



ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW
PRZEMYSŁU MIEDZIOWEGO



„Może nas wiele różnić, ale nic nie powinno nas dzielić”

www.opzz.org.pl

L.p. 59/2026

Lubin, 27 marca 2026 r.

www.zzppm.pl

59-301 Lubin
ul. M. Skłodowskiej-
Curie 66 (D-10)

Tel. (76) 846 10 30
e-mail: centrala.zzppm
@gmail.com

NIP 692-182-34-61
REGON 390551369

Ryszard Zbrzyzny
Przewodniczący

Kamil Buczek
Wiceprzewodniczący

Waldemar Dziarmaga
Wiceprzewodniczący

Krzysztof Łuka
Wiceprzewodniczący

Dariusz Mika
Wiceprzewodniczący

Barbara Popielarz
Wiceprzewodnicząca

Dariusz Skwarek
Wiceprzewodniczący

Zarejestrowany pod
nr KRS 0000143025
w Sądzie Rejonowy
dla Wrocławia
Fabrycznej,
IX Wydział
Gospodarczy
Krajowego Rejestru

Pan

Włodzimierz Czarzasty – Marszałek Sejmu RP

Pan

Donald Tusk - Prezes Rady Ministrów RP

Pani

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk – Minister
Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Pan

Piotr Ostrowski – Przewodniczący
Ogólnopolskiego Porozumienia Związków
Zawodowych

Rada Nadzorcza i Zarząd KGHM Polska Miedź S.A.

MEMORIAŁ RADY ZWIĄZKU ZAWODOWEGO PRACOWNIKÓW PRZEMYSŁU MIEDZIOWEGO

**W PRZEDMIOCIE SYSTEMOWEJ DYSFUNKCJI USTAWY O UKŁADACH
ZBIOROWYCH PRACY I POROZUMIENIACH ZBIOROWYCH ORAZ RYZYKA
WADLIWEJ IMPLEMENTACJI DYREKTYWY UE 2022/2041**

Sławomir Bonisławo

Rada Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Miedziowego (ZZPPM), działając jako reprezentant tysięcy pracowników strategicznego sektora wydobywczo-surowcowego, przedkłada niniejszy Memoriał. Dokument ten stanowi efekt myślenia, że pionierskiego w skali kraju „stres testu” ustawy o zawieraniu układów zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (Dz.U. 2025 poz. 1661).

Jako sygnatariusz dokumentu, Przewodniczący ZZPPM a także poseł na Sejm RP w kadencjach II–VII, współtwórca historycznych fundamentów polskiego prawa pracy, oświadczam: legislacja układowa w obecnym kształcie, w realiach złożonych grup kapitałowych, jest niewykonalna operacyjnie. ZZPPM jako jedyny podmiot w Polsce podjął realną,

merytoryczną próbę wdrożenia tej ustawy w pełnej skali operacyjnej. Wyniki tego procesu obnażają wszystkie wady tej legislacji oraz brak przygotowania Ministerstwa do rzeczywistego dialogu w dużych strukturach gospodarczych oraz całkowite niezrozumienie dynamiki procesów weryfikacyjnych wewnątrz przemysłowych grup kapitałowych.

I. Logistyka paraliżu: Pułapka „blisko 200 organizacji” i brak ustawowego filtra porządkującego ten stan.

W toku procedury ZZPPM zidentyfikował w spółkach Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. blisko 200 organizacji związkowych o bardzo różnym statusie i potencjale. Na tym etapie proces uległ całkowitemu paraliżowi operacyjnemu, który wykazuje przynajmniej trzy poziomy dysfunkcji:

1. **Niewykonalność techniczna** Ustawa nakłada na ZZPPM inicjatora zawarcia Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy (PUZP) obowiązek prowadzenia gigantycznej korespondencji, zbierania dokumentów statutowych, uchwał i weryfikacji statusu blisko dwustu podmiotów rozproszonych w kilkudziesięciu odrębnych spółkach zależnych. Bez zaangażowania aparatu administracyjnego Państwa lub Pracodawcy organizacja związkowa – inicjator, zostaje de facto przekształcona w „urząd weryfikacyjny”, co nie leży w jej ustawowej roli.
2. **Brak definicji uprawnionej strony i pułapka „organizacji ponadzakładowej”** Największym błędem legislacyjnym jest brak jasnego wskazania, która organizacja w strukturze grupy kapitałowej posiada realne prawo do bycia stroną rokowań nad Ponadzakładowym Układem Zbiorowym Pracy (PUZP). Obecna ustawa posługuje się pojęciem organizacji ponadzakładowej w sposób skrajnie ogólnikowy. Nie rozstrzyga, czy organizacja międzyzakładowa działająca w zaledwie dwóch z kilkudziesięciu spółek Grupy z automatu zyskuje status pełnoprawnej strony PUZP, czy musi dowodzić swojej reprezentatywności w skali całej Grupy. Ustawa nie definiuje progów reprezentatywności wewnątrz grup kapitałowych. Skutkuje to sytuacją, w której każda z ponad stu organizacji, niezależnie od liczebności, posiada prawo do destrukcji procesu, kwestionowania legitymacji większych central i trwałego blokowania postępu negocjacji.
3. **Ryzyko nieważności (wada pierwotna).** Brak jasnych kryteriów weryfikacyjnych sprawia, że każda próba podpisania układu w obecnych warunkach jest obciążona ryzykiem natychmiastowego unieważnienia przez Sąd Pracy na wniosek dowolnej z ewentualnie, przypadkowo pominiętych organizacji.

II. Współpraca z Zarządem KGHM Polska Miedź S.A. i potrzeba usprawnienia mechanizmów organizacyjnych.

Rada ZZPPM pragnie podkreślić, że *wdrażanie ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych* w tak rozbudowanej strukturze jak Grupa Kapitałowa KGHM wymaga rozwiązań organizacyjnych wykraczających poza standardowe możliwości zarówno strony społecznej, jak i poszczególnych spółek. W toku dotychczasowych konsultacji Zarząd KGHM wskazywał na ograniczenia wynikające z odrębnej osobowości prawnej spółek zależnych oraz konieczność zachowania ładu korporacyjnego. Argumenty te są zrozumiałe i mieszczą się w obowiązujących ramach prawnych.

Jednocześnie praktyka pokazała, że skala wyzwań administracyjnych w szczególności konieczność weryfikacji blisko dwustu organizacji związkowych wymaga szerszego, skoordynowanego podejścia. W tym kontekście ZZPPM **dwukrotnie zwracał się do Zarządu KGHM z prośbą o wsparcie administracyjno-organizacyjne**, mając świadomość, że tylko podmiot dominujący dysponuje narzędziami pozwalającymi na sprawne przeprowadzenie procesu. Obie prośby spotkały się jednak z odpowiedzią wskazującą na ograniczenia wynikające z konstrukcji korporacyjnej Grupy czy też braku motywacji do takich działań.

Zarząd KGHM wskazał Związek Pracodawców Polska Miedź jako partnera reprezentującego stronę pracodawców. Organizacja ta posiada formalne umocowanie, jednak jej możliwości

działania są ograniczone przez brak instrumentów umożliwiających pozyskiwanie danych z poszczególnych spółek zależnych. W praktyce utrudnia to sprawne prowadzenie procesu i pokazuje, że obecny model wymaga doprecyzowania lub wzmocnienia.

ZZPPM zwraca się z apelem o ponowne przeanalizowanie możliwości udzielenia wsparcia administracyjno-organizacyjnego w formule dobrowolnej współpracy, z poszanowaniem zasad wynikających z Kodeksu Spółek Handlowych. Wspólne wypracowanie takiego modelu leży w interesie całej Grupy Kapitałowej, ponieważ minimalizuje ryzyko błędów proceduralnych i wzmacnia stabilność przyszłych rozwiązań zbiorowych.

Podkreślamy, że intencją ZZPPM nie jest kwestionowanie autonomii spółek ani kompetencji Zarządu, lecz wskazanie na systemową lukę, która w obecnym stanie prawnym uniemożliwia sprawne przeprowadzenie procesu rokowań.

Wierzymy, że w duchu odpowiedzialności za bezpieczeństwo operacyjne i społeczne oraz porządek korporacyjny budowany według najlepszych modeli, w Grupie KGHM i podobnych możliwe będzie wypracowanie konstruktywnych rozwiązań.

III. Standardy Europejskie - lekcja z implementacji Dyrektywy 2022/2041

Analiza przeprowadzona przez ekspertów ZZPPM wskazuje, że polska implementacja Dyrektywy 2022/2041 w obecnym kształcie stoi w głębokiej sprzeczności z unijną Zasadą Skuteczności. Zasada ta, będąca fundamentem orzecznictwa TSUE, wymaga, aby krajowe przepisy nie tylko istniały na papierze, ale były sformułowane w sposób umożliwiający obywatelom i organizacjom ich realne wykonanie w praktyce.

W przypadku obecnej ustawy o układach zbiorowych, mamy do czynienia z tzw. „błędem wykonawczym”, państwo nakłada na związki zawodowe ambitne cele zwiększenia zasięgu rokowań, jednocześnie nie zapewniając im instrumentów niezbędnych do ich realizacji w złożonych strukturach gospodarczych. W efekcie prawo staje się iluzoryczne. Inne kraje członkowskie UE, projektując swoje systemy, wdrożyły mechanizmy osłonowe i weryfikacyjne, których w polskim porządku prawnym całkowicie zabrakło, co spycha dialog społeczny w stronę nieefektywnej biurokracji:

- **FRANCJA (Model BDESE – Transparentność jako Fundament):** Francuski ustawodawca uznał, że rzetelne rokowania zbiorowe są możliwe tylko wtedy, gdy obie strony operują na tych samych danych. W tym celu wprowadzono obowiązek prowadzenia Scentralizowanej Bazy Danych Ekonomicznych, Społecznych i Środowiskowych (BDESE). W grupach kapitałowych baza ta stanowi cyfrowe repozytorium, do którego związki zawodowe mają ustawowy, bezpośredni wgląd. Zawiera ona pełne dane kadrowe, informacje o strukturze zatrudnienia oraz kondycji finansowej spółek-córek. Dzięki takiemu rozwiązaniu proces rokowań jest całkowicie wolny od sporów o liczebność czy reprezentatywność już na starcie. Pracodawca występuje tu jako aktywny partner dostarczający certyfikowane dane, co eliminuje biurokratyczny balast i pozwala stronom skupić się wyłącznie na wypracowaniu korzystnych zapisów płacowych.
- **HISZPANIA (Estatuto de los Trabajadores – Państwowa Gwarancja Dialogu):** Prawo hiszpańskie opiera się na założeniu, że to państwo, a nie organizacje społeczne, powinno brać na siebie ciężar weryfikacji formalnej uczestników dialogu. Wprowadzono tam system państwowego certyfikowania reprezentatywności, gdzie odpowiedni organ administracji publicznej na podstawie rejestrów wyborczych i składek automatycznie potwierdza, kto ma prawo zasiadać przy stole negocjacyjnym. Zdejmuje to ze związków zawodowych konieczność prowadzenia skomplikowanych i długotrwałych dowodów sądowych. Dodatkowo, hiszpański system przewiduje automatyczne mechanizmy rozszerzania układów branżowych, co zapewnia stabilność warunków pracy w całych sektorach gospodarki. Państwo pełni tu rolę sprawnego gwaranta, który dba, aby żadne techniczne przeszkody nie blokowały konstytucyjnego prawa pracowników do rokowań.

- **CZECHY (System Arbitrażu i Mediacji Ustawowej):** Czeski ustawodawca, konstruując *Zákoník práce*, wyszedł z założenia, że proces zawierania układów zbiorowych w dużych i strategicznych podmiotach nie może być blokowany przez nieskończone spory proceduralne. Wprowadzono tam unikalną instytucję „arbitrażu merytorycznego”. W sytuacji, gdy strony nie mogą dojść do porozumienia co do zakresu rokowań lub reprezentatywności, państwo deleguje niezależnego arbitra, który ma uprawnienia do wydania wiążącego rozstrzygnięcia. Taki system gwarantuje, że dialog nie utknie w martwym punkcie z powodów biurokratycznych. Co więcej, czeskie Ministerstwo Pracy prowadzi aktywny rejestr ekspertów-mediatorów, którzy są gotowi do wejścia do spółki w ciągu kilku dni od zgłoszenia problemu, traktując zawarcie układu jako priorytet dla stabilności rynku pracy.
- **BULGARIA (System Wspierania Rokowań Sektorowych):** W Bułgarii system prawny uznaje układy zbiorowe wykraczające poza jeden zakład pracy za fundament pokoju społecznego i nowoczesnej gospodarki. W związku z tym, tamtejsze prawo przewiduje bezpośrednie wsparcie techniczne i finansowe dla organizacji biorących udział w tworzeniu takich dokumentów. Państwo finansuje tzw. „zespoły eksperckiego wsparcia”, składające się z prawników i ekonomistów specjalizujących się w układach zbiorowych, którzy pomagają stronom przygotować projekt spełniający wszystkie wymogi formalne. Dzięki temu organizacje pracownicze nie są obciążone kosztami skomplikowanych analiz prawnych, a sam proces rokowań jest prowadzony na najwyższym poziomie merytorycznym, co drastycznie skraca czas od rozpoczęcia rozmów do rejestracji gotowego układu.
- **NIEMCY (Zasada jedności układu – *Tarifeinheitsgesetz* oraz Preferencje w Zamówieniach Publicznych):** Niemiecki system prawny precyzyjnie rozwiązuje problem rozdrobnienia związkowego, wprowadzając ustawową zasadę, że w przypadku zbiegu kilku układów w jednej strukturze, decydujący głos ma związek zrzeszający największą liczbę członków (*Tarifeinheit*). Eliminuje to paraliż negocjacyjny wywoływany przez mniejsze organizacje i gwarantuje transparentność procesu. Jednocześnie, niemieckie ustawodawstwo (*Betriebsverfassungsgesetz*) zmusza pracodawcę do pełnej przejrzystości informacyjnej pod groźbą surowych sankcji, co uniemożliwia "chowanie się" za barierą korporacyjną. Kluczowym elementem wsparcia dla dialogu społecznego jest tamtejsze prawo zamówień publicznych (*Tariftreuegesetz*), obowiązujące w większości krajów związkowych. System ten wprowadza zasadę, że o zlecenia finansowane ze środków publicznych mogą ubiegać się przede wszystkim te podmioty, które stosują układy zbiorowe pracy. Państwo niemieckie wychodzi z założenia, że firmy inwestujące w stabilność zatrudnienia i dialog społeczny nie mogą przegrywać w przetargach z podmiotami stosującymi dumping płacowy. Układ zbiorowy jest tam traktowany jako certyfikat rzetelności biznesowej, który premiuje spółki dbające o standardy pracy, dając im realną przewagę w dostępie do lukratywnych kontraktów publicznych.

Tymczasem polski model pozostawia największe organizacje związkowe same sobie wobec setek lokalnych rozproszonych struktur, co należy uznać za praktyczny efekt odpowiadający de facto sabotażowi idei rokowań zbiorowych.

IV. Głos Ekspertów i Organów Kontrolnych. Weryfikacja praktyczna a założenia teoretyczne.

Nasze praktyczne doświadczenia znajdują pełne i merytoryczne potwierdzenie w opiniach najwybitniejszych autorytetów polskiej nauki prawa pracy. Wybitni teoretycy i praktycy, w tym dr Marcin Wojewódka czy też prof. Arkadiusz Sobczyk, wielokrotnie wskazywali na ryzyko systemowej niewydolności nowych przepisów.

- **Zagrożenie „układami fasadowymi”:** Eksperci alarmują, że uproszczenie samej procedury rejestracji (KEUZP), przy jednoczesnym pozostawieniu gigantycznej luki w logistyce wyłaniania wspólnej reprezentacji, doprowadzi do „zabicia” idei układów zbiorowych w dużych strukturach gospodarczych. Jak trafnie wskazywano w debatach

eksperckich: „*Prawo, które nakłada obowiązek porozumienia, nie dając narzędzi do jego wypracowania w rozproszonych grupach kapitałowych, staje się jedynie dekoracją legislacyjną*”.

- **Bezradność organów kontrolnych:** Stanowisko Rady ZZPPM koresponduje z bezprecedensowym wystąpieniem Głównego Inspektora Pracy, który publicznie przyznał, że nawet wyspecjalizowane kadry Państwowej Inspekcji Pracy nie posiadają obecnie jasnych wytycznych do interpretacji tej ustawy w złożonych strukturach grup kapitałowych. Skoro organ kontrolny powołany do stania na straży prawa pracy sygnalizuje brak narzędzi do jego egzekucji, to sygnał ten musi być potraktowany przez Ministerstwo jako najwyższy stopień alarmu.

W tym kontekście, oferowanie przez Ministerstwo czy OPZZ wsparcia w formie „szkoleń” z tak wadliwie skonstruowanego aktu prawnego, uznajemy za działanie spóźnione i nieadekwatne. *ZZPPM nie potrzebuje teoretycznych szkoleń z interpretacji błędów legislacyjnych, żądamy ich pilnego usunięcia drogą nowelizacji.* Nasza organizacja jako pierwsza w Polsce przeprowadziła realny proces wdrożeniowy, a jego wyniki stanowią gotowy materiał analityczny do prac nad poprawą spójności systemu prawa pracy w Polsce.

V. Osobiste stanowisko Przewodniczącego i Rady ZZPPM

Jako parlamentarzysta z wieloletnim stażem, poseł na Sejm RP sześciu kadencji, brałem czynny udział w budowaniu fundamentów polskiego prawa pracy. Przez dekady moją misją było tworzenie przepisów, które mają służyć ludziom, a nie tworzyć dla nich biurokratyczne pułapki. Z tej perspektywy oświadczam z pełną odpowiedzialnością: ZZPPM nie będzie zakładnikiem rażących niedociągnięć legislacyjnych, które dziś paraliżują dialog społeczny w Polsce.

Moje doświadczenie, wsparte merytoryczną wiedzą Rady oraz naszych ekspertów z kluczowych sektorów to nie jest teoria z sali szkoleniowej. To twardy dowód z praktycznego, pionierskiego wdrożenia nowej ustawy, który obnażył jej fasadowość. Nie po to przez lata walczyliśmy o podmiotowość pracownika, by dziś godzić się na rozwiązania pozorne, które zamiast chronić, zagrażają ważności przyszłych porozumień płacowych i stabilności tysięcy rodzin pracowników Polskiej Miedzi.

Jako Przewodniczący Rady ZZPPM nie pozwolę, by nasza organizacja firmowała swoim logo akt prawny, który w obecnym kształcie jest de facto narzędziem blokującym ideę rokowań zbiorowych. Jeśli Państwo nie naprawi tych błędów, będziemy zmuszeni wykorzystać wszelkie dostępne instrumenty krajowe i unijne, by bronić godności i interesów naszych członków przed skutkami martwego prawa.

VI. Propozycje legislacyjne – Systemowe rozwiązania naprawcze

W oparciu o przeprowadzoną analizę praktyczną, Rada ZZPPM wnosi o pilne uzupełnienie ustawy o następujące mechanizmy, które umożliwią realne zawieranie układów w dużych strukturach gospodarczych:

1. **Nowa definicja reprezentatywności w strukturach Grup Kapitałowych** Postulujemy wprowadzenie precyzyjnego pojęcia reprezentatywności na poziomie całej Grupy Kapitałowej. Mechanizm ten powinien opierać się na domniemaniu reprezentatywności dla organizacji spełniających określone kryteria liczebności w skali całej Grupy lub w jej podmiocie dominującym. Pozwoli to na automatyczne wyłonienie wiarygodnych partnerów do rozmów i wyeliminuje paraliż wywołany przez dziesiątki mniejszych podmiotów bez realnego mandatu pracowników.
2. **Ustawowy obowiązek współdziałania informacyjnego (Dostęp do danych)** Kluczowe jest nałożenie na podmiot dominujący w Grupie Kapitałowej ustawowego obowiązku udostępniania reprezentatywnym organizacjom związkowym zbiorczych, zanonimizowanych danych kadrowych niezbędnych do weryfikacji liczebności. Rozwiązanie docelowe: Stworzenie Scentralizowanej Bazy Danych Pracowniczych (na

wzór europejski), dostępnej dla uprawnionych stron rokowań. Wyeleminuje to obecną sytuację, w której związki są obarczane biurokratycznym ciężarem zliczania głosów bez dostępu do rzetelnych list kadrowych.

3. **Instytucjonalne poświadczenie reprezentatywności i wsparcie eksperckie**
Wnoskujemy o przeniesienie ciężaru stwierdzania reprezentatywności ze sfery sporów międzyzakładowych na poziom administracyjny. Rola MRPiPS: Resort powinien posiadać uprawnienie do wydawania wiążących decyzji administracyjnych potwierdzających reprezentatywność danej strony w przypadku sporu. Wsparcie logistyczne: Wprowadzenie mechanizmu finansowania zewnętrznej obsługi eksperckiej i logistycznej dla procesów tworzenia PUZP, szczególnie w spółkach o strategicznym znaczeniu dla Skarbu Państwa, gdzie skłonność pracodawcy do aktywnego wsparcia bywa ograniczona i nie jest oczywista.

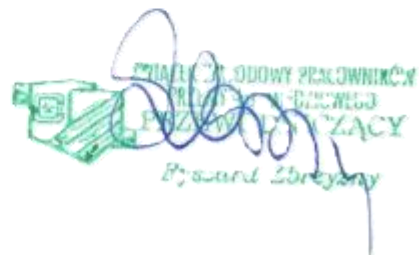
VII. Konkluzje i wnioski naprawcze

Rada ZZPPM stoi na stanowisku, że powaga zidentyfikowanych problemów wymaga niezwłocznego podjęcia prac naprawczych. Wierzmy, że okres **30 dni** pozwoli na przedstawienie przez stronę rządową ram merytorycznego harmonogramu zmian, który przywróci funkcjonalność procesowi zawierania układów ponadzakładowych.

Brak podjęcia wspólnych działań w tym terminie zmusi nas do zawieszenia obecnej procedury PUZP w trosce o bezpieczeństwo prawne pracowników. Jednocześnie jako partner społeczny dbający o europejskie standardy dialogu, będziemy wówczas czuli się zobowiązani do przedstawienia merytorycznych wyników naszego „stres testu” Komisji Europejskiej, by wspólnie wypracować rozwiązania zgodne z unijnymi zasadami skuteczności prawa”.

Z wyrazami szacunku

Prez. ZZPPM


STOWOZWIĄZKI PRACOWNIKÓW
POLSKI
BEZPIECZEŃSTWA PRACY
I ZDROWIA
Przewodniczący