



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

## Informacje MZZPRC z dnia 25.08.2015 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.

Rozmowa rozwojowa w PKN ORLEN S.A.- to pierwszy temat naszych dzisiejszych informacji.

W ostatnich dniach otrzymujemy coraz więcej sygnałów od Pracowników, że reklamowana przez pracodawcę w Intranecie i w gazetce „RAZEM” tzw. „Rozmowa Rozwojowa”, która jak wszędzie czytamy miałyby być dobrowolna, wcale taka dobrowolna nie jest, bowiem Kierownicy Wydziałów prawdopodobnie odpowiednio poinstruowani przez odpowiednie osoby z Działu Kadr, nie pytają się wcale Pracowników, czy dobrowolnie chcą wziąć udział w takiej rozmowie, tylko sami ją narzucają. W takim momencie nasuwa się pytanie, czy to kolejny przykład tego, że co innego ładnie i miękko jest napisane, a co innego się robi??? Naprawdę trudno jest się oprzeć wrażeniu, że tzw. „Rozmowa Rozwojowa”, to nic innego jak Ocena Roczna, która była przez ostatnie 3 lata. Ktoś niezorientowany mógłby nawet nie zauważyć, że Związki Zawodowe pod koniec ubiegłego roku w piśmie skierowanym do pracodawcy wypowiedziały Zasady Oceny Rocznej wraz z uzasadnieniem co było w/g nas złe w poprzednich Zasadach.

Spyt i przebiegłość pracodawcy jednak nie zna granic. Zamiast spróbować uzgodnić z Organizacjami Związkowymi nowy dokument, poszedł na skróty i wymyślił „dobrowolną” Rozmowę Rozwojową, która jest niczym innym jak kolejną Oceną Roczna. Na ten cel są przygotowane odpowiednie Arkusze i pytania pomocnicze, a Pracownik w stosownym dokumencie na koniec takiej rozmowy odbytej z Kierownikiem musi się podpisać i przyjąć na siebie kolejne zobowiązania.

Uważamy, że jest to nieuczciwe ze strony pracodawcy, żeby tak postępować z Pracownikami i z Organizacjami Związkowymi. Każdy dokument takiej rangi jak Ocena Pracownicza lub jemu podobny, bo taki jest obecnie cel, powinien być najpierw uzgodniony ze stroną społeczną, a dopiero potem wdrażany. Wszyscy wiemy też doskonale, że jeśli chodzi o takie prawdziwe, codzienne rozmowy na linii Kierownik-Pracownik, to Kierownik na zarządzanym przez siebie obiekcie

---

MZZPRC w GK PKN ORLEN SA

09 - 411 Płock  
ul. Chemików 7  
tel. (024) 256 67 49  
fax. (024) 367 77 94  
www.mzzprc.pl



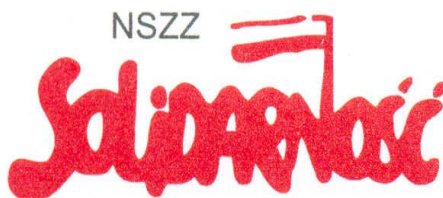
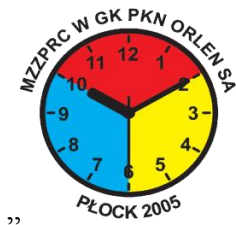
## Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego w Grupie Kapitałowej PKN ORLEN S.A.

praktycznie codziennie odbywa takie rozmowy z Pracownikami (choć są wyjątki, bo niektórzy Kierownicy piszą tylko maile do Załogi). Może wtedy rozmawiać o swoich oczekiwaniach wobec całej Załogi Wydziału, wobec Brygady, czy wobec danego Pracownika i przekazywać swoje sugestie co do trybu, czy do organizacji pracy, do osiągniętych efektów, celów, zadań, jak i również np. poszerzenia przez Pracowników wiedzy poprzez zaliczanie kolejnych stanowisk pracy na Instalacji, co obecnie cały czas się dzieje. To wszystko przełożony może ustalać ustnie i tak właśnie na co dzień na produkcji się dzieje. Nie musi to być forma papierowa, sformalizowana, pod którą Pracownik musi się podpisać i wziąć na siebie dodatkową odpowiedzialność. Ilość dokumentów i wszelakiej maści Zarządzeń z jakimi Załoga co chwila się zapoznaje i pod nimi podpisuje, jest w tej chwili tak duża, że Pracownicy mówią wprost - mamy dość tej szalonej biurokracji i kolejnych dokumentów do podpisu, które nie pomagają nam w spokojnej pracy, ale wręcz przeciwnie, bardzo mocno w niej przeszkadzają.

Sprawa tzw. „Rozmowy Rozwojowej” stała się więc sprawą bardzo poważną, dlatego też wspólnie z innymi Organizacjami Związkowymi skierowaliśmy do pracodawcy pismo, w którym **wyrażamy nasz stanowczy sprzeciw wobec takich praktyk i żądamy natychmiastowego wycofania systemu „rozmów rozwojowych”**.

A Pracownikom przypominamy, że skoro rozmowa jest dobrowolna, to nie muszą się na nią godzić i jej odbywać, a tym bardziej nic nie podpisywać.

W tym przypadku nie tyle może chodzi o jakąś zorganizowaną niechęć ze strony Załogi do spraw, które chce wprowadzić pracodawca, ale o tą wyraźnie zauważalną nieuczciwość, że pracodawca tzw. tylnymi drzwiami i pod pozorem dobrowolności próbuje ludzi zmusić do dokonania kolejnej Oceny Rocznej lub czegoś w tym stylu. Oto treść naszego pisma:



Płock, 24 sierpnia 2015 r.

MZZPRC w GK PKN ORLEN SA

09 - 411 Płock  
ul. Chemików 7  
tel. (024) 256 67 49  
fax. (024) 367 77 94  
www.mzzprc.pl



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

**Pan Rafał Sekuła**

**Dyrektor Wykonawczy ds. Kadr**

**PKN ORLEN S.A.**

**Szanowny Panie Dyrektorze,**

Zakładowe Organizacje Związkowe działające w PKN 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., jako Organizacje reprezentujące zbiorowe prawa i interesy pracowników naszego Koncernu oraz sygnatariusze Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników PKN ORLEN S.A. zgłaszają stanowczy protest przeciwko wprowadzanej w PKN ORLEN S.A. pod hasłem "rozmowy rozwojowej" praktyce przeprowadzania z pracownikami rozmów o charakterze oceny okresowej pracowników.

W zamieszczonej w sieci intranetowej informacji pod tytułem "*Rozmowa rozwojowa 2015*" jej autorzy nie kryją, że "rozmowa rozwojowa" ma zastąpić system oceny rocznej pracowników, którego dalsze stosowanie zostało zaniechane na skutek jego skutecznego wypowiedzenia przez Zakładowe Organizacje Związkowe. Autorzy tej informacji określają termin przeprowadzenia "rozmów rozwojowych", schemat prowadzenia rozmów, w tym "*podsumowanie realizacji zobowiązań rozwojowych z ostatniej oceny rocznej*", ustalają wzór pisemnego arkusza oceny pracownika, wynikającej z "rozmowy rozwojowej" oraz wytyczne jej prowadzenia.

Z zamieszczonej informacji nie wynika, że "rozmowa rozwojowa" ma mieć dla pracownika charakter dobrowolny. Przeciwnie - stwierdzenie, że "*inicjującym rozmowę powinien być przełożony, który zgodnie z dobrymi praktykami powinien uprzedzić o terminie rozmowy przynajmniej z 3-dniowym wyprzedzeniem*" sugeruje wyraźnie, że udział w rozmowie ma być dla pracownika obowiązkowy. Poza tym ustalenia pomiędzy przełożonym a pracownikiem poczynione w trakcie rozmowy rozwojowej mają w dużej mierze stanowić zobowiązania pracownika, z których będzie on później rozliczany: "*przełożony i pracownik powinien ustalić plan rozwoju na następne miesiące... Plan ten jest zobowiązaniem rozwojowym dla pracownika*".

Całość opublikowanych dokumentów dotyczących "Rozmów rozwojowych" wskazuje naszym zdaniem jednoznacznie, że jest to próba ponownego wprowadzenia przez pracodawcę systemu ocen

---

**MZZPRC w GK PKN ORLEN SA**

09 - 411 Płock  
ul. Chemików 7  
tel. (024) 256 67 49  
fax. (024) 367 77 94  
www.mzzprc.pl



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

okresowych pracowników bez uzgodnienia jego formy z przedstawicielstwem pracowników, oraz bez ustalenia jego zgodności z wprowadzonymi ograniczeniami, chroniącymi prawa pracowników, do czego zobowiązują pracodawcę postanowienia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników PKN ORLEN S.A. w zakresie dopuszczalnego sposobu i trybu dokonywania ocen pracowników (Rozdział IV ZUZP).

Działania takie musimy uznać za naruszenie przez pracodawcę zobowiązań dotyczących wprowadzania systemu ocen okresowych pracowników, wynikających z postanowień obowiązującego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Dlatego domagamy się natychmiastowego zaprzestania prowadzenia przez pracodawcę tych działań, w tym natychmiastowego wycofania wprowadzanego systemu "rozmów rozwojowych". Podkreślamy, że nie jesteśmy przeciwni działaniom mającym na celu lepszą wymianę informacji pomiędzy przełożonym a pracownikiem lub lepsze zdefiniowanie potrzeb rozwojowych pracowników. Natomiast zdecydowanie sprzeciwiamy się, aby pracodawca wprowadzał sformalizowane systemy oceny pracowników, na których kształt i treść sami pracownicy i ich przedstawiciele nie mają żadnego wpływu. Sprzeciwiamy się także temu, aby pracownicy musieli podporządkować się udziałowi w takich procesach ocen, oraz temu, żeby w trakcie prowadzonych rozmów nakładane były na nich dodatkowe zobowiązania, bez zapewnienia pracownikom ochrony należnych im praw - na przykład prawa do odwołania od wyników rozmowy oceniającej.

System okresowych rozmów oceniających prowadzonych z pracownikami przez ich przełożonych może stanowić płaszczyznę lepszej komunikacji pomiędzy pracownikami a ich zwierzchnikami. Ale może też być używany jako narzędzie zmuszające pracowników do zwiększania wydajności i przyjmowania dodatkowych zobowiązań pracowniczych bez należytej rekompensaty lub być wykorzystywany głównie jako sposób uzasadnienia degradacji lub zwolnienia pracowników. A w skrajnych przypadkach może być nawet narzędziem mobbingu. Dlatego uważamy, że do jego wprowadzenia w naszym Koncernie należy podchodzić z najwyższą ostrożnością, z bezwzględnym zachowaniem podstawowych praw pracowniczych i zasad etycznych, w tym z zachowaniem zasady, że wprowadzenie takiego systemu wymaga akceptacji pracowników i ich reprezentacji oraz właściwego nadzoru nad jego stosowaniem.

**Z poważaniem**

*Bogdan Żulewski, Wiceprzewodniczący MZZPRC w GK PKN ORLEN S.A.  
Henryk Kleczkowski, OM NSZZ Solidarność PKN ORLEN S.A.  
Ryszard Maliszewski, Przewodniczący MBZZ w GK PKN ORLEN S.A.*

---

**MZZPRC w GK PKN ORLEN SA**

09 - 411 Płock  
ul. Chemików 7  
tel. (024) 256 67 49  
fax. (024) 367 77 94  
www.mzzprc.pl



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

Dw.

- Pani Anna Lewandowska-Romanowska; Dyrektor Biura Zarządzania Relacjami Społecznymi,
- Pani Maja Jonatowska; Biuro Zarządzania Kompetencjami i Rozwojem Pracowników.”

Nasza Organizacja Związkowa treść pisma przesłała również do wiadomości do Dyrektorów obszaru Produkcji.

### **ORLEN KOLTRANS**

Z Gazety „Kurier Kolejowy” dotarła w ubiegłym tygodniu do Pracowników i do Organizacji Związkowych zaskakująca i bardzo niepokojąca wiadomość o rzekomej sprzedaży aktywów Spółki przez ORLEN na rzecz PKP CARGO. Takie wiadomości od razu wzbudziły bardzo duży i w pełni uzasadniony niepokój nas wszystkich łącznie z liczną Załogą Spółki, która nie spodziewa się niczego dobrego po takich wiadomościach.

Na tą chwilę możemy powiedzieć tylko tyle, że do Organizacji Związkowych nie wpłynęły żadne powiadomienia o sprzedaży. Otrzymaliśmy za to maila ze Spółki ORLEN KOLTRANS zaprzeczającego doniesieniom prasowym. Oto jego treść:

„ Szanowni Państwo-

w związku z pojawiającymi się spekulacjami medialnymi dotyczącymi sprzedaży spółki ORLEN KolTrans, pragnę poinformować, że taka transakcja nie miała miejsca. Jeżeli do takiej transakcji dojdzie, jak już to było wielokrotnie deklarowane, zostaniecie Państwo o niej powiadomieni przez Zarząd Spółki. Proszę Dyrektorów i Kierowników o przekazywanie powyższej informacji pracownikom, którzy nie mają dostępu do poczty, w przypadku pojawiających się pytań z ich strony.

Zarząd Orlen KolTrans”

Z oświadczenia Spółki wynika więc, że takiej sprzedaży nie ma. Gdyby jednak takie wiadomość miały się w najbliższym czasie jednak potwierdzić, to byłby to kolejny przykład, gdzie ekonomia bierze absolutną górę nad sprawami pracowniczymi. Wszyscy wiemy dobrze, że gdyby pracodawca chciał, to już dawno mógł się porozumieć z Organizacjami Związkowymi przy negocjacjach ZUZP i taki dokument, dający gwarancje Załodze mógł być już dawno wynegocjowany i podpisany. Załoga w przypadku ewentualnej sprzedaży przesłaby do nowego pracodawcy z pewnymi gwarancjami. Liczymy na to, że te prasowe doniesienia (na szczęście nie potwierdzone przez Zarząd Spółki) dadzą stronie pracodawcy większą motywację do szybkiego dokończenia negocjacji ZUZP ze stroną społeczną, a sprzedaż Spółki nie zostanie nigdy dokonana.

**MZZPRC w GK PKN ORLEN SA**

09 - 411 Płock  
ul. Chemików 7  
tel. (024) 256 67 49  
fax. (024) 367 77 94  
www.mzzprc.pl



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

### ORLEN LABORATORIUM

Do Spółki ORLEN Laboratorium wystosowaliśmy wspólne pismo ze Związkiem Zawodowym Solidarność i Związkiem Branżowym w sprawie czasu pracy. Wnosimy w nim o spotkanie z Zarządem Spółki w sprawie planowanej przez pracodawcę zmiany systemu pracy z 8 godzinnego na 12 godzinny. Z docierających do nas od Pracowników opinii wynika, że są one różne i podzielone, dlatego też chcemy spotkania z Zarządem Spółki, na którym prześlemy nasze spostrzeżenia i uwagi, a także poznamy argumenty strony pracodawcy. Spodziewamy się też przedstawienia przez stronę pracodawcy podsumowania poprzedniego okresu, gdzie Pracownicy pracowali i aktualnie wciąż pracują w systemie 8 godzinnym. Oto treść tego pisma:



Płock, 20 sierpnia 2015 r.

**Pan Jacek Rosiak**  
**Prezes Zarządu**  
**ORLEN Laboratorium Sp. z o.o.**

**Dotyczy:** planowanej zmiany czasu pracy na system 12 godzinny.

**Szanowny Panie Prezesie,**

W związku z docierającymi do nas od Załogi sygnałami odnośnie planowanych przez Pracodawcę zmian w zakresie systemu pracy z 8 godzinnego na 12 godzinny, Organizacje Związkowe działające w Spółce, tj.:

---

**MZZPRC w GK PKN ORLEN SA**

09 - 411 Płock  
ul. Chemików 7  
tel. (024) 256 67 49  
fax. (024) 367 77 94  
www.mzzprc.pl



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

- 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.

wnoszą o zorganizowanie spotkania i przedstawienie informacji na temat celowości i zasadności planów Zarządu Spółki odnośnie zmiany czasu pracy, poprzez zmianę godzin rozpoczynania i kończenia zmian roboczych o godz. 6 -18.

Plany takich zmian budzą zastrzeżenia przynajmniej części Pracowników Spółki, dlatego też wnosimy jak na wstępie.

**Z poważaniem**

*Bogdan Żulewski, Wiceprzewodniczący MZZPRC w GK PKN ORLEN S.A.  
Henryk Kleczkowski, Przewodniczący OM NSZZ Solidarność PKN ORLEN S.A.  
Ryszard Maliszewski, Przewodniczący MBZZ w GK PKN ORLEN S.A.*

**Dw.:**

- Pani Marzena Witkowska; Kierownik Biura Zarządzania Personelem i Organizacji.”

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  
fax. (024) 367 77 94  
www.mzzprc.pl