



Warszawa, 2025-07-18



UNP: WA-25-70649

Nr rej.: WA-PPR-C.0600.1345.2025.4

**Pan
KAMIL WĄSIK
Członek Prezydium
K.M.NSZZ Solidarność
Pracowników
Poczty Polskiej
Ul. Świętokrzyska 31/33
00-001 Warszawa**

W odpowiedzi na Pana pismo informuję, że na terenie zakładu pracy Poczta Polska S.A. została przeprowadzona kontrola w zakresie wskazanym przez Pana w skardze.

Odnosnie kwestii dotyczących PDO i zwolnień grupowych na terenie zakładu pracy ustalono, że PROGRAM DOBROWOLNYCH ODEJŚĆ ORAZ GRUPOWEGO ZWOLNIENIA DLA PRACOWNIKÓW POCZTY POLSKIEJ S.A. funkcjonował w okresie od dnia 28 stycznia do 30 kwietnia 2025 r.

Ustalono, że pracodawca zgodnie z art. 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników o zamiarze przeprowadzenia zwolnień grupowych, złożył zawiadomienie o przyjętych ustaleniach dotyczących Programu Dobrowolnych Odejść oraz Grupowego zwolnienia dla pracowników Poczty Polskiej S.A. do Urzędu Pracy miasta stołecznego Warszawy pismem z dnia w dniu 28.01.2025 r. W piśmie wskazano, że w okresie od dnia 7 stycznia do 27 stycznia 2025 r. pracodawca przeprowadził konsultacje zamiaru przeprowadzenia zwolnień grupowych z zakładowymi organizacjami związkowymi. Wskazano, że w związku z niemożliwością zwracania porozumienia z zakładowymi organizacjami związkowymi w wyniku konsultacji, zarząd Poczty Polskiej podjął w dniu 28 stycznia 2025 r. podjął uchwałę o jednostronnym wprowadzeniu Regulaminu ustalającego zasady Programu Dobrowolnych Odejść oraz grupowego zwolnienia.

W Poczcie Polskiej S.A. w 2025 r. w ramach PDO rozwiązano umowę o pracę z 3 807 osobami.

Analizie poddano kierowane od pracowników wnioski o przystąpienie do PDO oraz postępowanie pracodawcy w powyższym zakresie.

Stwierdzono, że zdarzały się przypadki, gdy przełożeni bądź bezpośrednio sami pracownicy zgłaszali się do PDO, pracodawca nie zakwalifikował ich do PDO, nie przesłał oferty na skorzystanie z PDO, a następnie wskazano pracowników do zakwalifikowania do zwolnienia grupowego.

Zgodnie z informacją uzyskaną od pracodawcy, kwalifikacja pracowników do Programu Dobrowolnych Odejść przez osoby dokonujące oceny, przeprowadzona była na podstawie oceny pracowników, w oparciu o "Podręcznik dla oceniającego". Podręcznik wskazuje zasady, według których należało przeprowadzić ocenę. Zgodnie z Regulaminem ustalającym zasady Programu Dobrowolnych Odejść oraz grupowego zwolnienia, ocena dokonywana była w oparciu o kryteria wskazane w PDO. W przypadku kryteriów uzupełniających "Podręcznik dla oceniającego" wskazuje wzięcie pod uwagę, czy oceniany pracownik posiada dodatkowe źródło utrzymania, a także bierze pod uwagę sytuację rodzinną.

- świadczenia emerytalne lub rentowe, inne źródło utrzymania,
- sytuacja osobista, materialna i rodzinna.

Przy doborze objętych kontrolą pracowników do PDO nie uwzględniono kryteriów uzupełniających. Do programu PDO kwalifikowano osoby, które np. nie miały możliwości otrzymania świadczeń emerytalnych lub rentowych.

W ocenie przeprowadzającego czynności kontrolne inspektora pracy, w przypadku odmowy pracownikowi przystąpienia do PDO, a następnie dokonanie wypowiedzenia w ramach zwolnień grupowych (inne wysokości odprawy przy zwolnieniach grupowych a inne przy PDO) może świadczyć o występowaniu dyskryminacji – nierównego traktowania, co może być stwierdzone wyłącznie na drodze postępowania sądowego, w przypadku wniesienia przez pracowników stosownego powództwa (np. o dodatkową rekompensatę wynikającą z Regulaminu Programu Dobrowolnych Odejść oraz Grupowego zwolnienia dla pracowników Poczty Polskiej S.A.). Spór związany z Programem Dobrowolnych Odejść, może zostać rozstrzygnięty tylko przez sąd pracy.

Informuję w tym miejscu, że kwestia Programu Dobrowolnych odejść nie jest w szczególności sposób regulowana powszechnie obowiązującymi przepisami prawa pracy. Natomiast kwestia ta jest przedmiotem orzecznictwa sądowego. W wyroku z dnia 14 stycznia 2009 r. (III PK 47/08, LEX) Sąd Najwyższy orzekł, że „w sferze prawa prywatnego (...) dozwolone jest wszystko, co nie jest zakazane. Prawo pracy nie zabrania pracodawcy składania różnych ofert czy propozycji pracownikom, pod warunkiem, że nie są one dla nich mniej korzystne niż przepisy prawa pracy. Wynika to wprost z art. 18 § 1 k.p.". W związku z tym SN uznał, że „Program Dobrowolnych Odejść nie (...) nie był źródłem prawa pracy w ujęciu art. 9 k.p.

ponieważ nie był porozumieniem zawartym z partnerem społecznym, czyli związkami zawodowymi. Było to jednostronne oświadczenie pracodawcy o charakterze przysparzającym dla pracowników. W przypadku rozwiązania umowy w drodze porozumienia stron w przyczyn leżących po stronie pracodawcy oferował on bowiem dodatkową odprawę poza odprawą wynikającą z ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Ten program był ofertą w rozumieniu art. 66 k.c. w związku z art. 300 k.p. Ponieważ była to propozycja korzystniejsza niż uprawnienia wynikające z ustawy, to pracodawca nie był obowiązany do stosowania procedur przewidzianych w tej ustawie. Przepis art. 18 § 3 k.p. dotyczy dyskryminacji, a ta kwestia nie zachodzi w sprawie, nie mógł on być naruszony”.

W nowszym wyroku w tej materii, tj. w wyroku z dnia 22 października 2019 r. (I PK 141/18, LEX1), Sąd Najwyższy wyjaśnił, że „Programy dobrowolnych odejść funkcjonują w praktyce u różnych pracodawców w różnym wymiarze prawnym, np. jako część pakietów socjalnych, przedmiot porozumień zbiorowych albo jednostronne deklaracje pracodawcy. Polegają one na tym, że pracodawca, który zamierza dokonać redukcji załogi, wprowadza w tym celu określone zachęty, przede wszystkim finansowe (np. odprawy pieniężne wyższe niż przewidziane w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników), które mają skłonić pracowników do występowania z wnioskami o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron.

Decyzja o wystąpieniu z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę jest pozostawiona pracownikowi. Programy dobrowolnych odejść pełnią w praktyce różne funkcje (por. M. Latos-Miłkowska, Programy dobrowolnych odejść, Monitor Prawa Pracy 2016, nr 2). Czasami zastępują zwolnienia grupowe, niekiedy stanowią fazę poprzedzającą formalnie przeprowadzone zwolnienie grupowe, a w niektórych przypadkach są rezultatem (częścią) procedury zwolnień grupowych, ponieważ wynikają z porozumienia zawartego w ich toku ze związkami zawodowymi (art. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych)”.

W uzasadnieniu do ww. wyroku z dnia 22 października 2019 r. Sąd Najwyższy odniósł się do kwestii możliwości uznania, że wprowadzenie Programu Dobrowolnych Odejść narusza przepisy tzw. ustawy o zwolnieniach grupowych. Sąd Najwyższy uznał, że „nie można twierdzić, że pracodawca, decydując się na wprowadzenie programu dobrowolnych odejść zamiast uruchomienia sformalizowanej procedury zwolnień grupowych (art. 2-6 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników), narusza prawo, zasady współżycia społecznego albo zmierza do obejścia prawa. Decyzja o wyborze formuły (procedury) restrukturyzacji zatrudnienia należy do pracodawcy. Zwolnienia w ramach programu dobrowolnych odejść są niewątpliwie dokonywane z przyczyn niedotyczących pracowników. To pracodawca dąży w ten sposób do redukcji zatrudnienia, realizując swoje zamiary (plany) w zakresie kształtowania stanu i struktury

zatrudnienia. Charakterystycznym elementem programów dobrowolnych odejść jest rozwiązanie stosunków pracy na mocy porozumienia stron. Dla ustalenia, czy można je zakwalifikować jako część zwolnień grupowych, decydujące znaczenie ma to, która ze stron stosunku pracy występuje z inicjatywą zawarcia takiego porozumienia. Od tego zależy na przykład zastosowanie art. 1 ust. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Formalnie z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron występuje pracownik. Należy jednak pamiętać, że wprawdzie wniosek o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron składa pracownik, ale czyni to, odpowiadając na inicjatywę pracodawcy, który wystąpił z propozycją rozwiązania umowy o pracę w ramach programu dobrowolnych odejść. Należy zatem uznać, że pierwotnie inicjatywa rozwiązania umowy wyszła od pracodawcy i że bez tej inicjatywy - popartej odpowiednimi zachętami o charakterze finansowym - pracownik nie wystąpiłby z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę. Skoro inicjatywa rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron w ramach programów dobrowolnych odejść leży po stronie pracodawcy, to porozumienia te są wliczane - zgodnie z art. 1 ust. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych - do liczby zwolnień konstytuujących zwolnienia grupowe (tak: M. Latos-Miłkowska, Programy dobrowolnych odejść, Monitor Prawa Pracy 2016, nr 2). Inicjatywy pracodawcy nie można jednak sprowadzać do formalnej oferty rozwiązania stosunku pracy (Ł. Pisarczyk (w:) M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk, Zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracownika, Warszawa 2005, s. 56). Przyjęcie, że program dobrowolnych odejść może stanowić część (element) zwolnień grupowych, nie oznacza, że należy do niego stosować wprost art. 3 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Pracodawca ma do wyboru albo uruchomić procedurę zwolnień grupowych szczegółowo uregulowaną w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (ze wszystkimi tego konsekwencjami i rygorami opisanymi w art. 2-6 tej ustawy), albo zdecydować się na wprowadzenie programu dobrowolnych odejść, który może stanowić część (element) zwolnień grupowych, jednak bez rygorów przewidzianych w tej ustawie. Z pewnością jednostronnego aktu pracodawcy wprowadzającego program dobrowolnych odejść nie można traktować ani jako porozumienia zbiorowego (art. 3 ust. 1-3 ustawy o zwolnieniach grupowych), ani jako regulaminu mającego oparcie w ustawie (art. 3 ust. 4-5 tej ustawy)".

Sąd Najwyższy stwierdził również, że „nie można też zakładać, że decyzja pracodawcy o wprowadzeniu programu dobrowolnych odejść zamiast uruchomienia procedury zwolnień grupowych stanowi obejście przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych. Programy dobrowolnych odejść zwykle wprowadzają korzystniejsze z punktu widzenia pracowników zasady rozwiązania z nimi stosunków pracy (na mocy porozumienia stron). Jeżeli pracownik nie zechce skorzystać z programu dobrowolnych odejść, ponieważ z jakichkolwiek przyczyn uważa, że korzystniejsze dla niego będzie wszczęcie wobec niego procedury zwolnień grupowych, wtedy

nie skorzysta z propozycji pracodawcy (nie złoży wniosku o objęcie go tym programem i zawarcia z nim porozumienia rozwiązującego umowę o pracę), oczekując na czynność pracodawcy zmierzającą do rozwiązania stosunku pracy, w szczególności na wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy. Pracownik nie może się skutecznie domagać od pracodawcy uruchomienia procedury zwolnień grupowych w miejsce wprowadzonego programu dobrowolnych odejść. Nie przysługuje mu roszczenie o objęcie go procedurą zwolnień grupowych. Nie przysługuje mu bowiem roszczenie o rozwiązanie z nim stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Kasacyjny zarzut naruszenia art. 3 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych jest w tych okolicznościach całkowicie bezpodstawny”.

Odnosząc się natomiast do kwestii podejmowania przez pracodawcę decyzji o zaproponowaniu PDO, należy zaznaczyć, że w uzasadnieniu do ww. wyroku z dnia 22 października 2019 r. Sąd Najwyższy podkreślił, że „ani w przypadku wprowadzenia programu dobrowolnych odejść, ani w przypadku uruchomienia przez pracodawcę formalnej procedury zwolnień grupowych, pracownik nie ma roszczenia o rozwiązanie z nim stosunku pracy. W ramach zwolnień grupowych inicjatywa rozwiązania stosunku pracy wychodzi zawsze od pracodawcy, a nie od pracownika. Pracownik nie jest w żaden sposób ograniczony możliwością rozwiązania (wypowiedzenia) stosunku pracy, także z przyczyn dotyczących pracodawcy. Może wypowiedzieć stosunek pracy w każdym czasie z jakiegokolwiek powodu (na tym polega wolność pracy gwarantowana przez art. 65 ust. 1 Konstytucji RP), jednak nie może sam decydować o tym, że jego zwolnienie nastąpi w ramach procedury zwolnień grupowych przewidzianej (i szczegółowo uregulowanej) w ustawie z 13 marca 2003 r. Nie ma roszczenia do pracodawcy, aby pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę. W razie rozwiązania umowy przez pracodawcę pracownik może natomiast domagać się ustalenia (stwierdzenia), że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn dotyczących pracodawcy (czyli w ramach zwolnień grupowych), i domagać się z tego tytułu roszczeń przewidzianych w ustawie o zwolnieniach grupowych”.

Sąd Najwyższy uznał zatem, że pracownik nie może się domagać, aby pracodawca objął go programem dobrowolnych odejść i rozwiązał z nim umowę o pracę na warunkach przewidzianych w tym programie, ponieważ takiego roszczenia nie przewidują żadne przepisy prawa – ani Kodeks pracy, ani ustawa o zwolnieniach grupowych, ani jakikolwiek inny akt prawa pracy. Odnosząc się do kwestii sposobu doboru pracowników do Programu Dobrowolnych Odejść trzeba zauważyć, że w uzasadnieniu do ww. wyroku z dnia 22 października 2019 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że „pracodawcy mogą dowolnie kształtować warunki programów dobrowolnych odejść. Pracodawca ma prawo dokonać wyboru, do jakiej grupy pracowników kieruje taki program, oraz ustalić kolejność odejść w poszczególnych grupach pracowników. Leży to w wyłącznej kompetencji pracodawcy decydowania o organizacji zakładu pracy, strukturze zatrudnienia, liczbie pracowników potrzebnych do wykonywania założonych zadań (przyjętych

celów), z uwzględnieniem ich kwalifikacji i umiejętności. Tym samym włączenie albo wyłączenie określonej grupy pracowników do/z programu dobrowolnych odejść - ze względu na rodzaj wykonywanej pracy, pełnione funkcje, zajmowane stanowiska, kwalifikacje zawodowe, kompetencje czy umiejętności - jest dopuszczalne i nie może być traktowane jako naruszenie przez pracodawcę obowiązku równego traktowania wszystkich pracowników. Obowiązek równego traktowania dotyczy pracowników znajdujących się w podobnej sytuacji prawnej i faktycznej (np. z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków). Odmienne traktowanie różnych grup pracowników (w rozpoznawanej sprawie: pracowników administracji i wsparcia, czyli zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych w administracji, oraz pracowników zajmujących stanowiska ds. obsługi klientów) podyktowane istotnym interesem pracodawcy (w rozpoznawanej sprawie: koniecznością redukcji zatrudnienia w określonej grupie pracowników ze względu na założoną i przyjętą w planie zatrudnienia optymalizację zatrudnienia) nie może być rozważane w kategoriach naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (zakazu dyskryminacji). W orzecznictwie Sądu Najwyższego wielokrotnie podkreślano, że pracodawca ma prawo zdecydować o pozostawieniu w zatrudnieniu pracowników najlepiej wykwalifikowanych, najlepiej wywiązujących się ze swoich obowiązków, a także najbardziej przydatnych do realizacji założonych zadań (przyjętych celów). Pracodawca ma prawo wyznaczenia kryteriów doboru pracowników do zwolnienia z pracy w ramach zwolnień grupowych, które umożliwiają wyselekcjonowanie pracowników posiadających cechy (kompetencje, predyspozycje, umiejętności) pożądane przez pracodawcę (por. wyrok SN z 3 czerwca 2014 r., III PK 126/13, LEX nr 1487089, podobnie wyrok SN z 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11, OSNP 2013 Nr 11, poz. 128). To samo można odnieść do programu dobrowolnych odejść - pracodawca ma prawo skierować swoją propozycję do konkretnej grupy pracowników. Pominięcie innej grupy pracowników - o cechach istotnie ją odróżniających - nie może być kwalifikowane jako naruszenie zakazu dyskryminacji.

W doktrynie podnosi się, że to pracodawca decyduje o zakresie podmiotowym programu dobrowolnych odejść oraz o rozwiązaniu umowy o pracę z konkretnym pracownikiem.

Zasadniczo programy dobrowolnych odejść kierowane są do wszystkich pracowników, ewentualnie do grup wyodrębnionych według jakiegoś kryterium przedmiotowego (np. rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk) lub podmiotowego (np. pracownicy, którzy mają ustalone prawo do emerytury). Skierowanie programu dobrowolnych odejść tylko do pewnych grup pracowników, jeśli są one wyodrębnione według obiektywnego i sprawiedliwego kryterium (np. przynależności do pewnej grupy zawodowej, w ramach której konieczna jest redukcja zatrudnienia), należy uznać za dopuszczalne, w tym nienoszące znamion dyskryminacji (por. M. Latos-Miłkowska, Programy dobrowolnych odejść, Monitor Prawa Pracy 2016, nr 2). Pracodawca może być zainteresowany zmniejszeniem zatrudnienia tylko w pewnych grupach zawodowych

(wśród pracowników zatrudnionych na określonych stanowiskach). Wybór grupy pracowników, do której jest kierowany program dobrowolnych odejść, nie może opierać się na kryterium o charakterze dyskryminacyjnym - zgodnie z art. 183a § 1 k.p. zakres przedmiotowy zakazu dyskryminacji obejmuje również sferę dotyczącą rozwiązywania stosunku pracy”.

Jednocześnie należy pamiętać, że **powód odmowy nie może mieć charakteru dyskryminacyjnego**. Pracodawca wciąż musi stosować się do nakazu równego traktowania pracowników (art. 183a § 1 Kodeksu pracy). Oznacza to, że nie może np. uwzględnić wniosku o wykonywanie pracy zdalnej przez jednego pracownika zespołu, jednocześnie nie zgadzając się w przypadku pozostałych, pracujących na tym samym stanowisku.

Ustalono, że Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z dnia 18 marca 2015 r. utracił moc z dniem 28 lutego 2025 r.

UCHWAŁĄ NR 28/2025 ZARZĄDU POCZTY POLSKIEJ S.A. z dnia 4 marca 2025 r. przyjęto Regulamin wynagradzania dla Pracowników Poczty Polskiej S.A.

Pracodawca Uchwałą Nr 46\2025 Zarządu Poczty Polskiej wprowadził Regulamin grupowego wypowiedzenia zmieniającego z dnia 27 marca 2025 r.

W regulaminie wskazano, że w związku z zamiarem dokonania przez pracodawcę zmiany warunków umów o pracę pracowników Poczty Polskiej S.A. w trybie art. 241¹³ §2 w związku z art.77² §5 Kodeksu pracy, jednak bez zamiaru definitywnego rozwiązania umów o pracę, działając z zachowaniem procedur określonych w Ustawie z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników - pracodawca uwzględniając w miarę możliwości propozycje przedstawione w ramach konsultacji z Organizacjami Związkowymi, postanowił ustalić Regulamin.

W §2 wskazano, że przyczyną zmiany warunków umów o pracę pracowników jest utrata mocy obowiązującej przez Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników Poczty Polskiej S.A. z dnia 18 marca 2015 r., który uległ z dniem 28 lutego 2025 r. rozwiązaniu na skutek wypowiedzenia oraz wprowadzenie do indywidualnych warunków pracy i płacy pracowników nowych zasad wynagradzania, które zostały określone w regulaminie wynagradzania dla pracowników Poczty Polskiej S.A. z dnia 4 marca 2025 r., obowiązującym od dnia 1 marca 2025 r. („Regulamin wynagradzania”). Nowy system wynagradzania pracowników, który został uregulowany w regulaminie wynagradzania, uwzględnia trudną sytuację ekonomiczną Spółki, spowodowaną w szczególności spadkiem przychodów Poczty Polskiej S.A. w kluczowym segmencie przesyłek listowych i reklamowych.

Zgodnie z §4 ust. 1 Zmiana warunków umów o pracę w drodze wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy, będzie realizowana od daty wskazanej w Uchwale Zarządu Poczty Polskiej S.A., nie wcześniej jednak niż od dnia następującego po dniu zawiadomienia właściwego powiatowego urzędu pracy o przyjętych ustaleniach dotyczących grupowego wypowiedzenia zmieniającego warunki umów o pracę, zgodnie z art. 4 ust. 1 Ustawy oraz nie później niż do 31 maja 2025 r.

Zgodnie z §4 ust.3 Zgodnie z art. 42 §3 Kodeksu pracy, w razie odmowy przez pracownika przyjęcia zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa rozwiązuje się z upływem dokonanego wypowiedzenia. Jeżeli jednak pracownik, przed upływem połowy okresu wypowiedzenia, nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki.

W ust. 4 wskazano, że zgodnie z art. 241¹³ §2 zdanie drugie w związku z art.77² §5 Kodeksu pracy, przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzania warunków takiej umowy.

Okazano pismo z dnia 19 marca 2025 r. opatrzone podpisem Pełnomocnika Spółki ds. Dialogu Społecznego Tomasza Mikołaja Wronki, w którym informuje on organizacje związkowe w sprawie odpowiedzi na postulaty strony społecznej zgłoszone na spotkaniu konsultacyjnym 18 marca 2025 r.

Pracodawca nie zawarł porozumienia w ww. zakresie.

Pismem z dnia 5 marca 2025 r. o zamiarze przeprowadzenia procedury zmiany warunków umów o pracę pracowników Poczty Polskiej S.A. Pracodawca dokonał zawiadomienia Powiatowych Urzędów Pracy w zakresie wypowiedzeń zmieniających, wynikającego z Uchwały Zarządu Poczty Polskiej S.A. Nr 46/2025

Spółka w dniu 5 marca 2025 r. przekazała drogą mailową do wszystkich zakładowych organizacji związkowych pismo CKS.WWPS.0500.16.2025 – Zawiadomienie o zamiarze przeprowadzenia procedury zmiany warunków umów o pracę pracowników Poczty Polskiej S.A. wraz z załącznikami (informacja dot. liczby zatrudnionych pracowników Poczty Polskiej i grup zawodowych oraz projekt Porozumienia w sprawie GWZ). Pracodawca oświadczył, że w ramach konsultacji odbyły się spotkania w dniach: 18,21,25.03.2025 r.

W dniu 28 marca 2025 r. Spółka przekazała zakładowym organizacjom związkowym drogą mailową Zawiadomienie o przyjętych ustaleniach dotyczących Grupowego Wypowiedzenia Zmieniającego przekazane do Urzędu Pracy dla m.st. Warszawy oraz Regulaminu Grupowego Wypowiedzenia Zmieniającego, stanowiący Załącznik nr 1 do Uchwały Nr 46/2025 Zarządu Poczty Polskiej z dnia 27 marca 2025 r.

Dokonując wypowiedzenia zmieniającego w związku z wypowiedzeniem ZUZP pracodawca dokonał zmiany na niekorzyść pracowników m.in. w zakresie zasad wynagradzania:

- nagrody jubileuszowe
- odprawa emerytalno-rentowe
- dodatek stażowy dołączony do zasadniczej (wyłączenie wzrostu od kolejnych okresów)
- premia roczna.

W ocenie pracodawcy, jako drugi największy pracodawca w kraju, świadczący niezwykle istotne dla funkcjonowania Rzeczypospolitej Polskiej powszechne usługi pocztowe, Spółka podejmowała niezbędne działania, by nie doprowadzić do sytuacji, w której po zakończeniu obowiązywania dotychczasowego ZUZP (dotychczasowy ZUZP ulegał rozwiązaniu z końcem lutego 2025 r.), nie będzie obowiązywał ani zakładowy układ zbiorowy pracy, ani regulamin wynagradzania. Mając zatem na względzie dobro pracowników Poczty Polskiej S.A., na podstawie art. 77² § 4 Kodeksu pracy w związku z art. 30 ust. 5 oraz 30 ust. 6 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych Spółka równolegle rozpoczęła proces uzgadniania Regulaminu Wynagradzania, który mógłby wejść w życie, na wypadek braku podpisania przez Spółkę oraz zakładowe organizacje związkowe nowego ZUZP.

Pod koniec stycznia br. rozpoczęły się konsultacje dotyczące Regulaminu Wynagradzania, w ramach których odbyło się spotkanie w dniu 28 lutego br. Brak wspólnego stanowiska reprezentatywnych organizacji (złożone zostały dwa odrębne, negatywne stanowiska) umożliwił Spółce wprowadzenie Regulaminu.

Zarząd Spółki wprowadził Regulamin Wynagradzania dla pracowników Poczty Polskiej S.A., który będzie obowiązywał do końca 2025 r.

5 marca 2025 roku Pracodawca wysłał do wszystkich zakładowych organizacji związkowych zawiadomienie o zamiarze przeprowadzenia procedury zmiany warunków umów o pracę pracowników wraz z projektem porozumienia w sprawie GWZ. Po przeprowadzeniu konsultacji ze stroną społeczną Poczty Polskiej S.A., w związku z niemożliwością zawarcia porozumienia z zakładowymi organizacjami związkowymi w wyniku konsultacji, na podstawie art. 3 ust. 4 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2024 r. poz. 61), Pracodawca wprowadził Regulamin grupowego wypowiedzenia zmieniającego, o czym zawiadomił zakładowe organizacje związkowe w dniu 28 marca br. przesyłając jednocześnie Zawiadomienie o przyjętych ustaleniach dotyczących Grupowego Wypowiedzenia Zmieniającego przekazane do PUP.

Regulamin wynagradzania wprowadza m.in. zmianę organizacyjną polegającą na zmianie ilości stanowisk pracy z 826 na 90 stanowisk. Likwidowane są stanowiska pracy np. naczelnik urzędu, kontroler, kierownik zmiany.

Zgodnie z Regulaminem grupowego wypowiedzenia zmieniającego (dalej: GWZ) procedura została zakończona 30 maja 2025 roku.

Zgodnie z intencją Pracodawcy pracownicy objęci dotychczas ZUZP w pierwszej kolejności otrzymali porozumienia zmieniające w zakresie dostosowania postanowień umowy o pracę do zapisów Regulaminu Wynagradzania. W przypadku braku zgody na zawarcie porozumienia pracownikowi wręczono wypowiedzenie zmieniające, na warunkach jakie otrzymał w dokumencie porozumienia.

W ramach GWZ ok 45 tysięcy pracowników podpisało porozumienie zmieniające w zakresie Regulaminu wynagradzania, przeszło 5 tysiącom pracowników wręczono wypowiedzenia zmieniające.

Z uwagi na fakt, że większość wypowiedzeń została wręczona w miesiącu maju 2025 roku pracownicy do połowy lipca mają czas na złożenie oświadczeń o odmowie przyjęcia warunków wskazanych w wypowiedzeniu.

Pracodawca zamierzał dokonać zmiany warunków umów o pracę pracowników Spółki, jednak bez zamiaru definitywnego rozwiązania umów o pracę. Przyczyną zmiany warunków umów o pracę pracowników jest utrata mocy obowiązującej Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników Poczty Polskiej S.A. z dnia 18 marca 2015 r. (dalej „Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy”), który w związku z jego wypowiedzeniem uległ rozwiązaniu z dniem 28 lutego 2025 r., oraz wprowadzenie do indywidualnych warunków pracy i płacy pracowników nowych zasad wynagradzania określonych w Regulaminie wynagradzania dla pracowników Poczty Polskiej S.A. z dnia 4 marca 2025 r. (dalej „Regulamin wynagradzania”), który wszedł w życie w dniu 1 marca 2025 r.

Wypowiedzenia zmieniającego dokonał pracodawca, tzn. zainicjował je, w ocenie pracodawcy, wystąpienie skutku rozwiązującego nie zależało od woli pracodawcy, tylko od decyzji pracowników.

Z uzyskanych informacji ustalono, że co najmniej z pięcioma pracownikami nastąpi ustanie stosunku pracy w wyniku nieprzyjęcia wypowiedzenia zmieniającego.

Pracodawca stoi na stanowisku, iż nieprzyjęcie nowych warunków płacy i pracy nie stanowi podstawy do naliczenia i wypłaty odprawy z Ustawy z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W ocenie pracodawcy, wręczenie pracownikom wypowiedzenia zmieniającego nie miało na celu rozwiązanie stosunku pracy, a jedynie dopasowanie treści umów o pracę do zapisów RW i dalsze zatrudnienie pracowników na warunkach określonych Regulaminem. Nowe warunki pracy i płacy zaproponowane przez Pracodawcę są obiektywne do przyjęcia.

Pracodawca wskazał, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że odprawa pieniężna z art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych przysługuje jedynie tym pracownikom, których stosunek pracy rozwiązał się wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracownika, a nie tym

pracownikom, którym pracodawca zmienia warunki pracy i płacy i proponuje w dobrej wierze dalsze zatrudnienie. Odmowa przyjęcia przez pracownika warunków, które są obiektywne do przyjęcia i nie mają charakteru propozycji pozornej stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy (np. wyrok SN z 14.01.2025 r. sygn. Akt I PSKP 23/24, postanowienie SN z 26.01.2021 r. , sygn. Akt I PSK 19/21).

W efekcie podjętych ustaleń w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami do pracodawcy skierowano wystąpienie, w którym m.in. wniesiono o naliczanie i wypłacanie odpraw wynikających z Ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, którzy nie przyjęli nowych warunków pracy i płacy w związku z wypowiedzeniem Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, w przypadku nieprzyjęcia nowych warunków przez co najmniej 5 pracowników.

Informuję w tym miejscu, że w przypadku braku realizacji wniosku, z uwagi na kwestię sporną (pracodawca stoi na stanowisku, że odprawy nie przysługują), jedynym organem uprawnionym do rozstrzygnięcia kwestii jest Sąd pracy, do którego pracownikom przysługuje prawo wniesienia stosownego wniosku.

Informuję, iż w związku ze stwierdzeniem nieprawidłowości, w stosunku do osoby winnej wszczęto postępowanie wykroczeniowe.

W przypadku pytań czy wątpliwości proszę o kontakt telefoniczny.

(dokument w postaci elektronicznej podpisany kwalifikowanym
podpisem)