KURIER AKTUALNOŚCI

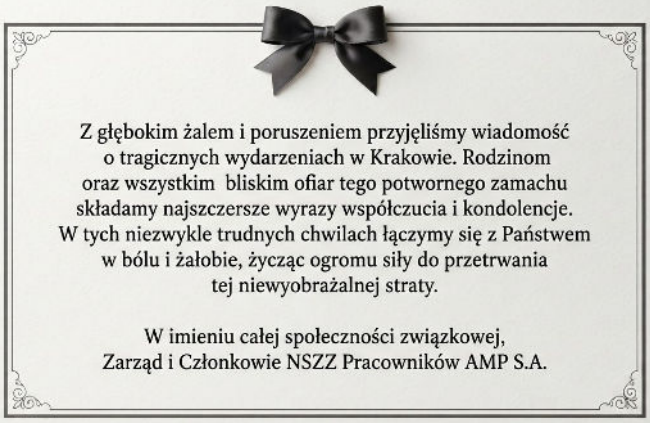
Nr 31/ 26 / (1521) 11.11. 2026 r.

Biuletyn Informacyjny
NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA



108 Rocznica Odzyskania przez Polskę Niepodległości

11 listopada to nie jest zwykła rocznica – to dzień, w którym Polska powróciła z historycznego niebytu. Przez 123 lata zaborów nasz kraj miał zostać wymazany z mapy świata, a polskość skazana na absolutne zapomnienie pod butem trzech bezwzględnych imperiów. Za prawo do mówienia we własnym języku płaciło się więzieniem, zsyłką na Sybir i życiem. W 1918 roku, na zgliszczach zrujnowanej I wojną światową Europy, stał się cud, na który czekały pokolenia Polaków. Po latach krwawych powstań, niewyobrażalnych cierpień i rozbitych rodzin, Nasi rodacy zdołali zjednoczyć się w skrajnie krytycznym momencie, by odzyskać utraconą wolność i suwerenność. 11 Listopada to coroczne przypomnienie o cenie, jaką przyszło za to zapłacić i o tym, jak niewiele brakowało, byśmy jako naród bezpowrotnie stracili swój Dom. Pamiętajmy zawsze o tej bolesnej lekcji historii.



Wspólne stanowisko organizacji związkowych w sprawie podwyżki wynagrodzeń w AMP i Spółkach hutniczych w 2027 roku

Działające w ArcelorMittal Poland organizacje związkowe, kierując się odpowiedzialnością za sytuację pracowników oraz przyszłość Spółki, podjęły wspólną decyzję o wystąpieniu z żądaniem wzrostu wynagrodzeń dla wszystkich pracowników AMP. Jest to stanowisko wypracowane ponad podziałami organizacyjnymi, stanowiące wyraz zgodnej oceny aktualnej sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa oraz oczekiwań załogi. Wspólne wystąpienie strony społecznej jest konsekwencją wyników finansowych Grupy ArcelorMittal, które potwierdzają stabilną sytuację ekonomiczną i zdolność do prowadzenia odpowiedzialnej polityki wynagrodzeń. Organizacje związkowe są zgodne, że osiągane rezultaty nie byłyby możliwe bez codziennego zaangażowania pracowników wszystkich oddziałów i segmentów działalności Spółki. Kierując się troską o zachowanie dobrych relacji społecznych oraz przekonaniem, że pracownicy mają prawo uczestniczyć w efektach wypracowywanych przez przedsiębiorstwo, przedstawiamy wspólne stanowisko organizacji związkowych w sprawie wzrostu wynagrodzeń w ArcelorMittal Poland oraz Spółek zależnych:

Stanowisko Strony Związkowej

Dotyczy: wzrostu miesięcznych wynagrodzeń za pracę Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. i spółek z Grupy ArcelorMittal w 2027 roku.

Zakładowe Organizacje Związkowe podpisane pod niniejszym pismem występują z wnioskiem o dokonanie z dniem 1 stycznia 2027 roku następujących zmian płacowych i wprowadzenia świadczeń dla Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. i spółek z Grupy ArcelorMittal w Polsce objętych ZUZP:

1.Podwyższenie miesięcznych płac zasadniczych pracowników Spółki średnio o kwotę 800 złotych metodą uzgodnioną przez Strony ZUZP w porozumieniu płacowym.

2.Wypłacenie rocznej nagrody za wkład pracy pracowników w funkcjonowanie Spółki w 2026 roku w wysokości 5000 złotych dla każdego pracownika, który był zatrudniony w 2026 roku w firmie w terminie uzgodnionym przez Strony ZUZP.

3.Wypłacenie pracownikom Spółki nagrody za wynik EBITDA w wysokości 3000 złotych dla każdego uprawnionego pracownika, z zastrzeżeniem, że wysokość tej nagrody może być zwiększona w przypadku osiągnięcia lepszego od zakładanego wyniku EBITDA. Szczegółowe zasady i termin wypłaty nagrody EBITDA określą Strony ZUZP w ww. porozumieniu płacowym.

4.Utrzymanie dla pracownika wysokości odpłatności za posiłki regeneracyjne na obecnie obowiązującym poziomie (1,48zł).

Zwracamy uwagę na konieczność dokonania w 2027 r. wzrostu wynagrodzeń pracowniczych ze względu na rosnące koszty utrzymania rodzin, w tym podstawowych artykułów i usług potrzebnych do życia oraz wciąż rosnących cen energii i czynszów.

Bacząc na rynek pracy ArcelorMittal Poland S.A. musi zapewnić swoim doświadczonym pracownikom stabilizację i poczucie bezpieczeństwa, dzięki czemu nie tylko zagwarantuje sobie załogę związaną z zakładem pracy oraz podejmującą kolejne wyzwania, ale również świetnych ambasadorów firmy, dzięki którym będzie mogła uzyskać na zewnątrz wizerunek pracodawcy odpowiedzialnego, rzetelnego, z którym warto wiązać przyszłość. To z pewnością przełoży się na atrakcyjność spółki oraz postawi ją w pierwszych szeregach wśród profesjonalnych pracowników poszukujących nowego zatrudnienia. Niejednokrotnie zwracaliśmy uwagę na potrzebę odbudowy wizerunku/rangi hutnika, który będzie postrzegany jako zawód cieszący się szacunkiem i zainteresowaniem. Opinię tą wielokrotnie podzielał również i pracodawca. Nie da się tego jednak zrobić bez zaangażowania środków na wzrost wynagrodzeń. To wynagrodzenie pracownika bowiem w zdecydowanym stopniu świadczy o pracodawcy i to w oparciu o to kryterium jest oceniany. Nie bez znaczenia **cd na str.2**

cd ze str.1 *są także wszelkie działania i wysiłki podejmowane przez organizacje związkowe na rzecz poprawy warunków funkcjonowania ArcelorMittal Poland S.A. i całej grupy zarówno w Polsce, jak i w Europie, w których aktywnie uczestniczą pracownicy naszej firmy. Owszem – można powiedzieć, że walczymy tutaj o swoje miejsca pracy, ale trzeba też podkreślić, że to właśnie zaangażowanie przyniosło i nadal przynosi wymierne korzyści pracodawcy, którymi należy się podzielić.*

Szkolenie przewodniczących Rad Wojewódzkich OPZZ w sprawie mobbingu.

W dniu 5 listopada w siedzibie OPZZ odbyło się szkolenie przewodniczących Rad Wojewódzkich OPZZ. Tematem szkolenia były zmiany w rozumieniu definicji mobbingu w pracy. Prawnicy omawiający powyższy temat skupili się na najważniejszych informacjach i nowych przepisach, które wchodzą w życie w dniu 5.11.2026 r. Mobbing to jedno z najpoważniejszych naruszeń praw pracownika. Polega na uporczywym nękaniu, zastraszaniu lub poniżaniu osoby w miejscu pracy. Może negatywnie wpływać na zdrowie psychiczne, poczucie własnej wartości, relacje z innymi ludźmi i efektywność zawodową. Zebrani wraz z prowadzącymi prawnikami zadali sobie pytanie, Czym jest mobbing? Zgodnie z Kodeksem pracy oznacza zachowania polegające na uporczywym nękaniu pracownika. Może występować ze strony: Pracodawcy, Przełożonego, Współpracowników, Podwładnych, Grupy osób. Prowadząca przypomniała, że mobbing może mieć charakter fizyczny, werbalny lub pozawerbalny. W dyskusji omówiono kilka jego przykładów. Pierwszy taki przykład to poniżanie i ośmieszanie współpracowników lub też podwładnych. Wyśmiewanie pracownika, obrażanie go, krytykowanie przy innych osobach. Izolowanie pracownika, wykluczanie z rozmów, spotkań, zespołu lub nieprzekazywanie ważnych informacji. Utrudnianie wykonywania pracy. Celowe utrudnianie realizacji obowiązków, odbieranie narzędzi pracy lub przydzielanie zadań w sposób utrudniający ich wykonanie. Zastraszanie, grożenie zwolnieniem, wywieranie presji, ciągłe straszenie konsekwencjami. Podsumowując bardzo gorącą dyskusję stwierdzono, że pojedynczy konflikt lub uzasadniona krytyka pracy nie oznaczają automatycznie mobbingu. Zachowania muszą mieć charakter uporczywego nękania. Niestety mobbing może prowadzić do poważnych konsekwencji takich jak: Stresu i ciągłego napięcia, obniżenia poczucia własnej wartości, lęku przed przychodzeniem do pracy, problemów ze snem, depresji i wypalenia zawodowego, problemów zdrowotnych, pogorszenia relacji rodzinnych i społecznych, utraty motywacji do pracy. Następnie Pani mecenas omówiła zmiany dotyczące mobbingu w 2026 roku. Najważniejsze zmiany wynikają z ustawy z 19 czerwca 2026 r. o zmianie Kodeksu pracy oraz Kodeksu postępowania cywilnego (Dz.U. z 2026 r. poz. 1046). Definicja mobbingu będzie uproszczona – uporczywe nękanie pracownika, długotrwałość i nie trzeba już wykazywać długotrwałości w dotychczasowym rozumieniu, dotychczas okres ten wynosił 6 miesięcy. Jeśli chodzi o intencje sprawcy to nie trzeba będzie udowadniać, że sprawca chciał poniżyć pracownika. Sprawcami mobbingu mogą być także współpracownicy, podwładni oraz grupy osób. Są trzy formy mobbingu: fizyczna, słowna i pozawerbalna. Aktualnie minimum zadośćuczynienia za mobbing to sześciokrotność minimalnego wynagrodzenia, na dziś wynoszące 28 836 zł. Pracodawca ma obowiązek systematycznie przeciwdziałać mobbingowi poprzez: zapobieganie niepożądanym zachowaniom, wykrywanie przypadków mobbingu, reagowanie na zgłoszenia, podejmowanie działań naprawczych, wspieranie osób poszkodowanych oraz wprowadzić obowiązkowe procedury antymobbingowe. Pracodawcy zatrudniający co najmniej 10 osób muszą ustalić odpowiednie reguły i procedury przeciwdziałania mobbingowi, jeśli nie zostały one określone w układzie zbiorowym lub regulaminie pracy. Ustawa narzuca termin do 5 maja 2027 r na dostosowanie uregulowań. Osoba, która czuje się mobbingowana powinna zbierać dowody – wiadomości, e-maile, dokumenty, zapisywać daty i opisy sytuacji, zanotować dane świadków, zgłosić problem pracodawcy lub działowi HR, skontaktować się z Państwową Inspekcją Pracy (PIP), w razie potrzeby skorzystać z pomocy prawnika i dochodzić swoich praw w sądzie pracy. Szkolenie w siedzibie OPZZ było ważną okazją do zdobycia wiedzy, wymiany doświadczeń i dyskusji na temat ochrony praw pracowniczych. Poruszone zagadnienia pokazały, jak istotne jest skuteczne przeciwdziałanie mobbingowi oraz budowanie środowiska pracy opartego na wzajemnym szacunku, godności i bezpieczeństwie. Dla organizacji związkowych znajomość nowych przepisów ma szczególne znaczenie. Przewodniczący Rad Wojewódzkich OPZZ jako przedstawiciele pracowników, powinni posiadać aktualną wiedzę, aby skutecznie wspierać osoby doświadczające mobbingu, reagować na przypadki łamania praw pracowniczych i podejmować działania na rzecz poprawy warunków pracy. Nie ma zgody na mobbing, poniżanie i dyskryminowanie pracowników. Każdy pracownik ma prawo do pracy w atmosferze szacunku, bezpieczeństwa i poszanowania swojej godności. **J. Kawula**

KRS 0000052378

INFORMACJA

HUTNICZEJ FUNDACJI OCHRONY ZDROWIA I POMOCY SPOŁECZNEJ

o badaniach realizowanych w ramach współpracy HFOZ i PS ze Szpitalem im. Stefana Żeromskiego SP ZOZ w Krakowie, wykonywanych w Poradni Okulistycznej Szpitala.

Istnieje możliwość skorzystania z następujących konsultacji okulistycznych w Przyszpitalnej Poradni Okulistycznej:

Profilaktyka chorób oczu u pacjentów chorych na cukrzycę

Wymagane jest skierowanie wystawione przez lekarza rodzinnego NFZ.

Profilaktyka chorób oczu w kierunku jaskry

Wymagane jest skierowanie wystawione przez lekarza specjalistę okulistę NFZ.

Badanie komputerowe oka /OCT/

Wymagane jest skierowanie z dopiskiem **Pilne** wystawione przez lekarza specjalistę NFZ – okulistę.

Badanie oczu do okularów korekcyjnych

Wymagane jest skierowanie wystawione przez lekarza rodzinnego NFZ.

Osoby zainteresowane skorzystaniem z takiej konsultacji posiadający w/wymienione skierowanie lekarskie - mogą zgłaszać się w Biurze Fundacji

– os. Złota Jesień 2 pok. nr 6 po wcześniejszym kontakcie telefonicznym

pod nr 668 021 516 we wtorki, środy i czwartki w godz. 9.00 – 13.00.

Po uzgodnieniu z Poradnią Okulistyczną Szpitala - Biuro Fundacji poda zainteresowanej osobie miejsce i termin wykonania badania

Ilość miejsc ograniczona.

NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. nawiązał współpracę z Nowohuckim Oddziałem ZUS w zakresie edukacji i porad prawnych. W związku z tym w dniu 19 listopada 2026 w siedzibie związku w bud. LTT pok. 108 w godz. 12:00 – 14:00 będą udzielane porady przez wykwalifikowanych pracowników ZUS z zakresu emerytur pomostowych, rent wdowich, chorób zawodowych oraz będzie możliwość założenia internetowego konta PUE na platformie ZUS. Zapraszamy do skorzystania z tej oferty wyłącznie członków naszego związku. Proszę przyjść ze swoim nośnikiem: Laptop lub Ipod, jeżeli chcecie Państwo założyć sobie konto na platformie eZUS.