

Protokół ze spotkania

Temat:	Spotkanie Pracodawcy z organizacjami związkowymi dot. podwyżki wynagrodzeń
Data i miejsce:	16 lipiec 2026r., Zawiercie
Uczestnicy strony Pracodawcy:	1. Wojciech Więclawik – Prezes Zarządu, Dyrektor Generalny 2. Barbara Kaleta – Członek Zarządu, Dyrektor Personalny
Uczestnicy strony Związkowej:	1. Henryk Zwolan – Przewodniczący MOZ NSZZ „Solidarność” CMC Poland Sp. z o.o. 2. Paweł Janoska – Przewodniczący Międzyzakładowego ZZ Hutników w CMC Poland Sp. z o.o. 3. Dariusz Ptasinski – Przewodniczący MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek 4. Damian Potykanowicz – MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek
Otrzymują	Każda strona po 1 egz.
Autor	Barbara Kaleta

I. Przebieg spotkania:

- Pracodawca poinformował, że przanalizował propozycje strony związkowej przedstawione na poprzednim spotkaniu.
- Na początku pracodawca odniósł się do stanowiska MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek, przedstawionego przez organizację związkową na poprzednim spotkaniu i poinformował, że propozycje przedstawiane przez związek były wielokrotnie zgłaszane w poprzednich latach w trakcie negocjacji płacowych. Pracodawca wielokrotnie w latach ubiegłych przedstawiał stanowisko w tych tematach i informował, że nie zgadza się z tymi postulatami i że część z nich nie dotyczy zagadnień płacowych, a tego dotyczą trwające negocjacje. Stanowisko pracodawcy nie uległo zmianie, tzn.
 - w zakresie postulatu: „wypłata nagrody z zysku za rok finansowy 2026 dla każdego zatrudnionego pracownika bez względu na rodzaj zawartej umowy w CMC Poland Sp. z o.o.”, pracodawca ponownie podkreśla, że:
 - ✓ w CMC obowiązuje zasada, że wypłacana jest albo premia kwartalna albo nagroda roczna. Nie ma możliwości, aby pracownicy otrzymywali obie premie,
 - ✓ w trakcie prowadzonych negocjacji płacowych w 2016 roku zgodnie z zawartym porozumieniem płacowym premia kwartalna została podwyższona o 7 pp (punktów procentowych), a od 2017 roku o kolejny 3 pp. Pracodawca podkreśla, że uznaniowa nagroda z zysku została zastąpiona wyższymi premiami kwartalnymi z jasnymi zasadami otrzymania wyższej premii. Jeśli CMC Poland osiąga dobre wyniki finansowe, to pracownicy otrzymują wynagrodzenie zmienne szybciej, po każdym kwartale a nie po zakończeniu roku,
 - w zakresie postulatu: „przywrócenie w CMC Poland Sp. z o.o. urlopu zdrowotnego na stanowiskach o szczególnym charakterze”, pracodawca ponownie podkreśla, że:
 - ✓ nie widzi uzasadnienia do przywrócenia urlopów zdrowotnych na stanowiskach o szczególnym charakterze, nie jest to standard rynkowy i nie wynika z przepisów prawa. Cały czas podwyższamy standardy bhp, aby warunki pracy były coraz lepsze,
 - ✓ pracodawca przypomina, że w momencie usunięcia z regulacji wewnętrznych CMC uprawnienia do urlopu zdrowotnego, pracownicy uprawnieni do tego urlopu w ramach jego wykupu mieli włączoną kwotę 100 zł do wynagrodzenia zasadniczego (zgodnie z zasadami zawartymi w porozumieniu z dnia 4 grudnia 2012 roku w sprawie wykupu urlopów zdrowotnych),
 - ✓ pracodawca zapewnia pracownikom bogaty pakiet prywatnej opieki medycznej, dzięki któremu pracownicy mogą na bieżąco dbać o swoje zdrowie,
 - w zakresie postulatu „powrót do rozmów dot. normoobsad dla CMC Poland Sp. z o.o.”:
 - ✓ pracodawca informował, że nie widzi uzasadnienia do prowadzenia rozmów dot. ustalenia normoobsad dla CMC Poland sp. z o.o., pracodawca na bieżąco prowadzi rekrutację na wakuujące stanowiska w ramach odejść pracowników na emerytury czy z innych przyczyn, na podstawie wniosków dyrektorów wydziałów,

- w zakresie postulatu „wywiązanie się z podpisanego porozumienia i przeanalizowanie wartościowania stanowisk, które powinno być uaktualniane co rok a nigdy nie zostało zrealizowane”:
 - ✓ pracodawca wielokrotnie informował związek, w tym w piśmie z dnia 16.02.2022r., że dokonał przeglądu podpisanych dokumentów i porozumień dotyczących wartościowania stanowisk pracy w latach 2010-2014 i nie znalazł w tych dokumentach zobowiązania do uaktualniania co rok wartościowania stanowisk; jeśli występuje potrzeba, wtedy na bieżąco dokonuje się uaktualnienia taryfikatora stanowisk pracy będącego załącznikiem do regulaminu wynagradzania,
 - ✓ co roku na podstawie porozumień zawartych z organizacjami związkowymi, z którymi jesteśmy w stanie uzgodnić porozumienia płacowe, dokonujemy podwyższenia tabeli wynagrodzeń zasadniczych z uwzględnieniem dokonanych podwyżek, co również jest częścią wartościowania stanowisk,
 - ✓ strona związkowa może proponować zmiany do taryfikatora, jeśli widzi taką konieczność.
- 3. Pracodawca poprosił również przewodniczącego MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek o wyjaśnienie w odniesieniu do przedstawionego na poprzednim spotkaniu stanowiska przez związek, jak ma rozumieć propozycję wzrostu wynagrodzeń zasadniczych o 900 złotych tj. 9,9%, skoro w ww. stanowisku przewodniczący informuje o wzroście wynagrodzeń na rynku o 5,8% - skąd ta różnica w propozycji związku w stosunku do rynku? Dodatkowo przewodniczący w swoim stanowisku zawarł informację, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw w maju 2026 r. wyniosło 9173,24 zł, w kwietniu 2026 r. wyniosło 9530,74 zł. Jak pracodawca ma rozumieć te liczby w odniesieniu do średniego wynagrodzenia w CMC Poland, które przed podwyżkami jest wyższe niż przedstawione poziomy rynkowe? Organizacje związkowe otrzymują na bieżąco informacje dot. wynagrodzeń w CMC Poland.
- 4. MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek poinformował, że propozycja wynika z faktu, że pracujemy w przemyśle ciężkim, warunki na Stalowni są trudne, jest zapylenie, latem na hali jest gorąco, zimą jest zimno, pracownicy w hucie ciężko pracują, są zwolnienia lekarskie, ktoś musi pracować za pracowników nieobecnych. Koszty życia rosną, korepetycje dla dzieci są coraz droższe, koszty dojazdów do pracy są droższe (spowodowane przesunięciem godzin oraz dni pracy „ze standardowych” na wydziale walcowni), wielu pracowników dojeżdża kilkanaście lub więcej kilometrów. To są powody takiej propozycji podwyżek. Poza tym związek stwierdził, że trzeba dać wyższą propozycję, aby było z czego zejść.
- 5. Pracodawca zapytał organizacje związkowe czy zweryfikowały swoje stanowisko przedstawione na poprzednim spotkaniu.
- 6. MOZ NSZZ Solidarność CMC Poland Sp. z o.o. i Międzyzakładowy ZZ Hutników w CMC Poland Sp. z o.o. poinformowały, że podtrzymują swoją propozycję z poprzedniego spotkania, ale są otwarci na propozycje zarządu. Przedstawiciele MOZ NSZZ Solidarność CMC Poland Sp. z o.o. i Międzyzakładowego ZZ Hutników w CMC Poland Sp. z o.o. oświadczyli ponownie, że jeśli MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek doprowadzi do skutecznego wdrożenia przedstawionej przez ten Związek propozycji podwyżek, wyrażą zgodę na jej przyjęcie oraz udzielą jej poparcia.
- 7. Pracodawca poprosił o realne propozycje podwyżek, te przedstawione przez MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek są niemożliwe do realizacji.
- 8. MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek poinformował, że dzisiaj może przedstawić zweryfikowaną propozycję podwyżki dla wszystkich pracowników na poziomie 600 zł.
- 9. Pracodawca podziękował za przedstawione stanowiska przez stronę społeczną. Poinformował, że przeanalizował propozycje związków, dane oraz argumenty. Pracodawca zgadza się, że nasza branża to przemysł ciężki, ale dysponujemy danymi dot. podwyżek i sytuacji hut w naszym regionie. Pracodawca rozumie argument dot. wzrostu kosztów życia, dlatego też przedstawia poniższą zweryfikowaną pakietową propozycję podwyżek na poziomie inflacji za poprzedni rok kalendarzowy, tj. 3,6%:

I. W zakresie wzrostu wynagrodzeń w FY27

1. Podwyżka wynagrodzeń zasadniczych przyznana będzie pracownikom zatrudnionym u Pracodawcy na podstawie umowy o pracę, którzy są objęci Regulaminem wynagradzania pracowników CMC Poland Sp. z o.o.
2. Podwyżka wynagrodzeń zasadniczych **obowiązywać będzie od 1 września 2026 roku.**
3. Inflacja za poprzedni rok kalendarzowy 2025 wg danych GUS wynosiła 3,6% i jest to maksymalna pula, jaką może przeznaczyć pracodawca na wzrost wynagrodzeń na rok finansowy 2027. Jest to średnio ok. 330 zł na pracownika.
4. Podwyżka wynagrodzeń zasadniczych przyznana będzie Pracownikom zatrudnionym u Pracodawcy na podstawie umowy o pracę według stanu na dzień 1 września 2026r., z wyłączeniem osób, które:
 - 1) w dniu 1 września 2026r., znajdują się w okresie wypowiedzenia umowy o pracę,
 - 2) za rok obrotowy 2026 uzyskały ocenę pracy „**poniżej oczekiwań**”; w przypadku osób, które z uzasadnionych przyczyn nie mają oceny pracy za ten rok przyjmuje się, że uzyskałyby one ocenę co najmniej na poziomie „**zgodnie z oczekiwaniami**”.

II. W zakresie dodatków zmianowych:

Podwyższenie dodatków zmianowych od 1 września 2026r.:

- 1) dodatek za pracę w systemie IV brygadowym - wzrost o 50 zł z kwoty 1060 zł do 1110 zł,
- 2) dodatek za pracę w systemie trzymianowym - wzrost o 25 zł z kwoty 530 zł do 555 zł,
- 3) dodatek za pracę w systemie trzymianowym, jeżeli zgodnie z rozkładem czasu pracy dniem wolnym od pracy został wyznaczony inny dzień niż sobota (pracownicy walcowni Morgan) - wzrost o 30 zł z kwoty 775 zł do 805 zł.

III. W zakresie dodatków świątecznych:

1. Pracodawca proponuje wzrost dodatków świątecznych o 100 zł każdy, z kwoty 700 zł do 800 zł.

IV. W zakresie zmiany tabeli wynagrodzeń zasadniczych od 1 września 2026r:

1. Pracodawca proponuje:
 - 1) podniesienie minimum i maksimum widełek dla 1 kat. o 200 zł,
 - 2) podniesienie minimum i maksimum widełek dla kat. od 2 do 8 o 300 zł.
2. Poniżej proponowana tabela wynagrodzeń zasadniczych:

KATEGORIA ZASZEREGOW.	MINIMUM	ŚRODEK PRZEDZIAŁU	MAKSIMUM
1	7 000	7 300	7 600
2	7 300	7 800	8 300
3	7 700	8 450	9 200
4	7 750	8 975	10 200
5	8 000	9 450	10 900
6	8 900	10 400	11 900
7	10 100	11 950	13 800
8	10 700	12 750	14 800

10. Pracodawca uważa, że przedstawiona propozycja jest uczciwa, uwzględnia wzrost kosztów utrzymania w oparciu o inflację.
11. MOZ NSZZ Solidarność CMC Poland Sp. z o.o. i Międzyzakładowy ZZ Hutników w CMC Poland Sp. z o.o. stwierdziły, że propozycja pracodawcy jest lepsza, ale nie idealna. Jest już wzrost o inflację, to jest już postęp. Zarząd zwiększył swoją propozycję o 80 zł, zatem związki szukając próby kompromisu, również zejda o 80 zł. Proponują podwyżkę dla każdego pracownika na poziomie 420 zł. To jest ostateczna propozycja, poniżej tej propozycji nie zejda.

12. W odpowiedzi na propozycję pracodawcy, Przewodniczący MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek poinformował, że musi porozmawiać z Prezydium związku, to nie jest jednoosobowa decyzja.
13. Pracodawca stwierdził, że takie podejście jest nieproduktywne, spotkania pracodawcy i związków nie mogą polegać na przedstawieniu jednej propozycji i umawiania kolejnego spotkania.
14. Pracodawca podziękował MOZ NSZZ Solidarność CMC Poland Sp. z o.o. i Międzyzakładowemu ZZ Hutników w CMC Poland Sp. z o.o. za przedstawienie zrewidowanej propozycji i poprosił o przerwę.
15. Po przerwie pracodawca, odnosząc się do propozycji MOZ NSZZ Solidarność CMC Poland Sp. z o.o. i Międzyzakładowego ZZ Hutników w CMC Poland Sp. z o.o. poinformował, że nie możemy całkowicie zaakceptować propozycji związków. Jednak starając się zbliżyć do propozycji tych 2 związków i szukając kompromisu, pracodawca przedstawił następującą pakietową propozycję:

I. W zakresie wzrostu wynagrodzeń w FY27

1. Podwyżka wynagrodzeń zasadniczych przyznana będzie pracownikom zatrudnionym u Pracodawcy na podstawie umowy o pracę, którzy są objęci Regulaminem wynagradzania pracowników CMC Poland Sp. z o.o.
2. Podwyżka wynagrodzeń zasadniczych **obowiązywać będzie od 1 września 2026 roku.**
3. Pracodawca przeznacza na wzrost wynagrodzeń w FY27, **pulę w łącznej wysokości ok. 4,5% funduszu wynagrodzeń**, która zostanie podzielona w następujący sposób:
 - 1) **ok. 4,3%** Funduszu, stanowi pulę na **podwyżki obligatoryjne**, w kwocie **400 zł brutto dla każdego pracownika**,
 - 2) **0,2%** Funduszu, stanowi pulę na dodatkowe indywidualne podwyżki wynagrodzeń **tzw. podwyżki uznaniowe** (tj. **średnio 20 zł** na pracownika).
4. Podwyżka wynagrodzeń zasadniczych przyznana będzie Pracownikom zatrudnionym u Pracodawcy na podstawie umowy o pracę według stanu na dzień 1 września 2026r., z wyłączeniem osób, które:
 - 1) w dniu 1 września 2026r., znajdują się w okresie wypowiedzenia umowy o pracę,
 - 2) za rok obrotowy 2026 uzyskały ocenę pracy **„poniżej oczekiwań”**; w przypadku osób, które z uzasadnionych przyczyn nie mają oceny pracy za ten rok przyjmuje się, że uzyskałyby one ocenę co najmniej na poziomie **„zgodnie z oczekiwaniami”**.
5. Indywidualne podwyżki uznaniowe:
 - 1) Przyznawane będą w sposób uznaniowy przez Zarząd CMC Poland po zasięgnięciu opinii przełożonego tego pracownika.
 - 2) Każdy Dyrektor Pionu / Wydziału będzie rekomendował podwyżki w ramach tej puli dla podległych mu pracowników. Opinia Dyrektora Pionu / Wydziału powinna brać pod uwagę
 - poziom oceny rocznej pracownika za rok obrotowy 2026; oraz
 - relację wynagrodzenia zasadniczego pracownika w stosunku do stawek rynkowych, oraz
 - relację wynagrodzenia zasadniczego pracownika w stosunku do stawek wynagrodzeń zasadniczych innych pracowników zatrudnionych na tych samych stanowiskach.
 - 3) Indywidualne podwyżki wynagrodzeń zasadniczych dla pracowników, nie mają charakteru obligatoryjnego i ich przyznanie oraz wysokość będzie uznaniową decyzją Zarządu CMC Poland, podjętą po rozważeniu rekomendacji zgłoszonych przez Dyrektorów Pionów / Wydziałów oraz po ich zaopiniowaniu przez Dyrektora Personalnego.

II. W zakresie dodatków zmianowych:

Podwyższenie dodatków zmianowych od 1 września 2026r.:

- 1) dodatek za pracę w systemie IV brygadowym - wzrost o 50 zł z kwoty 1060 zł do 1110 zł,
- 2) dodatek za pracę w systemie trzymianowym - wzrost o 25 zł z kwoty 530 zł do 555 zł,
- 3) dodatek za pracę w systemie trzymianowym, jeżeli zgodnie z rozkładem czasu pracy dniem wolnym od pracy został wyznaczony inny dzień niż sobota (pracownicy walcowni Morgan) - wzrost o 30 zł z kwoty 775 zł do 805 zł.

III. W zakresie dodatków świątecznych

1. Pracodawca proponuje wzrost dodatków świątecznych o 100 zł każdy z kwoty 700 zł do 800 zł.

IV. W zakresie zmiany tabeli wynagrodzeń zasadniczych od 1 września 2026r:

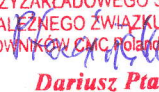
1. Pracodawca proponuje:
 - 3) podniesienie minimum i maksimum widełek dla 1 kat o 200 zł,
 - 4) podniesienie minimum i maksimum widełek dla 2 kat o 300 zł,
 - 5) podniesienie minimum i maksimum widełek dla kategorii od 3 do 8 o 400 zł.
2. Poniżej proponowana tabela wynagrodzeń zasadniczych:

KATEGORIA ZASZEREGOW.	MINIMUM	ŚRODEK PRZEDZIAŁU	MAKSIMUM
1	7 000	7 300	7 600
2	7 300	7 800	8 300
3	7 800	8 550	9 300
4	7 850	9 075	10 300
5	8 100	9 550	11 000
6	9 000	10 500	12 000
7	10 200	12 050	13 900
8	10 800	12 850	14 900

16. Pracodawca poinformował, że jest to propozycja ostateczna, w oparciu o przewidywaną w kolejnych miesiącach poprawę na rynku, która na razie w dalszym ciągu jest niestabilna.
17. Pracodawca poprosił stronę związkową o ustosunkowanie się do propozycji pracodawcy.
18. MOZ NSZZ Solidarność CMC Poland Sp. z o.o. i Międzyzakładowy ZZ Hutników w CMC Poland Sp. z o.o. akceptują zmodyfikowaną propozycję pracodawcy i są gotowi do podpisania porozumienia płacowego.
19. MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek stwierdził, że propozycję pracodawcy musi uzgodnić ze swoim Prezydium.
20. Pracodawca poprosił MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek o informację do jutra (piątek) do godz. 12.00 czy związek przystąpi do podpisania porozumienia.
21. Ustalono, że podpisanie porozumienia nastąpi w piątek, 17 lipca, o godz. 13.00. Pracodawca zaprasza te organizacje związkowe, które akceptują propozycję pracodawcy i przystąpią do podpisania porozumienia.
22. Pracodawca podziękował stronie związkowej za udział w spotkaniach negocjacyjnych, które zakończyły się z dniem dzisiejszym.
23. Na koniec spotkania pracodawca poinformował, że za czerwiec br. zostały spełnione warunki do uruchomienia premii na poziomie 100% realizacji wyniku finansowego (EBITDA). Premia wynosić będzie do 16% w zależności od realizacji wskaźników premiovych. Pracodawca przekazał stronie związkowej informacje o wykonaniu wskaźników premiovych za czerwiec br.

II. Uzgodnienia stron:

1. Kolejne spotkanie odbędzie się w dniu 17 lipca (piątek) br. o godz. 13.00, w celu podpisania porozumienia płacowego.

CMC Poland Sp. z o.o. CZŁONEK ZARZĄDU DYREKTOR PERSONALNY  Barbara Kaleta	MOZ NSZZ „Solidarność” CMC Poland Sp. z o.o. MIĘDZYZAKŁADOWA KOMISJA ZWIĄZKOWA NSZZ Solidarność CMC Poland Sp. z o.o. PRZEWODNICZĄCY Henryk Zwolan	Międzyzakładowy ZZ Hutników w CMC Poland PRZEWODNICZĄCY MIĘDZYZAKŁADOWEGO ZWIĄZKU ZAWODOWEGO HUTNIKÓW W CMC POLAND Spółka z o.o.  PAWEŁ JANOSKA	MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek PRZEWODNICZĄCY MIĘDZYZAKŁADOWEGO SAMORZĄDZU NIEZALEŻNEGO ZWIĄZKU ZAWODOWEGO PRACOWNIKÓW CMC Poland Sp. z o.o. I SPÓŁEK  Dariusz Ptasinski
---	--	---	--