

Stanowisko Poczty Polskiej S.A. w zakresie punktów 1-4, 6, 7 oraz 9 petycji otrzymanej w dniu 23 kwietnia 2024 r. dotyczącej zmian w Poczcie Polskiej S.A.

Postulat 1.

W Poczcie Polskiej S.A. prowadzonych jest obecnie 10 sporów zbiorowych na tle płacowym z 45 zakładowymi organizacjami związkowymi,

1) Status sporu

W dniu 5 października 2023 roku wystąpiła do Zarządu Poczty Polskiej S.A. z żądaniami w trybie sporu zbiorowego. Zakres żądań dotyczył wzrostu wynagrodzeń zasadniczych wszystkich Pracowników objętych Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy (ZUZP) w kwocie 1 000 zł na 1 etat od dnia 1 października 2023 r. oraz odstąpienia od blokady zatrudnienia nowych Pracowników. W dniach 7-8 grudnia 2023 roku odbyło się pierwsze spotkanie realizowane w trybie sporu zbiorowego. W trakcie rozmów Zarząd Spółki zgodził się co do konieczności podwyższenia wynagrodzeń Pracowników, jednak z uwagi na fakt, że Poczta Polska S.A. wciąż nie otrzymała pozytywnej decyzji Prezesa UKE o wypłacie rekompensaty za świadczenie usługi powszechnej za lata 2021-2022, wskazywanie konkretnych kwot podwyżek nie było na tamtą chwilę możliwe. W przypadku zaistnienia nowych okoliczności Pracodawca wyraził gotowość powrotu do negocjacji płacowych. Strona związkowa podtrzymała stanowisko w sprawie pilnej potrzeby zrealizowania podwyżek płac Pracownikom Poczty Polskiej S.A. oraz dodatkowej premii świątecznej dla załogi. Ponieważ stanowiska stron pozostały rozbieżne, na wniosek przedstawiciele Pracodawcy oraz strony związkowej w dniu 8 grudnia 2023 roku podpisali protokół rozbieżności ze wskazaniem swoich stanowisk. W dniu 21 lutego 2024 roku odbyło się pierwsze spotkanie mediacyjne z udziałem mediatora. Kolejne spotkanie miało miejsce 24 kwietnia 2024 roku. W jego trakcie przedstawiono stronie związkowej najbardziej aktualną informację na temat sytuacji finansowej Spółki po I kwartale 2024 roku, potwierdzając, że jest ona trudna i bardzo złożona, a dodatkowo odnotowano brak rentowności na świadczonych usługach w I kwartale 2024 roku. Stronie związkowej przekazano również stanowisko Pracodawcy odnośnie podwyższenia wynagrodzeń, informując, że nie jest możliwe podwyższanie wynagrodzeń w dotychczasowej formule, czyli dla wszystkich Pracowników w równej wysokości, natomiast Zarząd Poczty Polskiej S.A. widzi przestrzeń do rozmowy o podwyżkach w poszczególnych grupach zawodowych, przy założeniu, że uda się pozyskać oszczędności w funduszu płac wynikające z planowanego zmniejszenia zatrudnienia. Jest to zmiana dotychczasowej praktyki dialogu o podwyżkach z formuły jedna podwyżka dla wszystkich Pracowników objętych ZUZP na formułę podwyżek celowanych w grupy zawodowe, tam gdzie są one najbardziej potrzebne, ale po wygospodarowaniu oszczędności w funduszu płac, uzyskanych w wyniku redukcji zatrudnienia.

W zakresie drugiego z wyżej wspomnianych postulatów będących przedmiotem sporu, strona Pracodawcy poinformowała stronę związkową, że decyzją Zarządu Poczty Polskiej S.A. – w przypadku Pracowników bezpośrednio zaangażowanych w świadczenie usług – blokada zatrudnienia została formalnie zniesiona. Po konsultacjach w ramach organu statutowego, odrzuciła propozycję podwyższania wynagrodzeń w ramach poszczególnych grup zawodowych w formule zaproponowanej przez Pracodawcę.

W związku z powyższym przewidywane są dalsze rozmowy z zakładowymi organizacjami związkowymi w ramach renegocjacji ZUZP, o czym szerzej piszemy w odniesieniu do postulatu nr 4.

2) Status sporu

W dniu 31 sierpnia 2023 r. wystąpił do Zarządu Poczty Polskiej S.A. z żądaniem płacowym w trybie sporu zbiorowego. Zakres żądań dotyczył wzrostu wynagrodzeń zasadniczych dla Pracowników Poczty Polskiej S.A. objętych ZUZP w kwocie 1.000 zł brutto na etat z dniem 1 października 2023 roku, przy czym nie mniej niż 30% minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu realizacji żądania, bądź podpisania porozumienia w zaistniałym sporze zbiorowym. W dniu 20 września 2023 r. odbyło się pierwsze spotkanie z udziałem członków Zarządu Poczty Polskiej S.A. Przekazano stronie związkowej aktualne informacje dotyczące sytuacji finansowej Poczty Polskiej S.A., w tym informacje o działaniach biznesowych realizowanych przez Spółkę oraz perspektywach rozwoju firmy na najbliższą przyszłość. Ponieważ stanowiska stron pozostały rozbieżne, na wniosek przedstawiciele Pracodawcy oraz strony związkowej w dniu 7 lutego 2024 r. podpisali protokół rozbieżności ze wskazaniem swoich stanowisk. W dniu 7 marca 2024 r. odbyło się spotkanie z udziałem mediatora. Na spotkaniu, w związku z deklaracją o wspólnym procedowaniu sporów zbiorowych z udziałem mediatora przez 28

organizacji oraz, w porozumieniu i za zgodą mediatora wyznaczonego do prowadzenia sporu z, wszystkie zainteresowane strony podpisały porozumienie o wspólnym prowadzeniu negocjacji w ramach sporów zbiorowych zgłoszonych przezoraz pozostałe zakładowe organizacje związkowe działające w ramach Kolejne spotkanie miało miejsce 18 kwietnia 2024 roku. W jego trakcie przedstawiono stronie związkowej najbardziej aktualną informację na temat sytuacji finansowej Spółki po I kwartale 2024 r. Poinformowano, że uwarunkowania się nie zmieniły, sytuacja finansowa jest bardzo trudna i odnotowano brak rentowności na świadczonych usługach w I kwartale 2024 r. Strona Pracodawcy przedstawiła także stronie związkowej propozycję, żeby w ramach prowadzonych sporów zbiorowych wypracować wspólnie potencjał do zmiany wynagrodzeń. Ponieważ Spółka przewiduje restrukturyzację zatrudnienia i nie są wykluczone zwolnienia grupowe, można rozmawiać o podwyżkach w poszczególnych grupach zawodowych, które objęte będą restrukturyzacją. Zaproponowano połączenie podwyżki wynagrodzeń w danych grupach z rozmową i wypracowaniem porozumienia w zakresie redukcji etatów. Strona Pracodawcy uważa, że w obecnej sytuacji ekonomicznej Spółki, uwzględniając zewnętrzne uwarunkowania biznesowe, bez zmniejszenia zatrudnienia w poszczególnych grupach zawodowych nie ma możliwości sfinansowania podwyższenia wynagrodzeń zasadniczych. Na kolejnym spotkaniu w dniu 8 maja 2024 r. przedstawiciele odnieśli się do propozycji Pracodawcy, która padła na poprzednim spotkaniu i wskazali, że jest ona zbyt ogólna i oczekują dokładniejszych informacji, a w przypadku ich braku zorganizują strajk ostrzegawczy. Strona Pracodawcy poinformowała, że Spółka jest w trakcie procesu opracowania planu transformacji, który po uzyskaniu stosownych zgód korporacyjnych będzie szeroko komunikowany.

Z uwagi na rozbieżne stanowiska stron sporu zbiorowego strona związkowa zorganizowała strajk ostrzegawczy w dniu 16 maja 2024 r, w godz. 8.00-10.00, w którym wzięło udział ok. 8% Pracowników. Strajk nie wpłynął na zachwianie procesów operacyjnych, które mogłyby się przełożyć na terminowość świadczonych przez Poczta Polską usług, w tym na dostawę arkuszy egzaminów maturalnych i egzaminów ośmioklasistów.

Ponieważ Pracodawca nie może przedstawić propozycji, jakiej oczekują związki zawodowe, spór zbiorowy z jak i pozostałe, najprawdopodobniej zakończy się podpisaniem protokołu rozbieżności z udziałem mediatora. Ponadto po zakończeniu tej procedury związki mogą organizować akcję strajkową, rozpisując referendum strajkowe.

Według szacunków koszt realizacji postulatów podnoszonych w zgłoszonych sporach zbiorowych generowałyby dla Poczty Polskiej S.A. wydatek rzędu 1 200 mln zł rocznie. Wobec obecnej kondycji finansowej Spółki spełnienie oczekiwań związków zawodowych nie jest możliwe.

Postulat 2.

Zarząd Poczty Polskiej świadomy jest konieczności podnoszenia wynagrodzeń Pracowników, zwłaszcza tych najniżej zarabiających, ale możliwości w tym zakresie warunkuje sytuacja ekonomiczna Spółki.

Poczta Polska od wielu lat działa w bardzo trudnym otoczeniu rynkowym - zmiany rynkowe, w tym zwłaszcza e-substytucja tradycyjnej korespondencji listowej, negatywnie oddziałują na kluczowy dla przychodów Spółki segment przesyłek listowych. Wszystkie podejmowane decyzje o wzroście wynagrodzeń w Poczcie Polskiej są z jednej strony ukierunkowane na konieczność przestrzegania przepisów o płacy minimalnej, z drugiej zaś strony są wyrazem troski Pracodawcy o Pracowników, przy jednoczesnym utrzymaniu stabilnej sytuacji finansowej przedsiębiorstwa. Poczta Polska S.A. jest Spółką prawa handlowego, a nie jednostką budżetową i co do zasady środki wypłacane Pracownikom pochodzą z wypracowanych przez nią przychodów.

W Poczcie Polskiej S.A. na przestrzeni ostatnich lat, w wyniku uzgodnień i porozumień z działającymi organizacjami związków zawodowych, dokonywano szeregu podwyżek wynagrodzeń zasadniczych. Tylko w ciągu ostatnich dwóch lat, czyli od 2022 r., miały miejsce podwyżki wynagrodzeń Pracowników Poczty Polskiej oraz kwot wypłacanych premii czasowo-jakościowych (uzależnionych od obecności w pracy) i premii zadaniowych (związanych z realizacją konkretnych celów, wyznaczanych przez przełożonego), skutkujące wzrostem zarobków w Spółce średnio o 1582 złote brutto miesięcznie w przeliczeniu na pełny etat. Wprowadzony wzrost wynagrodzeń oczywiście jest nadal niesatysfakcjonujący dla obu stron, lecz biorąc pod uwagę możliwości finansowe Spółki należy zwrócić uwagę na fakt, iż poprzez efekt skali związany z wysokim poziomem zatrudnienia, działania te pochłonęły od 2016 r. około 1,9 mld zł dodatkowych środków w budżecie kosztów osobowych.

Wzrost płacy minimalnej od 1 stycznia 2024 r. spowodował konieczność podniesienia około 80% Pracowników wynagrodzeń zasadniczych. Działanie to doprowadziło do spłaszczenia wynagrodzeń, dlatego też Zarząd Poczty Polskiej cały czas poszukuje optymalnego rozwiązania, które byłoby satysfakcjonujące dla Pracowników i uzyskało akceptację strony społecznej, ale również nie narażałoby Spółki na utratę płynności finansowej.

Jednocześnie należy w tym miejscu podkreślić, że koszty pracy w Poczcie Polskiej stanowią ponad 60% całego budżetu firmy, co jest wartością w sposób znaczący odbiegającą od konkurencji i innych podmiotów rynkowych. Zarząd dostrzega problem związany z wynagrodzeniami w niektórych obszarach działalności, dlatego niewykluczone, że w przyszłości, w wyniku przeprowadzonej transformacji, zostaną uwolnione środki, które będą mogły być przeznaczone na regulację wynagrodzeń.

Postulat 3a.

W obecnych realiach rynkowych, tj. przy spadku wolumenu przesyłek listowych, wzroście kosztów pracy oraz poczynionych inwestycjach w umaszynowanie węzłów rozdzielczo-ekspedycyjnych, warunkiem funkcjonowania Spółki oraz utrzymania jej płynności finansowej jest przeprowadzenie transformacji, która umożliwi dostosowanie poziomu zatrudnienia do panujących warunków. W ramach projektu transformacji w pierwszej kolejności Spółka planuje optymalizację procesów wewnętrznych skorelowanych głównie w obszarze Pracowników szeroko rozumianej administracji, niezaangażowanych bezpośrednio w świadczenie usług. Zapewnienie odpowiedniej obsady kadrowej w obszarze obsługi klienta jest natomiast kluczowe z uwagi na konieczność nie pogarszania jakości świadczonych usług oraz utrzymania dobrego kontaktu z klientem. Dlatego też Zarząd Poczty Polskiej podjął decyzję o wstrzymaniu ograniczenia w zatrudnianiu Pracowników w grupach listonoszy, Pracowników obsługi klienta oraz operacyjnych Pracowników węzłów ekspedycyjno-rozdzielczych, do czasu wypracowania nowego modelu świadczenia pracy przez w/w grupy zawodowe.

Postulat 3b.

Zarzut w tym zakresie jest nieuzasadniony – Poczta Polska S.A. jako operator wyznaczony ma obowiązek zachowania wymaganego (przepisami Rozporządzenia Ministra Administracji i Cyfryzacji w sprawie warunków wykonywania usług powszechnych przez operatora wyznaczonego), stanu liczebnego placówek pocztowych w skali kraju, co wyklucza możliwość ich likwidacji, nawet biorąc pod uwagę placówki nierentowne. Tym samym liczba placówek w pierwszych 5 miesiącach br. pozostawała na niezmiennym poziomie.

Podobne ograniczenia dotyczą dni pracy placówek pocztowych, gdyż kolejnym z obowiązków operatora wyznaczonego jest zapewnienie dostępności do placówek we wszystkie dni robocze, z wyjątkiem sobót, co najmniej 5 dni w tygodniu, a jeżeli w tygodniu przypada dzień ustawowo wolny od pracy, liczba ta może być odpowiednio niższa.

Istotnym natomiast jest, iż z uwagi na uwarunkowania finansowe Spółki, spowodowane również znacznym spadkiem zapotrzebowania na tradycyjne usługi pocztowe na przestrzeni ostatnich lat, konieczne stało się dostosowywanie organizacji placówek pocztowych, w tym kształtowanie ich czasu pracy, w oparciu o realia rynkowe i możliwości organizacyjne. Działania te w efekcie mają na celu optymalizację kosztów funkcjonowania sieci placówek pocztowych, w tym nierentownych, oraz ich standaryzację w skali kraju pod względem organizacyjnym. Podkreślić przy tym należy, że kwestia czasu pracy poszczególnych placówek pocztowych każdorazowo jest uzależniona od indywidualnych uwarunkowań lokalnych/rynkowych oraz zapotrzebowania na usługi świadczone przez Poczta Polska S.A.

Należy również nadmienić, iż działające w Poczcie Polskiej organizacje związkowe niewłaściwie interpretują podejmowane w Spółce działania uznając, że jakkolwiek zmiana w sieci placówek pocztowych, np. zmiana formatu działania urzędu pocztowego, stanowi likwidację placówki.

Postulat 4.

Obowiązujący w Spółce Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Poczty Polskiej Spółki Akcyjnej z dnia 18 marca 2015 r. nie spełnia istotnych warunków, jakich należy oczekiwać w odniesieniu do dokumentu regulującego m. in. zasady wynagradzania. Zdecydowana większość przewidzianych w ZUZP dodatków nie jest powiązana z efektywnością pracy, co nie motywuje do jej wykonywania. Istotnym problemem jest też określenie w ZUZP zamkniętego katalogu stanowisk, który poważnie utrudnia wprowadzanie zmian pozwalających na regulowanie warunków pracy Pracowników, tj. np. utworzenie nowych stanowisk pracy czy wprowadzenie wynagrodzenia, adekwatnego do warunków rynkowych, gdyż stanowiska powiązane są ze zdezaktualizowaną siatką płac.

W związku z powyższym planowane jest rozpoczęcie prac w zakresie wypracowania zmian do ZUZP. W tym celu Pracodawca ma zamiar powołać zespół roboczy ds. renegotiacji ZUZP z udziałem przedstawicieli sygnatariuszy. Wysłano w tej sprawie zaproszenie do partnerów społecznych, z prośbą o wskazanie przedstawicieli do prac w zespole. Celem działań zespołu będzie m.in.:

- zmniejszenie liczby stanowisk oraz wystandaryzowanie i ujednoczenie nazewnictwa,
- wprowadzenie gradacji stanowisk,

- opracowanie prostych i skutecznych zasad aktualizacji dotyczącej taryfikacji stanowisk oraz siatki płac wynagrodzeń zasadniczych,
- dostosowanie poziomu wynagrodzeń do zakresów zadań realizowanych na poszczególnych stanowiskach pracy.

Postulat 6.

Jest to postulat absolutnie słuszny, tożsamy z diagnozą i aspiracjami nowego kierownictwa Spółki. Zgodnie z aktualnie przyjętymi przez Poczta Polska założeniami strategicznymi, krytycznym z perspektywy firmy jest stworzenie możliwości kompleksowej transformacji Spółki (biznesowej, technologicznej i kulturowej) oraz zdecydowane przyspieszenie procesu jej modernizacji. Stabilizacja finansowa przedsiębiorstwa jest warunkiem skutecznej transformacji, która umożliwi długofalowy rozwój w najbardziej perspektywicznych obszarach biznesowych – takich jak rynek KEP, dziś zdominowany przez konkurencję (łącznie ponad 90% rynku obsługują zagraniczni operatorzy). Spółka rozpoczęła już proces przygotowania niezbędnych działań naprawczych, które zostaną ujęte w formie Planu transformacji. Kompleksowa transformacja Spółki oznacza przede wszystkim budowę sprawnej biznesowo organizacji, atrakcyjnej i wygodnej dla klientów, konkurencyjnej operacyjnie wobec innych firm kurierskich, realnie nowoczesnej – czyli m.in. skutecznie dostarczającej przesyłki do szerokiej sieci automatów paczkowych, zapewniającej łatwą i bezpieczną komunikację klientom poprzez eDoręczenia czy aplikację mobilną. Dlatego priorytetem będzie budowa efektywnej logistyki do obsługi paczek i przesyłek kurierskich, automatyzacja i gruntowna modernizacja technologiczna, w tym wymiana najważniejszych systemów IT, zdecydowana poprawa efektywności modelu operacyjnego dla usługi powszechnej, wreszcie uzdrowienie i radykalne usprawnienie procesów zarządczych w Spółce. Efektem sprawnie wdrożonego Planu transformacji będzie zmiana modelu operacyjnego, odzyskanie biznesowej skuteczności przez Spółkę i przede wszystkim odbudowa zaufania naszych klientów.

Postulat 7.

Spostrzeżenia w treści tego postulatu są zbieżne z diagnozą kierownictwa Spółki. W przypadku każdej działalności gospodarczej drastyczna redukcja zatrudnienia, jako cel sam w sobie i jedyna aktywność zarządcza, będzie prędzej czy później prowadzić do ograniczenia skali tej działalności, a poprzez zaburzenia operacyjne doprowadzi do utraty klientów, spadku przychodów i w konsekwencji likwidacji tej działalności. Te same prawidłowości dotyczą Poczty Polskiej. Dlatego celem stawianym przed kierownictwem Spółki jest nie tylko zapewnienie sprawnej realizacji usługi powszechnej i eDoręczeń, ale również rozwój Poczty Polskiej w najbardziej perspektywicznych obszarach. Bezsprzecznie potencjał dalszego wzrostu przychodów Poczty Polskiej wiąże się z dynamicznym wzrostem rynku eCommerce, obsługą paczek i przesyłek kurierskich, czy szerzej usługami logistycznymi i usługami dodanymi dla klientów handlu internetowego. Szanse wzrostu przychodów są również zidentyfikowane w biznesie cyfrowym – usługach komercyjnych towarzyszących usługom publicznej eDoręczenia. Kierownictwo Spółki dostrzega potencjał wzrostu przychodów również w ogólnopolskiej sieci placówek pocztowych, dla których obsługa corocznie malejących wolumenów tradycyjnych usług listowych i finansowych nie musi być przecież jedyną aktywnością. Wzrost przychodów Spółki z tych obszarów jest jak najbardziej możliwy, należy jednak pamiętać, że nadal blisko 70% przychodów operatora generują usługi listowe, których – tak jak w całej Europie - jest coraz mniej (np. w 2023 r. odnotowano spadek wolumenu na polskim rynku o ponad 7%) i nieuchronnie nadal będzie ubywać. Należy oczekiwać, że upowszechnienie doręczeń elektronicznych znacznie przyspieszy ten proces. Tym samym wzrost przychodów z obszarów podlegających silnej e-substytucji należy uznać za nieosiągalny. Odpowiedzialność za Spółkę i jej Pracowników wymaga zapewnienia adekwatnych zasobów do sprawnej i efektywnej operacyjnie obsługi każdego z segmentów jej działalności. Dotyczy to również konkretnych kompetencji i odpowiedniego poziomu zatrudnienia – stopniowo dopasowywanego do potrzeb kurczącego się biznesu listowego, ale jednocześnie nowych kompetencji biznesowych i większej liczby Pracowników dla rosnących obszarów działalności Spółki.

Podsumowując, należy podkreślić, że zasadniczym celem dla Poczty Polskiej jest zastępowanie traconych przychodów z obsługi tradycyjnej korespondencji przychodami z segmentów o wysokim potencjale dla Spółki – pokrótce wskazanymi powyżej. Możliwość takiej skutecznej transpozycji potwierdzają nie tylko przykłady zmodernizowanych już poczt europejskich, ale także własne prognozy finansowe Poczty Polskiej. By jednak wykorzystanie potencjału Spółki i jej rozwój w tych obszarach był możliwy, konieczna jest stabilizacja finansowa przedsiębiorstwa i przeprowadzenie jej kompleksowej transformacji. Taki kompleksowy plan konkretnych działań ukierunkowanych na przyspieszenie modernizacji Poczty Polskiej i poprawę jej efektywności („Plan transformacji”) jest obecnie przygotowywany przez kierownictwo Spółki i będzie również podlegał ocenie Rady Nadzorczej i Właściciela.

Postulat 9.

Tak jak bliżej przedstawiono w odpowiedzi na postulaty 6 i 7, celem działań kierownictwa Spółki jest odzyskanie stabilności finansowej przedsiębiorstwa oraz skuteczne przeprowadzenie jej transformacji biznesowej i technologicznej, która umożliwi wykorzystanie potencjału rozwojowego Poczty Polskiej. Potrzeba modernizacji Spółki jest oczywista. W ocenie kierownictwa Poczty Polskiej niezbędne jest jej radykalne przyspieszenie – to właśnie zaniechania i opóźnienia w ostatnich latach (np. związane z wymianą systemów IT, czy niewystarczającą rozbudową sieci automatów paczkowych) doprowadziły do utraty pozycji na rynku KEP i obecnej trudnej sytuacji finansowej Spółki.

Powodzenie niezbędnych zmian modernizacyjnych w Spółce wymaga zarówno odpowiedzialnego planu działań (nad przygotowaniem którego kierownictwo Spółki już intensywnie pracuje), jak i pełnego zaangażowania całego zespołu Poczty Polskiej. Deklaracja potrzeby modernizacji Spółki zawarta w przedmiotowej petycji pozwala więc wierzyć, że przyspieszenie procesu transformacji Poczty Polskiej jest jak najbardziej realne.