



Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego w Grupie ORLEN

Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego w Grupie ORLEN Informacje z dnia 02 czerwca 2025 r.

W imieniu Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego w Grupie ORLEN zapraszamy do zapoznania się z naszymi związkowymi informacjami.

Szanowni Państwo.

Dzisiejsze informacje rozpoczynamy od najważniejszego i najbardziej gorącego w ostatnim czasie tematu, a mianowicie od tematu podwyżek uznaniowych w Orlen S.A., a mówiąc dokładniej od podziału funduszu, który miał być przeznaczony na podwyżki uznaniowe dla pracowników z dobrą oceną ich pracy przez ich bezpośrednich przełożonych niezależnie od zajmowanego stanowiska.

Chronologicznie rzecz ujmując, już na początku maja (07.05) wystąpiliśmy pisemnie do pracodawcy o zorganizowanie spotkania dotyczącego wypracowani przejrzystych i transparentnych zasad podziału funduszu uznaniowego, pisząc m.in.:

„W związku ze zbliżającym się procesem przyznawania podwyżek uznaniowych do naszego biura kierowane jest wiele pytań i wątpliwości Pracowników co do przejrzystości tego procesu, jak i kryteriów według których proces będzie prowadzony.

Pracownicy pytają o zakres podwyżki, czyli kwotę najniższą i najwyższą, czy bezpośredni Przełożeni (Mistrzowie Kierownicy Zmiany) będą mieli możliwość wnioskowania o kwoty podwyżek, czy też będą dysponowali pulą na swoje brygady.

Duże kontrowersje wzbudza „ucinięcie” kwoty podwyżki ma Pracownika już na początku procesu przez Przełożonych wyższego stopnia na swoje potrzeby.

Jako duży problem jest wskazywany brak transparentności w wyłanianiu kandydatów w brygadach i uzasadnienia tego wyboru, co rodzi niepotrzebne domysły i plotki.

Proces podwyżek uznaniowych jest w firmie potrzebny, był i jest elementem negocjacji z Pracodawcą, to narzędzie służące docenieniu najlepszych, najbardziej zaangażowanych Pracowników Orlenu.

Jestem w pełni przekonany że dobrze służy on zarówno Pracodawcy, jak i Pracownikom.

Dlatego we wspólnym interesie Przedstawicieli Pracodawcy i Strony Społecznej jest wspomniana transparentność procesu i uczciwość jego przeprowadzenia.

Takie działania przyczynią się do większego zaufania Załogi wobec tej formy docenienia Pracowników wszystkich szczebli. Zwracam się z prośbą o zorganizowanie spotkania, w czasie którego Strona Społeczna pozna intencje Pracodawcy co do procesu i kryteria przyznawanych podwyżek”.



Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego w Grupie ORLEN

I takie spotkanie strona pracodawcy (HR) zorganizowała 13 maja, gdzie przekazała swoje podejście i zasady, które zostały wysłane do zarządzających obszarami. Te zasady oprócz możliwości podwyżki na poziomie 10% do czego wnieśliśmy naszą uwagę nie wzbudzały jakichś większych kontrowersji, a dotyczyły one głównie wydajności i oceny pracy pracownika. Natomiast w zakresie wspomnianej możliwej 10% podwyżki uznaniowej, strona pracodawcy przekazała, że potrzeby podwyżki do 10% były wskazywane przez inne Obszary.

W przeciągu tygodnia dostaliśmy również odpowiedź strony pracodawcy (HR) uwzględniającą nasze uwagi i spostrzeżenia wniesione na spotkaniu w dniu 13 maja:

„Szanowni Państwo,

W związku ze spotkaniem dotyczącym zasad przyznawania podwyżek uznaniowych w 2025 roku, które odbyło się w dniu 13 maja br. i złożonych w jego trakcie deklaracji chciałbym poinformować, co następuje:

Celem Pracodawcy jest przeprowadzenie procesu przyznawania podwyżek uznaniowych w sposób jak najbardziej transparentny. Uważamy, że celem podwyżek uznaniowych jest motywowanie Pracowników do lepszego wykonywania obowiązków, docenianie ich pracy, zaangażowania oraz zachęcanie do dalszego rozwoju i podnoszenia kwalifikacji. Stąd:

- *zgodnie z deklaracją złożoną w trakcie spotkania, listy pracowników wskazanych do podwyżek oraz wysokości podwyżek będą konsultowane z bezpośrednimi przełożonymi. Uwzględniając specyfikę Zakładu Produkcyjnego oraz Państwa wnioski, odrębna komunikacja w tym zakresie wysłana została do menedżerów obszaru produkcji;*
- *minimalna wysokość podwyżki uznaniowej określona została na poziomie 400 zł, a maksymalna na poziomie 10% indywidualnego wynagrodzenia zasadniczego. Uwzględniając Państwa opinie, przyznanie podwyżek na maksymalnym poziomie 10% wynagrodzenia zasadniczego danego pracownika wymagało będzie szczególnego uzasadnienia i będzie każdorazowo monitorowane przez obszar kadr;*
- *przyznanie w ciągu ostatnich 12 miesięcy podwyżki uznaniowej nie będzie bezwzględnym warunkiem, na podstawie którego wykluczone będzie otrzymanie przez pracownika w 2025 r. podwyżki uznaniowej;*
- *bezwzględną wytyczną do przyznania lub też nie podwyżki uznaniowej nie będzie również wysokość płacy zasadniczej danego Pracownika, w odniesieniu do wynagrodzeń innych Pracowników zatrudnionych na tym samym stanowisku;*
- *awanse związane z zaliczeniem egzaminów stanowiskowych w Obszarze Produkcji w ciągu ostatnich 12 miesięcy, nie będą wykluczać z możliwości przyznania podwyżki uznaniowej;*
- *jednym z kryteriów przyznawania podwyżek uznaniowych będzie ocena realizacji zadań na podstawie wyników premiowych za ostatnie 12 miesięcy. Uważamy bowiem, że podwyżki uznaniowe przyznawane powinny być za wysoką jakość pracy, osiągnięcie wyników wykraczających poza standardowe obowiązki oraz szczególne zaangażowanie. Uwzględniając powyższe demotywowującym dla innych Pracowników byłoby przyznawanie podwyżek uznaniowych osobom, które w okresie ostatnich 12 miesięcy otrzymały karę porządkową.*



Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego w Grupie ORLEN

Podsumowując chciałbym przekazać, że zgodnie z dotychczasową praktyką, Pracodawca na przełomie III i IV kwartału 2025 r. przedstawi Państwu informację dotyczącą rozdysponowania środków przeznaczonych na uznaniowy wzrost wynagrodzeń w 2025 r.”

I wszystko byłoby prawie dobrze, gdyby w międzyczasie niektórzy Dyrektorzy z Produkcji (głównie Petrochemii, ale sprawdzamy również inne Obszary) nie narzucili do tego wszystkiego swoich (też im narzuconych?) **ustnych kryteriów**, którymi nakazali kierować się podwładnym im Mistrzom-Kierownikom Zmiany.

Czego dotyczyły te ustne i nigdzie nienapisane zasady?

Z przekazu jaki właściwie cały czas otrzymujemy od rozgoryczonych pracowników (szczególnie Operatorów II), to ustne, bezprawne, nieuprawnione i psujące cały proces podwyżek uznaniowych kryterium dotyczyło tego, że Mistrzowie do podwyżek mają nie wystawiać pracowników na stanowiskach Operatorskich.

Otrzymaliśmy w tej sprawie bardzo wiele skarg od samych pracowników, jak i od niektórych Mistrzów KZ, którzy mówiąc najdelikatniej niewidzialnymi rękoma Dyrektorów postawieni zostali w bardzo niekomfortowej sytuacji, bowiem to Oni, a nie schowany w swoim gabinecie Pan Dyrektor danego Wydziału musieli przekazać swoim podwładnym w brygadach takie, a nie inne wiadomości. W pełni to rozumiemy, bo i my nie mieliśmy logicznej odpowiedzi dla pracownika Wydziału Olefin, który pracuje na stanowisku Operatora II i przyszedł przekazać nam swoje rozgoryczenie w związku z tymi powyżej opisanymi ustnymi zaleceniami.

Interweniowaliśmy wielokrotnie i przy każdej możliwej okazji, to wszystko mieliśmy też okazję przekazać, a właściwie w bardzo twardych i stanowczych słowach wyartykułować przedstawicielom Obszarów Produkcji na spotkaniu w dniu 21 maja, gdzie w obecności głównej Pani Dyrektor Obszaru Kadr Pani Anny Sochy i jej zespołu, gdzie padły gorzkie słowa prawdy do przedstawicieli głównie dwóch obszarów produkcji (Petrochemia, Rafineria) zarówno w temacie podziału podwyżek uznaniowych, a także w temacie podejścia do proponowanych przez nas już od listopada ubiegłego roku zmian w ZUZP (11 punktów, w tym także Tabela Płac) oraz uporządkowania - to słowo klucz, pewnych spraw organizacyjnych, brygadowych, pracowniczych, wydziałowych na Obszarze Rafineryjnym (głównie) i tego nie zaprzestaniemy, łącznie z publiczną krytyką i ujawnianiem pewnych działań i zaniedbań organizacyjnych spowodowanych na przestrzeni ostatnich lat, póki z zarządzającymi poszczególnymi Obszarami nie uzyskamy wspólnego spojrzenia na dany problem i tzw. światelka w tunelu. Czasookres rozłożenia do realizacji pewnych spraw jest w tym wypadku sprawą wtórną, najważniejsze jest osiągnięcie wspólnego spojrzenia i kompromisu na sprawy które przedstawiamy. Szczegóły tych wszystkich spraw zna Zarząd Związku, a omawialiśmy je po raz kolejny na ostatnim naszym zebraniu w poniedziałek 26 maja.



Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego w Grupie ORLEN

Natomiast w zakresie funduszu uznaniowego puenta z tego roku, ale i na przyszłość:

Panowie Dyrektorzy z niektórych Wydziałów Produkcyjnych nie psujcie tego co w trudzie i od kilku lat udało się nam, czyli stronie społecznej wypracować z przedstawicielami Kadr, bo zaufanie i przekonanie pracowników, że podwyżki uznaniowe są potrzebne bardzo ciężko się buduje, a zniszczyć można to jednym ruchem, czy słowem. A jeśli chcecie niszczyć ustalenia kadrowe, związkowe, to miejcie też odwagę sami wyjść do pracowników twarzą w twarz, wystarczy zejść do ludzi na Sterownię i sami oznajmijcie pracownikom to co kazaliście zrobić Mistrzom.

Zatrzymanie/wygaszenie Instalacji Fenolu.

Po spotkaniach roboczych Członka Zarządu ds. Technologii Orlen S.A. oraz Dyrekcji Obszaru Petrochemii z pracownikami Instalacji Fenolu oraz po spotkaniu informacyjnym strony pracodawcy dla Organizacji Związkowych, przyszedł czas na oficjalne poinformowanie o wygaszeniu/zatrzymaniu procesu technologicznego na najstarszej z funkcjonujących Instalacji na naszym Zakładzie.

Poniżej treść pisma pracodawcy podająca powody zamknięcia Instalacji oraz informacje dla pracowników:

„Przewodniczący organizacji związkowych działających w ORLEN S.A. zgodnie z rozdzielnikiem

Szanowni Państwo,

w związku z planowanym w IV kwartale 2025 r. wygaszeniem Instalacji Fenolu w Zakładzie Petrochemicznym w Płocku, zwracam się do Państwa z prośbą o wsparcie w komunikacji planowanych przez Pracodawcę działań organizacyjno – kadrowych do Pracowników.

Decyzja dotycząca planowanego wygaszenia Instalacji Fenolu, została podjęta ze względu na uwarunkowania techniczno - środowiskowe. Dalsze funkcjonowanie tej Instalacji, która działa od blisko 60 lat, wiązałoby się z koniecznością przeprowadzenia jej gruntownej i kosztownej modernizacji. Niezbędne byłoby także dostosowanie jej do wymagających przepisów środowiskowych, co generowałoby kolejne wydatki inwestycyjne. Uzyskiwane przychody z fenolu i acetonu nie równoważyłyby kosztów niezbędnych inwestycji. Wygaszenie Instalacji nastąpi maksymalnie do 31. grudnia 2025 r.

Na wygaszanej Instalacji pracuje aktualnie 55 osób, z czego:

- ☐ 3 pracowników na stanowiskach inżynierskich,
- ☐ 52 pracowników zatrudnionych w ruchu ciągłym – od Młodsze Operatora Procesów Produkcyjnych do Mistrza Procesów Produkcyjnych.

Kierując do Państwa niniejszą informację, chciałbym podkreślić, że naszym celem jest zapewnienie pracy wszystkim wskazanym wyżej Pracownikom, a nie rozwiązywanie z nimi umów o pracę. Uważamy, że Pracownicy Instalacji Fenolu posiadają unikalne kompetencje, wiedzę oraz doskonałą znajomość procesów produkcyjnych, które chcemy wykorzystać w innych częściach Zakładu Produkcyjnego.



Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego w Grupie ORLEN

W związku z powyższym chciałbym przekazać, że w najbliższym czasie Pracownikom przedstawiona zostanie oferta pracy na innej Instalacji, aby uniknąć w ostateczności konieczności działań restrukturyzacyjnych w tym obszarze. Podkreślam, że składając indywidualne propozycje pracownikom będziemy kierować się ich kwalifikacjami, doświadczeniem zawodowym i wykształceniem oraz potrzebami Pracodawcy. Składane oferty nie będą pogarszać obecnych warunków wynagrodzenia Pracowników. Co do zasady - nie widzimy również przeciwwskazań, aby Pracownicy samodzielnie poszukiwali dla siebie miejsca poprzez aplikowanie na dostępne oferty pracy w ramach Firmy. Prowadząc z Państwem transparentny dialog społeczny, informuję, że planowany harmonogram działań organizacyjno – kadrowych, związanych z wygaszaniem Instalacji Fenolu jest następujący:

- do 25. maja – nastąpi analiza kwalifikacji pracowników Instalacji Fenolu oraz potrzeb pracodawcy w zakresie uzupełnienia zatrudnienia na innych instalacjach (Dyrektor Wykonawczy ds. Produkcji Petrochemicznej + Dyrektor Wykonawczy ds. Produkcji Rafineryjnej + obszar HR)
- do 6. czerwca – opracowane zostaną indywidualne oferty, dotyczące przejścia do nowych jednostek organizacyjnych (Dyrektor Wykonawczy ds. Produkcji Petrochemicznej + Dyrektor Wykonawczy ds. Produkcji Rafineryjnej + obszar HR)
- do 30. czerwca – zorganizowane zostaną indywidualne spotkania z Pracownikami w celu omówienia ofert, nowego zakresu zadań oraz ewentualnych działań związanych z uzupełnieniem kompetencji (Dyrektor Wykonawczy ds. Produkcji Petrochemicznej + obszar HR)
- do 15 lipca – oczekiwać będziemy na decyzje Pracowników w sprawie złożonych indywidualnie ofert zatrudnienia w nowych jednostkach organizacyjnych
- po 15. lipca – w przypadku przyjęcia przez pracowników ofert procedowane będą indywidualne wnioski kadrowe wraz ze zmianą Karty Zakresu Obowiązków. W przypadku odrzucenia oferty, podejmowane będą - zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa - działania związane z zmianą warunków zatrudnienia w trybie wypowiedzenia zmieniającego.

W ramach przedstawionego wyżej harmonogramu zapewniam, że tylko i wyłącznie w razie potrzeb uruchomione będą inne, ewentualne działania, uwzględniające zasady współdziałania z Państwem na okoliczność wdrażania w naszej Spółce działań restrukturyzacyjnych. Z uwagi na fakt, iż Państwa rola w procesie komunikacji z Pracownikami jest niezwykle ważna, przekazując Państwu powyższe informacje liczę na wsparcie w komunikacji do zainteresowanych Pracowników, a także na otwarty dialog społeczny w przedmiotowej sprawie. Ze swojej strony informuję, że dążyć będziemy również do tego, aby wszyscy Pracownicy posiadali pełną informację o działaniach, związanych z planowanym zamknięciem Instalacji Fenolu. Podsumowując - liczę, że wspólnymi działaniami uda nam się uniknąć negatywnych skutków społecznych, związanych z koniecznością zamknięcia Instalacji Fenolu.

Z poważaniem,

Andrzej Kisielewski

Biuro Polityki Wynagrodzeń i Relacji Społecznych”

Jesteśmy w stałym kontakcie zarówno z pracownikami, jak i z pracodawcą w tym temacie i w razie potrzeby prosimy o bezpośredni kontakt. Naszym wspólnym celem jest jak najbardziej płynne i bezproblemowe dla pracowników znalezienie nowych miejsc pracy i jak najszybsze zaadaptowanie się w nowych miejscach.

MZZPRC w Grupie ORLEN

09 - 411 Płock

ul. Chemików 7

tel. (024) 256 67 49

www.mzzprc.pl



Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego w Grupie ORLEN

Walne Zebranie Akcjonariuszy ORLEN.

Do naszego biura spływają także pytania od pracowników o tegoroczną potocznie nazywaną nagrodę roczną (dodatkowa premia roczna, Art. 32 ZUZP).

W odpowiedzi informujemy, że w dniu 05 czerwca odbędzie Walne Zebranie Akcjonariuszy Orlenu, na którym to wśród wielu punktów obrad jest również i ten dotyczący zatwierdzenia sprawozdania finansowego - zatwierdzenie celu solidarnościowego.

Stosowne komunikaty w tej sprawie będą publikowane przez pracodawcę tuż po zakończeniu WZA lub w dniu następnym, także w sprawie terminu wypłaty dodatkowej premii rocznej, której wypłata musi nastąpić najpóźniej z wynagrodzeniem za miesiąc czerwiec br.

Dni Chemika 2025.

Z okazji nadchodzących Dni Chemika wszystkim pracownikom Grupy Kapitałowej ORLEN składamy najserdeczniejsze życzenia zadowolenia z pracy, realizacji marzeń, awansów, docenienia, a także zdrowia.

Niech praca w naszej Grupie Kapitałowej daje Państwu satysfakcję i stabilizację.

Poniżej, w ślad za komunikatem z Biura Obsługi Pracowników przekazujemy także i naszą drogą informacje dla pracowników dotyczące dodatkowego dnia wolnego oraz doładowania karty zakupowej/platformy kafeteryjnej:

„Szanowni Państwo,

w nawiązaniu do poniższej wiadomości skierowanej do Państwa przez Pana Ireneusza Fąfarę Prezesa Zarządu, Dyrektora Generalnego ORLEN S.A., przekazujemy szczegóły dotyczące skorzystania z dodatkowego dnia wolnego z okazji Dnia Chemika jak i dodatkowego doładowania karty zakupowej lub indywidualnego konta na platformie kafeteryjnej:

Odnosnie dodatkowego dnia wolnego z okazji Dnia Chemika:

- Pracownikami uprawnionymi do dodatkowego dnia wolnego z okazji obchodów Dnia Chemika są osoby zatrudnione w ORLEN S.A. na dzień 2 czerwca 2025 r. i nie przebywające w tym czasie na długotrwałej nieobecności tj. urlopach wychowawczych, bezpłatnych;
- rekomendowanym terminem odbioru dnia wolnego jest 20 czerwca br. W jedynie uzasadnionych przypadkach, wynikających z konieczności zachowania ciągłości realizacji zadań lub z przyczyn losowych może być wyznaczony inny termin po uzgodnieniu z bezpośrednim przełożonym, nie później jednak niż do 31 grudnia 2025 r.;
- wszyscy Pracownicy ORLEN S.A., niezależnie od regulacji, na jakich są obecnie zatrudnieni, mają prawo do skorzystania z odbioru dnia wolnego z ww. tytułu. W tym celu należy wystawić wniosek w:



Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego w Grupie ORLEN

- [SelfServiceGK \(SSEGGK\)](#) w kategorii wnioski „Kadrowe” – „Zgłoszenie nieobecności”, rodzaj nieobecności -> Dzień Chemika,
- portal.kadrowy@pgnig.pl - nieobecność usprawiedliwiona płatna, w komentarzu dopisać: Dzień Chemika (dotyczy Pracowników zatrudnionych na warunkach ZUZP PGNiG);
- dodatkowy dzień wolny nie jest wliczany do 10 dni wolnych od pracy, których wykorzystanie jest warunkiem otrzymania z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych dofinansowania do wypoczynku lub leczenia sanatoryjnego.

Odnosnie dodatkowego doładowanie karty zakupowej lub indywidualnego konta na platformie kafeteryjnej:

- dodatkowe doładowanie karty zakupowej kwotą 200 zł lub indywidualnego konta na platformie kafeteryjnej punktami odpowiadającymi wartości 200 zł, przysługiwać będzie uprawnionym Pracownikom zatrudnionym na dzień 30 czerwca br. proporcjonalnie do wymiaru etatu;
- przy doładowaniu karty zakupowej lub indywidualnego konta na platformie kafeteryjnej brana będzie pod uwagę decyzja Pracownika, jaką podjął do 30 kwietnia br., jedynym warunkiem, niezbędnym do otrzymania dodatkowego doładowania, będzie wyrażenie przez Pracownika zgody na przypisanie tej kwoty do przychodu, co wynika ze stosunku pracy;
- Pracownicy, którzy będą zatrudniani w maju i czerwcu br., będą mogli podjąć decyzję o wyborze świadczenia do 15 lipca br. i w tym przypadku doładowanie nastąpi do 31 sierpnia 2025 r., po 15 lipca istnieje możliwość złożenia wniosku tylko o kartę zakupową;
- szczegóły dotyczące dodatkowego doładowania karty zakupowej lub indywidualnego konta na platformie kafeteryjnej będą przedmiotem dodatkowej komunikacji.

W przypadku ewentualnych pytań, prosimy o kontakt z HR Biznes Partnerami, a w przypadku osób zatrudnionych na regulacjach PGNiG bezpośrednio z działem kadr w O/C PGNiG.”

Do Spółki **Basell ORLEN Polyolefins** wystosowane zostało pismo o zastosowanie tożsamyh rozwiązań co w ORLEN S.A. z okazji Dnia Chemika.

Poniżej treść pisma:

„Płock, 26 maja 2025 r.

Pan Jacek Choroszewski

Dyrektor Personalny

Basell ORLEN Polyolefins Sp. z o.o.

Szanowny Panie Dyrektorze,

Każdego roku w pierwszy weekend czerwca dla całej Grupy Kapitałowej ORLEN odbywały się obchody Dni Chemika, w ramach których pracownicy wszystkich Spółek mieli możliwość udziału w różnego rodzaju wydarzeniach typu zawody sportowe, koncerty, czy piknik pracowniczy.

MZZPRC w Grupie ORLEN

09 - 411 Płock

ul. Chemików 7

tel. (024) 256 67 49

www.mzzprc.pl



Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego w Grupie ORLEN

W związku z brakiem tych obchodów nie tylko w ostatnich latach, ale także i w tym roku, Organizacje Związkowe działające w Spółce, tj.:

- Międzyzakładowy Branżowy Związek Zawodowy w Grupie ORLEN,
- Organizacja Międzyzakładowa NSZZ Solidarność ORLEN S.A. i GK ORLEN,
- Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego w Grupie ORLEN,

zwracają się do Pana Dyrektora z prośbą o wprowadzenie w Basell ORLEN Polyolefins rozwiązania jakie zastosowane zostało w latach poprzednich w ORLEN i Basell ORLEN Polyolefins, tj. przyznanie wszystkim pracownikom spółki Basell ORLEN Polyolefins jednego dodatkowego dnia wolnego i zwiększenie o 200 zł (wzorem tegorocznych działań ORLEN) karty zakupowej lub doładowania konta na Platformie Kafeteryjnej MyBenefit.

W imieniu Pracowników Spółki BOP prosimy o przychylenie się do naszego wniosku, gdyż pozytywna decyzja w tej sprawie jest bardzo oczekiwana przez pracowników”.

Pikniki związkowe 2025 r.

Po wszystkich ważnych sprawach pracowniczych, teraz czas też na ogłoszenie dotyczące związkowej integracji, a mianowicie naszych tradycyjnych, corocznych pikników związkowych.

Zarząd Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego w Grupie ORLEN zaprasza Członków Związku na tegoroczne pikniki.

Terminy:

- **21 czerwca 2025 r.** (sobota) w godz. 17.00-24.00
- **30 sierpnia 2025 r.** (sobota) w godz. 17.00-24.00

Miejsce: Plac Eventowy, Płock, ul. Parowa10

Zapisy i odbiór zaproszeń w biurze MZZPRC, budynek 06, pokój nr 12.

Kosztu uczestnictwa:

- 50 zł Członek Związku,
- 50 zł Osoba Towarzysząca.

To wszystkie dzisiejsze informacje.

Życzymy bezpiecznej pracy.

Pozdrawiamy,

Prezydium MZZPRC

