



Minister Aktywów Państwowych

Jakub Jaworowski

BM.I.053.72.2025

IK: 1079512

Warszawa, 12 marca 2025 r.

**Pan
Szymon Hołownia
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej**

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację nr 8142 Pana Mariusza Krystiana oraz Pana Dariusza Mateckiego, Posłów na Sejm RP, z dnia 19 lutego 2025 r., przekazuję następujące wyjaśnienia przygotowane na podstawie informacji przekazanych przez Poczta Polska S.A. (dalej również jako: Spółka)

W kwestii zatrudnienia pragnę zwrócić uwagę, że z powodu wieloletnich zaniedbań Poczta Polska S.A. znalazła się w trudnej sytuacji finansowej, a koszty pracownicze stanowiły aż 65% kosztów ogólnych. Z kolei wśród operatorów zagranicznych w Europie współczynnik ten wynosi około 35-40%.

Zarząd Poczty Polskiej S.A. przyjął Regulamin ustalający zasady Programu Dobrowolnych Odejść (PDO) oraz zwolnienia grupowego dla pracowników Poczty Polskiej S.A. Przy doborze pracowników do PDO Spółka przyjęła poniższe kryteria:

- 1) kryteria podstawowe – ocena pracownika przeprowadzona przez przełożonego w oparciu o m.in.: ocenę jakości pracy, efektywności, posiadanych umiejętności i kwalifikacji, doświadczenia zawodowego, dyscypliny pracy, zaangażowania, sumienności, samodzielności, umiejętności pracy zespołowej;
- 2) kryteria uzupełniające (stosowane w miarę posiadanych przez Spółkę informacji) – otrzymywanie lub możliwość otrzymywania przez pracownika świadczeń emerytalnych lub rentowych albo posiadanie innego stałego źródła utrzymania, sytuacja osobista, rodzinna i materialna pracownika.

Pracownicy mają prawo do zapoznania się z oceną, nie jest natomiast przewidziany tryb odwoławczy.

Poczta Polska S.A. nie monitoruje losów pracowników, którzy już skorzystali z PDO i nie planuje takich działań. Decyzja pracownika o skorzystaniu z PDO oznacza, że zostaje on objęty największym w historii Spółki programem ostonowym – poza odprawą wynikającą z ustawy przewidziana jest rekompensata, której wysokość może stanowić 9-krotność miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, jeśli będzie wypłacana co miesiąc lub równowartość 5-krotności wynagrodzenia zasadniczego, jeżeli ma być wypłacona jednorazowo. Wybór wariantu rekompensaty należy do pracownika.

Ponadto pracownicy otrzymują możliwość kontynuacji ubezpieczenia grupowego i opiekę medyczną na dotychczasowych warunkach przez 3 lata od rozwiązania umowy, bezpłatny dostęp do platformy eTutor do nauki języka obcego do końca 2025 r., kontynuowanie uczestnictwa w Programie Aktywności Sportowej, doradztwo w zakresie poruszania się po rynku pracy. Dodatkowo pracownikom odchodzącym ze Spółki umorzono zwrot kosztów za szkolenia i/lub studia ukończone w czasie pracy w Poczcie Polskiej S.A., a także

zapewniono w miarę możliwości dostęp do ofert innych firm, które zaproponowały współpracę ze Spółką.

Zgodnie z art. 2 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2024 r. poz. 61 z późn. zm.) przeprowadzono 20-dniowy proces konsultacji zamiaru przeprowadzenia PDO oraz Zwolnienia Grupowego ze wszystkim zakładowymi organizacjami związkowymi. Konsultacjom ze stroną społeczną podlegały w szczególności: przyczyny zamierzonego grupowego zwolnienia, grupy zawodowe pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia, okres, w ciągu którego nastąpi takie zwolnienie, proponowane kryteria doboru pracowników do grupowego zwolnienia, kolejność dokonywania zwolnień pracowników. Na skutek braku porozumienia ze stroną społeczną, Spółka, zgodnie z przepisami, miała możliwość wprowadzenia Regulaminu ustalającego zasady PDO oraz Zwolnienia Grupowego.

Redukcja zatrudnienia, a także określenie jej poziomu, stanowi realizację przyjętego przez Zarząd i Radę Nadzorczą Poczty Polskiej S.A. Planu Transformacji. Celem jest wypełnienie przyjętego założenia o dostosowaniu poziomu zatrudnienia do aktualnych i przyszłych potrzeb biznesowych Spółki. Jednocześnie zmiany organizacyjne planowane i realizowane są w sposób zapewniający utrzymanie ciągłości działania przez Poczta Polską S.A.

Realizowane przez Poczta Polską S.A. zmiany wynikają ze spadku popytu na tradycyjne usługi pocztowe, oraz malejące przychody Spółki przy jednoczesnym, corocznym wzroście kosztów funkcjonowania sieci placówek pocztowych. Zmiany są dokonywane w oparciu o popyt na usługi przy zapewnieniu odpowiedniej dostępności do określonego katalogu usług pocztowych i wymaganej jakości.

Przyjęty plan redukcji zatrudnienia (w aspekcie funkcjonowania ważnych elementów infrastruktury pocztowej) nie ma wpływu na ciągłość realizacji zobowiązań na rzecz Sił Zbrojnych RP. Zmiany organizacyjne w Spółce są planowane i realizowane w sposób zapewniający utrzymanie systemu realizacji zadań na rzecz obronności i bezpieczeństwa państwa.

Spółka wyjaśniła, że wynagrodzenia są obliczane zgodnie z art. 6 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 1773). Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia ustalonego w danym roku. Do obliczenia wysokości wynagrodzenia pracownika przyjmuje się przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, zaliczone według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny do wynagrodzeń osobowych. Natomiast wypłata premii w Spółce odbywa się wyłącznie na zasadach i warunkach określonych w Regulaminie premiowania pracowników Poczty Polskiej S.A., a jej wysokość ustalana jest w oparciu o fundusz premiiowy na dany rok.

System wynagrodzeń w Poczcie Polskiej S.A. kształtowany był zgodnie z Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy dla Pracowników Poczty Polskiej S.A. (ZUZP), zawartym 18 marca 2015 r., który w dniu 14 sierpnia 2024 r. został wypowiedziany. Od dnia 14 października 2024 r. rozpoczął się dialog ze stroną społeczną, dotyczący nowego systemu wynagradzania w Spółce. Założeniem projektowanych zmian jest uproszczenie struktury składników stałych i zmiennych oraz zmniejszenie liczby stanowisk pracy z 826 do 90 uniwersalnych stanowisk, co umożliwi elastyczne kształtowanie struktury organizacyjnej Poczty Polskiej S.A. zgodnie z potrzebami biznesowymi. Okres wypowiedzenia skończył się 28 lutego 2025 r.

W ocenie Spółki najbardziej słusznym rozwiązaniem było równoczesne rozpoczęcie procesu uzgodnienia Regulaminu wynagradzania, który mógłby wejść w życie, w przypadku braku podpisania nowego ZUZP. Brak jednego z tych dokumentów byłby szczególnie niekorzystny dla pracowników Poczty Polskiej S.A. Konsultacje projektu Regulaminu wynagradzania rozpoczęły się 30 stycznia 2025 r. Do dnia 3 marca 2025 r. zakładowe organizacje związkowe miały czas na przedstawienie stanowiska do przedłożonego projektu.

W ramach wydanego Regulaminu ustalającego zasady PDO oraz Zwolnienia Grupowego redukcją zostanie objętych nie więcej niż 8518 etatów w całej Spółce, w następujących obszarach: Zarządzanie, Sprzedaż, Operacje, Wsparcie funkcjonalne – Back Office. Aktualnie zaplanowane działania w wyżej wymienionych obszarach nadal trwają. Dlatego trudno jest określić procentowy udział pracowników z różnych stanowisk w całkowitej liczbie zredukowanych etatów.

Spółka przekazała również, że publikacja ogłoszeń rekrutacyjnych do pracy w urzędach pocztowych wynika m.in. z naturalnej rotacji pracowników czy zastępstw, które wymagają dodatkowego zatrudnienia. Rekrutacje w określonych lokalizacjach i na określone stanowiska są konieczne dla zapewnienia ciągłości i efektywności działania firmy.

Ponadto przypominam, że Minister Aktywów Państwowych wykonując prawa z akcji w Poczcie Polskiej S.A. realizuje uprawnienia wynikające z praw korporacyjnych, ściśle określonych w przepisach prawa, w szczególności w ustawie z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 18 z późn. zm.) (dalej: „KSH”). Stosownie do regulacji art. 368 § 1 KSH prowadzenie spraw spółki należy do kompetencji Zarządu spółki, zaś zgodnie z art. 375¹ KSH Walne Zgromadzenie i Rada Nadzorcza nie mogą wydawać Zarządowi wiążących poleceń dotyczących prowadzenia spraw spółki. Zgodnie ze Statutem Poczty Polskiej S.A. wszelkie sprawy związane z prowadzeniem spraw Spółki, nie zastrzeżone przepisami prawa lub postanowieniami Statutu dla Walnego Zgromadzenia lub Rady Nadzorczej, należą do kompetencji Zarządu.

Z poważaniem
Jakub Jaworowski
Minister
dokument podpisany elektronicznie
1079512.3925646.3137974

Do wiadomości:
Kancelaria Prezesa Rady Ministrów