



Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego w Grupie Kapitałowej PKN ORLEN S.A.

Informacje MZZPRC z dnia 4 grudnia 2017 r.

Witam. Piotr Wilicki – w imieniu Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego w G.K. PKN ORLEN S.A. zapraszam do zapoznania się z naszymi związkowymi informacjami.

Szanowni Państwo.

W nawiązaniu do wniosku trzech Organizacji związkowych o rozpatrzenie możliwości wypłaty dodatkowej nagrody jednorazowej lub zwiększenia grudniowej nagrody świątecznej w związku z wyjątkowo rekordowymi wynikami finansowymi i wzmożonym zaangażowaniem pracowników w ich wypracowanie otrzymaliśmy odpowiedź od Pani Grażyny Baki Dyrektora Wykonawczego do ds. Kadr PKN ORLEN S.A.

„Warszawa, 01.12.2017r.

Pan Rafał Stefanowski
Przewodniczący MZZPRC w GK PKN ORLEN S.A.

Pan Ryszard Maliszewski
Przewodniczący MBZZ w GK PKN ORLEN S.A.

Pan Henryk Kleczkowski
Przewodniczący OM NSZZ Solidarność PKN ORLEN S.A.

Szanowni Panowie Przewodniczący,

W nawiązaniu do pism w sprawie wypłaty jednorazowej nagrody dla Pracowników PKN ORLEN SA, a także informacji przekazanych Państwu na spotkaniu 20 listopada br., chciałabym poinformować, że Państwa wniosek został szczegółowo przeanalizowany przez Zarząd Spółki.

Przy jego rozpatrywaniu wzięte zostały pod uwagę następujące elementy:

- wyniki finansowe jakie dotychczas osiągnęliśmy,
- wzrost wynagrodzeń Pracowników PKN ORLEN S.A. w 2017 r. oraz dodatkowe obowiązkowe nagrody wypłacone i zaplanowane na 2017 r.,
- poziom wynagrodzeń w PKN ORLEN SA, a także
- wyzwania jakie przed nami stoją.

Odnosząc się do kwestii, które były analizowane należy wskazać, że:

MZZPRC w GK PKN ORLEN SA

09 - 411 Płock
ul. Chemików 7
tel. (024) 256 67 49
www.mzzprc.pl



Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego w Grupie Kapitałowej PKN ORLEN S.A.

Wyniki jakie dotychczas osiągnęliśmy potwierdzają, że dzięki odpowiednim decyzjom i konsekwencji w realizacji celów, udaje nam się utrzymać mocną pozycję na rynku.

Pamiętać należy przy tym, że nasze dotychczasowe rezultaty wsparte były przez działania regulacyjne, dotyczące ograniczenia szarej strefy oraz sprzyjające warunki makroekonomiczne.

Na podstawie obowiązujących w 2017 r. regulacji dotyczących wzrostu wynagrodzeń Pracowników PKN ORLEN SA, dokonano już wypłaty dwóch obligatoryjnych nagród jednorazowych w łącznej wysokości 2900 zł (1200 zł w miesiącu marcu i 1700 zł w miesiącu kwietniu), w uzgodnieniu z Państwem zwiększono doładowanie Karty Zakupowo/Paliwowej do 470 zł oraz przeprowadzono proces podwyżek uznaniowych.

Podkreślić należy, że decyzja o wypłacie dodatkowej jednorazowej nagrody w miesiącu marcu nastąpiła po przeanalizowaniu sytuacji finansowej w Spółce w całym roku 2017 i była ona konsekwencją wniosku części organizacji związkowych.

Zarząd Spółki wywiązał się więc ze wszystkich dotychczasowych elementów wzrostu płac określonych w wydanym Zarządzeniu, które było efektem braku Porozumienia płacowego w bieżącym roku.

W kontekście wzrostu wynagrodzeń Pracowników PKN ORLEN S.A. w 2017 r. pamiętać należy dodatkowo, że jeszcze w miesiącu grudniu br. wypłacona zostanie obligatoryjna nagroda jednorazowa w wysokości 1700 zł. wynikająca z zasad przyjętych na br.

Ponadto zwrócić należy uwagę, że określając w marcu br. warunki tegorocznego wzrostu wynagrodzeń, Zarząd Spółki brał pod uwagę przewidywane skutki tej decyzji w perspektywie rocznej tj. w odniesieniu do całego 2017 roku budżetowego, uwzględniając jednocześnie szacunki wyników finansowych, możliwych do osiągnięcia w bieżącym roku. W ocenie Zarządu rok kalendarzowy jest najkrótszym z możliwych do przyjęcia okresów, w trakcie którego żadna ze stron nie powinna kontestować przyjętych założeń. Przyjęcie takiej perspektywy pozwoliło od razu podjąć decyzję o wypłacie nagród jednorazowych 0 1600 zł wyższych w stosunku do roku ubiegłego.

Analizując Państwa wnioski dodatkowo wzięte zostały pod uwagę decyzje w zakresie istotnego, corocznego wzrostu płac w poprzednich latach, w szczególności w roku 2016 jak i 2017, a także konkurencyjność całkowitego pakietu naszych wynagrodzeń, którą potwierdzają raporty i porównania wysokości płac w przedsiębiorstwach z naszej branży. Atrakcyjność warunków pracy w PKN ORLEN S.A. wzrasta dodatkowo, gdy uwzględnimy wszystkie elementy całkowitego pakietu wynagrodzenia takie jak wynagrodzenie zmienne (premie, nagrody, dodatki), czy benefity pozapłacowe.

Zauważyć trzeba także, że nasze dobre wyniki, a także konsekwentna realizacja strategii Koncernu przekładają się na stabilny wzrost zatrudnienia w GK ORLEN, a także poziom przeciętnego wynagrodzenia, które ogółem w 2016 r. wyniosło 10,1 tys. zł.

Obecnie w dalszym ciągu staramy się wykorzystywać dobrą koniunkturę. Zarząd Spółki nie zapomina jednak o konieczności ciągłego wzmacniania naszej pozycji, w tym zwiększania efektywności naszych aktywów. Nieustannie rozwijamy się utrzymując stabilną pozycję finansową, dzięki czemu możemy elastycznie reagować na pojawiające się wyzwania.

Złożoność i dynamika zmian jakie wokół nas zachodzą sprawiają, że z dużą ostrożnością musimy podchodzić do wszelkich decyzji skutkujących zwiększeniem zobowiązań finansowych Spółki. Jest to niezwykle istotne w celu jak najlepszego przygotowania się do realizacji naszych założeń strategicznych.

MZZPRC w GK PKN ORLEN SA

09 - 411 Płock
ul. Chemików 7
tel. (024) 256 67 49
www.mzzprc.pl



Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego w Grupie Kapitałowej PKN ORLEN S.A.

Mając powyższe na uwadze, nie jest możliwym pozytywne ustosunkowanie się do Państwa wniosku. Wyrażam jednak przekonanie, że decyzja ta spotka się ze zrozumieniem nie wpłynie na nasze dalsze wzajemne relacje.

Podsumowując przedstawione wyjaśnienia chciałabym zapewnić, że priorytetem Zarządu Spółki jest kształtowanie partnerskich relacji ze wszystkimi organizacjami związkowymi. Jeszcze raz chciałabym podkreślić, że Zarząd wywiązał się ze swoich zobowiązań wypracowanych po trudnych negocjacjach ze związkami zawodowymi. Wobec powyższego formułowanie w tej sytuacji nowych postulatów płacowych i kreowanie atmosfery oczekiwania na nie, nie służy właściwej współpracy w przyszłości.

Uważamy również, że właściwy dialog społeczny jest wartością o którą powinniśmy wspólnie dbać, szanując się wzajemnie i nie podejmując nieprzemyślanych działań, których skutkiem mogą być nieuzasadnione niepokoje wśród wszystkich Pracowników.

Z poważaniem,

Grażyna Bała
Dyrektor Wykonawczy ds. Kadr

Dw:

1. Wojciech Jasiński, Prezes Zarządu
2. Mirosław Kochalski, Wiceprezes Zarządu
3. Krystian Pater, Członek Zarządu ds. Produkcji
4. Wiesław Protasewicz, Członek Zarządu ds. Finansowych
5. Maria Sosnowska, Członek Zarządu ds. Inwestycji i Zakupów
6. Zbigniew Leszczyński, Członek Zarządu ds. Sprzedaży
7. Anna Lewandowska - Romanowska, Dyrektor Biura Zarządzania Relacjami Społecznymi

Nie jest to odpowiedź, na którą czekali pracownicy po ciężko przepracowanym roku, kiedy osiągnięte zostały takie wyniki finansowe, nie jest to nawet odpowiedź od adresata pisma związkowego czyli Prezesa Zarządu. Pamiętając tegoroczną korespondencję z czasu wydania zarządzenia o przyroście wynagrodzeń, którą w formie wydrukowanej broszury otrzymał każdy pracownik Naszej Firmy oczekiwaliśmy uzasadnienia braku takowej nagrody podpisanego przez człowieka nr 1 w PKN ORLEN.

Widocznie w marcu pracodawca wydając broszurę uważał, że pracownicy są dobrymi odbiorcami listu Prezesa z wyjaśnieniami negocjacji płacowych oraz obrazka zawartego w broszurze, a teraz już takiego przekazu nie otrzymają nawet w formie podpisanego pisma.

Pozostając w temacie odpowiedzi na wniosek Organizacji związkowych nie sposób nie odnieść się do kilku stwierdzeń w niej zawartych. Szczególnie

MZZPRC w GK PKN ORLEN SA

09 - 411 Płock
ul. Chemików 7
tel. (024) 256 67 49
www.mzzprc.pl



Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego w Grupie Kapitałowej PKN ORLEN S.A.

wrażliwym tematem jest średnie wynagrodzenie w PKN ORLEN S.A., które według danych pracodawcy z ostatnich negocjacji płacowych wynosi 10.022 zł, a po zmniejszeniu o fundusz wynagrodzeń dyrektorów N-1 wynosi już 9.590 zł. Przyjmując nawet tą wyższą wartość to takie wynagrodzenie jest osiągalne tylko dla około 30% pracowników. Pozostałe 70% nie uzyskuje średniego wynagrodzenia w wysokości tak chętnie komunikowanego zarówno wewnątrz jak i na zewnątrz Firmy przez pracodawcę.

Co do tegorocznych nagród to też są dane tu i teraz i jak na razie stan nagród w roku 2018 wynosi 0. Oczywiście cała treść pisma jest dokładnie analizowana i na tę chwilę jest stanowiskiem pracodawcy, a poszczególne zapisy pomogą nam się przygotować do zbliżających się wielkimi krokami negocjacji płacowych.

Kolejna sprawa, którą zasygnalizowaliśmy pracodawcy, a która wynika z tegorocznych doświadczeń jest proces awansów pracowników po spełnieniu warunków wymaganych do pracy na wyższych stanowiskach. Otrzymujemy wiele sygnałów od naszych kolegów o dziwnej praktyce zaliczania poszczególnych obszarów pracy na danych stanowiskach, ale dużym problemie w przyznaniu awansu. Na wszystkie takie sygnały reagujemy i staramy się interweniować. Nie może być tak, że po wprowadzeniu czterobrygadówki, która wymaga większej wymienności Załogi, a co za tym idzie zaliczania w coraz krótszym czasie coraz więcej stanowisk pracodawca dopuszcza obsadzanie ich pracownikami, którzy nie posiadają odpowiedniego angażu. Chodzi głównie o Młodszych Operatorów, którzy w pełni samodzielnie obsługują instalacje, Operatorów pełniących obowiązki Starszego Operatora, jak i Starszych Operatorów, którzy pracują w zastępstwie Mistrzów. Realizowanie takich awansów w większości z corocznych podwyżek uznaniowych jest nie tylko krzywdzące dla pracowników oczekujących na awans, ale również ogranicza lub w wielu przypadkach eliminuje możliwość właśnie uznaniowego uhonorowania pracowników nie awansujących, a pracujących już wiele lat i wyróżniających się wśród Załogi, co zabija ideę podwyżek uznaniowych. Dlatego nasze stanowisko brzmi jasno, to pracodawca organizując pracę we wszystkich obszarach naszej Grupy Kapitałowej powinien brać pod uwagę wymagania, doświadczenie i wiedzę wymagane od pracowników i w ramach przejrzystości i jasności zatrudnienia wymagając zdobywanie coraz większych kwalifikacji powinien zapewnić system awansów zgodny z zapisami ZUZP i adekwatny do obowiązków i zapewnić na taki proces środki.

MZZPRC w GK PKN ORLEN SA

09 - 411 Płock
ul. Chemików 7
tel. (024) 256 67 49
www.mzzprc.pl



Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego w Grupie Kapitałowej PKN ORLEN S.A.

Poniżej treść pisma, jakie w tej sprawie wystosowaliśmy do pracodawcy.

„Płock, dnia 28 listopada 2017 r.

Pani Grażyna Baka
Dyrektor Wykonawczy ds. Kadr
PKN ORLEN S.A.

Dotyczy: planowania budżetu na bieżące awanse pracowników produkcji.

Szanowna Pani Dyrektor.

W związku z docierającymi do naszej Organizacji związkowej zgłoszeniami pracowników o przypadkach braku wymaganego przepisami Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników PKN ORLEN S.A. awansu na wyższe stanowisko po zdanych przez pracownika wymaganych egzaminach i przy faktycznym wykonywaniu przez niego pracy na nowym, wyższym stanowisku pracy, w imieniu Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego w Grupie Kapitałowej PKN ORLEN S.A. wnoszę o zabezpieczenie w budżecie Firmy na 2018 rok osobnej od funduszu uznaniowego puli środków finansowych na konieczne awanse pracowników, które w obszarze produkcji występują w sposób ciągły. Problem który poruszamy dotyczy głównie Młodszych Operatorów - awans na stanowisko Operatora i Operatorów awansujących na stanowisko Starszego Operatora.

Jednocześnie wnosimy o stworzenie narzędzia dla Kierownictwa i Dyrekcji poszczególnych Wydziałów pozwalającego przełożonym planować z wyprzedzeniem budżet na bieżące, jak i przewidywalne przyszłe awanse pracowników w danym obszarze.

Wdrożenie powyższego pozwoliłoby na zlikwidowanie występującego od wielu lat problemu, jakim jest brak pieniędzy na awanse pionowe dla pracowników po zdanych przez nich egzaminach i faktycznym wykonywaniu przez nich pracy na nowym, wyższym stanowisku, ponieważ bardzo często przełożeni brak awansu tłumaczą oczekiwaniem na środki uznaniowe uzgodnione przez pracodawcę ze stroną społeczną w procesie negocjacji płacowych.

Z poważaniem

Rafał Stefanowski, Przewodniczący MZZPRC w GK PKN ORLEN S.A.

MZZPRC w GK PKN ORLEN SA

09 - 411 Płock
ul. Chemików 7
tel. (024) 256 67 49
www.mzzprc.pl



Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego w Grupie Kapitałowej PKN ORLEN S.A.

Dw.:

- Pan Krystian Pater; Członek Zarządu ds. Produkcji PKN ORLEN S.A.
- Pani Anna Lewandowska-Romanowska; Dyrektor Biura Zarządzania Relacjami Społecznymi PKN ORLEN S.A.”

Tematem cały czas budzącym emocje i komentarze jest uruchomienie dla pracowników PKN ORLEN tzw. pożyczek pracowniczych. Oczywiście skorzystania z takiej formy pozyskania środków przez pracowników pozostawiamy ich własnej ocenie i decyzji jednak po wielu sygnałach zapytaliśmy pracodawcę o możliwość ich rozszerzenia o pracowników grupy kapitałowej, którzy solidarnie składają się na wypracowane zyski, a z profitami zawsze mają jakby trochę trudniej.

Poniżej treść pisma w sprawie pożyczek wystosowanego do pracodawcy:



Płock, dnia 28 listopada 2017 r.

Pan Wojciech Jasiński
Prezes Zarządu – Dyrektor Generalny
PKN ORLEN S.A.

Dotyczy: pożyczek dla pracowników PKN ORLEN S.A.

Szanowny Panie Prezesie,

W dniu 20 listopada 2017 r. ukazało się Zarządzenie operacyjne nr 24/2017/FF dotyczące uruchomienia w PKN ORLEN S.A. programu pożyczek dla Pracowników Polskiego Koncernu Naftowego ORLEN S.A.

Takie działanie pracodawcy bez wcześniejszego poinformowania i braku konsultacji ze stroną społeczną wywołało szereg komentarzy i pytań pracowników kierowanych do naszych Organizacji odnośnie tego niespodziewanego projektu pracodawcy.

Jednym z częstszych pytań jakie się pojawiają od pracowników jest również to dlaczego oferta jest skierowana tylko do pracowników ORLENU, a nie całej Grupy Kapitałowej ORLEN.

MZZPRC w GK PKN ORLEN SA

09 - 411 Płock
ul. Chemików 7
tel. (024) 256 67 49
www.mzzprc.pl



Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego w Grupie Kapitałowej PKN ORLEN S.A.

W związku z takimi niejasnościami niżej podpisane Organizacje związkowe wnoszą o pisemne przedstawienie celu i kontekstu wydania takiego Zarządzenia przez pracodawcę oraz dlaczego taka oferta nie jest skierowana także do pracowników Spółek Grupy Kapitałowej ORLEN.

Z poważaniem

Rafał Stefanowski, Przewodniczący MZZPRC w GK PKN ORLEN S.A.

Ryszard Maliszewski, Przewodniczący MBZZ w GK PKN ORLEN S.A.

Wiesława Frydrychowska, Wiceprzewodnicząca OM NSZZ Solidarność PKN ORLEN S.A.”

Już po kilku dniach otrzymaliśmy od pracodawcy odpowiedź.

„Szanowni Panowie Przewodniczący,

W nawiązaniu do wystąpienia w sprawie przedstawienia celu i kontekstu wydania Zarządzenia dotyczącego uruchomienia programu pożyczek dla Pracowników PKN ORLEN S.A. chciałabym poinformować, co następuje:

Program pożyczek pracowniczych został przygotowany jako jeden z dodatkowych elementów wsparcia Pracowników PKN ORLEN S.A. Prace projektowe związane z jego wdrożeniem zapoczątkowane zostały w lutym 2017 r. Głównym ich założeniem było opracowanie przyjaznego programu, który pozwala naszym Pracownikom uzyskać szybkie decyzje kredytowe za pośrednictwem systemu Self-Service.

Uruchamiając program pożyczek mieliśmy również na względzie potrzebę rozbudowy pakietu naszych benefitów o elementy, które nie są standardem na rynku pracy.

Odnosząc się do drugiej poruszonej przez Państwa kwestii tj. skierowania oferty programu do Pracowników spółek Grupy Kapitałowej ORLEN informuję, że temat ten był już przez nas dyskutowany w trakcie prac projektowych i w przypadku pozytywnych wyników funkcjonowania programu w okresie 6-12 miesięcy w PKN ORLEN S.A. zarekomendujemy jego rozszerzenie na spółki Grupy Kapitałowej ORLEN.

Należy jednak pamiętać, że ewentualne wdrożenie programu w spółkach Grupy Kapitałowej wymagało będzie odrębnej analizy m.in. pod kątem podatkowym, prawnym i księgowym przez każdą ze spółek.

Wyrażam przekonanie, że powyższe wyjaśnienia spełnią Państwa oczekiwania.

Z poważaniem,

Grażyna Baka

Dyrektor Wykonawczy ds. Kadr”

MZZPRC w GK PKN ORLEN SA

09 - 411 Płock
ul. Chemików 7
tel. (024) 256 67 49
www.mzzprc.pl



Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego w Grupie Kapitałowej PKN ORLEN S.A.

W całej sprawie pozostaje jeszcze jeden szczegół, który jako benefit od pracodawcy burzy jego szlachetne pobudki mianowicie wyrażenie zgody na sprawdzenie pracownika wnioskującego o pożyczkę w Biurze Informacji Gospodarczej InfoMonitor S.A. z siedzibą w Warszawie, Biurze Informacji Kredytowej S.A. oraz w Związku Banków Polskich. Jaki cel ma takie „sprawdzenie” pracownika, który raty i tak będzie odprowadzał z naliczenia pensji i skąd taka asekuracja pracodawcy na pewno nie zapomnimy zapytać.

W czwartek odbyło się spotkanie z pracodawcą w temacie rozdysponowania podwyżek uznaniowych uruchomionych w tym roku na podstawie zarządzenia Prezesa Zarządu wydanego w marcu bieżącego roku. Zgodnie z zarządzeniem do rozdysponowania było 100 zł uruchomione dla dyrektorów poszczególnych obszarów i 100 uruchamiane przez Prezesa. Z dość ogólnych danych pracodawcy wynika, iż podwyżki uznaniowe otrzymało w tym roku ok. 39% pracowników, a średnia podwyżka wynosiła 660 zł. Ale jak to ze średnią bywa ktoś dostał 150, ktoś dużo więcej. Ze względu na uruchomienie podwyżek zarządzeniem nie było żadnych zasad i ograniczników w wysokości podwyżek.

Na wymienionym spotkaniu dodatkowo została zaprezentowana tzw. platforma kafeteryjna czyli narzędzie do obsługi wszelkich produktów pozapłacowych zebrane w jednym miejscu. Prezentacja pokazała tylko jedno rozwiązanie oferowane przez Medicovert Benefits i jako narzędzie jest czytelne, co do przyszłości stosowania takiego rozwiązania potrzebne jest jeszcze obejrzenie innych tego typu aplikacji i rozmów na temat umiejscowienia w takim programie poszczególnych świadczeń.

W ubiegły poniedziałek odbyło się spotkanie Związków Zawodowych z Pracodawcą w **ORLEN Serwis S.A.** Na spotkaniu omówione zostały sprawy bieżące, sprawy opisywanych już przez nas emerytur pomostowych, zwiększenia nagrody świątecznej, która podobnie jak w PKN nie może być podniesiona i główny temat czyli powrót o rokowań w sprawie ZUZP w Spółce. Strony przyjęły zasady rokowań i wkrótce rozpoczniemy rozmowy.

Również w spółce **ORLEN Laboratorium** powracamy w najbliższy poniedziałek do rokowań ZUZP. W obydwu przypadkach mamy nadzieję, iż Spółki będą miały więcej „luzu” i postulaty Związków znajdą swoje odzwierciedlenie w zapisach tych dokumentów, a nie znowu zostaną zawieszane z braku elastyczności właścicieli spółek.

MZZPRC w GK PKN ORLEN SA

09 - 411 Płock
ul. Chemików 7
tel. (024) 256 67 49
www.mzzprc.pl



Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego w Grupie Kapitałowej PKN ORLEN S.A.

To wszystkie dzisiejsze informacje.
Życzę bezpiecznej pracy.
Pozdrawiam,
Piotr Wilicki

MZZPRC w GK PKN ORLEN SA

09 - 411 Płock
ul. Chemików 7
tel. (024) 256 67 49
www.mzzprc.pl