej pory funkcjonowała w strukturach Centrali AMP. Do struktur utrzymania ruchu w BEU planuje się przenieść około 30 pracowników z obszaru magazynów centralnych, obsługi wag i laboratoriów. Reorganizacja według AMP spowoduje skoncentrowanie obsługi Zakładów właśnie w Krakowie co według Dyrekcji ma usprawnić te obszary działalności. Planowany termin wprowadzanych zmian to 1 sierpnia 2026 roku. Ponieważ są to według Pracodawcy jedynie zmiany organizacyjne i dla pracowników nie skutkują one żadną zmianą nie ma konieczności w tym zakresie zawierania porozumień. W lipcu odbędą się spotkania z pracownikami tego obszaru, żeby przedstawić pełen zakres zmian organizacyjnych. Związki Zawodowe cały ten proces będą monitorować, aż do zakończenia reorganizacji. Zmiany te nasuwają dużo pytań zwłaszcza dotyczących poziomu zatrudnienia w BEU i konsekwencji związanych ze zwiększonym stanem zatrudnienia. Według Pracodawcy tzw „targed” na zatrudnienie został zwiększony dla BEU, ale także został utrzymany „targed” na odejścia zarówno pracowników AMR jak i CUR w zakresie tych obszarów, które znajdują się w strukturach AMP. Ostatni poruszony temat dotyczył zaproponowania nowego zatrudnienia na okresy kampanii produkcyjnej na stanowisku suwnicowy w BTL pracownikom mającym uprawnienia, a obecnie zatrudnionym w CUR. AMP przewiduje zwiększoną produkcję w drugiej połowie roku, a przy braku obsad na „suwnicach” wykonanie produkcji wydaje się mało prawdopodobne. W obszarze CUR po analizie uprawnień „wytypowano” 15 pracowników, którym ma zostać złożona propozycja takiej pracy. Wiąże się to oczywiście z przeprowadzeniem badań lekarskich dopuszczających do takiej pracy, przeprowadzenia odpowiedniego szkolenia oraz zaliczenia egzaminów UDT. Proces długi, ale według Pracodawcy możliwy do zrealizowania. W dniu 29.06.2026 Dyrektor Obszaru Wytwarzania Płaskich Pan Łukasz Skorupa odbył spotkanie z pracownikami CUR.

cd ze str 1 Oprócz wyjaśnienia tej propozycji miały pojawić się dodatkowe propozycje finansowe dla wspomnianych pracowników, które dodatkowo mogłyby ich zachęcić do podjęcia pozytywnych decyzji. O przebiegu rozmów i końcowych decyzjach poinformujemy czytelników na łamach Kuriera Aktualności.

K. Wójcik

Porozumienie Płacowe w Spółce Tameh Polska S.A.

W dniu 22.06.2026 doszło do podpisania „POROZUMIENIA PRZEDSTAWICIELI TAMEH POLSKA SP. Z O.O. Z ORGANIZACJAMI ZWIĄZKOWYMI SPÓŁKI W ZAKRESIE REGULACJI PŁAC I SPRAW OKOŁOPŁACOWYCH W ROKU 2026 - PAKIET- ETAP II”. Porozumienie to wejdzie w życie od 1 lipca 2026 roku a co za tym idzie nastąpią również zmiany w wynagrodzeniach pracowników Tameh Polska. Najważniejsze z nich dotyczą:

1. Nowej, podwyższonej kwoty bazowej do wynagrodzenia (dla wszystkich pracowników)

- **Każdy Pracownik zatrudniony na dzień 1 lipca 2026 (z wyjątkiem Członków Zarządu) otrzyma podwyżkę w wysokości 100 PLN brutto.**

- **Kwota ta zostanie dodana do wynagrodzenia zasadniczego (tj. 86 PLN trafi do płacy zasadniczej, a pozostała część stanowi inne składniki).**

- **Dla osób pracujących w niepełnym wymiarze etatu, kwota podwyżki będzie naliczana proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.**

2. Zmiany zasad naliczania dodatku zmianowego (dla pracowników 4BOP)

- **Dotychczasowe, zróżnicowane zasady dla poszczególnych grup (ZUZP TC, TW, AMP) zostają ujednoczone.**

- **Wprowadzony zostaje zmianowy dodatek kwotowy, który będzie obliczany w oparciu o:**

- stawkę godzinową Pracownika,

- nominalny czas pracy w danym roku kalendarzowym.

- **Nowy sposób naliczania nie może być mniej korzystny dla Pracowników niż dotychczasowe dodatki wynikające z Kodeksu Pracy (art. 151⁸ i 151¹¹).**

3. Zmiany w dodatku nocnym (dla pracowników 4BOP)

- **Dodatek za pracę w porze nocnej zostaje włączony bezpośrednio do płacy zasadniczej w wysokości 55 PLN brutto (dla pracowników 4BOP: ZWK, ZWB, ZWN oraz ZUZP ZWN).**

- **Dotychczasowa kwota 47 PLN (pochodna od 56 godzin nocnych) zostaje podwyższona do 55 PLN brutto.**

- **Ważne: Za pracę w porze nocnej w godzinach nadliczbowych nadal przysługuje dodatek nocny w wysokości określonej w art. 151⁸ Kodeksu Pracy (tj. osobno, poza wliczoną kwotą).**

4. Dodatkowego wynagrodzenia za pracę w święta (dla pracowników 4BOP)

- **Pracownicy pracujący w systemie 4BOP otrzymają dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 100% stawki godzinowej za pracę w następujące dni (lista bez zmian w stosunku do 2025 r.):**

| Lp. | Data | Święto / Dzień |

| 1. | 1 stycznia | Nowy Rok |

| 2. | Ruchome | Wielkanoc (1. dzień) |

| 3. | Ruchome | Wielkanoc (2. dzień) |

| 4. | 1 listopada | Wszystkich Świętych |

| 5. | 24 grudnia | Wigilia Bożego Narodzenia |

| 6. | 25 grudnia | Boże Narodzenie (1. dzień) |

| 7. | 26 grudnia | Boże Narodzenie (2. dzień) |

| 8. | 31 grudnia | Sylwester (na 1. i 3. zmianie) |

5. Nowej Nagrody Frekwencyjnej (dla wszystkich pracowników)

- **Wprowadzona zostaje Nagroda Frekwencyjna za okres od 1 lipca do 31 grudnia 2026.**

- **Warunek: 0% absencji chorobowej w tym okresie.**

- **Wysokość: 1000 PLN brutto.**

- **Wypłata: do 10 lutego 2027.**

- **Nagroda przysługuje pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze od 1 lipca do 31 grudnia 2026. Dla pozostałych (zatrudnionych później lub na część etatu) – naliczana proporcjonalnie.**

6. Ujednoczenia zasad dla pracowników 4BOP

- **Dotychczasowe, odrębne zasady dla ZUZP TC, ZUZP TW i ZUZP AMP w zakresie dodatków zmianowych i nocnych przestają obowiązywać.**

- **Nowe zasady obowiązują jednolicie dla wszystkich pracowników 4BOP.**

7. Potwierdzenia wcześniejszych ustaleń

- **Wszystkie wcześniejsze porozumienia płacowe i okołopłacowe pozostają w mocy, o ile nie zostały zmienione niniejszym dokumentem.**

M. Nowak

Spotkanie Dyrektora BWZ z Jubilatami

W dniu 26 czerwca 2026 roku w sali bankietowej Hut-Pus odbyło się uroczyste spotkanie z Jubilatami Zakładu Walcownia Zimna, celebrujące ich wieloletnią pracę oraz profesjonalizm. Wydarzenie, otwarte przez Dyrektora Grzegorza Bielskiego, zgromadziło nie tylko wyróżnionych pracowników, ale również przedstawicieli Związków Zawodowych. Nagroda jubileuszowa przyznana pracownikom miała wymiar zarówno symboliczny, jak i materialny. Każdy z jubilatów otrzymał zegarek z indywidualnymi podziękowaniami od Dyrektora, co podkreśliło osobistą więź kierownictwa z załogą. Oprócz upominków rzeczowych, pracownikom wypłacono świadczenie pieniężne, którego wysokość była ściśle uzależniona od dwóch kluczowych czynników: długości stażu pracy oraz wysokości dotychczasowego wynagrodzenia. Waga tej nagrody wykracza jednak poza sam aspekt finansowy: jest ona dowodem na docenienie zaangażowania pracownika w rozwój firmy przez pracodawcę oraz organizacje związkowe. Tego typu wyróżnienia służą podtrzymaniu tradycji zakładu i wzmocnieniu relacji między kadrą a pracownikami. Docenienie trudu pracy bezpośrednio przekłada się na poprawę samopoczucia załogi oraz ma pozytywny wpływ na utrzymanie wysokich standardów BHP i pracę bez wypadków. W czasie spotkania Dyrektor Bielski zwrócił szczególną uwagę na wysoką świadomość zagrożeń BHP wśród jubilatów, co jest kluczowe w specyfice pracy walcowni. Drugą część wydarzenia, po wspólnym obiedzie, upłynęła w atmosferze wspomnień. Pracownicy przywoływali dawne historie oraz dzielili się refleksjami na temat ewolucji i zmian, jakie zaszły w zakładzie na przestrzeni ostatnich lat. Spotkanie zakończyło się w optymistycznym tonie, z nadzieją na kontynuowanie tej tradycji w kolejnych latach.

M. Kopeć

Komisja Zakładowego Funduszu Świadczeń Społecznych w Kolprem Sp. z o.o.

W dniu 25.06.2026 r. odbyło się kolejne w tym roku Posiedzenie Zakładowej Komisji Funduszu Świadczeń Społecznych w spółce Kolprem. W trakcie obrad członkowie Komisji rozpatrzyli jeden wniosek o zapomogę dla emeryta, który został oceniony negatywnie. Komisja przyjęła ofertę turystyczną firmy Partner z Dąbrowy Górniczej. Podczas spotkania zapewniono pełną ochronę danych wrażliwych uczestników i osób wnioskujących o wsparcie.

M. Nowak