

# KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

KGHM Polska Miedź  
Spółka Akcyjna

z siedzibą w Lubinie

59-301 Lubin  
ul. M. Skłodowskiej-Curie 48

tel. (48 76) 747 82 00  
fax. (48 76) 747 85 00

www.kghm.pl

NIP 692-000-00-13  
REGON 390021764

Członkowie Zarządu  
KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

Herbert Wirth  
Prezes Zarządu

Maciej Tybura  
Wiceprezes Zarządu

Zarejestrowana pod nr  
KRS 000023362  
w Sądzie Rejonowym  
dla Wrocławia Fabrycznej,  
IX Wydział Gospodarczy  
Krajowego Rejestru Sądowego,  
gdzie przechowywana jest  
dokumentacja spółki

Kapitał zakładowy:

2.000.000.000 zł  
(z czego wpłacono 2.000.000.000 zł)

Lubin, 24 sierpnia 2009 r.  
PZ1A24 / 09

Związek Zawodowy Pracowników  
Przemysłu Miedziowego  
w Lubinie

**Odnosząc się do pisma z dnia 18 sierpnia 2009r. sygn. P/146/09 i przedstawionych w nim żądań wyjaśniamy, że większość z wysuniętych żądań jest niezgodna z Ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Dodatkowo kilka z tych żądań wzajemnie się wyklucza /są sprzeczne/. Spór zbiorowy rozstrzygany jest na gruncie Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych /Dz.U. z 1991r., nr. 55, poz. 236, ze zm./.** Zgodnie z art. 1 cyt. ustawy, spór zbiorowy może dotyczyć tylko i wyłącznie:

**a/. warunków pracy i płacy, b/. świadczeń socjalnych, c/. praw i wolności związkowych.** Z tego też względu stwierdzamy, że żądania wysunięte przez organizację związkową nie mogą być przedmiotem sporu zbiorowego.

**Dodatkowo wyjaśniamy, że na obecnym etapie nie ma zastosowania art. 7 Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, na który powołuje się w swoim piśmie związek. Podstawą wszczęcia sporu zbiorowego jest artykuł 1 cytowanej ustawy. Sugerowanie, że w dniu złożenia żądań związek jest już w sporze zbiorowym jest niewłaściwe.**

**Stanowisko Zarządu KGHM znajduje swoje uzasadnienie w następującym stanie faktycznym i prawnym /przedstawiamy je odnosząc się do każdego z wymienionych żądań/:**

1.Odstąpienie od represjonowania pracowników i reprezentujących ich związków zawodowych, którzy w dniach 5 maja b.r. i 11 sierpnia b.r. wystąpili w obronie miejsc pracy i praw pracowniczych.

Zarządowi Spółki nie są znane przypadki represjonowania pracowników za działania podjęte przez związki zawodowe w dniach 5 maja i 11 sierpnia 2009r. Pismo związku zawodowego nie wskazuje, jakie to działania i wobec których to imiennie pracowników miałyby zostać zastosowane jakiegokolwiek represje. Wyjaśniamy w tym miejscu, że represjonowanie pracowników ma miejsce wtedy, gdy pracodawca postępuje niezgodnie z prawem. Wobec tego Zarząd Spółki wzywa do niezwłocznego przedstawienia imiennego wykazu pracowników, którzy zdaniem przedstawicieli związku zawodowego „byli represjonowani”.

Żądanie wycofania złożonych w Prokuraturze doniesień w sprawie działań podjętych przez związki zawodowe w w/w dniach, nie może być przedmiotem sporu zbiorowego, gdyż nie mieści się w postanowieniach zawartych w treści art. 1

Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Ponadto, zgodnie z art. 304§1 k.p.k. każdy, kto dowiedział się o popełnieniu przestępstwa ściganego z urzędu ma społeczny obowiązek zawiadomienia o tym Prokuratury lub Policji. Zgodnie z art. 303 k.p.k., jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie popełnienia przestępstwa właściwe organa wszczynają śledztwo oraz określają kwalifikację prawną. Stąd Zarząd Spółki miał obowiązek złożenia przedmiotowego zawiadomienia. Wyjaśniamy przy tym, że złożone zawiadomienie dotyczące przestępstw ściganych z urzędu nie może zostać ze względów formalno-prawnych cofnięte. Składający zawiadomienie takiego uprawnienia już nie posiada /cofnięcie jest prawnie bezskuteczne/, a decydem dalszego postępowania karnego jest Prokuratura.

Zarząd KGHM w pełni respektuje postanowienia płacowe zawarte w przepisach prawa pracy, w ZUZP, jak również postanowienia zawarte w innych porozumieniach, w tym w Porozumieniu zawartym w dniu 5 maja 2009r. Zgodnie z przepisami prawa - z art. 80 k.p. – wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Z tego też względu, skoro część pracowników nie świadczyła pracy, w świetle przepisów prawa pracy wynagrodzenie za ten czas nie przysługuje. Brak zapłaty za niewykonaną pracę nie stanowi naruszenia prawa, a wręcz przeciwnie - jest zgodne z prawem.

## 2. Podpisanie „pakietu pracowniczego”, który wszedłby w życie w przypadku utraty kontroli Skarbu Państwa nad Spółką.

Żądanie to opiera się na bardzo niejednoznacznym zwrocie „utrata kontroli”. W tym miejscu należy postawić pytania. Co oznacza utrata kontroli?. Kiedy ona następuje? Według jakich kryteriów należy przyjąć, że nastąpiła utrata kontroli? Niezależnie od postawionych pytań należy podnieść, że Zarząd Spółki jako pracodawca nie posiada jakichkolwiek podstaw prawnych do uznania, kiedy jeden z akcjonariuszy „utracił kontrolę” nad Spółką. Ponadto spełnienie takiego żądania stanowiłoby naruszenie podstawowych zasad prawa, w tym zasady współzycia społecznego, a tym samym byłoby dotknięte wadą nieważności, gdyż wkraczałoby w indywidualne stosunki pomiędzy pracodawcą a pracownikiem

Żądanie 10 letnich gwarancji zatrudnienia jest sprzeczne z przepisami Prawa pracy, w szczególności z ogólną zasadą wyrażoną w art. 8 k.p. – zasada nadużycia prawa. Zgodnie z normą prawną wyrażoną w tym przepisie, nie można czynić użytku z prawa, które naruszałoby zasady współzycia społecznego. Zapis o 10 latach gwarancji zatrudnienia nadużywałby prawo pracodawcy do właściwego sposobu kreowania zatrudnienia.

Żądanie stosowania w niezmienionej treści, przez ten sam okres postanowień ZUZP, gdyby stało się obowiązujące, uniemożliwiłoby dokonanie wszelkich zmian płacowych wobec pracowników. Nie mogłaby być zmieniona, np. tabela

plac. Nie można byłoby również dokonać zmiany niektórych już archaicznych przepisów, w tym również takich, które są niezgodne z prawem lub już nie obowiązują, bądź utraciły praktyczne znaczenie.

Żądanie corocznej waloryzacji plac wskaźnikiem inflacji pozostaje w sprzeczności z żądaniem utrzymania niezmienionej treści postanowień ZUZP. Zmiana plac o wskaźnik inflacji może być dokonana wyłącznie poprzez zmianę tabeli stawek osobistego zaszeregowania. Występuje więc brak spójności logicznej pomiędzy obydwoma żądaniami.

### 3. Zawarcie z pracownikami mającymi umowy na czas określony umów na czas nieokreślony.

Z uwagi na uwarunkowania społeczno-ekonomiczne i prawo pracodawcy do właściwego kreowania polityki zatrudnienia żądanie takie nie może być spełnione, gdyż wkraczałoby w indywidualne stosunki pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Prowadzona przez Zarząd Spółki polityka zatrudnienia jest zgodna z obowiązującymi przepisami prawa.

### 4. Odstąpienie od zamiarów wyodrębniania z oddziałów zorganizowanych grup pracowników do Biura Zarządu.

Żądanie powyższe w sposób diametralny i permanentny uniemożliwiłoby właściwe zarządzanie Spółką. W sytuacji, gdyby nawet przepisy prawa wymagały w przyszłości dokonania określonych zmian /np. prawo geologiczne i górnictwo/ powyższy zapis uniemożliwiłby ich „skonsumowanie”. Byłoby to także „sprzeczne” z funkcją zarządzającą pracodawcy, który nie mógłby dokonywać absolutnie żadnych zmian organizacyjnych, które to zmiany przyniosłyby wymierne korzyści ekonomiczne dla Spółki.

### 5. Wpisanie Abonamentu Medycznego do ZUZP i realizacja Porozumienia z 5 maja 2009r.

To żądanie nie może być przedmiotem sporu, gdyż postulaty w tym zakresie są już realizowane zgodnie z Porozumieniem zawartym w dniu 5 maja 2009r. Wszyscy pracownicy, którzy wyrażą taką wolę, zostaną od 1 września 2009r. objęci Abonamentem Medycznym.

Wynikająca z Porozumienia wypłata II raty nagrody w wysokości 1.500 zł., która jest związana z sytuacją ekonomiczną spółki, zostanie wypłacona do 15 września. Wyjaśniamy ponadto, że powyższe żądanie nie może być przedmiotem sporu zbiorowego z przyczyn formalno-prawnych. Zgodnie z art. 4 pkt 2 Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych spór, który dotyczy treści układu lub innego

porozumienia, którego stroną jest organizacja związkowa, nie może być wszczęty wcześniej niż przed dniem wypowiedzenia układu zbiorowego pracy. W tym miejscu nadmieniamy, że żadna ze stron ZUZP nie dokonała jego wypowiedzenia, ani też nie sygnalizowała takiego wypowiedzenia.

6. Ustalenie na zerowym poziomie wynagrodzenia dla członków rad nadzorczych w spółkach zależnych .

Przedmiotowe żądanie nie może być przedmiotem sporu zbiorowego, gdyż nie mieści się ono w treści art. 1 Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Nie dotyczy bowiem warunków pracy, płac i świadczeń socjalnych czy wolności związkowych. Zatem nie może być przedmiotem sporu w rozumieniu w/w ustawy. Żądanie to wkracza w sferę innych podmiotów prawnych.

Należy również przypomnieć i wyraźnie zaznaczyć, że od 1 stycznia 2009 roku pracownicy Spółki zasiadający w radach nadzorczych spółek zależnych nie pobierają z tego tytułu żadnego uposażenia pieniężnego. Przepis ten nie dotyczy tylko trzech działaczy związkowych którzy zasiadają w radzie nadzorczej Spółki, w tym dwóch będących również członkiem związku wszczynającego spór zbiorowy,.

**Na koniec zwracamy uwagę, że przedmiotowe żądania pozostają w sprzeczności z ideą zawartego porozumienia z dnia 5 maja 2009r., w którym wszystkie organizacje związkowe, w tym organizacja wszczynająca przedmiotowy spór stwierdziły, że wskazane porozumienie w całości wyczerpuje żądania płacowe na rok 2009. Czy do organizacji związkowych nie ma zastosowania powszechnie uznana i obowiązująca zasada *pacta sunt servanda*? Czy nie jest tak, że organizacje związkowe interpretują prawo wyłącznie w sposób dogodny dla swoich interesów?**

PREZES ZARZĄDU



*Herbert Wirth*

WICEPREZES ZARZĄDU



*Maciej Tybura*