



## SINDICATUL LUCRĂTORILOR POȘTALI DIN ROMÂNIA

Str. Republicii nr. 1, mun. Vaslui, jud. VASLUI

IBAN RO82BTRLRONCRT0PB9736601

BANCA TRANSILVANIA – SUC. MARRIOTT - BUCUREȘTI

CIF 29121981, E-mail: slpr.buc@gmail.com

Tel. 021/316.29.07, Fax. 021/316.29.32

**Adresa pentru corespondență:**

**Calea GIULEȘTI nr. 6-8, sector 6, BUCUREȘTI**

*Nr. 285/16.09.2021*

**Către,**

**COMPANIA NAȚIONALĂ POȘTA ROMÂNĂ**

**Domnului Valentin ȘTEFAN – Director General**

Domnule Director General,

Având în vedere adresa C.N. Poșta Română S.A. (CNPR) nr. 101/4590/14.09.2021, referitoare la decizia dumneavoastră de „impunere a săptămânii reduse de lucru la nivelul personalului de conducere și funcțional din cadrul C.N. Poșta Română S.A.” în temeiul art. 52 alin (3) din Codul Muncii, prin prezenta, vă facem cunoscut punctul de vedere al Sindicatului Lucrătorilor Poștali din România (SLPR), astfel:

- 1) Realizarea Bugetului de Venituri și Cheltuieli al CNPR, aprobat pentru anul 2021, asigura echilibrul între venituri și cheltuieli, astfel încât să nu fie necesare măsuri de tipul celei pe care intenționați să o dispuneți, iar urmărirea lunară a veniturilor și cheltuielilor asumate prin buget este o atribuție a managementului CNPR, nu una a SLPR;
- 2) Cheltuielile de natură salarială din anul 2021 au fost puternic influențate de angajarea în perioada 2019 - 2021 a peste 250 de persoane, din categoria personal funcțional și de conducere, fiecare cu un salariu lunar de peste 5.000 – 6.000 de lei, angajare dispusă direct de către managementul CNPR, nu în urma vreunei solicitări a SLPR; Această acțiune a „costat” compania, în anul 2021, în jur de 20 milioane de lei, peste alte milioane din 2020, cheltuieli salariale care nu au corespondent nici în creșterea veniturilor companiei și nici în creșterea calității serviciilor oferite de CNPR;
- 3) Sindicatul Lucrătorilor Poștali din România nu consideră nici echitabil, nici moral, ba chiar consideră la limita legii, ca pentru erori, făcute cu intenție sau nu, de către managementul CNPR, decontarea să se facă prin angajații companiei, care de-a lungul timpului au muncit și au asigurat un echilibru în mersul Poștei Române, într-o perioadă în care s-au succedat la conducere zeci de echipe manageriale, care au avut tot atâtea declarații de intenție privind dezvoltarea companiei;

Codul Muncii are două articole care protejează firmele cu capital de stat și majoritat de stat, față de două situații distincte:

1. Față de efectele negative generate de situații excepționale, de starea economiei naționale, de conjuncturi economice internaționale, de inflație, de creșterea necontrolată a prețurilor la utilități și la materiile prime de bază;
2. Față de incompetența și/sau reaua credință a managerilor companiilor;

Măsurile de protecție în favoarea patronatului și a managerilor, impuse prin Codul Muncii, sunt:

- o impunerea zilelor libere neplătite (ZLN), între una și patru zile pe lună, și
- o reducerea corespunzătoare a salariului, a sporurilor și neacordarea tichetelor de masă în acele zile;

Ambele măsuri de protecție a patronatului și a managerilor se iau exclusiv pe spatele salariaților.

În CNPR, în ultimii 13 ani, au fost luate mai multe asemenea măsuri (ZLN, concedieri colective, reduceri de salariu, șomaj tehnic). Toți directorii generali au afirmat că aceste măsuri sunt obligatorii pentru:

- redresarea economică a CNPR;
- eficientizarea activității;
- consolidarea poziției CNPR în piața serviciilor poștale;
- în final, „PENTRU BINELE POȘTEI ROMÂNE”!

Însă, BINELE POȘTEI ROMÂNE a însemnat:

- Reducerea a peste 10.000 de locuri de muncă din operațional;
- Salarii dintre cele mai mici din piața muncii, pentru operațional;
- Condiții de muncă dintre cele mai proaste;
- Obligarea salariaților, foarte prost plătiți, să-și cumpere din salariu mobilier, monitoare, tastaturi, mouse-uri, rechizite, pe care managementul nu le-a pus la dispoziție salariaților „pentru desfășurarea în bune condiții a procesului tehnologic”, așa cum este normal și așa cum prevede CCM.

Vă informăm, domnule director general, că aceste măsuri de redresare nu au avut niciun efect pozitiv asupra companiei, numai efecte negative asupra salariaților și au compensat incompetența acelor manageri care au fost numiți la conducerea CNPR și care au recurs la aceste măsuri.

Consultarea sindicatului în cazul impunerii de către directorul general a ZLN, este una pur formală, deoarece Codul Muncii prevede dreptul directorului general de a impune ZLN indiferent de soliditatea argumentelor prezentate de sindicat pentru respingerea acestei măsuri.

Dacă veți decide impunerea de zile libere NEPLĂTITE, SLPR solicită ca ziua liberă neplătită să fie respectată ca atare. Activitatea salariaților aflați în ZLN să fie preluată cu acordarea sporului de continuitate sau a celui de cumul de funcții, de către salariații prezenți. Sau să fie efectuată de salariații reveniți în activitate, cu acordarea a cel puțin 4 ore suplimentare săptămânal;

Motivație: Cand salariații BENEFICIAZĂ de o zi liberă PLĂTITĂ, este normal ca la revenire SĂ EFECTUEZE ACTIVITATEA din ziua liberă pentru care AU FOST PLĂTIȚI. Cand salariaților LI SE IMPUNE o zi liberă NEPLĂTITĂ, este ILEGAL să li se solicite să presteze activitate pentru ziua în care NU au fost plătiți!

Având în vedere intenția dumneavoastră de a lua această decizie, în contextul economico-financiar în care se află CNPR, respectiv depășirea fondului de salarii în anul 2021, cu 27 milioane de lei, solicităm să fim informați dacă prin impunerea de ZLN pentru personalul de conducere și cel funcțional, se rezolvă situația.

În cazul în care nu se rezolvă, vă rugăm să ne informați care sunt alte măsuri pe care le aveți în vedere pentru a evita efectele neîncadrării în fondul de salarii aprobat pentru anul 2021.

Cu stimă,

Președinte,  
Matei BRĂTIANU

