



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

Informacje MZZPRC z dnia 4 września 2023 r.

Witam. Bogdan Żulewski – 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.

Witamy wszystkich po okresie wakacyjnym i przedstawiamy Państwu najważniejsze sprawy pracownicze, o których dość często rozmawiamy ostatnio z pracownikami zarówno osobiście, czy telefonicznie.

Pierwszy temat to wniosek o wypłatę jednorazowej nagrody-premii Pracownikom Orlenu i Spółek Grupy Kapitałowej skierowany do Prezesa Zarządu ORLEN S.A. Pana Daniela Obajtka.

Pismo takie wraz ze Związkiem Branżowym i OM NSZZ Solidarność wysłaliśmy w piątek – 1 września.

Poniżej jego treść:



Płock, 01.09.2023 r.

Pan Daniel Obajtek
Prezes Zarządu, Dyrektor Generalny
ORLEN S.A.

Szanowny Panie Prezesie,

W sierpniu br. zostały opublikowane wyniki finansowe ORLEN S.A. Zgodnie z przedstawionymi informacjami zyski Firmy osiągnęły po raz kolejny bardzo znaczny poziom i zawierają się w wielomiliardowych kwotach, niezależnie od parametrów ich obliczania.

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.

Duże zyski są powodem do satysfakcji dla wszystkich Pracowników Spółki, którzy poprzez swoje zaangażowanie w realizowane zadania, istotnie przyczyniają się do ich osiągania. To dzięki ich pracy na rzecz rozwoju ORLEN S.A., Spółka zachowuje stabilne funkcjonowanie, pomimo dynamicznej sytuacji gospodarczej, zarówno w Polsce jak i na rynkach światowych.

Czas pokazał, że wahania rynkowe związane z konfliktem zbrojnym za naszymi wschodnimi granicami nie wpływają aż tak znacząco na kondycję finansową Firmy, jednak mocno oddziałują na sytuację materialną Pracowników. Cały czas zauważalny jest wzrost cen produktów pierwszej potrzeby, usług, czy opłat za media. Potwierdzeniem tego faktu są prezentowane cyklicznie wskaźniki obrazujące poziom inflacji, która pomimo jej spadku wciąż jest bardzo odczuwalna dla budżetu rodzin Pracowników.

Już od dłuższego czasu przedstawiciele naszych Organizacji Związkowych są dopytywani przez Załogę o możliwość wypłaty przez Pracodawcę dodatkowej premii, która byłaby wsparciem ich budżetów domowych.

Mając na względzie wskazane okoliczności i wyrażając uzasadnione oczekiwania Pracowników, reprezentatywne Organizacje Związkowe działające w ORLEN S.A., tj.:

- **Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego w Grupie Kapitałowej PKN ORLEN S.A.,**
- **Organizacja Międzyzakładowa NSZZ „Solidarność” ORLEN S.A.,**
- **Międzyzakładowy Branżowy Związek Zawodowy w Grupie Kapitałowej PKN ORLEN S.A.,**

wnoszą o wypłatę premii w miesiącu wrześniu 2023 roku, wszystkim Pracownikom ORLEN S.A. i Spółek Grupy Kapitałowej.”

Kolejny temat to Zachęty Emerytalne.

Już od dłuższego czasu w przestrzeni pojawił się temat tzw. zachęt emerytalnych, który wzbudził duże zainteresowanie u pracowników będących bezpośrednio przed emeryturą i tych, którzy posiadają już wiek emerytalny. Byliśmy o to dopytywani, rozmawialiśmy o tym z pracownikami i przedstawialiśmy co w tej sprawie nam wiadomo. Pracodawca w okresie wakacyjnym zorganizował robocze spotkania dotyczące projektowanego dokumentu, który nosi oficjalną nazwę **Program Zachęt Emerytalnych (PZE)**.

Program posiada dwa warianty i wydaje się być dość jasny w swej konstrukcji, bo ma za zadanie (wariant 1) zadeklarowanie się osoby uprawnionej do programu i chętniej do przejścia na emeryturę w określonym terminie w zamian za podwyżkę płacy zasadniczej i zwiększenie odprawy emerytalnej przy odejściu na emeryturę. Dla pracodawcy natomiast ma to dać w zamian możliwość wcześniejszego przygotowania się



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

na odejście danego pracownika i odpowiednio wcześniej rozpoczęcie procedury rekrutacyjnej i przyjęcie nowego pracownika.

Program ma obowiązywać na tę chwilę jako pilotaż, który ma potrwać do 31 grudnia 2023 roku. Po zakończeniu pilotażu Programu Zachęt Emerytalnych będzie weryfikowana jego efektywność pod kątem opracowania docelowego Programu Zachęt Emerytalnych.

Jak informuje pracodawca:

„Celem Programu jest wprowadzenie wcześniejszego planowania odejść Pracowników ORLEN S.A. i Spółek GK ORLEN na emeryturę z jednoczesnym wdrożeniem działań przygotowania poszczególnych komórek organizacyjnych do zmiany w zakresie organizacyjnym, kompetencyjnym i wymiany wiedzy pomiędzy Pracownikami.

*W pierwszej kolejności, aby ocenić skutek wprowadzenia zaproponowanych rozwiązań, Program zostanie uruchomiony jako pilotaż w okresie od 1 września do 31 grudnia br. w wybranych przez nas spółkach do których należą: **ORLEN S.A, Anwil S.A, Energa Operator oraz Energa Elektrownie Ostrołęka.***

Wskazany czas obowiązywania pilotażu pozwoli nam na doprecyzowanie Programu, mitygację zaistniałych ryzyk oraz ocenę skuteczności założeń Programu, aby jak najlepiej dopracować Program do potrzeb pracowników i pracodawcy przed wdrożeniem na pozostałe spółki z GK ORLEN. Pilotaż jest zatem niezbędnym w celu przetestowania PZE”.

Oto założenia tego programu:

PROGRAM ZACHĘT EMERYTALNYCH dla Pracowników ORLEN S.A. i spółek GRUPY KAPITAŁOWEJ ORLEN

I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

§1. ZAKRES PRZEDMIOTOWY i CEL

1. Program Zachęt Emerytalnych, zwany dalej „Programem”, ustala szczegółowe zasady przystępowania Pracowników do Programu.

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.

2. Celem Programu jest wprowadzenie wcześniejszego planowania odejść Pracowników ORLEN S.A. i Spółek GK ORLEN (dalej: Pracownicy) na emeryturę z jednoczesnym wdrożeniem działań przygotowania poszczególnych komórek organizacyjnych do zmiany w zakresie organizacyjnym, kompetencyjnym i wymiany wiedzy pomiędzy Pracownikami.
3. Program kierowany jest do Pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, (w przypadku Pracowników ORLEN S.A. - na warunkach określonych w Zakładowym Układzie Zbiorowym PKN ORLEN S.A.), którym na dzień przystąpienia do Programu do osiągnięcia wieku emerytalnego brakuje nie więcej niż 12 miesięcy oraz Pracowników, którzy osiągnęli już wiek emerytalny, tym samym nabyli uprawnienia do emerytury i nadal są zatrudnieni w organizacji.
4. Udział w Programie jest dobrowolny.
5. Przełożony Pracownika objętego Programem, zobowiązany jest do zapewnienia ciągłości realizacji zadań i wymiany niezbędnej wiedzy wśród podległych Pracowników

w nadzorowanym obszarze.

6. Pracownicy pobierający emeryturę i nadal pozostający w zatrudnieniu w ORLEN S.A. lub Spółce GK ORLEN nie są uprawnieni do Programu.

§2. PODSTAWA PRAWNA

1. Proces zachęt emerytalnych zrealizowany jest w oparciu o przepisy:
 - a) art. 92¹ § 1 i 2 k.p. ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy,
 - b) art. 24 ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych,
 - c) Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze,
 - d) Obowiązujące Zarządzenie w sprawie stanowisk pracy w PKN ORLEN na których wykonywane są prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze,
 - e) Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Polskiego Koncernu Naftowego ORLEN Spółka Akcyjna z siedzibą w Płocku (Komunikat nr 1/2023/GK z dnia 2 stycznia 2023 roku w sprawie: ogłoszenia tekstu jednolitego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Polskiego Koncernu Naftowego ORLEN Spółka Akcyjna

§3. DEFINICJE

1. Ilekroć w niniejszym Programie używane są poniższe określenia, należy przez to rozumieć:

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.

a) Emerytura	Świadczenia finansowane z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, przeznaczone dla osób, które pracowały zawodowo i podlegały z tego tytułu ubezpieczeniom społecznym.
b) Emerytura pomostowa	Świadczenia finansowane z Funduszu Emerytur Pomostowych, przeznaczone dla osób, które wykonywały pracę na stanowiskach pracy na których wykonywane są prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze w ORLEN S.A. Wykaz stanowisk określony jest w załącznikach do Zarządzenia w sprawie stanowisk pracy w PKN ORLEN na których wykonywane są prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze.
c) Instytucja	Zakład Ubezpieczeń Społecznych.
d) Obszar Kadr	Obszar Kadr odpowiedzialny za nadzór nad procesami kadrowo-płacowymi w ORLEN S.A. lub w Spółce z GK ORLEN.
e) Odprawa emerytalna	Świadczenie pieniężne przysługujące pracownikowi, który rozwiązał umowę o pracę z Pracodawcą w związku z przejściem na emeryturę lub na emeryturę pomostową.
f) Porozumienie	Dokument określający warunki rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, tj. zawierane pomiędzy Pracodawcą a Pracownikiem.
g) Porozumienie płacowe	Porozumienie Zbiorowe w sprawie przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w ORLEN S.A. lub w Spółce z GK ORLEN, zawierane ze stroną społeczną na dany rok kalendarzowy.
h) Pracodawca	ORLEN S.A. z siedzibą w Płocku, w imieniu której czynności z zakresu prawa pracy wykonuje Prezes Zarządu Dyrektor Generalny lub osoby przez niego upoważnione albo odpowiednio Spółka z GK ORLEN.
i) Przełożony	osoba zarządzająca zespołem Pracowników, wydająca bezpośrednio Pracownikom z podległego zespołu polecenia związane z pracą, zajmująca stanowisko kierownika, dyrektora lub inne w zależności od wewnętrznych regulacji (w tym Mistrz procesów produkcyjnych – Kierownik zmiany, Mistrz wsparcia produkcji – Kierownik zmiany, Dowódca kompanii).

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.

j) Przepisy przejściowe	Przepisy wynikające z załącznika 6: Zasady wprowadzenia Układu i postanowienia przejściowe do ZUZP dla Pracowników PKN ORLEN S.A. w szczególności § 7 ust. 3.
k) Wiek emerytalny (niższy)	Wiek, po którego ukończeniu osoba staje się uprawniona do tzw. emerytury pomostowej w przypadku, gdy wykonywała pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, ukończone co najmniej 55 lat (dla kobiet) lub 60 lat (dla mężczyzn).
l) Wiek emerytalny (powszechny)	Wiek, po którego ukończeniu osoba staje się uprawniona do emerytury, co najmniej 60 lat (dla kobiet) lub 65 lat (dla mężczyzn).
m) Wykaz stanowisk pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze zwany dalej „Wykazem”	Wykaz stanowisk pracy, na których wykonywane są prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze określony w odrębnym wewnętrznym akcie organizacyjnym.

ROZDZIAŁ II: ZASADY PROGRAMU

§4. WARIANTY PROGRAMU

Program składa się z dwóch wariantów:

- Dodatkowej Odprawy i Wzrostu Wynagrodzenia (zwanej dalej: „Wariantem 1”),
- Ponownego Zatrudnienia (zwanego dalej: „Wariantem 2”).

§5. WARIANT 1 – Zasady

1. Wariant 1 skierowany jest do Pracowników:
 - a) którym pozostało do osiągnięcia wieku emerytalnego nie więcej niż 12 m-cy,
 - b) którzy już osiągnęli wiek emerytalny, ale nie pobierają emerytury z tego tytułu,
 - c) uprawnionych, ze względu na wiek, do przejścia na emeryturę pomostową.
2. Wariant 1 obejmuje wzrost wynagrodzenia zasadniczego o 10% i dodatkową jednomiesięczną odprawę emerytalną.

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.

3. Wzrost wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 2, dla Pracowników, o których mowa w ust 1 lit. a), obowiązuje w okresie maksymalnie 12 m-cy przed osiągnięciem wieku emerytalnego i maksymalnie 12 m-cy od nabycia uprawnień emerytalnych z zastrzeżeniem zapisów ust. 11.
4. Pracownikom, o których mowa w ust. 1 lit. a), do okresu 12 m-cy poprzedzających osiągnięcie wieku emerytalnego wlicza się miesiąc kalendarzowy, w którym Pracownik osiąga wiek emerytalny. W kolejnym miesiącu kalendarzowym rozpoczyna się 12 m-czny okres, w którym nastąpi rozwiązanie umowy o pracę, zgodnie z datą zadeklarowaną przez pracownika.
5. Dla Pracowników, o których mowa w ust 1 lit. b), data obowiązywania Wariantu 1 rozpoczyna się w miesiącu, w którym dochodzi do podpisania porozumienia, o którym mowa w § 6 ust. 5, i trwa przez okres maksymalnie 12 m-cy. Zgodnie z deklaracją pracownika w okresie 12 m-cy dojdzie do rozwiązania umowy o pracę, z zastrzeżeniem ust. 11.
6. Pracownik objęty Wariantem 1 w okresie zatrudnienia zachowuje prawo do wszystkich świadczeń, do których dotychczas miał uprawnienia, w szczególności do podwyżek i świadczeń wynikających z porozumień płacowych.
7. Pracownikom objętym Wariantem 1 przysługują dwie odprawy emerytalne, tj.: jednomiesięczna odprawa emerytalna zgodnie z art. 92(1) kodeksu pracy lub odprawa wynikająca z Przepisów przejściowych oraz dodatkowa jednomiesięczna odprawa emerytalna, zgodnie z ust. 2. Dodatkowa odprawa naliczana jest w sposób określony w kodeksie pracy.
8. Pracownik zainteresowany przystąpieniem do Programu składa wniosek dotyczący rozwiązania umowy (załącznik nr 1) w sposób zgodny ze standardem obowiązującym w zakresie dokumentacji kadrowej w Spółce. Przełożony przyjmuje do wiadomości wolę rozwiązania umowy o pracę przez Pracownika, który zgłosił przystąpienie do Wariantu 1.
9. Pracownikowi objętemu Wariantem 1 zwiększone zostanie wynagrodzenie zasadnicze o 10%, obowiązujące od miesiąca, w którym doszło do podpisania porozumienia, do zadeklarowanego dnia rozwiązania umowy o pracę.
10. Pracownikowi objętemu Wariantem 1 gwarantuje się niezmiennosć warunków pracy i płacy z dopuszczeniem możliwości zmiany jego zakresu zadań, podyktowanej koniecznością zmian organizacyjnych przez Pracodawcę.
11. Pracodawca zastrzega sobie prawo rozwiązania umowy o pracę z przyczyn dotyczących Pracownika wcześniej niż termin rozwiązania umowy o pracę, zadeklarowany w porozumieniu, o którym mowa w § 6 ust. 5.
12. Dopuszcza się możliwość przedłużenia terminu rozwiązania umowy o pracę o okres maksymalnie 6 miesięcy jedynie w wyjątkowych sytuacjach. Decyzję podejmuje Pracodawca w porozumieniu

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.

z Pracownikiem. W tym okresie Pracownik zachowuje dotychczasowe uprawnienia, wynikające z objęcia go Wariantem 1.

13. Pracownikom, o których mowa w ust. 1, którzy przed dniem wejścia w życie Programu złożyli wypowiedzenia lub wnioski o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z tytułu przejścia na emeryturę, umożliwia się przystąpienie do Wariantu 1 pod warunkiem uzyskania zgody Pracodawcy, skutkiem czego Pracownik zostanie objęty Wariantem 1 przez okres maksymalnie 12 m-cy.
14. Zapis ust. 2 oraz ust. 6-11 stosuje się odpowiednio do Pracowników, o którym mowa w ust. 13.

§6. WARIANT 1 – Procedura przystąpienia

1. Warunkiem przystąpienia Pracownika do Wariantu 1 jest złożenie deklaracji woli rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron w związku z przejściem na emeryturę lub emeryturę pomostową, z podaniem daty przejścia na emeryturę, zgodnie z **Załącznikiem nr 1** do niniejszego Programu.
2. Do rozwiązania umowy o pracę dla Pracownika, o którym mowa w § 5 ust. 1 lit. a) może dojść w okresie maksymalnie 12 miesięcy od daty osiągnięcia wieku emerytalnego, a dla Pracownika, o którym mowa w par 5 ust. 1 lit. b), nie wcześniej niż 12 miesięcy od daty przystąpienia do Wariantu 1.
3. Pracownik może złożyć deklarację, o której mowa w ust. 1, najwcześniej na 24 m-ce przed osiągnięciem wieku emerytalnego, jednakże termin objęcia Pracownika Wariantem 1 następuje najwcześniej od 12 m-ca przed datą osiągnięcia wieku emerytalnego.
4. Przełożony Pracownika przyjmuje do wiadomości deklarację Pracownika związaną z rozwiązaniem umowy o pracę w trybie porozumienia stron w związku z przejściem na emeryturę. Deklarację Pracownik przekazuje do obszaru Kadr.
5. Po akceptacji deklaracji przez osobę uprawnioną do podejmowania czynności w imieniu Pracodawcy, obszar Kadr przygotowuje porozumienie dotyczące rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z datą wskazaną w deklaracji Pracownika. Podpisanie porozumienia skutkuje objęciem Pracownika Wariantem 1 od pierwszego dnia miesiąca, w którym je zawarto.
6. Deklarację dotyczącą rozwiązania umowy o pracę należy złożyć do 15 dnia danego miesiąca.

§7. WARIANT 2 – Zasady

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.

1. Wariant 2 skierowany jest do Pracowników:
 - a) którym do osiągnięcia wieku emerytalnego pozostało maksymalnie 6 m-cy,
 - b) którzy osiągnęli wiek emerytalny, ale nie pobierają emerytury z tego tytułu,
 - c) uprawnionych, ze względu na wiek, do przejścia na emeryturę pomostową.
2. Wariant 2 dotyczy ponownego zatrudnienia Pracownika na czas określony z uwzględnieniem zasad dotyczących umów terminowych, przewidzianych w kodeksie pracy.
3. Pracownikom, którzy przystąpili do Wariantu 2, przysługuje odprawa w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, przewidziana w kodeksie pracy lub odprawa emerytalna zgodnie z przepisami przejściowymi.
4. Pracownikowi objętemu Wariantem 2 Pracodawca może zaproponować inne warunki pracy i płacy niż dotychczas z dopuszczeniem możliwości zmiany jego zakresu zadań, jeśli zmiana jest podyktowana koniecznością zmian organizacyjnych. Warunki pracy i płacy przełożony ustala z Pracownikiem na etapie akceptacji deklaracji przystąpienia do Wariantu 2, o której mowa w § 8 ust. 1.
5. Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę zawartą na czas określony z przyczyn dotyczących Pracownika wcześniej niż termin obowiązywania tej umowy.
6. Pracownikom, spełniającym warunki z ust. 1, którzy przed dniem wejścia w życie Programu złożą wypowiedzenia lub wnioski o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z tytułu przejścia na emeryturę, umożliwia się przystąpienie do Wariantu 2 pod warunkiem uzyskania zgody Pracodawcy.

§8. WARIANT 2 – Procedura przystąpienia

1. Warunkiem przystąpienia Pracownika do Wariantu 2 jest zadeklarowanie przez niego woli rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron w związku z przejściem na emeryturę lub emeryturę pomostową, z podaniem daty przejścia na emeryturę, zgodnie z **Załącznikiem nr 2** do niniejszego Programu.
2. Pracownik może złożyć deklarację o rozwiązaniu umowy o pracę najwcześniej na 6 m-cy przed osiągnięciem wieku emerytalnego, jednakże objęcie Pracownika Wariantem 2 następuje po rozwiązaniu umowy o pracę w związku z przejściem na emeryturę.
3. Przystąpienie do Wariantu 2 wymaga zgody Przełożonego na deklaracji dotyczącej rozwiązania umowy o pracę w trybie porozumienia stron. Deklarację Pracownik przekazuje do obszaru Kadr.
4. Po akceptacji deklaracji przez osobę uprawnioną do podejmowania czynności w imieniu pracodawcy, obszar Kadr przygotowuje porozumienie dotyczące rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron w związku z przejściem na emeryturę oraz obietnicę ponownego zatrudnienia zgodnie z **Załącznikiem nr 3** do niniejszego Programu.



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

5. Deklarację dotyczącą rozwiązania umowy o pracę należy złożyć do 15 dnia danego miesiąca.
6. Zawarcie umowy na czas określony następuje najpóźniej w ciągu 30 dni od dnia rozwiązania umowy o pracę w związku z przejściem na emeryturę. Pierwsza umowa zawierana jest na okres 12 m-cy.

§9. WARIANT 2 – Ponowne zatrudnienie w szczególnych warunkach

1. Pracownikom, o których mowa w §7 ust. 1 lit. c), po przystąpieniu do Wariantu 2, w przypadku podjęcia ponownego zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, w ramach prac które zostały określone w Wykazie, może zostać zawieszone prawo do emerytury pomostowej przez instytucje do tego uprawnione.
2. Pracownikom, o których mowa w §7 ust 1 lit. c), po przystąpieniu do Wariantu 2 w zależności od uzyskanego dochodu, w przypadku podjęcia ponownego zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, w ramach prac, które nie zostały wymienione w wykazie prac dotyczących szczególnych warunków lub o szczególnym charakterze, może zostać zawieszone lub zmniejszone prawo do emerytury pomostowej, przez instytucje do tego uprawnione.

§10. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. Świadczenia opisane w Programie są wprowadzone niezależnie od świadczeń wynikających z innych regulacji, w szczególności obowiązujących w ZUZP dla Pracowników PKN ORLEN S.A. oraz innych aktów wykonawczych. Oznacza to, że Pracownik, który korzysta z Przepisów przejściowych, otrzymuje świadczenie emerytalne na zasadach określonych w Załączniku 6 do ZUZP dla Pracowników PKN ORLEN S.A. tj. § 7 ust. 3 oraz dodatkową odprawę emerytalną, o której mowa w § 5 ust. 7 niniejszego Programu.
2. Pracownik, który nie korzysta z Przepisów przejściowych, opisanych w ust 1, przystępując do Wariantu 1 otrzymuje dwie odprawy emerytalne , o których mowa w § 5 ust. 7, tj. jednomiesięczną odprawę emerytalną zgodnie z art. 92(1) kodeksu pracy oraz dodatkową jednomiesięczną odprawa emerytalną, zgodnie z § 5 ust. 2 niniejszego Programu.
3. Pracownik, który nie korzysta z Przepisów przejściowych, przystępując do Wariantu 2 otrzymuje odprawę emerytalną, o której mowa w § 7 ust. 3 niniejszego Programu.
4. Nadzór nad prawidłowym stosowaniem postanowień niniejszego Programu sprawuje Biuro Zarządzania Wynagrodzeniami i Efektywnością.



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

5. Pracownik wnioskuję o przystąpienie tylko do jednego z oferowanych Wariantów.
6. Program wprowadza się na czas określony, od dnia ogłoszenia niniejszego Programu do dnia 31 grudnia 2023 roku, z możliwością jego przedłużenia na podstawie decyzji Pracodawcy, po przeprowadzeniu procesu uzgodnień ze Związkami Zawodowymi działającymi w ORLEN S.A. w trybie art. 102 , w związku z treścią art. 41 ust. 2 ZUZP lub w odpowiednim trybie przyjętym w Spółce.
7. Odstępstwa od zasad w Programie wymagają zgody Pracodawcy, w imieniu którego czynności z zakresu prawa pracy w ORLEN SA wykonuje Prezes Zarządu Dyrektor Generalny lub osoby przez niego upoważnione.

Załączniki:

- Załącznik 1 – Przystąpienie do Programu Zachęt Emerytalnych – Wariant 1
- Załącznik 2 – Przystąpienie do Programu Zachęt Emerytalnych – Wariant 2
- Załącznik 3 – Promesa dotycząca ponownego zatrudnienia Pracownika



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

Załącznik nr 1 – PRZYSTĄPIENIE DO PROGRAMU ZACHĘT EMERYTALNYCH – Wariant 1

.....
/imię i nazwisko Pracownika/

.....
/komórka organizacyjna/

.....
/nr komputerowy Pracownika/

PODANIE O ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ W ZWIĄZKU Z PRZEJŚCIEM NA EMERYTURĘ

W związku z osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego* w dniu zwracam się z uprzejmą prośbą o rozwiązanie na mocy porozumienia stron, obecnie obowiązującej umowy o pracę, zawartej w dniu między (nazwa spółki) a (dane Pracownika), z tytułu przejścia na emeryturę. Jako termin rozwiązania umowy o pracę wskazuję datę

Oświadczam, że:

- a) spełniam warunki przystąpienia do Programu Zachęt Emerytalnych, akceptuję jego założenia i proszę o objęcie mnie Wariantem 1 Programu,
- b) nie otrzymałem/otrzymałem** odprawy emerytalnej/rentowej w innym zakładzie pracy.

.....
/data i podpis Pracownika/

Przyjmuję do wiadomości

W imieniu Pracodawcy

.....
/data i podpis Przełożonego

.....
/data i podpis /

*obowiązujący wiek emerytalny dla emerytur powszechnych lub emerytur pomostowych.
niepotrzebne skreślić

**

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.

Załącznik nr 2 - PRZYSTĄPIENIE DO PROGRAMU ZACHĘT EMERYTALNYCH – Wariant 2

.....
/imię i nazwisko Pracownika/

.....
/komórka organizacyjna/

.....
/nr komputerowy Pracownika/

PODANIE O ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ W ZWIĄZKU Z PRZEJŚCIEM NA EMERYTURĘ

W związku z osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego* w dniu zwracam się z uprzejmą prośbą o rozwiązanie na mocy porozumienia stron obecnie obowiązującej umowy o pracę, zawartej w dniu między (nazwa spółki) a (dane Pracownika), z tytułu przejścia na emeryturę. Jako termin rozwiązywania umowy o pracę, wskazuję datę

Oświadczam, że:

- a) spełniam warunki przystąpienia do Programu Zachęt Emerytalnych, akceptuję jego założenia i proszę o objęcie mnie Wariantem 2 Programu,
- b) nie otrzymałem/otrzymałem** odprawy emerytalnej/rentowej w innym zakładzie pracy.

.....
/data i podpis Pracownika/

Wyrażam zgodę na przystąpienie Pracownika do Wariantu 2 Programu, po rozwiązaniu umowy o pracę w związku z przejściem na emeryturę, zawarcie umowy na czas określony, na następujących warunkach:

Okres obowiązywania umowy	od dnia	do dnia
Stanowisko		
Komórka Organizacyjna		
Wymiar etatu		
Wynagrodzenie zasadnicze		
Miejsce świadczenia pracy		

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.

.....
/data i podpis Przełożonego/

* obowiązujący wiek emerytalny dla emerytur powszechnych lub emerytur pomostowych

** niepotrzebne skreślić

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.

Załącznik 3 – PROMESA DOTYCZĄCA PONOWNEGO ZATRUDNIENIA PRACOWNIKA

.....
/data, miejscowość/

PROMESA DOTYCZĄCA PONOWNEGO ZATRUDNIENIA PRACOWNIKA

Szanowna Pani/Szanowny Panie,

W związku z przystąpieniem do Wariantu 2 Programu Zachęt Emerytalnych mam przyjemność potwierdzić gwarancje ponownego zatrudnienia Pani/Pana w (nazwa spółki) na stanowisku

Mając na uwadze Pani/Pana wysokie kwalifikacje, dotychczasowe doświadczenie zawodowe jak również zakres odpowiedzialności na ww. stanowisku poniżej przedstawiam indywidualne warunki współpracy związane z Pani/Pana umową o pracę:

- 1) Czas trwania umowy: od dnia..... do dnia.....
- 2) Termin rozpoczęcia zatrudnienia:
- 3) Wymiar etatu:
- 4) Wynagrodzenia zasadnicze: PLN brutto miesięcznie
- 5) Premia:
- 6) Stanowisko:
- 7) Miejsce wykonywania pracy:
- 8) Karta opieki medycznej na zasadach obowiązujących w Spółce
- 9) Pozostałe świadczenia zgodnie z ZUZP dla Pracowników ORLEN S.A.

Warunki proponowane przyjmuję:

W imieniu Pracodawcy

.....
/data i podpis /

.....
/data i podpis /

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.

Drugi nasz dzisiejszy temat dotyczy naszych zakładowych Strażaków, w imieniu których w trzy Organizacje Związkowe zwróciliśmy się do Władz naszej Spółki o stworzenie możliwości wcześniejszego odchodzenia na emeryturę.

Całość sprawy przedstawia poniższe pismo:



Płock, dn. 23 sierpnia 2023 r.

Pan Daniel Obajtek
Prezes Zarządu – Dyrektor Generalny
ORLEN S.A.

Szanowny Panie Prezesie,

Międzyzakładowy Branżowy Związek Zawodowy w Grupie Kapitałowej PKN ORLEN S.A., Organizacja Międzyzakładowa NSZZ „Solidarność” ORLEN S.A. oraz Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego w Grupie Kapitałowej PKN ORLEN S.A. przedstawiają skierowane do organizacji związkowych stanowisko Pracowników Straży Pożarnej w ORLEN S.A. z prośbą o analizę i możliwość podjęcia działań przez Pracodawcę w sygnalizowanych przez Strażaków tematach:

Strażacy z Zakładowej Straży Pożarnej ORLEN S.A., który jest zakładem dużego ryzyka, ze względu na zagrożenie poważną awarią przemysłową, wykonują swoją pracę w bardzo trudnych warunkach, często narażając swoje życie i zdrowie ale oni to po prostu lubią, gdyż w wielu przypadkach jest to ich pasja i styl życia. Niestety pomimo dbania o sprawność fizyczną, wydolność z wiekiem maleje i nie można od sześćdziesięciolatków wymagać sprawności jaką ma dwudziestolatek. Chcemy w tym momencie zwrócić uwagę na nierówność prawa, strażak Państwowej Straży Pożarnej może po 25 latach pracy odejść na emeryturę – średnio w wieku 45-50 lat. W przypadku problemów zdrowotnych strażacy z PSP mają możliwość zakończenia aktywności zawodowej, w przypadku kolegów z ZSP możliwość odejścia pojawia się dopiero w wieku 65 lat, a uwzględniając pracę w warunkach o charakterze szczególnym w wieku 60 lat (emerytura pomostowa). Zaznaczamy, iż charakter pracy jednych i drugich jest taki sam, dotyczą ich te same badania, uprawnienia i wykształcenie.

U starszych pracowników pojawiają się często obawy o dopuszczenie do pracy przez lekarza medycyny pracy podczas badań okresowych.

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.

Obecnie strażacy OSP zostali docenieni za swoją pracę i dostali dodatek do emerytury, od roku 2020 również Straż Marszałkowska wywalczyła możliwość wcześniejszego odejścia na emeryturę wraz z uposażeniem emerytalnym dla ich rodzin.

Jak pokazują najnowsze badania naukowe publikowane m.in. przez WHO i CIOP sprawność psychomotoryczna zaczyna spadać już w wieku 40 lat, poza tym należy pamiętać, że strażacy wciąż narażeni są na wiele urazów i kontuzji układu kostno-stawowego, które nierzadko uaktywniają się po latach. Również zagrożenie ze strony substancji mutagennych i rakotwórczych daje znać w starszym wieku – często po przejściu na emeryturę, nie dając takiej osobie szansy spokojnego i godnego odpoczynku po latach narażania swojego zdrowia i życia.

„Po pierwsze bezpieczeństwo”, „Jedynki Bezpieczeństwa” – piękne hasła i idee ale realnie patrząc, jaki poziom bezpieczeństwa mogą zapewnić ludzie w wieku 60 +. Wiemy, najprościej byłoby ich po prostu zwolnić ale na szczęście nasz Zakład kieruje się zasadami etycznymi czego wyrazem jest funkcjonowanie Rzecznika ds. Etyki oraz Kodeksu Etyki i takie rozwiązanie byłoby nie do przyjęcia.

ORLEN – **Odpowiedzialność**, Rozwój, **Ludzie**, Energia i Niezawodność – czyli wartości i zasady postępowania w Firmie, opisujące godne i przyjazne warunki pracy, bezpieczeństwo i zdrowie pracowników, wzajemny szacunek i profesjonalizm – możemy zatem być pierwszym w Polsce Koncernem, który wypracuje i wprowadzi godne zasady emerytalne dla zakładowych służb ratowniczych – bądźmy przykładem dla innych!

Kilka lat temu dla pracowników PKN ORLEN S.A. pełniących funkcje Zakładowych Ratowników Chemicznych obniżono wiek ich aktywności do 55 lat, właśnie ze względu na spadającą sprawność tej grupy. Sami na swoim podwórku obserwujemy sytuację związaną z odejściami młodych ludzi, którzy widząc zagrożenia związane z dłuższym o kilkanaście lat okresem świadczenia pracy, przechodzą w szeregi PSP, gdzie po 25 latach będą mogli odejść na zasłużoną emeryturę.

Kierujemy to pismo w celu przeprowadzenia analizy, możliwości utworzenia w naszym Zakładzie specjalnego funduszu, PDO, bądź innej formy pozwalającej na wcześniejsze przejście na emeryturę strażaków ZSP. Rekomendujemy wiek 55 lat i co najmniej 15 lat służby w ochronie przeciwpożarowej.

Uważamy, że rozwiązanie takie przyniesie same korzyści dla pracodawcy, między innymi pozwoli na cykliczne „odmładzanie” załogi, a co się z tym wiąże, podniesienie bezpieczeństwa, poprawi wizerunek i morale załogi ZSP, pieniądze pozostałe po „wymianie” załogi mogłyby zasilić ewentualny utworzony fundusz, skrócenie czasu pracy zmniejszy ryzyko narażenia na substancje rakotwórcze, które jak pokazują badania z Kanady i USA w grupie strażaków są one trzykrotnie wyższe – obecnie Kanada wprowadziła domniemane ustawodawstwo stwierdzające, że rak w 8 opisanych postaciach jest wynikiem narażenia tej grupy zawodowej – możliwe więc będą pozwyny o odszkodowania za utratę zdrowia.

Panie Prezesie, oczekujemy dogłębnej analizy sygnalizowanego przez naszych strażaków problemu, jesteśmy gotowi do prac zmierzających do znalezienia stosownych rozwiązań.

Z poważaniem,

Dw.

Pani Wioletta Kandziak – 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.

ORLEN Eko.

W spółce ORLEN Eko zakończone zostały prace nad najważniejszymi elementami **Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy**. Po wielu latach przerywanych spotkań Związki działające w Spółce porozumiały się z Pracodawcą w temacie tego dokumentu.

Pozostały jeszcze tylko zgłoszone przez niektóre Organizacje propozycje zmiany zapisów typowo organizacyjnych, które zdezaktualizowały się w tym czasie. Ponieważ Układ ma wejść w życie z dniem 1 stycznia 2024 roku to jest chwila na korektę zapisów i zarejestrowanie dokumentu w PIP. W najbliższym czasie po wyjaśnieniu proponowanych korekt nastąpi jego podpisanie.

Dla wszystkich Honorowych Dawców Krwi i dla wszystkich chętnych wstąpić w szeregi HDK i oddać krew po raz pierwszy przedstawiamy kalendarz najbliższych akcji:

Harmonogram mobilnych akcji HDK do końca 2023 roku:

- **Płock** – budynek Centrum Administracji przy ul. Chemików 7 i **Warszawa** – budynek Senator przy ul. Bielańskiej 12 w godz. 9:00 – 13:00.

04.09.2023 – poniedziałek

04.12.2023 – poniedziałek

- **Włocławek** w ramach Miasteczka Zdrowia stacjonującego w Hali Mistrzów w godz. 10:00 – 17:00:

09.09.2023 – sobota

- **Włocławek** – budynek „starego przedszkola” przy ul. Fabrycznej 22:

18.09.2023 – poniedziałek

21.11.2023 – wtorek

Na koniec naszych dzisiejszych informacji składamy serdeczne gratulacje i najserdeczniejsze życzenia od naszej Organizacji dla wszystkich pracowników Spółki **ORLEN OCHRONA** z okazji jubileuszu 25-lecia działalności Spółki.

Na ręce Pani Prezes Agnieszki Okołatowicz wręczone zostały w imieniu naszej Organizacji specjalne życzenia, które dedykujemy wszystkim Pracownikom.

Życzymy wszystkiego dobrego oraz dalszych sukcesów osobistych i rozwoju Spółki.

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,

Bogdan Żulewski

MZZPRC w GK PKN ORLEN SA

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