

NSZZ

Solidarność

# PRZEMIAŁ

Nr 9/2025 (31.X.2025)

Pismo Krajowej Sekcji Górnictwa Rud Miedzi

## NSZZ „Solidarność” do Rady Nadzorczej KGHM Polska Miedź S.A.

W najbliższym czasie w KGHM Polska Miedź S.A. odbędą się wybory przedstawicieli pracowników do Rady Nadzorczej Spółki. To wydarzenie ma ogromne znaczenie dla całej załogi, ponieważ od składu Rady zależy, czy w procesie nadzoru nad działalnością Spółki obecny będzie autentyczny i silny głos pracowników.

### Dlaczego te wybory są tak ważne?

Prawo pracowników do wybierania swoich przedstawicieli do Rady Nadzorczej wynika z ustawy o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych. To dzięki niej zatrudnieni w KGHM mają zagwarantowany udział w kontrolowaniu działań i decyzji strategicznych firmy. Obecność reprezentantów załogi w Radzie Nadzorczej jest jednym z najważniejszych narzędzi obrony praw pracowniczych.

Tegoroczne wybory są szczególnie również ze względu na zmiany w regulaminie, które wprowadziły nowy podział na okręgi wyborcze. Okręg nr 1 – Oddziały KGHM Polska Miedź S.A., gdzie będziemy wybierać dwóch przedstawicieli. Okręg nr 2 – Spółki Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S. A – jeden przedstawiciel.

### Dlaczego warto poprzeć kandydatów NSZZ „Solidarność”?

NSZZ „Solidarność” jest największym i najbardziej doświadczonym związkiem zawodowym w KGHM. Od 45 lat stoi na pierwszej linii obrony praw pracowników – zarówno poprzez negocjacje, jak i skuteczne działania w sprawach płacowych, socjalnych oraz dotyczących bezpieczeństwa i godnych warunków pracy.

To właśnie „Solidarność” doprowadziła do wielu kluczowych rozwiązań chroniących pracowników, a jej przedstawiciele w Radzie Nadzorczej wielokrotnie udowodnili, że potrafią skutecznie zabierać głos w sprawach najważniejszych dla załogi. Doświadczenie, wiedza o funkcjonowaniu firmy oraz umiejętność prowadzenia dialogu na najwyższym szczeblu – to atuty, których potrzebują pracownicy w organie nadzorczym Spółki.

### Kandydaci NSZZ „Solidarność”

Krajowa Sekcja Górnictwa Rud Miedzi NSZZ „Solidarność”, po przeprowadzeniu wewnętrznych prawyborów, wyłoniła swoich kandydatów w wyborach pracowniczych do Rady Nadzorczej KGHM Polska Miedź S.A.

### Okręg nr 1 – KGHM Polska Miedź S.A.

**Bogusław Szarek** – Przewodniczący Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” KGHM Polska Miedź S. A Oddz. Zakłady Górnicze „Polkowice-Sieroszowice”

**Marcin Kaczanowski** – Przewodniczący Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” KGHM Polska Miedź S. A Oddz. Zakłady Górnicze „Rudna”

### Okręg nr 2 – Spółki Grupy Kapitałowej

**Przemysław Darowski** – Przewodniczący Komisji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność” Pol-Miedź Trans i PMT Linie Kolejowe.

Silna reprezentacja „Solidarności” w Radzie Nadzorczej to gwarancja, że głos pracowników nie zostanie zagłuszony – a będzie realnym i słyszalnym głosem współdecydującym o przyszłości KGHM i ludzi, którzy go tworzą.



# Nowy regulamin wyborów członków Rady Nadzorczej wybieranych przez pracowników

W dniu 22 września 2025 roku Rada Nadzorcza KGHM Polska Miedź S.A. przyjęła zmiany do Regulaminu wyboru i odwołania członków Rady Nadzorczej KGHM PM S.A. wybieranych przez pracowników GK KGHM PM S.A.

Wśród najważniejszych zmian wprowadzonych w Regulaminie jest wprowadzenie dwóch okręgów wyborczych.

I okręg wyborczy obejmuje Centralę KGHM i Oddziały KGHM: Centralny Ośrodek Przetwarzania Informacji, Huta Miedzi Cedynia, Huta Miedzi Głogów, Huta Miedzi Legnica, Zakłady Wzbogacania Rud, Zakład Hydrotechniczny, Jednostka Ratownictwa Górniczo – Hutniczego, Zakłady Górnicze Lubin, Zakłady Górnicze Rudna, Zakłady Górnicze Polkowice – Sierszowice.

II okręg wyborczy obejmuje Spółki GK KGHM Polska Miedź S.A. W I okręgu wyborczym wybranych zostaje dwóch Członków Rady Nadzorczej, natomiast w II okręgu wyborczym wybrany zostaje jeden Członek Rady Nadzorczej.

## Zgłaszanie kandydatów

Przedstawiciele Pracowników na kandydatów w Wyborach należy zgłaszać w siedzibie Komisji Wyborczej, zgodnie z podziałem na okręgi wyborcze, w terminie wskazanym przez Komisję Wyborczą.

Zarejestrowanie Kandydata następuje po złożeniu w Komisji Wyborczej:

1. listy poparcia Przedstawicieli Pracowników (według ustalonego w regulaminie wzoru), zawierającej co najmniej 800 podpisów Pracowników okręgu wyborczego, w którym kandyduje dany Kandydat;
2. pisemnego oświadczenia Przedstawiciela Pracowników o zgodzie na kandydowanie oraz spełnieniu warunków udziału w Wyborach.

## Głosowanie

Pracownicy wybierają i odwołują członków Rady Nadzorczej w okręgach wyborczych.

Każdemu Pracownikowi przysługuje liczba głosów odpowiadająca liczbie wybieranych Członków rady Nadzorczej w danych Wyborach, w danym okręgu wyborczym (w I okręgu – są to dwa głosy, w II okręgu – przysługuje jeden głos).

Tak jak dotychczas, Pracownicy głosują osobiście w lokalach wyborczych ustalonych przez Obwodowe Komisje Wyborcze. Przyjmuje się zasadę, że jeden zakład pracy stanowi jeden obwód wyborczy. Pracownicy spółek GK KGHM, Centrali KGHM oraz Oddziałów KGHM pracujący w tym samym zakładzie pracy głosują w jednym obwodzie. Przełożony jest zobowiązany umożliwić Pracownikowi wzięcie udziału w głosowaniu w czasie pracy, w sytuacji, gdy Pracownik nie ma obiektywnej możliwości zagłosować przez rozpoczęciem pracy, w przerwie w pracy lub po zakończeniu pracy.

## Ustalenie wyników wyborów

Za wybranych uważa się:

1. dwóch Kandydatów, którzy otrzymali największą liczbę głosów w I okręgu wyborczym;
2. Kandydata, który otrzymał największą liczbę głosów w II okręgu wyborczym.

W przypadku, gdy dwóch lub więcej Kandydatów otrzymało równą liczbę głosów, a uznanie tych wszystkich Kandydatów za wybranych spowodowałoby przekroczenie liczby wybieranych przez Pracowników członków Rady Nadzorczej w danym okręgu wyborczym, zarządza się wybory dodatkowe, w których Pracownicy wybierają tylko spośród Kandydatów, którzy z uwagi na otrzymanie równej liczby głosów nie mogą wejść w skład Rady Nadzorczej KGHM.

# O/ZG Polkowice-Sierszowice: Brak zgody na zmiany w Regulaminie pracy dotyczące odpracowywania 31 grudnia

23 września Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” O/ZG Polkowice-Sierszowice zwróciła się do Dyrektora Naczelnego O/ZG Polkowice-Sierszowice z wnioskiem o wprowadzenie zmian w Regulaminie pracy, które unormowałyby sposób odpracowywania dnia 31 grudnia. W odpowiedzi z dnia 1.10.2025 r. Dyrektor Naczelny nie wyraził zgody na proponowane zmiany.

Komisja Zakładowa w piśmie z dnia 23 września argumentowała konieczność wprowadzenia zmian w Regulaminie poprawą organizacji pracy, mając na względzie, że propozycja odpracowania dnia 31 grudnia w tym roku, nie spełniała oczekiwań załogi. Dla unormowania sytuacji w latach kolejnych Komisja zaproponowała, aby odpracowywanie dnia 31 grudnia odbywało się zawsze w dniu przypadającym w okresie 1-23 października, zaplanowanym do końca II kwartału. We wniosku Komisja zaproponowała również, że dzień 31 grudnia, mógłby być dniem wolnym w zamian za święto przypadające w okresie rozliczeniowym w sobotę- tak jak w tym roku ma to miejsce z dniem 1 listopada.

Dyrekcja nie zgadzając się z wnioskiem, powołała się na Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady UE 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym, a prywatnym rodziców i opiekunów.

Ponadto Dyrekcja, nie zgadzając się z wnioskiem Komisji Zakładowej, zwróciła uwagę na elastyczność, jaką posiada w ramach obowiązujących przepisów – zarówno w kwestii wyznaczania dnia wolnego za święto przypadające w sobotę, jak i ustalania dnia przeznaczonego do odpracowania 31 grudnia.

W związku z odmową, Przewodniczący Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” O/ZG Polkowice-Sierszowice wystosował kolejne pismo do Dyrektora Naczelnego.

Szanowny Panie Dyrektorze,  
Działając w imieniu Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” w KGHM Polska Miedź S.A. O/ZG „Polkowice – Sierszowice”, po zapoznaniu się z Pana pismem z 1 października 2025 roku, w którym nie znajduje Pan uzasadnienia dla wprowadzenia w Regulaminie pracy zasad odpracowania dnia 31 grudnia, i w którym swoje stanowisko uzasadnia Pan regulacjami prawa unijnego - Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE, wskazujemy, że zawarta tam interpretacja Pracodawcy pojęcia „elastyczności” jest co najmniej zaskakująca. Interpretacja przedstawiona przez Pracodawcę jest sprzeczna zarówno z celami powołanej dyrektywy jak i definicją elastycznej organizacji pracy zawartą w powołanym akcie prawnym.

Pracodawca interpretuje elastyczność jako elastyczność zarządzania Oddziałem, jako elastyczność we wskazaniu przez Pracodawcę dnia odpracowania. W opinii Pracodawcy taka elastyczność miałaby wychodzić naprzeciw zarówno oczekiwaniom Pracowników jak i naprzeciw regulacjom powołanej dyrektywy.

Tymczasem art. 3 ust. 1 lit f wskazanej powyżej dyrektywy definiuje “elastyczną organizację pracy” jako możliwość dostosowania przez pracownika jego organizacji pracy, w tym przez wykorzystanie pracy zdalnej, elastycznych rozkładów czasu pracy lub zmniejszenie wymiaru czasu pracy. W żadnej mierze definicja ta nie odnosi się zatem do elastyczności w zarządzaniu zakładem pracy.

Uważna lektura preambuły wskazanej powyżej dyrektywy prowadzi do wniosku, że to m.in. zmienne rozkłady pracy stanowią duże wyzwanie w utrzymaniu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym dla rodziców i pracowników pełniących obowiązki opiekuńcze (pkt 10 preambuły). Państwa członkowskie zachęca się, zgodnie z praktyką krajową, do promowania dialogu społecznego z partnerami społecznymi w celu wspierania godzenia życia zawodowego i prywatnego, w tym poprzez promowanie środków na rzecz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym w miejscu pracy (pkt 50 preambuły). Dyrektywa ustanawia minimalne wymagania mające na celu osiągnięcie równości kobiet i mężczyzn pod względem szans na rynku pracy i traktowania w miejscu pracy przez ułatwienie pracownikom będącym rodzicami

lub opiekunom godzenia życia zawodowego z rodzinnym. W tym celu dyrektywa przewiduje indywidualne prawa związane z urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim i urlopem opiekuńczym, a także elastyczną organizacją pracy dla pracowników będących rodzicami lub opiekunów (a nie elastyczność w zarządzaniu Oddziałem). Dyrektywa ustanawia zatem minimalne wymagania, tym samym pozostawiając państwom członkowskim możliwość wprowadzenia lub utrzymania przepisów korzystniejszych dla pracowników (pkt 46 preambuły).

Propozycja Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” w KGHM Polska Miedź S.A. O/ZG „Polkowice – Sieroszowice” realizuje powołany powyżej cel regulacji unijnej i zmierza do wprowadzenia stanu, w którym pracownicy mają pewność zarówno co do ustanowienia dnia 31 grudnia dniem wolnym, a także pewność, w jakim przedziale czasowym i na jakich zasadach ten dzień zostanie odpracowany. Taka propozycja bezpośrednio wychodzi naprzeciw wyzwaniom wskazanym w powołanym powyżej pkt 10 preambuły do dyrektywy, tj. zapobiega zmienności harmonogramów, umożliwia zaplanowanie spraw życia prywatnego. Wprowadzenie proponowanych zmian w Regulaminie pracy, stanowiącym wewnątrzzakładowe źródło prawa pracy, jest gwarancją stałości wprowadzonego rozwiązania, w odróżnieniu od wprowadzanych przez Pracodawcę ad hoc - każdego roku zarządzeń.

Propozycja zmian w Regulaminie pracy uwzględnia także konieczność zapewnienia przez Pracodawcę ciągłości pracy i organizacji pracy w taki sposób, aby plan wydobycia został wykonany. Zgodnie z naszą propozycją, to Pracodawca do końca II kwartału wyznaczy sobotę przypadającą pomiędzy 1-23 października, podczas której zostanie odpracowany dzień 31 grudnia, ewentualnie Pracodawca zdecyduje, że 31 grudnia jest dniem wolnym od pracy w zamian za święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w sobotę. Elastyczność, na którą powołuje się Pracodawca w swoim piśmie, jest zatem uwzględniona w propozycji zmian do Regulaminu pracy, choć uwzględnienie tej elastyczności Pracodawcy w propozycji zmian nie wynika z powołanej dyrektywy – prawidłowa interpretacja tego aktu prawnego na to nie pozwala, lecz z dbałości o dobro zakładu pracy i pracowników.

Uwzględniając powyższe, wnosimy o ponowne przeanalizowanie przedstawionej Panu pismem z 23 września 2025 roku propozycji zmian do Regulaminu pracy, które dotyczą uregulowania zasad odpracowania dnia 31 grudnia.

Z górniczym pozdrowieniem  
Za Komisję Zakładową  
Bogusław Szarek

## Trudna sytuacja w Jastrzębskiej Spółce Węglowej

Jastrzębska Spółka Węglowa (JSW) jest największym producentem węgla koksowego typu 35 w Europie i zarazem kluczowym dostawcą koksu dla przemysłu stalowego. Przez ostatnie lata w wyniku zmian gospodarczych w Polsce wiele kopalń węgla kamiennego było sukcesywnie zamykanych. Inaczej sytuacja wyglądała w Jastrzębskiej spółce, która przez długi czas stanowiła wyjątek, utrzymując stabilny poziom wydobycia i wyniki finansowe. Ostatnie lata i miesiące nie napawają jednak optymizmem – w przypadku braku podjęcia działań ratunkowych spółce grozi utrata płynności finansowej już na początku 2026 roku.

### Obecna sytuacja JSW

Jeszcze 3 lata temu, gdy po rozpoczęciu inwazji Rosji na Ukrainę ceny węgla wystrzeliły w górę, JSW zamykała rok 2022 z zyskiem sięgającym 7,6 miliarda złotych. Poprzedni rok spółka zakończyła ze stratą netto aż 6,37 miliarda złotych. I półrocze obecnego roku również wiąże się kolosalne straty ponoszone przez spółkę, które wyniosły 2,075 miliarda złotych.

Przez długie lata JSW była wyjątkiem wśród spółek górniczych, głównie dzięki temu, że wydobywała węgiel koksowy, a ten rodzaj węgla nie był tak piętnowany przez unijne plany wygaszania, jak ma to miejsce w przypadku węgla energetycznego. Węgiel koksowy jest strategicznym surowcem dla hutnictwa i przemysłu zbrojeniowego, więc JSW przez lata miała stabilny rynek zbytu i wysokie ceny sprzedaży (szczyt w 2022 r.).

W porównaniu do spółek zajmujących się wydobyciem węgla energetycznego, takich jak PGG, Tauron Wydobycie czy Bogdanka, JSW była

najbardziej stabilna finansowo – posiadała fundusz stabilizacyjny sięgający nawet 7 mld zł po okresie najwyższych cen węgla. W wyniku załamania po 2023 roku i problemów finansowych fundusz spadł z 5,7 mld zł w marcu 2024 r. do około 260 mln zł jesienią 2025 r. Co zatem sprawiło tak dramatyczne pogorszenie się wyników Jastrzębskiej spółki?

### Przyczyny problemów

Problemy, jakie spółka JSW napotyka i może napotkać w najbliższej przyszłości, mogą dotknąć dużej liczby pracowników, w której zatrudnionych jest obecnie około 30 tysięcy osób. Po 2023 roku nastąpiło zauważalne spowolnienie gospodarcze, które spowodowało spadek popytu na stal. Ponadto spadek ceny węgla koksowego był związany z importem taniego surowca z Azji, który masowo pojawił się na rynku i obniża jego cenę. Podobnie sytuacja ma się w odniesieniu do stali również importowanej z Azji.

Niczym w efekcie domina, również czynniki lokalne mają wpływ na złą kondycję JSW. Od lat konsekwentne implementowanie przez Unię Europejską polityki Zielonego Ładu, poprzez opłaty za emisję CO2 i redukcję energetyki węglowej na rzecz OZE, spowodowało zarówno wzrost cen energii, jak i spadek inwestycji w przemysł energochłonny – w tym zajmujący się produkcją stali.

Ponadto częściowo odpowiedzialne za obecny stan rzeczy są przepisy krajowe, w myśl których, nałożono na część spółek energetycznych tzw. daninę solidarnościową, która kosztowała JSW 1,6 miliarda złotych. Podatek ten dotyczył nadmiarowych zysków osiągniętych w tym czasie przez spółki w wyniku wysokich cen surowców. Gdyby mało było czynników zewnętrznych mających wpływ na kondycję JSW, w styczniu 2025 roku doszło do tragicznego w skutkach pożaru w kopalni Knurów-Szczygłowice, który przyniósł spółce straty w wysokości 648 milionów złotych. W znacznym stopniu pogorszyło to i tak złe wyniki za I półrocze bieżącego roku.

### Reakcja rządu i stanowisko NSZZ „Solidarność”

W październiku 2025 roku rząd wprowadził Nowy Mechanizm Wsparcia JSW w ramach nowelizacji ustawy górniczej, zapowiadając „plan ratunkowy”, który ma przekształcić spółkę i ograniczyć koszty pracy. Premier Donald Tusk zaznaczył konieczność cięć wynagrodzeń, podkreślając, że „im większe tarapaty, tym wyższe zarobki” nie mogą być tolerowane. Minister aktywów państwowych Wojciech Balczun wini za kryzys poprzedni rząd, wskazując na nadmierne gwarancje płacowe i decyzję o nałożeniu daniny solidarnościowej, której formalny zwrot jest niemożliwy; zapowiada też głęboką restrukturyzację spółki i objęcie jej ustawą osłonową dla górnictwa, w tym pakiet 2,9 mld zł na osłony socjalne dla odchodzących pracowników. Wiceminister Robert Kropiwnicki przyznaje, że niezbędne są cięcia wynagrodzeń o minimum 15%, a minister energii Miłosz Motyka zapowiada, że rząd nie będzie dopłacał do nierentownych inwestycji. Ratunkiem dla JSW miałyby być współpraca z przemysłem zbrojeniowym (PGZ), która mogłaby wykorzystać węgiel koksowy dla sektora obronnego.

NSZZ „Solidarność” w JSW jest sceptyczna wobec tych propozycji. Związek podkreśla, że wzrost płac w spółce był zgodny z inflacją i nie stanowił źródła problemów finansowych, a główną winą są błędy zarządu powołanego po wyborach 2023 roku, który roztrwoniał fundusz stabilizacyjny i nie przygotował firmy na nadejście dekonunktury. „Solidarność” domaga się pomocy państwa w formie preferencyjnych pożyczek, a nie jednorazowych dotacji oraz zwrotu 1,6 mld zł daniny solidarnościowej i włączenia spółki do ustawy górniczej, by mogły zostać wypłacone osłony socjalne dla pracowników odchodzących dobrowolnie. Związek ostrzega, że bez realnego planu rozwoju i utrzymania wydobycia cięcia płac i redukcje etatów spotkają się z oporem pracowników, a bez zgody załogi restrukturyzacja nie ma szans powodzenia.

Planowana restrukturyzacja JSW do końca stycznia 2026 roku obejmuje redukcję kosztów pracy, renegowację kredytów z bankami, restrukturyzację majątku i relacji z podwykonawcami oraz ewentualne wsparcie finansowe ze strony państwa. „Solidarność” podkreśla, że działania te muszą iść w parze z odbudową wydobycia i stabilności finansowej, a nie jedynie krótkoterminowymi cięciami. Bez porozumienia ze związkami grozi eskalacja konfliktu, utrata płynności, ograniczenie wydobycia i osłabienie krajowego sektora stalowego. Jednocześnie związki dostrzegają szanse – włączenie JSW w łańcuch dostaw dla przemysłu zbrojeniowego oraz możliwa poprawa koniunktury w hutnictwie dzięki wprowadzeniu ceł ochronnych UE mogą dać firmie perspektywę odbudowy i powrotu do stabilności.

## Rabat do Optyka dla członków NSZZ „Solidarność”

Członkowie NSZZ „Solidarność” mogą liczyć na wiele rabatów i ofert specjalnych u podmiotów współpracujących z naszym Związkiem. Do ich grona dołączyła teraz firma Optyk Leńczuk. Zachęcamy do zapoznania się z ofertą.

Dla członków związku NSZZ „Solidarność” posiadających elektroniczną legitymację członkowską firma Optyk Leńczuk oferuje:

- Raz w roku bezpłatne badanie wzroku!

Obowiązują wcześniejsze zapisy.

- Stały rabat przy zamówieniu okularów korekcyjnych – 25% (na oprawki + soczewki)

- Bezpłatny serwis okularów

Jeśli Twoje okulary wymagają naprawy lub czyszczenia – skorzystaj bezpłatnie z usług serwisowych!

W salonie Optyk Leńczuk znajdziesz oprawy okularowe dla całej rodziny.

Szeroki wybór akcesoriów do okularów, a także soczewki kontaktowe i okulary przeciwsłoneczne.

ul. Żarska 16b, 59-100 Polkowice  
telefon: 573 667 561

## Posiedzenie Rady KSGRM NSZZ „Solidarność”

7 października odbyło się posiedzenie Rady Krajowej Sekcji Górnictwa Rud Miedzi NSZZ „Solidarność”, któremu przewodniczył Bogusław Szarek. W obradach wziął udział zaproszony gość – Bartosz Budziak, przewodniczący Zarządu Regionu Zagłębie Miedziowe NSZZ „Solidarność”. Spotkanie poświęcono przede wszystkim omówieniu aktualnej sytuacji w oddziałach KGHM oraz w spółkach należących do Grupy Kapitałowej. Po wymianie informacji i dyskusji na temat problemów zgłaszanych w poszczególnych zakładach pracy, przewodniczący Bogusław Szarek zapowiedział podjęcie działań zmierzających do zorganizowania spotkania z wiceprezesem ds. korporacyjnych KGHM Polska Miedź S.A.

### Spotkanie przedstawicieli spółek GK KGHM z Wiceprezesem ds. Korporacyjnych

Do spotkania Prezydium Rady Krajowej Sekcji Górnictwa Rud Miedzi NSZZ „Solidarność” oraz przedstawicieli NSZZ „Solidarność” spółek Grupy Kapitałowej z Wiceprezesem KGHM Polska Miedź S.A. ds. Korporacyjnych Piotrem Stryczkim doszło 21 października br. Ponadto w spotkaniu uczestniczyli- Dyrektor Naczelna ds. Nadzoru Korporacyjnego Pani Agnieszka Bartkowiak oraz Główny specjalista w departamencie zarządzania aktywami Pani Magdalena Lao. Poprzednie spotkanie miało miejsce 4 listopada 2024 r.

KSGRM NSZZ „S” reprezentowali Bogusław Szarek, Marcin Kaczanowski, Jacek Dziuba, Przemysław Darowski.

Ze strony NSZZ „Solidarność” spółek Grupy Kapitałowej w spotkaniu udział wzięli:

Dominik Pasis – PeBeKa, Lech Janczur – KGHM ZANAM, Anna Stępień – Mercus Logistyka, Jarosław Ratka – Energetyka, Joanna Pomykała – KGHM Metraco, Iwona Majsner – WPEC w Legnicy, Piotr Gruszka i Dominik Budziak – Centrozłom Wrocław, Krzysztof Strzelbicki i Daniel Hadzik – Nitroerg, Barbara Janowicz i Maciej Ciecuch – Uzdrowiska Kłodzkie, Marcin Bartnik – Bipromet, Piotr Kowalski – Uzdrowisko Cieplice, Piotr Msiół – WMN Łąbędy

Mateusz Niedbał – KGHM Cuprum, Jacek Dziuba – CBJ i Lubinpex, Dagmara Jędrzejczak – Inova Centrum Innowacji Technicznych, Anna Korga – MCZ, Przemysław Darowski – Pol-Miedź Trans i PMT Linie Kolejowe.

Dodatkowo ze strony NSZZ „Solidarność” obecny był Bartosz Budziak

przewodniczący Zarządu Regionu Zagłębie Miedziowe.

Na spotkaniu głównymi z poruszonych kwestii były sprawy pracowni-  
cze i inwestycyjne. Wskazywano na problem odejść doświadczonych ka-  
dry na emerytury, niepotrzebne z punktu widzenia przedstawicieli NSZZ  
„Solidarność” wydatki w niektórych spółkach oraz szanse rozwojowe  
jakie stoją przed poszczególnymi spółkami.

## I Barbórkowy Turniej Bokserski w ZG „Rudna”

Z inicjatywy Przewodniczącego NSZZ „Solidarność” ZG „Rudna” Marcina Kaczanowskiego oraz trenera Jakuba Kowalskiego z UKS Boks Głogów odbył się I Barbórkowy Turniej Bokserski. Dzięki uprzejmości Dyrekcji Zakładów Górniczych „Rudna” wydarzenie zorganizowano w wyjątkowym miejscu – cechowni, gdzie przed laty codziennie odbywały się pięściarskie pojedynki.

Wśród honorowych gości znaleźli się m.in. Jan Różycki, Zygmunt Michalczyk, Zenon Kogut, Andrzej Krzak, Marek Oczerklewicz, Piotr i Władysław Siwakowie, Janusz Zarenkiewicz oraz Marek Węgierski – dawni zawodnicy i pracownicy KGHM, którzy łączyli sportową pasję z ciężką górniczą pracą. Ich obecność nadała wydarzeniu szczególny, sentymentalny wymiar.

Turniej miał rangę ogólnopolską. Na ringu zaprezentowali się zawodnicy z klubów takich jak: UKS Boks Głogów, Stowarzyszenie Boks Lubin, Old School Boxing Legnica, Boxing KACZOR Wałbrzych, Granit Strzegom, Sporty Walki Piła, Shark Łódź, Fighters Wrocław i wielu innych. Uroczyste otwarcie poprzedził występ orkiestry górniczej, która wprowadziła zgromadzonych w świąteczny, barbórkowy nastrój. Następnie przyszła pora na to, co najważniejsze – sportową rywalizację. Widzowie mogli zobaczyć emocjonujące walki we wszystkich kategoriach wiekowych – od U12 aż po seniorów. Duże wrażenie zrobiły m.in. starcia Mateusza Gajka (Old School Legnica) z Adamem Skibą (Sporty Walki Piła) oraz Sławomira Gaszewskiego (UKS Boks Głogów) z Kamilem Cetnarem (Boks Lubin).

Każdy uczestnik otrzymał pamiątkowy dyplom i upominki, a zwycięzcy otrzymali puchary inspirowane górniczą tradycją i historią Rudnej. Turniej miał formułę otwartą, dzięki czemu licznie zgromadzona publiczność mogła nie tylko podziwiać młodych pięściarzy, ale też wspominać pionierów boks w Zagłębiu Miedziowym.

I Barbórkowy Turniej Bokserski okazał się doskonałym połączeniem sportowej pasji, górniczej tradycji i wspólnoty pokoleń. Jak pokazuje historia, duch walki wśród górników nigdy nie słabnie.

## KGHM: Brak zgody na dodatkową nagrodę i przeszerogowania

2 września Krajowa Sekcja Górnictwa Rud Miedzi NSZZ „Solidarność” zwróciła się do Prezesa KGHM Polska Miedź S.A. z wnioskiem o wypłatę dodatkowej nagrody w wysokości 2 000 zł oraz o uruchomienie dodatkowych przeszerogowań dla 10% załogi. Proponowane gratyfikacje miały stanowić formę uznania dla pracowników za bardzo dobre wyniki produkcyjne, jakie KGHM osiągnął w pierwszym półroczu.

9 września odbyło się spotkanie przedstawicieli KSGRM NSZZ „Solidarność” z Prezesem KGHM Polska Miedź S.A., Panem Andrzejem Szydło. Podczas rozmów Prezes nie wyraził zgody na wypłatę wskazanej nagrody ani na uruchomienie dodatkowych przeszerogowań dla pracowników.

KSGRM NSZZ „Solidarność” podtrzymuje swoje stanowisko i zapowiada kontynuowanie działań zmierzających do realizacji zgłoszonych postulatów.

“PRYZMAT” - pismo KSGRM NSZZ “Solidarność”. Redakcja nie odpowiada za treść reklam i listów.

Adres Redakcji - KSGRM NSZZ “Solidarność”, ul. Skłodowskiej-Curie 92, 59-301 Lubin, tel. 76 746 56 33

[www.ksgrm.pl](http://www.ksgrm.pl)