

Lubin, dnia 12 maja 2026 r.

BZ/2026/05/00441

Notatka ze spotkań

Zarządu Spółki z Komitetem Strajkowym w PeBeKa S.A. w Lubinie przeprowadzonych w dniach 8 i 12 maja 2026 w ramach sporu zbiorowego.

Z uwagi na spisany protokół rozbieżności z dn. 14 kwietnia 2026 r. oraz przeprowadzone referendum strajkowe w spotkaniu w dniu 8 maja 2026 r. uczestniczyli przedstawiciele stron:

ze strony Komitetu strajkowego:

1. Przewodniczący ZZPPM [REDACTED]
2. Przewodniczący ZZPD [REDACTED]
3. Wiceprzewodniczący ZZPPBK [REDACTED]
4. Zastępca Przewodniczącego NSZZ „Solidarność” [REDACTED]
5. Przewodniczący ZZPTiA „Dozór” [REDACTED]

ze strony Pracodawcy:

1. Prezes Zarządu [REDACTED]
2. Wiceprezes Zarządu ds. Technicznych [REDACTED]
3. Wiceprezes Zarządu ds. Finansowych [REDACTED]
4. Dyrektor ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi, Komunikacją i Promocją [REDACTED]
[REDACTED]
5. Kierownik Działu Płac i Świadczeń Pracowniczych [REDACTED]
6. Starszy Specjalista ds. organizacyjno-prawnych [REDACTED]

Przebieg spotkania:

- a) spotkanie otworzył Prezes Zarządu [REDACTED] który po przywitaniu uczestników przystąpił do części merytorycznej spotkania, w której zwrócił się do Strony Społecznej z zapytaniem, czy podtrzymuje swoje dotychczasowe postulaty.
- b) Strona Społeczna dokonała modyfikacji swoich postulatów. Nowa propozycja obejmuje:
 - wzrost stawki płacy zasadniczej od dnia 01 stycznia 2026 o 6,8 %,
 - 15% przeszeregowań załogi od dnia 01 stycznia 2026 r.,
 - 5 % przeszeregowań załogi od dnia 01 kwietnia 2026 r.,
 - wypłatę jednorazowej zapomogi wiosenno- letniej w wysokości 1.500 zł.

- w kwestii wysokości oraz możliwości wypłaty drugiej zapomogi Strona Społeczna proponuje spotkanie po III kwartale br., w zależności od wyniku finansowego Spółki.

c) Przedstawiciel Pracodawcy odniósł się do propozycji Strony Społecznej, przedstawiając sytuację finansową Spółki. Poinformował, że po pierwszym kwartale bieżącego roku strata wyniosła [REDACTED]

[REDACTED] Podkreślił również, że powyższe ujemne wartości nie uwzględniają dodatkowych kosztów, jakie generowałyby realizacja postulatów Strony Społecznej. Ponadto przekazał Stronie Społecznej, że założenia budżetu PeBeKa S.A. w zakresie przychodów i możliwych do uzyskania wzrostów cen za roboty górnicze pozostają na niezmiennym poziomie. Potwierdził również, że zakres rzeczowy prac zostanie utrzymany zgodnie z obecnym planem, natomiast jego realizacja wymaga istotnego wzrostu wydajności i zaangażowania pracowników. W związku z powyższym, przy braku planowanych wzrostów po stronie przychodowej Planu i wzroście kosztów płac w 2026 zgodnie z dotychczasową propozycją Pracodawcy czy tym bardziej żądaniami Strony Społecznej wysoce prawdopodobne jest, że Spółka zakończy rok stratą.

[REDACTED]. Trzeba też mieć na uwadze, że taka zmiana w poziomie kosztów w praktyce oznacza, że wynik Spółki za 2026 rok, tj. strata nie będzie pozwalała na wypłatę nagrody za zysk przewidzianej w ZUZP.

[REDACTED] Jednakże wychodząc naprzeciw oczekiwaniom Strony Społecznej i mając na uwadze konieczność osiągnięcia kompromisu i zapobieżenie ewentualnej akcji strajkowej, która dodatkowo pogorszyłaby sytuację przedsiębiorstwa i mogłaby realnie zagrozić jego dalszemu funkcjonowaniu w obecnym kształcie Pracodawca przedstawił Stronie Społecznej następującą propozycję:

- wypłata jednorazowego świadczenia w wysokości 1.500 zł – w formie zapomogi, co stanowi odpowiedź na zgłoszone żądania Strony Społecznej,
- wzrost stawek płacy zasadniczej o 5%, ze skutkiem od dnia 01.07.2026 r.

- przeszeregowania obejmujące 15% stanu załogi, z terminem obowiązywania od dnia 01.05.2026 r.

Pracodawca podkreślił, że ta propozycja już wiąże się z koniecznością zabezpieczenia dodatkowych ok. 12-13 mln zł ponad zaplanowany budżet.

Sumarycznie z wcześniej przyjętymi założeniami fundusz wynagrodzeń łącznie z ZUS i PPE i obciążeniami w roku 2026 wzrósłby w porównaniu do roku 2025 o ok. 60,4 mln zł i w praktyce oznacza ujemny wynik finansowy Spółki za 2026 r.

Przedstawiciel Pracodawcy przypomniał, że sprawozdanie finansowe Spółki podlega obowiązkowemu badaniu przez biegłego rewidenta, co oznacza, że każda strata oraz zasadność ponoszonych kosztów będą przedmiotem szczegółowej weryfikacji zewnętrznej. Przedstawiciel Pracodawcy wskazał, że możliwości finansowe Spółki są ograniczone przez czynniki zewnętrzne, w tym zaakceptowaną przez Klienta wycenę usług oraz kontroferty konkurencji. [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

- d) Strona Społeczna zwróciła się z prośbą o szczegółowe wyjaśnienie przyczyn odnotowanej straty w Oddziale [REDACTED]
- e) W odpowiedzi na pytanie Strony Społecznej, Przedstawiciel Pracodawcy wyjaśnił, że strata w rejonie [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED] Powyższe czynniki uniemożliwiły realizację zaplanowanych zadań i negatywnie wpłynęły na efektywność operacyjną w tym rejonie.

- f) Strona Społeczna, odnosząc się do przedstawionej sytuacji finansowej, skierowała do Przedstawicieli Pracodawcy pytanie dotyczące strategii zarządzania rosnącymi kosztami tj. czy Zarząd podejmuje działania zmierzające do renegotjacji obowiązujących warunków w tym wysokości kontraktów?
- g) Przedstawiciel Pracodawcy poinformował, że negocjacje trwają, przy czym Spółka jest w stanie oszacować jedynie dynamikę wzrostu kosztów, a ich ostateczny wymiar jest trudny do przewidzenia m.in. ze względu na zmienne czynniki rynkowe. W szczególności podkreślił, że istotny wpływ mają rosnące obecnie ceny paliwa, które stanowią kluczowy komponent kosztowy realizowanych robót.

- h) Strona Społeczna skierowała zapytanie dotyczące waloryzacji stawek ryczałtowych i cen jednostkowych dla robót realizowanych w Oddziale [REDACTED]
- i) Przedstawiciel Pracodawcy poinformował, że prowadzone są negocjacje strategicznych kontraktów realizowanych w Oddziałach [REDACTED] oraz [REDACTED] koncentrujących się na obszarach o największym potencjale wydobywczym i perspektywicznym w kwestii zakresu robót. [REDACTED]

[REDACTED] Jednocześnie wskazał, że Spółka planuje wystąpić o waloryzację cen dla Oddziału [REDACTED]

- j) Przedstawiciel Strony Społecznej odniósł się do kwestii niskiej konkurencyjności cenowej. Wskazał, że ceny oferowane przez inne firmy są niższe i być może wpływ na to mają prostsze i bardziej elastyczne procedury w obszarze warunków zamówień i zakupów. Natomiast procesy zamówień w Spółce są nadmiernie złożone, [REDACTED]

- k) Przedstawiciel Pracodawcy [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Dzięki konsolidacji zamówień Spółka ma możliwość negocjowania znacznie korzystniejszych cen jednostkowych, co w ostatecznym rozrachunku może niwelować [REDACTED]

Następnie Przedstawiciel Pracodawcy zwrócił się do Strony Społecznej z pytaniem o stanowisko oraz akceptację przedstawionej uprzednio propozycji.

- l) Strona Społeczna poinformowała, że nie wyraża zgody na wzrost stawek płacy zasadniczej o 5 % od dnia 01.07.2026 r. oraz zaproponowane przeszeregowania obejmujące 15% stanu załogi od dnia 01.05.2026 r. Strona Społeczna podtrzymała postulat pozostawienia podwyżki na poziomie 6,8% wraz z wypłatą zapomogi w wysokości 1.500 zł, przy jednoczesnej rezygnacji z planowanych przeszeregowań.

- m) Przedstawiciel Pracodawcy ponownie oświadczył, że przy przyjęciu powyższych warunków Spółka zakończy rok 2026 z istotną stratą finansową. W związku z tym zwrócił się do Strony Społecznej z zapytaniem, czy Organizacje Związkowe są gotowe podpisać porozumienie z wyraźną adnotacją, iż akceptują one brak wypłaty nagrody z zysku w przyszłości jako bezpośrednią konsekwencję przyjętych postulatów płacowych. Wskazał, że postulat wzrostu stawek płacy zasadniczej o 6,8% od 01.01. br. spowoduje pogłębienie straty o dodatkowe kilka milionów złotych, [REDACTED]

[REDACTED]

i szans na wypłatę nagrody za wynik roku 2026 na zasadach z ZUZP. Zaznaczył, że

Przedstawiciel Pracodawcy wniósł o 10 minut przerwy w celu dokonania analizy finansowej i przeliczenia skutków budżetowych ostatniej propozycji zgłoszonej przez Stronę Społeczną.

- r) Po wznowieniu spotkania Przedstawiciel Pracodawcy powtórzył, że przyjęcie propozycji Strony Społecznej generuje dla Spółki, w stosunku do przedstawionej w dniu dzisiejszym propozycji Zarządu, dodatkowy koszt rzędu ok. 14 mln zł [REDACTED]

W związku z powyższym Przedstawiciel Pracodawcy poinformował, iż nawet dla zaktualizowanej propozycji w zakresie:

- wzrostu stawek osobistego zaszeregowania o 5,5% z mocą obowiązującą od 1 kwietnia br., przy uwzględnieniu faktu, iż pozostałe składniki wynagrodzenia uległy już podwyższeniu w roku bieżącym,
- wypłaty jednorazowej zapomogi w kwocie 1.200 zł, płatnej do końca maja br.,
- przeszerogowania 10% załogi, z terminem wdrożenia od 1 kwietnia br.,

niezbędnym będzie poinformowanie Właściciela o konieczności istotnej aktualizacji założeń budżetu. Jednocześnie Przedstawiciel Pracodawcy zaznaczył, że powyższa oferta generuje dla Spółki obciążenie [REDACTED]

W związku z powyższym realizacja propozycji jak wspomniano wcześniej wymaga poinformowania Właściciela o skali wyzwań finansowych, przed którymi stanie Spółka.

- s) Przedstawiciel Strony Społecznej poinformował, iż przyjmuje do wiadomości propozycję Zarządu, niemniej jednak podtrzymuje dotychczasowe stanowisko dotyczące wzrostu stawek osobistego zaszeregowania o 6,8% z mocą obowiązującą od stycznia br., uznając powyższe za niepodlegające dalszym negocjacom. Jako jedyne dopuszczalne pole do ustępstwa Strona Społeczna wskazuje możliwość rezygnacji z wypłaty jednorazowej zapomogi w zamian za realizację postulatu procentowego wzrostu wynagrodzeń w żądanym kształcie.
- t) Przedstawiciel Pracodawcy zaapelował do Strony Społecznej o rozważę, wskazując, iż przy oczekiwanym poziomie podwyżek w przyszłym roku oraz kolejnych latach, ceny oferowane przez Spółkę staną się niekonkurencyjne i wykrócą poza możliwości rynkowe odbiorców. [REDACTED]

[REDACTED] Podkreślił, że przeszerogowanie pozostaje ważnym narzędziem motywacyjnym. W związku z tym, coroczny element polityki płacowej, jakim jest przeszerogowanie, powinien zostać utrzymany, tak aby przełożeni mieli narzędzie i mogli wyróżnić pracowników, którzy wykazują zaangażowanie i wysoką efektywność pracy.

- u) Przedstawiciel Pracodawcy zwrócił się do Strony Społecznej z zapytaniem o przebieg i wnioski ze spotkania, które odbyło się w KGHM Polska Miedź S.A. z Organizacjami Związkowymi i dotyczyło bieżącej sytuacji w Spółce PeBeKa. Czy przedstawiciele ZZ otrzymali informację zgodną z przedstawianą przez Zarząd lub omawiano jakieś propozycje oraz deklaracje, które mogłyby wpłynąć na dalszy tok negocjacji płacowych prowadzonych w Spółce?
- v) W odpowiedzi na zapytanie Pracodawcy, przedstawiciele Strony Społecznej oświadczyli, że nie wszystkie organizacje związkowe działające w Spółce uczestniczyły w przedmiotowym spotkaniu w KGHM Polska Miedź S.A. Ponadto przedstawiciele organizacji biorących udział w rozmowach z Właścicielem poinformowali, że nie posiadają upoważnienia do przekazywania szczegółowych informacji o przebiegu spotkania ani o ewentualnych deklaracjach Właściciela na forum obecnego spotkania.
- w) Wobec braku wspólnego stanowiska, Przedstawiciel Pracodawcy poinformował, że pełna informacja o rozbieżnościach, w tym propozycja Strony Społecznej zawierająca wzrost stawek osobistego zaszeregowania o 6,8 % od 01.01 br. oraz zapomoga wraz z aktualną ofertą Pracodawcy obejmującą wzrost stawek osobistego zaszeregowania o 5,5 % od 01.04.br., wypłatą zapomogi wiosenno- letniej w wysokości 1.200 zł oraz przeszeregowaniami w wysokości 10 % od 01.04 br., uwzględniającą również składniki, które zafunkcjonowały w Spółce od 01.01. br. m.in. PPE oraz zmiana wyceny deputatu węglowego, zostanie przekazana do wiadomości Właścicielowi (KGHM Polska Miedź S.A.).

Przedstawiciel Pracodawcy zwrócił się również do Strony Społecznej o powstrzymanie się od zachęcania pracowników do udziału w strajku. Zaznaczył, że akcja strajkowa w obecnej sytuacji nie przyniesie żadnych korzyści, a jedynie narazi Spółkę na straty operacyjne i wizerunkowe, pogarszając jej pozycję rynkową oraz sprawi, że obecne propozycje zmian w funduszu wynagrodzeń staną się nieaktualne ze względu na pogorszenie się sytuacji finansowej.

- x) Strona Społeczna przyjęła do wiadomości informacje przekazane przez Pracodawcę, w tym zamiar przedstawienia rozbieżności Właścicielowi. Jednocześnie oznajmiła, iż podtrzymanie propozycji wzrostu płac na poziomie 5,5% dla załogi jest nieakceptowalne. Strona Społeczna zaznaczyła, że w przypadku braku dalszych ustępstw ze strony Pracodawcy i pozostaniu przy ofercie wzrostu stawek osobistego zaszeregowania o 5,5%, podjęta zostanie decyzja o ogłoszeniu strajku, zgodnie z wynikami przeprowadzonego referendum.
- y) Przedstawiciel Pracodawcy ponownie przedstawił ostateczne wyliczenia obejmujące aktualną ofertę Zarządu, [REDAKTURA] Przyjęcie dodatkowych postulatów płacowych Strony Społecznej zwiększyłoby stratę [REDAKTURA]

██████████ Podkreślił, że przy obecnych przychodach nie ma możliwości sfinansowania takiego deficytu. Zaznaczył, że poprzez wdrożenie wyceny ekwiwalentu za węgiel wg ceny podawanej przez GUS oraz podniesienie stawki Pracowniczego Programu Emerytalnego (PPE) do poziomu 7%, standardy socjalne w PeBeKa w tym zakresie zostały zrównane z poziomem obowiązującym w KGHM Polska Miedź S.A. Wskazał, iż kluczowym celem strategicznym jest utrzymanie płynności i stabilności Spółki ██████████

██████████ Ponadto Przedstawiciel Pracodawcy oświadczył, że Właściciel zostanie oficjalnie poinformowany o gotowości Strony Społecznej do rozpoczęcia akcji strajkowej w przypadku braku akceptacji jej postulatów.

- z) Strona Społeczna oczekuje niezwłocznego skonsultowania z Właścicielem (KGHM Polska Miedź S.A.) aktualnej sytuacji finansowej oraz rozbieżności pomiędzy propozycjami Zarządu a postulatami płacowymi, zgłoszonymi przez Organizacje Związkowe.

Wobec powyższego oraz braku porozumienia Strony uzgodniły termin kolejnego spotkania negocjacyjnego na dzień **12 maja br. o godzinie 11:30. W spotkaniu ogłoszono przerwę.**

W dniu 12 maja 2026 r. Strony wznowiły rozmowy przy udziale swoich przedstawicieli:

Ze strony Komitetu Strajkowego:

1. Przewodniczący ZZPPM ██████████
2. Przewodniczący ZZPD ██████████
3. Wiceprzewodniczący ZZPD ██████████
4. Wiceprzewodniczący ZZPPBK ██████████
5. Przewodniczący NSZZ „Solidarność” ██████████
6. Zastępca Przewodniczącego NSZZ „Solidarność” ██████████
7. Przewodniczący ZZPTiA „Dozór” ██████████

ze strony Pracodawcy:

1. Prezes Zarządu ██████████
2. Wiceprezes Zarządu ds. Technicznych ██████████
3. Wiceprezes Zarządu ds. Finansowych ██████████
4. Dyrektor ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi, Komunikacją i Promocją ██████████
██████████
5. Kierownik Działu Płac i Świadczeń Pracowniczych ██████████
6. Kierownik Biura Zarządu i Administracji ██████████

Spotkanie stanowiło kontynuację rozmów z dnia 08.05.2026 r. Przedstawiciele Pracodawcy po raz kolejny zwrócili uwagę, że przedstawione już przez nich propozycje płacowe skutkują obciążeniem kosztów spółki w 2026 r. w stosunku do zatwierdzonego planu o dodatkowe ok. 20 mln zł co oznacza, że przy uwzględnieniu wyników za pierwszy kwartał oraz planu na kolejne miesiące roku, Spółka z wysokim prawdopodobieństwem zakończy rok z ujemnym wynikiem finansowym, co m.in. oznacza brak podstaw do wypłaty nagrody za zysk za 2026 r. zgodnie z ZUZP oraz Regulaminem budowlanym.

Przedstawiciele pracodawcy zaproponowali na wstępie, że mając na uwadze zapewnienie stabilizacji sytuacji w Spółce i zapobieżenie negatywnym skutkom jakie dla Pracowników i Przedsiębiorstwa mogłaby mieć akcja strajkowa i są gotowi na dalsze rozmowy, w tym również wprowadzenie do ZUZP i Regulaminu budowlanego zapisów o corocznym prowadzeniu rozmów podwyżkowych w oparciu o sytuację makroekonomiczną oraz na rynku pracy.

Podobną deklarację o kontynuacji rozmów w celu wypracowania wspólnej propozycji nt. wzrostu wynagrodzeń w 2026 r. złożyli przedstawiciele Komitetu Strajkowego.

W trakcie spotkania Strony dokonały kolejnych postępień negocjacyjnych. Każda propozycja składana przez Zarząd bądź Komitet Strajkowy, wymagała od służb płacowych szczegółowych wyliczeń finansowych oraz weryfikacji założeń budżetowych Spółki.

Finalnie Strony wypracowały i zaakceptowały wspólne ustalenia następującej treści:

1. wzrost stawek osobistego zaszeregowania o 6 % od dnia 01.01.2026 r. dla pracowników wynagradzanych wg ZUZP oraz Regulaminu budowlanego,
2. przeszerokowania 10% załogi od dnia 01.04.2026 r. oraz kolejne 5% do końca bieżącego roku,
3. wypłatę jednorazowej zapomogi wiosenno-letniej w wysokości 1.500,00 zł z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych PeBeKa S.A. do końca czerwca br.,
4. powrót do rozmów nt. ustalenia wypłaty zapomogi jesienno-zimowej wraz z ustaleniem jej wysokości po zakończeniu III kw. przy uwzględnieniu sytuacji ekonomiczno-finansowej Spółki.

Powyższe ustalenia zostaną potwierdzone porozumieniem, które Strony podpiszą w dniu 13.05.2026 r. Uzgodnienie w/w warunków kończy spór zbiorowy.

Na tym spotkanie zakończono.