



Minister Infrastruktury

Znak pisma: DNW-2.054.59.2024
Warszawa, 03 lutego 2025

Pan

Szymon Hołownia

Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na zapytanie nr 2013 Posa na Sejm RP Dariusza Stefaniuka, w sprawie sytuacji pracowników zwalnianych w ramach restrukturyzacji PKP Cargo oraz problemów z realizacją ich praw pracowniczych, poniżej przedkładam stanowisko do zawartych w wystąpieniu pytań, jak również przekazuję w załączeniu informacje pozyskane z Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w kwestiach, w których ten resort jest właściwy.

- 1. Czy Ministerstwo planuje podjęcie działań mających na celu zapewnienie skutecznej ochrony pracowników zwalnianych w ramach procesów sanacyjnych, w szczególności w kontekście wypłaty odpraw?**
- 2. Czy przewiduje się wprowadzenie zmian legislacyjnych, które umożliwiłyby zwalnianym pracownikom korzystanie z zasiłków dla bezrobotnych w sytuacji, gdy odprawa nie została faktycznie wypłacona?**
- 3. Jakie są aktualne działania Ministerstwa na rzecz wsparcia pracowników PKP Cargo, którzy znaleźli się w trudnej sytuacji finansowej z powodu opóźnień w wypłacie odpraw?**
- 4. Czy Ministerstwo monitoruje sytuację pracowników w procesach restrukturyzacyjnych spółek Skarbu Państwa? Jakie są wyniki takich działań w przypadku PKP Cargo?**
- 5. Czy rozważane są zmiany w funkcjonowaniu Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, aby pracownicy mieli szybszy i skuteczniejszy dostęp do swoich należności w podobnych sytuacjach?**

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 w związku z nią działania restrukturyzacyjne są następstwem szeregu błędnych decyzji biznesowych i nieefektywnego zarządzania Spółką na przestrzeni ostatnich lat, jak również tzw. „decyzja węglowa” byłego Premiera i sposób jej realizacji przez ówczesny Zarząd Spółki.

Wyniki jakie w 2024 r. zanotowała PKP CARGO, 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 2023 roku PKP CARGO przegrała większość przetargów, a tym samym straciła możliwość zarówno pracy operacyjnej, jak i finansowania na rok 2024. 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. Powyższa sytuacja miała wpływ na utratę przez PKP CARGO części rynku przewozu towarów koleją i przyczyniła 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 koleją, co wpływa na wielkość przewiezionych towarów również w PKP CARGO.

W powyższej sytuacji Zarząd PKP CARGO podjął trudną decyzję o redukcji zatrudnienia na mocy *ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników*.

Sytuacja w jakiej znaleźli się pracownicy Grupy PKP CARGO SA, z którymi rozwiązano umowy o pracę w ramach zwolnień grupowych, wynikała z konieczności wprowadzenia procesu restrukturyzacji, co było bezpośrednią konsekwencją zaniechań zarządów w poprzednich latach i pozbawienia spółki długoterminowych kontraktów.

W celu zniwelowania negatywnych konsekwencji społecznych, działając z wyprzedzeniem, Zarząd PKP CARGO, zawarł z kilkunastoma firmami z szeroko rozumianego sektora transportu kolejowego listy intencyjne w zakresie zatrudnienia zwalnianych pracowników. W ten sposób powstała dostępna oferta ponad 2000 miejsc pracy, z której w 2024 r. skorzystało ponad 500 byłych pracowników GK PKP CARGO SA.

Sytuacja finansowa w jakiej znalazło się PKP CARGO, spowodowała również krótkotrwałe odroczenie w czasie płatności odpraw i należności dla pracowników rozstających się ze Spółką w procesie zwolnień grupowych.

W momencie powzięcia informacji o problemach z wypłatą przez spółkę odpraw i należności dla byłych pracowników, zwróciłem się do Dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie o osobisty nadzór toczącego się procesu przyznawania pożyczki z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (dalej: FGŚP) dla PKP CARGO. Efektem zaangażowania się wszystkich zainteresowanych stron było uruchomienie jeszcze przed świętami Bożego Narodzenia środków z FGŚP na wypłaty zaległych roszczeń.

Z oficjalnych komunikatów PKP CARGO wynika, że większość pracowników objętych zwolnieniem grupowym otrzymała zaległe pieniądze jeszcze przed ubiegłorocznymi świętami Bożego Narodzenia. Jak komunikuje spółka, w styczniu 2025 roku, wraz z wynagrodzeniami za grudzień 2024 roku – nie zostaną jeszcze wypłacone niektóre szczególne składniki wynagrodzenia – tj. zaległe odprawy emerytalne i nagrody jubileuszowe. Spółka intensywnie pracuje nad harmonogramem realizacji również tego

etapu wypłaty zaległych świadczeń pracowniczych, które w ocenie jej Zarządu powinny zostać uregulowane ze środków własnych do końca kwietnia 2025 r., co oznacza, że od maja świadczenia będą regulowane na bieżąco.

Odnosząc się do możliwych zmian legislacyjnych w obszarze prawa pracy oraz świadczeń pracowniczych, w załączeniu przedstawiam stanowisko pozyskane z Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, jako resortu w którego właściwościach znajdują się kwestie związane z problematyką pracowników zwalnianych w ramach restrukturyzacji, realizacją ich praw pracowniczych oraz działań legislacyjnych związanych z ochroną pracowników oraz funkcjonowania Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Z poważaniem,

Dokument podpisany elektronicznie przez:

z upoważnienia Ministra Infrastruktury

Piotr Malepszak

Podsekretarz Stanu

Załącznik do odpowiedzi na interpelację nr 2013 Posła na Sejm RP Dariusza Stefaniuka, w sprawie sytuacji pracowników zwalnianych w ramach restrukturyzacji PKP Cargo oraz problemów z realizacją ich praw pracowniczych

Zgodnie z art. 9 § 1 Kodeksu pracy, ilekroć w Kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

W przypadku rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników, pracownikowi przysługuje prawo do odprawy przewidzianej w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. z 2024 r., poz. 61; dalej: uzg). Zgodnie z art. 1 uzg przepisy tej ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron.

Przyczynami nie dotyczącymi pracowników w rozumieniu uzg są m.in. przyczyny ekonomiczne, organizacyjne, technologiczne, itp., zatem mogą nimi być także trudności finansowe pracodawcy. Należy podkreślić, że powołana wyżej ustawa z 2003 r. nie przewiduje katalogu przypadków, których występowanie wyłączałoby prawo pracownika do odprawy pieniężnej w związku ze zwolnieniem z pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

W kwestii przestrzegania przepisów prawa pracy należy zauważyć, iż w obecnym stanie prawnym Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nie posiada odpowiednich kompetencji ustawowych ani nie dysponuje instrumentami prawnymi umożliwiającymi bezpośrednie oddziaływanie na stosowanie prawa pracy przez pracodawców, w szczególności nie jest uprawniony do badania i rozstrzygania indywidualnych spraw pracowniczych, w tym m.in. do dokonywania oceny czy w konkretnych przypadkach doszło do naruszeń przepisów prawa pracy wobec pracowników oraz podejmowania działań w celu skłonienia pracodawców do przestrzegania obowiązującego prawa. Minister nie jest również uprawniony do dokonywania powszechnie obowiązującej wykładni przepisów prawa, a poglądy prawne Ministra/Ministerstwa nie są wiążące dla stron stosunku pracy, inspektorów pracy oraz sądów.

Jednocześnie należy podkreślić, że Kodeks pracy zawiera przepisy mające na celu ochronę pracownika przed niewypłaceniem przez pracodawcę np. należnej pracownikowi odprawy poprzez kwalifikowanie takiej sytuacji za wykroczenie przeciwko prawom pracownika. Na podstawie art. 282 § 1 k.p. kto, wbrew obowiązkowi nie wypłaca w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi albo uprawnionemu do tego świadczenia członkowi rodziny pracownika, wysokość tego wynagrodzenia lub świadczenia bezpodstawnie obniża albo dokonuje bezpodstawnych potrąceń, podlega karze grzywny od 1.000 zł do 30.000 zł.

Pracownicy mogą dochodzić wypłaty od pracodawcy należnych im świadczeń na drodze sądowej. W tym kontekście warto zaznaczyć, że skuteczne złożenie pozwu do sądu pracy o wypłatę odprawy przerywa bieg terminu przedawnienia (art. 295 § 1 pkt 1 k.p.), który wynosi 3 lata, od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne (art. 291 § 1 k.p.). Jednocześnie osoba, która będąc zobowiązana orzeczeniem sądu do wypłaty odprawy, obowiązku tego nie wykonuje, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 3 (art. 218 § 3 k.k.).

W obowiązującym w Polsce systemie prawa instytucją powołaną do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania przez pracodawców przepisów prawa pracy jest Państwowa Inspekcja Pracy i jej właściwe miejscowo organy – zgodnie z ustawą z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2024 r., poz. 1712). Natomiast Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nie sprawuje nadzoru i kontroli nad działalnością Państwowej Inspekcji Pracy; nadzór nad działalnością tej instytucji w zakresie określonym ustawą o PIP sprawuje Rada Ochrony Pracy.

Należy podkreślić, że Państwowa Inspekcja Pracy jest instytucją ustawowo wyposażoną w odpowiednie uprawnienia i środki prawne do nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, ścigania wykroczeń przeciwko prawom pracownika oraz innych osób wykonujących pracę zarobkową. Inspekcja i jej właściwe miejscowo (ze względu na siedzibę pracodawcy) okręgowe inspektoraty pracy dysponują odpowiednimi uprawnieniami i środkami umożliwiającymi wykonywanie zadań związanych nie tylko z nadzorem i kontrolą, ale także z egzekwowaniem przestrzegania przez pracodawców obowiązujących przepisów prawa. Do uprawnień tych należą, między innymi, prawo swobodnego wstępu i poruszania się po terenie kontrolowanego podmiotu, żądania informacji w sprawach objętych kontrolą, przedłożenia dokumentów związanych z zatrudnianiem i zwalnianiem pracowników, wydawania nakazów usunięcia stwierdzonych naruszeń prawa oraz prawo udziału w postępowaniu w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika w charakterze oskarżyciela publicznego. Do ustawowych zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy również m.in. udzielanie zainteresowanym porad z zakresu prawa pracy. Zatem wszelkie zastrzeżenia i wątpliwości co do zgodności z przepisami prawa pracy działań podejmowanych przez pracodawcę (takie jak np. naruszenie przepisów prawa pracy dotyczących wypłaty odprawy pieniężnej) mogą być przedmiotem oceny dokonanej przez inspektora pracy podczas przeprowadzonej kontroli w tym zakresie.

Ponadto, zgodnie z art. 11 pkt. 7 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy w razie stwierdzenia naruszenia przepisów prawa pracy lub przepisów dotyczących legalności zatrudnienia właściwe organy PIP są uprawnione do nakazania pracodawcy wypłaty pracownikowi należnej odprawy. Nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu. Inspektor pracy może również nałożyć na pracodawcę grzywnę w drodze mandatu karnego, jeżeli uzna że będzie to wystarczające (art. 95 § 3 Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia) lub złożyć wniosek o ukaranie do sądu.

Mając powyższe na uwadze pragnę poinformować, że z informacji otrzymanych od Głównego Inspektora Pracy - w sprawie sytuacji pracowników PKP CARGO S.A. w restrukturyzacji, w związku z prowadzonymi w tym podmiocie zwolnieniami grupowymi, Państwowa Inspekcja Pracy prowadzi obecnie kontrole prawidłowości rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy oraz wypłaty świadczeń pieniężnych (w szczególności odpraw pieniężnych i odszkodowań z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia) zarówno w Centrali, jak i poszczególnych Zakładach ww. Spółki.

W odniesieniu do umożliwienia zwalnianym pracownikom korzystania z zasiłków dla bezrobotnych, pragnę poinformować, że otrzymanie lub nieotrzymanie odprawy na podstawie przepisów ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami umów o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników nie ma znaczenia zarówno dla kwestii uzyskania statusu bezrobotnego jak i dla kwestii przyznania prawa do zasiłku dla bezrobotnych. Na podstawie otrzymywanych z urzędów pracy zapytań w sprawie zwolnień z PKP Cargo należy domniemywać, iż poruszony w wystąpieniu problem sprowadza się raczej do kwestii niewypłacenia w terminie odszkodowania za skrócenie okresu wypowiedzenia umowy o pracę. W tym kontekście należy wskazać, że przepisy ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2023 r., poz. 735 z późn. zm.) regulują sytuację osób bezrobotnych, które otrzymały m.in. odszkodowanie za skrócenie okresu wypowiedzenia umowy o pracę. W przypadku otrzymania takiego odszkodowania bezrobotnemu, spełniającemu warunki określone w ustawie do zasiłku, zasiłek ten przysługuje po upływie okresu, za który otrzymał odszkodowanie, przy jednoczesnym skróceniu okresu zasiłku o okres za który wypłacono odszkodowanie.

Przepis art. 75 ust. 1 pkt 5 posługuje się terminem „otrzymał”, który oznacza faktyczne uzyskanie danego świadczenia. Dlatego, w przypadku gdy, pracodawca np. z powodu trudnej sytuacji ekonomicznej faktycznie nie wypłacił pracownikowi odszkodowania za skrócenie okresu wypowiedzenia umowy o pracę, to starosta powinien przyznać takiemu pracownikowi zasiłek dla bezrobotnych od dnia rejestracji w urzędzie pracy jako bezrobotny. Jeżeli były pracownik otrzymał to odszkodowanie w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych, to od dnia otrzymania odszkodowania zasiłek zostanie wstrzymany na okres, za który otrzymał on odszkodowanie czyli np. 2 miesiące.

Oznacza to, iż brak wypłaty ww. odszkodowania nie skutkuje brakiem możliwości przyznania prawa do zasiłku dla bezrobotnych od dnia rejestracji w urzędzie pracy.

Odnosząc się do poruszanej w zapytaniu kwestii rozważenia zmiany w funkcjonowaniu Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, należy w pierwszej kolejności wskazać, że do dnia 17 grudnia 2024 roku PKP Cargo S.A. w restrukturyzacji otrzymał wsparcie finansowe z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na wypłaty świadczeń w wysokości 2.249.180,15 zł dla 365 osób. Z informacji uzyskanych z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie wynika że, jest on w trakcie rozpatrywania merytorycznego i przekazania kolejnych wykazów na łączną kwotę 68.903.461,08zł dla 2290 osób.

Środki z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych są na bieżąco przekazywane do WUP Warszawa na złożone zapotrzebowania.

Mając na uwadze powyższe obecnie nie są przewidziane zmiany w funkcjonowaniu Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Należy mieć też na względzie, że w przestrzeni publicznej pojawia się wiele nieprecyzyjnych lub wręcz nieprawdziwych informacji dotyczących realizowania przez właściwe organy obowiązków związanych z ochroną roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. W związku z tym sytuacja pracowników zwalnianych w ramach restrukturyzacji PKP Cargo S.A. jest cały czas monitorowana przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.