



Minister Infrastruktury

Znak pisma: DNW-2.054.47.2024
Warszawa, 09 grudnia 2024

Pan

Szymon Hołownia

Marszałek Sejmu

Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację nr 6086 Posła na Sejm RP Dariusza Mateckiego wraz z grupą posłów, w sprawie skandalicznych działań rządu Donalda Tuska wobec pracowników PKP Cargo, poniżej pozwalam sobie odnieść się do zawartych w wystąpieniu pytań, jak również przekazać informacje pozyskane z Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w kwestiach w których ten resort jest właściwy.

Na wstępie pragnę poinformować, że Skarb Państwa nie jest akcjonariuszem PKP CARGO SA w restrukturyzacji (dalej: PKP CARGO) i nie wykonuje uprawnień z tytułu posiadania jej akcji, jak również z akcji/udziałów spółek wchodzących w skład Grupy Kapitałowej PKP CARGO SA.

Pakiet akcji, stanowiący 33,01% udział w kapitale zakładowym Spółki posiadają Polskie Koleje Państwowe S.A. Zgodnie z regulacjami Kodeksu spółek handlowych organy spółki działają w zakresie posiadanych kompetencji. Kompetencje w zakresie bieżącego prowadzenia spraw Spółki i jej reprezentowania posiada Zarząd Spółki.

Należy zauważyć, że sytuacja w jakiej znalazło się PKP CARGO i podjęte działania restrukturyzacyjne są następstwem szeregu błędnych decyzji biznesowych i nieefektywnego zarządzania Spółką na przestrzeni ostatnich lat, jak również tzw. „decyzji węglowej” byłego Premiera i sposób jej realizacji przez ówczesny Zarząd Spółki.

Wyniki za trzy kwartały 2024 r. to w dużej mierze także konsekwencja przegranych przetargów w 2023 roku. W branży towarowych przewozów kolejowych, a szczególnie w przypadku tak dużych podmiotów jak PKP CARGO, większość kontraktów zawiera się w wyniku otwartych postępowań. Pod koniec zeszłego roku PKP CARGO przegrała większość przetargów, a tym samym straciła możliwość zarówno pracy operacyjnej jak i finansowania na ten rok. Pomimo starań pracowników Spółki, przewozy, masa towarowa i zamówienia, które można pozyskać z rynku z wolnej ręki, o dużo krótszych terminach realizacji, nie są w stanie zastąpić największych, przetargowych zamówień. Efekty wygrywanych przez Spółkę na przestrzeni od maja br. do chwili obecnej przetargów będą widoczne dopiero w kolejnych miesiącach.

Dramatyczną sytuację odzwierciedlają konkretne liczby: udział PKP CARGO S.A. w rynku mierzony pracą przewozową zmalał z niemal 60% w 2013 roku do mniej niż 29% w III kwartale 2024 roku. Wartość giełdowa spadła o 90% z ponad 4 miliardów złotych w 2014

roku do niespełna 600 milionów złotych w 2024 roku, przyczyniając się tym samym do utraty zaufania inwestorów do zdolności spółki do odzyskania stabilności finansowej.

Na wyniki związane z podstawową działalnością operacyjną, mają również wpływ zmiany rynkowe w grupach towarowych przewozu kolejją, co wpływa na wielkość przewiezionych towarów także w PKP CARGO.

Ad 1. Jakie kroki zamierza podjąć ministerstwo, aby przeciwdziałać praktykom łamiącym prawa związkowe i zasady dialogu społecznego w PKP Cargo S.A.?

Minister Infrastruktury, działając w imieniu Skarbu Państwa jako akcjonariusza PKP SA oczekuje, że wszystkie podjęte przez organy zarządzające działania będą zgodne z obowiązującymi przepisami prawa i będą prowadzone w dialogu ze stroną społeczną, a w konsekwencji pozwolą Spółce PKP CARGO SA na odbudowę pozycji na rynku, co pozytywnie wpłynie także na sytuację spółek z jej grupy kapitałowej. Wyrazem tego były spotkania z przedstawicielami strony społecznej oraz władz PKP CARGO SA.

W dniu 18 listopada 2024 r. odbyło się spotkanie Współprzewodniczących Zespołu Trójstronnego do spraw Kolejnictwa, reprezentujących wszystkie strony tego Zespołu, tj. stronę rządową, stronę pracodawców kolejowych oraz stronę społeczną, na którym omawiano, przede wszystkim, kwestie związane z bezpieczeństwem w transporcie kolejowym. W trakcie tego spotkania strona związkowa zwróciła się z prośbą o zwołanie posiedzenia Zespołu i przychyliła się do jego odbycia po wyłonieniu nowego Zarządu tej Spółki.

W tym miejscu należy podkreślić, że zgodnie z opublikowanym na stronach PKP CARGO SA pismem Zarządu do Parlamentarzystów, wszelkie działania związane z restrukturyzacją zatrudnienia, wynikające z otwartego postępowania sanacyjnego, choć były trudne, nie łamały żadnych obowiązujących przepisów czy zasad dotyczących zwolnień pracowniczych. Wszystkie aktywności w ramach postępowania sanacyjnego podejmowane są przez zarządcę oraz zarząd spółki pod ścisłym nadzorem sędziego komisarza, który wyraził zgodę między innymi na przeprowadzenie niezbędnych zwolnień grupowych w oparciu o regulaminy zawierające precyzyjne kryteria doboru pracowników do zwolnień.

W aspekcie poruszanych w interpelacji kwestii dotyczących działaczy związkowych pragnę wskazać, że priorytetem rządu jest zapewnienie realnej ochrony pracowników. Jak zostało wskazane przez resort pracy, ochrona taka jest realizowana w drodze powództwa indywidualnego, wnoszonego przez pracownika lub na rzecz pracownika, wnoszonego przez organizacje pozarządowe działające w ramach swoich statutowych uprawnień (w świetle art. 452 Kodeksu postępowania cywilnego – KPC – w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, najistotniejszym podmiotem zaliczanym do organizacji pozarządowych, mających uprawnienia przewidziane do wniesienia powództwa na rzecz pracownika są związki zawodowe). Jednocześnie poziom ochrony przedstawicieli pracowników został znacząco podniesiony przez nowelizację Kodeksu postępowania cywilnego w zakresie art. 477² § 2 i art. 755⁵ § 1 (ustawa z dnia 28 lipca 2023 r. o zmianie ustawy o emeryturach pomostowych oraz niektórych innych ustaw), która weszła w życie 22 września 2023 r. W art. 477² § 2 KPC zawarta została, adresowana do sądu, dyrektywa co do konieczności nałożenia na pracodawcę w wyroku uznającym wypowiedzenie umowy za pracę za bezskuteczne albo przywracającym pracownika do pracy, obowiązku

dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Z kolei w art. 755⁵ § 1 KPC zawarta została regulacja, zgodnie z którą w sprawach z zakresu prawa pracy, w których pracownik podlegający szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia dochodzi roszczenia o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy, sąd na wniosek uprawnionego na każdym etapie postępowania udzieli zabezpieczenia przez nakazanie dalszego zatrudnienia go przez pracodawcę do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Podstawą udzielenia zabezpieczenia jest jedynie uprawdopodobnienie istnienia roszczenia. Sąd może odmówić udzielenia zabezpieczenia wyłącznie w sytuacji, gdy roszczenie jest oczywiście bezzasadne.

Ad 2. Czy ministerstwo rozważa podjęcie kontroli lub audytu działań zarządu PKP Cargo w zakresie przestrzegania prawa pracy oraz ochrony praw związkowych?

Odnosnie przestrzegania prawa pracy przez Zarząd spółki PKP CARGO SA, uprzejmie informuję, że organem uprawnionym do kontroli przestrzegania prawa pracy i podejmowania interwencji w przypadku jego naruszeń jest Państwowa Inspekcja Pracy, która podlega Sejmowi RP a nadzór nad nią, w zakresie ustalonym ustawą, sprawuje Rada Ochrony Pracy - zgodnie z ustawą z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy.

Minister Infrastruktury nie ma kompetencji ustawowych oraz instrumentów prawnych do przeprowadzenia kontroli w tym zakresie.

Ad 3. Czy ministerstwo planuje wsparcie pracowników objętych zwolnieniami grupowymi i zostali zwolnieni w sposób naruszający ich prawa?

Wszelkie zastrzeżenia i wątpliwości co do zgodności z przepisami prawa pracy działań podejmowanych przez pracodawcę mogą być przedmiotem oceny dokonanej przez inspektora pracy podczas przeprowadzonej kontroli w tym zakresie. Ponadto, zgodnie z art. 242 § 1 kodeksu pracy, pracownik może dochodzić swoich roszczeń ze stosunku pracy na drodze sądowej. Z informacji przekazanych przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (dalej: MRPiPS) wynika, że ten resort na bieżąco monitoruje sytuację na rynku pracy i współpracuje w przypadku zwolnień z właściwymi urzędami pracy.

Wg stanu na 19 listopada 2024 r. do urzędów pracy wpłynęło 4 899 zgłoszeń zwolnień (4 147 z PKP Cargo S.A., 752 z PKP Cargo Tabor S.A.), z czego dotychczas zrealizowano 1 414. Zgłoszenia pochodzą z kilku zakładów spółki ulokowanych w całej Polsce (Centralnego, Dolnośląskiego, Wschodniego, Śląskiego, Południowego, Zachodniego) i obejmują 28 powiatów i miast na prawach powiatu.

MRPiPS zabezpieczyło 50 mln zł z rezerwy Funduszu Pracy dla powiatów, w których planowane są zwolnienia.

W roku 2024 zostały ogłoszone cztery nabory wniosków o przyznanie środków z rezerwy Funduszu Pracy na finansowanie realizowanych w wyniku diagnozy bieżących potrzeb rynku pracy programów aktywizacji zawodowej dla zwalnianych pracowników, w tym objętych zwolnieniami grupowymi:

1. w terminie od 23 kwietnia do 31 maja br., wpłynęły 22 wnioski z przeznaczeniem na aktywizację zawodową dla 1 390 osób,
2. w terminie od 19 czerwca do 31 lipca br., wpłynęło 17 wniosków z przeznaczeniem na aktywizację zawodową dla 1 066 osób,

3. w terminie od 7 sierpnia do 30 sierpnia br., wpłynęły 3 wnioski z przeznaczeniem na aktywizację zawodową dla 85 osób,
4. w terminie od 6 września do 30 września, wpłynęły 4 wnioski z przeznaczeniem na aktywizację zawodową dla 68 osób, wnioski te są w trakcie oceny.

W ramach trzech naborów do programu dla zwalnianych pracowników przyznano środki w wysokości ok. 36 mln zł. Po przyznaniu środków w ramach ostatniego czwartego naboru, w przypadku dostępnej alokacji środków, zostanie podjęta decyzja w zakresie uruchomienia piątego naboru wniosków.

Niezależnie od powyższego, środki rezerwy Funduszu Pracy mogą być przeznaczone na realizację działań aktywizacyjnych w formie programu aktywizacji zawodowej bezrobotnych zwolnionych z pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz pracowników objętych zwolnieniami monitorowanymi. Środki rezerwy przeznaczone na powyższy program są uruchamiane na bieżąco.

PKP Cargo przeprowadzając proces zwolnień grupowych jest zobowiązane do przestrzegania przepisów gwarantujących szereg środków ochrony dla zwalnianych pracowników, w tym m.in. przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tzw. ustawa o zwolnieniach grupowych) a także ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Powiatowe urzędy pracy w ramach swoich działań wspierają wszystkie osoby tracące pracę w PKP CARGO SA. Przekazują im informacje o ofertach pracy oraz w trybie pilnym podejmują inne niezbędne działania skutkujące jak najkrótszym pozostawaniem ww. osób bez zatrudnienia.

Najczęściej stosowane formy pomocy w programach dla zwalnianych pracowników to:

1. pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe,
2. środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej,
3. szkolenia zawodowe,
4. zatrudnienie na miejscach pracy współfinansowanych ze środków Funduszu Pracy (prace interwencyjne, roboty publiczne itd.),
5. zatrudnienie w ramach dofinansowania do wynagrodzenia za zatrudnienie, skierowanego bezrobotnego, który ukończył 50 rok życia
6. bony na zasiedlenie,
7. bony zatrudnieniowe

Ad 4. Czy w obliczu tak dramatycznej sytuacji rząd przewiduje wdrożenie rozwiązań prawnych chroniących przed dyskryminacją na tle przynależności związkowej oraz zapewniających pełną ochronę pracowników będących w szczególnie trudnej sytuacji życiowej?

Odnosząc się do podniesionej w interpelacji ochrony pracowników przed dyskryminacją podkreślenia wymaga, iż przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu należy do podstawowych obowiązków pracodawcy. Przepisem prawa pracy, który chroni pracowników przed dyskryminacją jest art. 11³ k.p., zgodnie z którym jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne,

przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna.

W świetle art. 18^{3a} § 1 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z ww. przyczyn (art. 18^{3a} § 2 k.p.).

Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku ww. przyczyn był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Z kolei dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka ww. przyczyn, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne (art. 18^{3a} § 3-4 k.p.).

Należy też zauważyć, że na podstawie art. 18^{3d} k.p. osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Jeżeli w ocenie pracownika, pracodawca wobec niego naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, to wszelkie spory na tym tle rozstrzyga sąd pracy, który na podstawie obowiązujących przepisów ocenia słuszność zgłoszonych przez pracownika roszczeń wynikających ze stosunku pracy.

Z poważaniem,

Dokument podpisany elektronicznie przez:

z upoważnienia Ministra Infrastruktury

Piotr Malepszak

Podsekretarz Stanu