



Międzyzakładowy Branżowy Związek Zawodowy w Grupie ORLEN

www.mbzz.pl

BIULETYN INFORMACYJNY

27.02.2026 r.



Postępy w negocjacjach płacowych w Spółkach Grupy Kapitałowej.

Z satysfakcją informujemy o przebiegu tegorocznych **procesów negocjacyjnych toczących się w Spółkach naszej Grupy Kapitałowej**. Na dzień dzisiejszy rozmowy postępują w sposób płynny i merytoryczny, co pozwala

z optymizmem patrzeć na ich ostateczny finał. Nie da się ukryć, że obecna dynamika spotkań oraz sprawność w osiąganiu porozumień są bezpośrednim efektem kompromisu wypracowanego wcześniej podczas kluczowych negocjacji w ORLEN S.A. Przyjęty tam model porozumienia stał się solidnym fundamentem, który ułatwił dialog w pozostałych podmiotach.

Jako strona społeczna z zadowoleniem obserwujemy, że od kilku lat udaje się skutecznie wdrażać wypracowane standardy i rozwiązania systemowe w całej Grupie Kapitałowej. Taka praktyka zapewnia nie tylko spójność działań ale przede wszystkim gwarantuje sprawiedliwe traktowanie pracowników we wszystkich spółkach zależnych. Efektem tego podejścia jest podpisanie do dnia dzisiejszego wiążących Porozumień płacowych w takich podmiotach jak: ORLEN Administracja, ORLEN Serwis, ORLEN Ochrona, ORLEN CUK, ORLEN Eko, ORLEN Laboratorium, ORLEN Asfalt, ORLEN Paliwa oraz ORLEN Energia.

Mimo, że część Porozumień jest już za nami, to przed nami wciąż wiele kolejnych spotkań w Spółkach Grupy. Jednak patrząc na dotychczasowy, konstruktywny przebieg rozmów, mamy nadzieję, że kolejne spotkania negocjacyjne będą przebiegały równie sprawnie i bez zakłóceń. O dalszych postępach w rozmowach oraz o finalizacji porozumień w kolejnych spółkach będziemy Państwa informować na bieżąco.

Praca zdalna w ORLEN S.A. – między nowoczesnością a barierami mentalnymi.

Z satysfakcją obserwujemy wdrażanie w naszej Spółce **Porozumienia w sprawie zasad wykonywania pracy zdalnej**, wypracowanego wspólnie przez Pracodawcę i Organizację Związkowe. W zdecydowanej większości obszarów, w których specyfika zadań na to pozwala, model ten funkcjonuje bez zakłóceń. Pracownicy bardzo cenią sobie możliwość dodatkowej pracy z domu (nie tylko tej wynikającej bezpośrednio z przepisów Kodeksu Pracy) i z uznaniem wypowiadają się o wsparciu Spółki w zakresie elastycznych form zatrudnienia. To dowód na to, że ORLEN potrafi wdrażać standardy nowoczesnego pracodawcy, sprzyjające efektywności i zadowoleniu załogi.



Niestety, obok pozytywnych przykładów, docierają do nas również nieliczne ale powtarzające się sygnały o trudnościach w niektórych obszarach. Choć wydane zostało stosowne Zarządzenie, a Związki Zawodowe zadbały o korzystne dla pracowników rozwiązania, część przełożonych wykazuje w tej kwestii niezrozumiały opór. Argumenty o „braku jasnych wytycznych”, rzekomym „oporze z góry” czy lakoniczne odmowy bez uzasadnienia są w dzisiejszych realiach nieakceptowalne. Szczególnie niepokoją sytuacje, w których praca zdalna traktowana jest przez kadrę kierowniczą jak „nieformalna nagroda” zamiast być transparentnym narzędziem organizacji pracy.

Warto brać przykład z innych spółek w naszej Grupie Kapitałowej, gdzie praca zdalna – często wymuszona brakiem odpowiedniej liczby miejsc lokalowych – stała się rozwiązaniem, które dosłownie „ratuje życie” i zapewnia ciągłość pracy. Dla nas jest niepojęte, że w XXI wieku w tak dużej i nowoczesnej organizacji wciąż można spotkać tak konserwatywne podejście.

Reasumując, apelujemy do kadry menedżerskiej o więcej zaufania do swoich zespołów. Praca zdalna to dziś już nie przywilej lecz standard, który przy odpowiednim zarządzaniu przynosi korzyści obu stronom. Jako strona społeczna będziemy w dalszym ciągu monitorować te nieliczne negatywne sygnały.

Problemy z parkowaniem przy Bramie nr 2 – przyczyny i działania.

W ostatnim czasie otrzymaliśmy od Państwa wiele **sygnałów dotyczących trudności ze znalezieniem wolnych miejsc parkingowych przy Bramie nr 2**. Choć liczba miejsc została precyzyjnie wyliczona względem liczby uprawnionych pracowników, codzienna praktyka pokazała znaczne deficyty. Po dokładnej analizie sytuacji oraz weryfikacji nagrań z monitoringu, zidentyfikowano przyczyny tego stanu rzeczy. Oprócz sporadycznych awarii technicznych rogatek, kluczowym problemem okazały się **wjazdy osób nieuprawnionych**.

Mechanizm tego proceduru jest, niestety, wynikiem braku odpowiedzialności niektórych użytkowników. Kamery zarejestrowały sytuacje, w których pracownik, po prawidłowym zaparkowaniu własnego pojazdu, podchodzi do czytnika i odbija kartę aby umożliwić wjazd osobom postronnym (niebędącym pracownikami GK), albo co gorsze wyłamuje rogatekę. Nie zgadzamy się na sytuację, w której nasi pracownicy tracą czas i komfort pracy przez nieuczciwe praktyki.



Po konsultacjach z Dyrektorem Biura Kontroli i Bezpieczeństwa ORLEN S.A., wypracowaliśmy na dzień dzisiejszy następujące rozwiązania:

- **Patrole ORLEN Ochrony:** W godzinach największego porannego natężenia ruchu, na parkingu przy Bramie nr 2 pojawiać się będą patrole ORLEN Ochrona, które będą prewencyjnie monitorować porządek i uprawnienia do wjazdu i parkowania.
- **Weryfikacja naruszeń:** Biuro Kontroli i Bezpieczeństwa prowadzić będzie monitoring. W przypadku stwierdzenia faktu udostępnienia wjazdu osobie nieuprawnionej, wobec pracowników dopuszczających się tego proceduru będą wyciągane konsekwencje.

Zwracamy się do Państwa z prośbą o rozagę i **koleżeńską solidarność**. Wpuszczając dziś na swoją kartę kogoś nieuprawnionego, bezpośrednio odbierasz miejsce parkingowe swojemu koledze lub koleżance z biura, a jutro – z powodu braku miejsc – sam możesz mieć problem z zaparkowaniem. **Dbajmy o wspólny komfort i przestrzegajmy obowiązujących zasad.**

Na tym kończymy dzisiejsze informacje oraz życzymy udanego i słonecznego weekendu. Natomiast wszystkim pracownikom, którzy w tym czasie pracują, życzymy spokojnej i bezpiecznej pracy.

Przygotował: **Michał Umiński** – Wiceprzewodniczący Związku.