



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

Informacje MZZPRC z dnia 10 stycznia 2022 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.

Wraz z rozpoczęciem bieżącego roku wchodzi istotne zmiany przepisów podatkowych. Pierwszą zmianą będzie wyższa kwota wolna od podatku. Została ona ustalona na ten rok w wysokości 30 000 zł. Drugą zmianą jest zmiana progów podatkowych. Wyższa stawka podatkowa 32% będzie stosowana po przekroczeniu dochodu w wysokości 120 000 złotych. Kolejną zmianą jest ulga podatkowa w wysokości 425 złotych miesięcznie. Na obecnym poziomie tj. 3000 zł rocznie pozostaje kwota kosztów uzyskania przychodu czyli 250 złotych miesięcznie.

Całkowitą nowością jest tzw. ulga dla klasy średniej. W myśl przepisów podatkowych, jakie zaczną obowiązywać za sprawą Polskiego Ładu już od stycznia 2022 roku pracownikom osiągającym przychód z umowy o pracę miesięcznie od 5701 zł brutto do 11 141 zł brutto (rocznie od 68.412 zł do 133.692 zł), zostanie automatycznie naliczona tzw. ulga dla klasy średniej. Choć ma ona za zadanie zrehabilitować negatywne skutki, jakie bez wprowadzenia ulgi dotknęłyby pracowników za sprawą Polskiego Ładu, to niekiedy jej comiesięczne naliczenie może osiągnąć zupełnie odwrotne skutki. Warto zatem rozważyć kwestię złożenia w zakładzie pracy wniosku o nienaliczanie ulgi dla klasy średniej. Są trzy podstawowe warunki, przy których złożenie dokumentu o nie stosowaniu ulgi ma sens i chroni przed ewentualnymi negatywnymi skutkami:

1. Jeżeli ulga będzie przysługiwała pracownikowi w trakcie poszczególnych miesięcy 2022 roku, lecz jego roczne przychody przekroczą wskazane w ustawie progi, pracownika spotka niemiła niespodzianka – w sezonie rozliczeń podatku PIT, po rozliczeniu rocznej deklaracji osiągnie on niedopłatę podatku, którą będzie musiał w całości zwrócić urzędowi skarbowemu,
2. Jeżeli pracownik w trakcie roku zmieni formę zatrudnienia i będzie zarabiał mniej – również może stracić prawo do ulgi, która pociągnie za sobą konieczność zwrotu podatku,
3. Nawet jeśli pracownik będzie pewny, że osiąga wynagrodzenie w kwocie umożliwiającej mu skorzystanie z ulgi, to może nie przewidzieć dodatkowych wpływów na konto, które spowodują konieczność zwrotu ulgi. Mowa m.in. o premiach i nagrodach wypłacanych pracownikowi.

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.

Podsumowując – przekroczenie limitu stosowania ulgi zarówno poprzez osiągnięcie zbyt wysokich przychodów, lub zbyt niskich spowoduje automatyczną utratę prawa do ulgi, co przełoży się bezpośrednio na konieczność zwrotu korzyści podatkowych uzyskanych przy obliczaniu zaliczek na podatek. Warto zatem rozważyć nienaliczanie ulgi w każdym miesiącu, lecz jej rozliczenie raz do roku w zeznaniu rocznym.

Wniosek należy składać odrębnie dla każdego roku podatkowego, ponieważ nie będzie on przechodził automatycznie na kolejne lata podatkowe. Ostateczny termin jego złożenia w zakładzie pracy przypadnie przed wypłatą pierwszego w nowym roku wynagrodzenia. Jeżeli zatem w zakładzie pracy wynagrodzenia zwyczajowo wypłacane są do końca miesiąca – wówczas wniosek należy złożyć dzień przed zakończeniem miesiąca (dzień przed uzyskaniem wynagrodzenia). (Opracowano na podstawie informacji z portalu www.pit.pl).

Ostatnia informacja, która ukazała się za pośrednictwem Polskiej Agencji Prasowej: *„jak wynika z informacji z MF, również w sytuacji, kiedy jedno z małżonków uzyskuje przychody kwalifikujące go do ulgi dla klasy średniej, a drugie zarabia mniej lub jeśli jedno z małżonków przekroczyło limit ulgi a drugie nadal mieści się w przedziale, można zastosować ulgę dla klasy średniej przy wspólnym rozliczeniu. Jeżeli jednak istnieje dysproporcja między przychodami małżonków i np. jeden przekracza limit przychodowy, a drugi nie osiąga żadnych przychodów, to też mogą skorzystać z odliczenia. W tym przypadku jednakże połowa łącznych przychodów obojga małżonków (z pracy na etacie oraz z pozarolniczej działalności gospodarczej) musi wynosić co najmniej 68 412 zł i nie przekraczać 133 692 zł. Jest to warunek zastosowania odliczenia i przy jego spełnieniu każdy z nich stosuje ulgę obliczoną od połowy ich wspólnych przychodów.”*

Drugą sprawą we wprowadzonych zmianach, budzącą w ostatnich dniach najwięcej kontrowersji, jest odliczenie kwoty wolnej od podatku i pomniejszenie z tego powodu zaliczek odprowadzanych na poczet podatku. Aby pracodawca mógł odliczyć kwotę pracownik musiał złożyć PIT-2. Złożenie tej dyspozycji było jednorazowe i skutkowało na wszystkie lata chyba, że pracownik odwołał swoją deklarację. Tak więc większość pracowników naszej Grupy miało odliczaną kwotę wolną od podatku i bez wykonywania żadnych czynności będzie nadal miało odliczaną nową, wyższą kwotę w wysokości 425 zł miesięcznie. Każdy pracownik może sprawdzić czy do tej pory była mu uwzględniana ta ulga. Wystarczy na pasku wynagrodzeń sprawdzić pozycję odliczona ulga systemowa. Jeżeli jest tam kwota ulgi lub w pozycji narastająco jest suma odliczonych kwot to nie trzeba składać PIT-u 2 i nadal uwzględniana będzie kwota wolna od podatku.

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.

Wśród rozwiązań, jakie obowiązują od początku roku, a dotyczą opodatkowania małżeństw, znalazła się także możliwość wspólnego rozliczenia się już od momentu zawarcia małżeństwa, o ile na koniec roku istniała wspólność majątkowa. Wcześniej obowiązywała zasada, że aby skorzystać ze wspólnego rozliczenia, małżonkowie muszą pozostawać w związku małżeńskim przez cały rok podatkowy.

Zwolnienie dla rodziców wychowujących co najmniej 4 dzieci

Od 1 stycznia 2022 r. podatnik, który w roku podatkowym w stosunku do co najmniej 4 dzieci;

- wykonywał władzę rodzicielską,
- pełnił funkcję opiekuna prawnego, jeżeli dziecko z nim zamieszkiwało, lub
- sprawował funkcję rodziny zastępczej na podstawie orzeczenia sądu lub umowy zawartej ze starostą,
- wykonywał ciężący na nim obowiązek alimentacyjny w przypadku pełnoletnich uczących się dzieci albo
- sprawował funkcję rodziny zastępczej,

może skorzystać ze zwolnienia z podatku osiągniętych przychodów do rocznej kwoty wynoszącej 85.528 zł. W liczbie dzieci nie uwzględnia się dziecka, które w roku podatkowym, na podstawie orzeczenia sądu, zostało umieszczone w instytucji zapewniającej całodobowe utrzymanie w rozumieniu przepisów o świadczeniach rodzinnych.

Zwolnienie dla pracującego emeryta

Od 1 stycznia 2022 r. podatnik, który ukończył 60 lat (w przypadku kobiet) i 65 lat (w przypadku mężczyzn), może skorzystać ze zwolnienia z podatku osiągniętych przychodów do wysokości rocznej nieprzekraczającej 85.528 zł. Warunkiem jest, aby podatnik podlegał z tytułu uzyskania tych przychodów ubezpieczeniom społecznym w rozumieniu ustawy systemowej oraz mimo nabycia uprawnienia nie otrzymywał:

- emerytury lub renty rodzinnej, o których mowa w ustawie z 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników,
- emerytury lub renty rodzinnej, o których mowa w ustawie z 10 grudnia 1993 r. o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy zawodowych oraz ich rodzin,
- emerytury lub renty rodzinnej, o których mowa w ustawie z 18 lutego 1994 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji (...),

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.

- emerytury lub renty rodzinnej, o których mowa w ustawie z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Wszystkie podane informacje są aktualne na moment pisania informacji. Ponieważ cały czas ukazują się rozporządzenia i interpretacje i tak naprawdę nikt nie jest w stanie przekazać pewnych i ostatecznych rozwiązań. W przypadku jakichkolwiek zmian będziemy reagowali i informowali na bieżąco.

Wracając do spraw pracowniczych razem ze Związkiem Branżowym oraz Solidarnością w ubiegłym tygodniu wystąpiliśmy do PKN ORLEN S.A. o przygotowanie danych do zbliżających się wielkimi krokami tegorocznymi negocjacjami płacowymi.

„Szanowna Pani Dyrektor,

Organizacje Związkowe działające w PKN ORLEN S.A. tj.: Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego w Grupie Kapitałowej PKN ORLEN S.A., Organizacja Międzyzakładowa NSZZ Solidarność PKN ORLEN S.A. i Międzyzakładowy Branżowy Związek Zawodowy w Grupie Kapitałowej PKN ORLEN S.A. zgodnie z art. 39 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników PKN ORLEN S.A., zwracają się do Zarządu Spółki z wnioskiem o podjęcie negocjacji i wyznaczenie terminu spotkania w celu ustalenia przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia dla Pracowników Spółki na 2022 rok.

W celu prowadzenia konstruktywnych rokowań, wnosimy o przygotowanie i przedstawienie następujących danych:

1. *Sprawozdania o pracujących, wynagrodzeniach i czasie pracy, przekazywanego do GUS, druk Z-06 za rok 2020 i 2021.*
2. *Sprawozdania o przychodach i kosztach finansowych, druk F-01 za rok 2021.*
3. *Średniego zatrudnienia w 2021 roku.*
4. *Wartości Funduszu Wynagrodzeń na dzień 31.12.2021 rok wraz z porównaniem w latach 2018 – 2019 – 2020 - 2021.*
5. *Średniej płacy zasadniczej (bez Dyrektorów i Zarządu) w 2021 roku wraz z porównaniem w latach 2018 – 2019 – 2020 - 2021.*

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.

6. Średniej płacy zasadniczej z premią (bez Dyrektorów i Zarządu) w 2021 roku wraz z porównaniem w latach 2018 – 2019 – 2020 - 2021.
7. Średniego wynagrodzenia w Spółce (bez Dyrektorów i Zarządu) w 2021 roku wraz z porównaniem w latach 2018 – 2019 – 2020 - 2021.
8. Ilości osób zatrudnionych na stanowiskach kierownik projektu I i II, oraz na stanowiskach ekspert I i II w latach 2019 – 2020 – 2021.
9. Ilości pracowników w poszczególnych kategoriach płacowych za rok 2020 i 2021.
10. Ilości pracowników w poszczególnych obszarach w roku 2020 i 2021.
11. Dynamika wzrostu średniego wynagrodzenia zasadniczego w PKN ORLEN S.A. w stosunku do wzrostu najniższej krajowej i średniego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw.
12. Liczba przyjętych pracowników w poszczególnych kategoriach w latach 2019 – 2020 - 2021.”

Tegoroczne rozmowy na pewno będą trudne, naznaczone wciąż rosnącą inflacją, która i tak nie odzwierciedla wzrostu cen podstawowych produktów konsumpcyjnych. Zgodnie z zapisami ZUZP negocjacje powinny się zakończyć do końca lutego zawarciem porozumienia, a w przypadku braku jego zawarcia pracodawca do 10 marca wydaje zarządzenie w sprawie wzrostu wynagrodzeń. Jak co roku zakończenie okresu rozmów o przyroście wynagrodzenia w PKN rozpocznie cały cykl rozmów w pozostałych spółkach Grupy Kapitałowej.

Tak jak wspominaliśmy w ostatnich informacjach, wystąpiliśmy do Pana Prezesa PKN o wyjaśnienie sytuacji związanej z zawarciem *Porozumienia w sprawie zabezpieczenia praw i interesów pracowniczych oraz praw i wolności związków zawodowych na okoliczność konsolidacji spółek paliwowo-gazowych...*”.

„Szanowny Panie Prezesie,

W dniu 14 grudnia 2021 r. Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego w Grupie Kapitałowej PKN ORLEN SA i Międzyzakładowy Branżowy Związek Zawodowy w Grupie Kapitałowej PKN ORLEN S.A. zapoznali się za pośrednictwem mediów ogólnopolskich z informacją o podpisaniu przez przedstawicieli m.in. PKN ORLEN S.A., Grupy LOTOS S.A., PGNiG S.A. przy udziale strony rządowej „Porozumienia w sprawie zabezpieczenia praw i interesów pracowniczych oraz praw i wolności

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.

związków zawodowych na okoliczność konsolidacji spółek paliwowo-gazowych...”. Była ona zaskakująca i wywołała zaniepokojenie wśród Pracowników oraz przedstawicieli Organizacji Związkowych, min. z tego powodu, że sygnatariuszami Porozumienia po stronie związkowej są wyłącznie ponadzakładowe struktury NSZZ Solidarność.

Informacje o zawarciu tego Porozumienia, przekaz medialny jego dotyczący, rola sygnatariuszy były przedmiotem gorących rozmów oraz komentarzy przedstawicieli naszych Organizacji Związkowych - niniejszym chcemy przedstawić stanowisko w tej sprawie.

Pracodawca od dłuższego czasu przekazywał Pracownikom i ich reprezentantom założenia dot. działań w zakresie rozwoju Grupy PKN ORLEN S.A. Co więcej, przedstawiciele Związków Zawodowych byli zapraszani na dedykowane spotkania, podczas których mogli zapoznać się z planami Pracodawcy i ich wpływem na sytuację Pracowników. Dlatego tym większe było zaskoczenie, gdy pojawiła się informacja o prowadzonych rozmowach wyłącznie z jedną Organizacją Związkową (NSZZ Solidarność) i zawarciu z jej przedstawicielami Porozumienia, bez jakiegokolwiek wiedzy pozostałych Związków Zawodowych oraz Pracowników.

Podkreślamy, że szanujemy prawa poszczególnych Organizacji Związkowych do swobodnego kształtowania relacji z Pracodawcami, w tym dotyczące ich funkcjonowania i struktury. Jednak treść zawartego Porozumienia, w szczególności w zakresie wyłącznego uprawnienia jego stron do zawierania porozumień zbiorowych na różnych etapach procesu konsolidacji, kreowanie wizerunku jednej słusznej organizacji związkowej oraz medialne komentarze jego dotyczące, budzą uzasadnione obawy co do intencji i dalszego dialogu społecznego w zakresie planowanego procesu konsolidacji spółek sektora paliwowo-gazowego w oparciu o PKN ORLEN S.A.

Odnosząc się do treści wskazanego Porozumienia, nasz największy niepokój wywołują następujące kwestie:

- W § 1 jest napisane, że Porozumienie dotyczy Pracowników zatrudnionych w Grupie Kapitałowej Grupy LOTOS S.A., Grupie Kapitałowej PGNIG S.A., a także pracowników PKN Orlen S.A. – **czy brak przy naszej Spółce Grupy Kapitałowej to celowe wykluczenie Pracowników naszej Grupy Kapitałowej? Czy brak czujności wśród sygnatariuszy reprezentujących naszą Firmę?**
- W §1 pkt.4 strony umawiają się na kolejne negocjacje porozumienia zbiorowego po przedstawieniu wstępnego modelu organizacyjnego Koncernu – **czy to oznacza kolejne porozumienia bez udziału zakładowych organizacji związkowych ?**

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.

Nie wyobrażamy sobie takiego scenariusza ani tego, że przy stole negocjacji porozumień zbiorowych na okoliczność konsolidacji mielibyśmy za partnerów jakiegokolwiek struktury ponadzakładowych organizacji związkowych.

- Kolejna uwaga dotyczy „procesu harmonizacji źródeł wewnętrznego prawa pracy skonsolidowanego podmiotu”, o którym mowa w §2. Takie stwierdzenie jednoznacznie wskazuje na zamiary Pracodawcy dot. wewnętrznych regulacji łączonych podmiotów. Zdajemy sobie sprawę, że funkcjonują w nich różne rozwiązania. Jednak dla Pracowników PKN ORLEN S.A. najważniejsze jest prawo wewnętrzne Spółki, z Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy na czele. Nie wyobrażamy sobie sytuacji, w której jakiegokolwiek działania odbywałyby się kosztem uprawnień Pracowników PKN ORLEN S.A. **Jest to kwestia fundamentalna i powinna być odpowiednio zagwarantowana przez Pracodawcę.**
- Z powyżej wskazanym zagadnieniem, łączy się sprawa dot. powoływania „Zespołu Roboczego” oraz tzw. „Komisji Głównej ds. Realizacji Dialogu Społecznego”, opisane w §5 i §6. Zgodnie z ich treścią, udział w tych organach został zapewniony wyłącznie przedstawicielom sygnatariuszy tego dokumentu. Zwracamy uwagę, że takie ustalenia wykluczają z rozmów m.in. przedstawicieli MZZPRC w GK PKN ORLEN S.A. i MBZZ w GK PKN ORLEN S.A., które są Organizacjami reprezentatywnymi w PKN ORLEN S.A.

Takie podejście do dialogu jest dla nas nieakceptowalne.

Niezależnie od złożoności planowanego procesu konsolidacji, podstawowym i pierwszym obowiązkiem Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego w GK PKN ORLEN S.A. i , Międzyzakładowego Branżowego Związku Zawodowego w GK PKN ORLEN S.A. jest stanie na straży praw i interesów Pracowników. W naszym przekonaniu, to samo powinno być priorytetem władz PKN ORLEN S.A., które w pierwszej kolejności powinny patrzeć na proces konsolidacji przez pryzmat obecnej Grupy Kapitałowej i jej Pracowników.

Tym bardziej zdziwienie budzi fakt desygnowania przedstawicieli PKN ORLEN S.A. do „Zespołu” czy „Komisji” dedykowanych dialogowi społecznemu, pomijających w swych składach przedstawicieli Organizacji Związkowych funkcjonujących w PKN ORLEN S.A. i reprezentujących przeważającą część Pracowników PKN ORLEN S.A.

Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego w Grupie Kapitałowej PKN ORLEN S.A. i Międzyzakładowy Branżowy Związek Zawodowy w Grupie Kapitałowej PKN ORLEN S.A. stanowczo sprzeciwiają się takiemu działaniu.

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.

Dodatkowo sama formuła prac w ramach dialogu społecznego „w celu przeprowadzenia procesu harmonizacji” nie może zostać przyjęta a priori i jako, że nie została wypracowana z udziałem co najmniej reprezentatywnych Organizacji Związkowych funkcjonujących w PKN ORLEN S.A., nie jest przez nas akceptowana.

W związku z powyższym i z uwagi na złożoność procesu konsolidacji oraz medialny wymiar zawartego Porozumienia, liczymy na refleksję władz PKN ORLEN S.A. i deklarujemy współpracę w celu wypracowania właściwej formuły planowanego dialogu.

Stanowczo podkreślamy, że wszelkie próby pominięcia Pracowników PKN ORLEN S.A. i ich przedstawicieli w dialogu społecznym, dotyczącym zakładanej konsolidacji, spotkają się z naszą zdecydowaną reakcją.”

Czekamy na odpowiedź, o której poinformujemy naszych Członków.

Ostatnie spotkanie w sprawie ZUZP w **ORLEN Eko** nie przyniosło końcowego rozwiązania. Czekamy na wyznaczenie kolejnego terminu rozmów. Do osiągnięcia porozumienia nie zostało już zbyt wiele różnic.

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