



Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk

BM-II.059.1.7.2025

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Pan
Szymon Hołownia
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację nr 7297 Pana Posła Dariusza Mateckiego z 14 stycznia 2025 roku w sprawie niewypłaconych należności dla zwolnionych pracowników PKP Cargotabor sp. z o.o. w restrukturyzacji z siedzibą w Warszawie – Zachodni Zakład Napraw Taboru z siedzibą w Kluczborku, sekcja w Szczecinie (zwana dalej: „PKP Cargotabor w Szczecinie”), proszę przyjąć poniższe wyjaśnienia.

Z informacji uzyskanych od Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie wynika, że Kierownictwo PKP Cargotabor w Szczecinie nie składało wniosków i nie występowało o środki finansowe na wypłaty świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, do czego – w razie niewypłacalności – uprawnia pracodawców ustawa z dnia 13 lipca 2006 roku o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1087, z późn. zm.). Do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie nie kierowano też w imieniu wspomnianego podmiotu żadnych zapytań w formie telefonicznej, elektronicznej czy listownej.

Zgodnie z art. 3 ust. 1 pkt 2 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, sytuacja niewypłacalności pracodawcy, o której mowa w art. 2 ust. 1 tego aktu, ma miejsce, gdy sąd upadłościowy lub restrukturyzacyjny, na podstawie przepisów Prawa upadłościowego lub Prawa restrukturyzacyjnego, wyda postanowienie o otwarciu postępowania restrukturyzacyjnego, opisanego w art. 2 pkt 2-4 ustawy z dnia 15 maja 2015 r. - Prawo restrukturyzacyjne (Dz. U. z 2024 r. poz. 1428 z późn. zm.). Zgodnie natomiast z art. 15 ust. 1 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych, w okresie miesiąca od daty niewypłacalności pracodawcy pracodawca, zarządca, syndyk, likwidator lub inna osoba sprawująca zarząd majątkiem pracodawcy sporządza i składa marszałkowi województwa, za pośrednictwem wojewódzkiego urzędu pracy, zbiorczy wykaz niezaspokojonych roszczeń, zwany dalej "zbiorczym wykazem", określając osoby uprawnione (wzmiankowane w art. 10 ustawy) oraz tytuły i wysokość roszczeń wnioskowanych do zaspokojenia ze środków Funduszu. Zbiorczy wykaz obejmuje roszczenia z okresów poprzedzających datę niewypłacalności pracodawcy. Zgodnie z art. 15 ust. 4 przywołanej wyżej ustawy, marszałek województwa, za pośrednictwem wojewódzkiego urzędu pracy i po stwierdzeniu zgodności zbiorczego wykazu lub wykazu uzupełniającego z przepisami ustawy, przekazuje niezwłocznie odpowiednie środki finansowe FGŚP podmiotowi określonemu w art. 15 ust. 1 tego aktu. Następnie podmiot, który środki te otrzymał, wypłaca osobom uprawnionym świadczenia z tytułu roszczeń określonych w ustawie.

Wypłata świadczeń może też nastąpić, zgodnie z art. 16 ust. 1, 2 i 3 ustawy o roszczeniach pracowniczych, na podstawie wniosku pracownika, byłego pracownika lub uprawnionych do

renty rodzinnej członków rodziny zmarłego pracownika lub zmarłego byłego pracownika. Wniosek taki składa się marszałkowi województwa za pośrednictwem wojewódzkiego urzędu pracy, nie wcześniej niż po upływie dwóch tygodni od terminów przewidzianych do złożenia wykazu lub wykazu uzupełniającego, o których mowa w art. 15 ust. 1 i 2 tej ustawy. Marszałek województwa, za pośrednictwem wojewódzkiego urzędu pracy, dokonuje w takim przypadku wypłaty świadczeń niezwłocznie po stwierdzeniu, że wniosek, o którym mowa w ust. 1, obejmuje roszczenia podlegające zaspokojeniu ze środków Funduszu i niezwłocznie powiadamia o tym pracodawcę, nadzorcę sądowego lub zarządcę, syndyka, likwidatora bądź inną osobę sprawującą zarząd majątkiem pracodawcy.

Powiatowy Urząd Pracy w Szczecinie poinformował Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej o zwolnieniach grupowych 140 pracowników PKP Cargotabor w Szczecinie. Z informacji przekazanych przez urząd pracy wynika, że problem wypłaty odpraw i odszkodowań za skrócenie okresu wypowiedzenia został rozwiązany po kontroli Państwowej Inspekcji Pracy. Pracownicy otrzymali zaległe wypłaty.

PKP Cargotabor w Szczecinie, jako podmiot przeprowadzający proces zwolnień grupowych, jest zobowiązane do przestrzegania gwarantujących zwalnianym pracownikom odpowiednie środki ochrony przepisów, w tym przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2024 r. poz. 61), zwanej dalej ustawą o zwolnieniach grupowych, i ustawy z dnia 20 kwietnia 2014 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 475 z późn. zm.).

Zgodnie z art. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych, pracodawca jest zobowiązany skonsultować zamiar przeprowadzenia grupowego zwolnienia z działającymi u niego zakładowymi organizacjami związkowymi. Przedmiotem prowadzonych w tej sprawie rozmów winny być przede wszystkim rozwiązania pozwalające na uniknięcie zwolnień grupowych lub zmniejszenie ich skali, a także dotyczące spraw pracowniczych związanych ze zwolnieniami oraz ewentualnej możliwości przekwalifikowania lub przeszkolenia zawodowego pracowników, czy uzyskania przez nich innego zatrudnienia. Ponadto, zgodnie z art. 8 ust. 1 ww. ustawy, pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach zwolnienia grupowego, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;
- dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
- trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Zgodnie z art. 70 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, pracodawca zamierzający zwolnić 50 i więcej pracowników w okresie 3 miesięcy zobowiązany jest uzgodnić z powiatowym urzędem pracy, właściwym dla jego siedziby lub właściwym ze względu na miejsce wykonywania pracy, zakres i formy pomocy dla zwalnianych pracowników - w tym pracowników niepełnosprawnych – dotyczące pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego oraz szkoleń.

W przypadku zwolnienia monitorowanego, pracodawca jest zobowiązany podjąć działania polegające na zapewnieniu pracownikom przewidzianym do zwolnienia, będącym w trakcie wypowiedzenia lub w okresie do 6 miesięcy po rozwiązaniu stosunku pracy albo stosunku służbowego, usług rynku pracy realizowanych w formie programu. Wykonawcami programu

mogą być powiatowe urzędy pracy, agencje zatrudnienia lub instytucje szkoleniowe, zaś finansować go może sam pracodawca, pracodawca i odpowiednie jednostki administracji publicznej, a także, na podstawie porozumienia, organizacja i osoby prawne przy udziale pracodawcy. Najczęściej stosowane formy pomocy w programach dla zwalnianych pracowników to:

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

Urzędy pracy dysponują środkami Funduszu Pracy przeznaczonymi na finansowanie programów promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej. Powiatowe urzędy pracy mogą finansować wszystkie formy wsparcia bezrobotnych i osób zwalnianych z pracy. Jeśli środki Funduszu Pracy przyznane w ramach limitu okazują się niewystarczające, urzędy pracy mogą wnioskować do Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej o przyznanie środków z rezerwy Funduszu Pracy.

Każda osoba gotowa do podjęcia zatrudnienia i chcąca się przekwalifikować może, na podstawie przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, skorzystać z usług i instrumentów rynku pracy przewidzianych dla osób, które zarejestrują się w urzędach pracy jako bezrobotne (możliwa jest także rejestracja online) lub poszukujące pracy, a także, w węższym zakresie, dla osób niezarejestrowanych.

W sytuacji, gdy urząd pracy nie ma możliwości zapewnienia odpowiedniej pracy dla bezrobotnego wówczas stosuje określone w ustawie instrumenty rynku pracy np. staże, bony stażowe, szkolenia zawodowe, przygotowanie zawodowe dorosłych a także przyznaje i wypłaca zasiłki z tytułu bezrobocia.

Powiatowy Urząd Pracy w Szczecinie, w ramach usług świadczonych klientom, organizuje m.in. szkolenia dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy, będące formą aktywizacji zawodowej, finansowaną przez urząd pracy. Pracownicy urzędu pomagają też, zainteresowanym tego rodzaju wsparciem, pracownikom PKP Cargotabor w Szczecinie podejmować decyzje o przekwalifikowaniu się, celem znalezienia zatrudnienia w innej branży.

Stosowanie do art. 94 pkt 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465, z późn. zm., dalej: „k.p.”), terminowe wypłacanie pracownikom wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy jest podstawowym obowiązkiem pracodawcy. Spełnianie tego obowiązku zabezpiecza m.in. przepis art. 282 § 1 k.p., który kwalifikuje niewypłacanie w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego przysługującego pracownikowi świadczenia ze stosunku pracy jako wykroczenie przeciwko prawom pracownika, zagrożone karą grzywny od 1.000 do 30.000 zł. Ponadto, właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy są uprawnione do nakazania pracodawcy wypłaty należnego wynagrodzenia, a także innych świadczeń ze stosunku pracy (art. 33 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 11 pkt 7 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, Dz.U. z 2024 r. poz. 1712). Nakaz taki podlega natychmiastowemu wykonaniu.

Warto podkreślić, że „niewypłacalność pracodawcy nie jest kryterium oceny zasadności i konieczności wydania nakazu zapłaty zaległego wynagrodzenia. W przeciwnym przypadku, przerzucono by na pracowników ryzyko ekonomiczne, które z woli ustawodawcy obciąża wyłącznie pracodawcę, albowiem ten ostatni jako profesjonalista i w związku z tym podmiot silniejszy od pracownika w ramach stosunku pracy, obciążony jest dodatkowymi obowiązkami jak i dodatkowym ryzykiem w związku z prowadzoną działalnością” (wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 27 sierpnia 2014 r., Sygn. akt I OSK 1066/13, Lex nr 1506607).

Jeżeli natomiast naruszenie prawa przez pracodawcę (np. niewypłacanie pracownikom wynagrodzenia za pracę lub innych świadczeń ze stosunku pracy) miałoby charakter ciągły i powtarzający się, koniecznym byłoby zbadanie, czy nie wypełnia ono znamion przestępstwa przeciwko prawom pracownika, określonych w art. 218 § 1 Kodeksu karnego. Z przepisów tych wynika, że kto wykonując czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, złośliwie lub uporczywie narusza prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2. Postępowanie w tych sprawach prowadzą organy prokuratury na skutek zawiadomienia o możliwości popełnienia przestępstwa, które złożyc mogą m.in. pracownik lub inspektor pracy.

Odnosnie stwierdzeń zawartych w świadectwach pracy należy wskazać, że jak podkreślono m.in. w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 28 września 1990 roku, III PZP 15/90, świadectwo pracy samo przez się nie tworzy praw podmiotowych ani ich nie pozbawia (ma charakter deklaracyjny, a nie konstytutywny). Nie ma ono też cech wyłączności w zakresie dowodowym, dotyczącym prawa do danego świadczenia lub świadczeń.

Przedstawiając powyższe pragnę podkreślić, że Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nie posiada ustawowych uprawnień do podejmowania działań mających na celu wyegzekwowanie od pracodawcy wypłaty świadczeń przysługujących pracownikom.

Organem uprawnionym do kontroli przestrzegania prawa pracy i podejmowania interwencji w przypadku jego naruszeń jest Państwowa Inspekcja Pracy, podległa Sejmowi RP. Nadzór nad tą instytucją, w zakresie ustalonym ustawą, sprawuje Rada Ochrony Pracy - zgodnie z ustawą z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy. Organ ten posiada uprawnienia i środki umożliwiające wykonywanie zadań związanych z nadzorem i kontrolą, a także egzekwowaniem przestrzegania przepisów prawa przez pracodawców. Wśród uprawnień tych wymienić można prawo do: swobodnego wstępu i poruszania się po terenie kontrolowanego podmiotu, żądania informacji w sprawach objętych kontrolą i przedłożenia dokumentów związanych z zatrudnianiem pracowników, wydawania nakazów usunięcia stwierdzonych naruszeń oraz prawo udziału w postępowaniu w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika w charakterze oskarżyciela publicznego. Niezależnie od tego, pracownicy mogą dochodzić swoich roszczeń ze stosunku pracy przed sądem.

Kierownictwo podległego mi Resortu uważnie monitoruje sytuację Grupy Kapitałowej PKP Cargo S.A., w skład której wchodzi PKP Cargotabor sp. z o.o. w restrukturyzacji z siedzibą w Warszawie – Zachodni Zakład Napraw Taboru z siedzibą w Kluczborku, sekcja w Szczecinie.

Z uzyskanych przez Ministerstwo informacji wynika, że w kwestii wypłacania należności z tytułu świadczeń przysługujących zwolnionym pracownikom od PKP Cargo S.A. w restrukturyzacji, uprawnione organy podjęły już działania, stosując na podstawie ustawy o Państwowej Inspekcji pracy przysługujące im środki prawne. Informacje o efektach tych

działań dostępne są pod adresem (<https://www.pip.gov.pl/aktualnosc/zwolnieni-z-pkp-cargo-odzyskuja-pieniadze>)

Aktualne informacje dotyczące realizacji wypłat należności zwolnionym w trakcie restrukturyzacji pracownikom udostępnia także PKP Cargo S.A. w restrukturyzacji, pod adresem:

[PKP CARGO WYPŁACIŁO ZALEGŁE ŚWIADCZENIA WSZYSTKIM PRACOWNIKOM ZWOLNIONYM W W RAMACH ZWOLNIEŃ GRUPOWYCH - PKP CARGO](#)

Z wyrazami szacunku

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk
Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/