



# Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk

BM-II.059.1.525.2025

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

**Pan**

**Włodzimierz Czarzasty**

**Marszałek Sejmu**

**Rzeczypospolitej Polskiej**

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację nr 12789 Posła Pana Macieja Koniecznego wraz z grupą posłów, w sprawie spółki Katowicki Węgiel sp. z o.o. w likwidacji, proszę przyjąć poniższe informacje.

Przepisy prawa pracy gwarantują ochronę praw pracowniczych, zwłaszcza w zakresie wypłaty wynagrodzenia za pracę oraz bezpieczeństwa i higieny pracy. Zgodnie z art. 94 pkt 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277, z późn. zm., dalej jako „k.p.”) terminowe wypłacanie pracownikom wynagrodzeń jest podstawowym obowiązkiem pracodawcy. Na podstawie art. 85 § 1 k.p. wypłaty wynagrodzenia dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie.

Kodeks pracy zawiera regulacje mające na celu ochronę praw pracownika przed niewypłaceniem przez pracodawcę wynagrodzenia, kwalifikując takie zachowania jako 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. Jeżeli określone naruszenie prawa przez pracodawcę (jak np. niewypłacanie wynagrodzenia) ma charakter ciągły i powtarzający się, to może być poddane ocenie, czy nie spełnia znamion przestępstwa przeciwko prawom pracownika, określonych w art. 218 § 1a ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz. U. z 2025 r. poz. 383, dalej jako: „k.k.”). Z powyższego przepisu 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.

W celu ułatwienia i przyspieszenia dochodzenia wypłaty przez pracodawcę należności pracowniczych, a w szczególności niewypłaconego wynagrodzenia, które spełnia wymóg świadczenia należnego - takiego do którego prawo nie budzi wątpliwości - istnieje możliwość wydania przez inspektora pracy nakazu wypłaty należnego wynagrodzenia za pracę, a także innego świadczenia przysługującego pracownikowi. Nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu (art. 33 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 11 pkt 7 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy).

Następnie, zgodnie z art. 214 § 2 k.p. pracodawca jest obowiązany utrzymywać obiekty budowlane i znajdujące się w nich pomieszczenia pracy, a także tereny i urządzenia z nimi związane, w stanie zapewniającym bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Zgodnie z art. 233 k.p. pracodawca ma obowiązek zapewniać pracownikom odpowiednie urządzenia higieniczno-sanitarne oraz dostarczyć niezbędne środki higieny osobistej.

Wskazane kwestie uregulowano w sposób szczegółowy rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny (Dz.U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650, z późn. zm., dalej jako: „rozporządzenie MPiPS”). Rozporządzenie MPiPS stanowi, że pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom pomieszczenia i urządzenia higieniczno-sanitarne, których rodzaj, ilość i wielkość powinny być dostosowane do liczby zatrudnionych pracowników, stosowanych technologii i rodzajów pracy oraz warunków, w jakich ta praca jest wykonywana (§ 111 ust. 1). W § 30 rozporządzenia MPiPS wskazano ponadto, że w pomieszczeniach pracy należy zapewnić temperaturę odpowiednią do rodzaju wykonywanej pracy (metod pracy i wysiłku fizycznego niezbędnego do jej wykonania) nie niższą niż 14 °C (287 K), chyba że względy technologiczne na to nie pozwalają. W pomieszczeniach pracy, w których wykonywana jest lekka praca fizyczna, i w pomieszczeniach biurowych temperatura nie może być niższa niż 18 °C. Z kolei w § 18 ust. 2 załącznika nr 3 do rozporządzenia MPiPS wskazano, że do umywalek powinna być doprowadzona woda bieżąca – ciepła i zimna. Na stosowanie tych przepisów nie ma wpływu stan prawny przedsiębiorstwa ani jego sytuacja finansowa.

W obowiązującym stanie prawnym organem uprawnionym do kontroli przestrzegania prawa pracy, a także do podejmowania interwencji w przypadku jego naruszeń, jest Państwowa Inspekcja Pracy (PIP), zgodnie z ustawą z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2024 r. poz. 1712, z późn. zm.). PIP wyposażono w uprawnienia i środki umożliwiające wykonywanie zadań związanych z nadzorem i kontrolą, a także egzekwowaniem przestrzegania przez pracodawców obowiązujących przepisów prawa. Do uprawnień tych należy prawo: swobodnego wstępu i poruszania się po terenie kontrolowanego podmiotu; żądania informacji w sprawach objętych kontrolą; żądania przedłożenia dokumentów związanych z zatrudnianiem pracowników, wydawaniem nakazów usunięcia stwierdzonych naruszeń prawa; prawo udziału w postępowaniu w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika w charakterze oskarżyciela publicznego.

Wszelkie zastrzeżenia i wątpliwości co do zgodności działań podejmowanych przez pracodawcę z przepisami prawa pracy (dotyczące naruszenia przepisów prawa pracy, np. w przedmiocie wypłaty wynagrodzenia za pracę, stosowania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy) mogą być przedmiotem oceny dokonanej przez inspektora pracy podczas przeprowadzonej kontroli w tym zakresie.

Niezależnie od powyższego pracownicy mogą dochodzić swoich roszczeń ze stosunku pracy przed sądem, zgodnie z art. 262 k.p. Rozstrzygnięcie sporów stron (pracowników i pracodawców) powstałych na gruncie stosowania przepisów prawa pracy należy bowiem do kompetencji sądów pracy. Sąd pracy dokonuje oceny słuszności zgłoszonych roszczeń na podstawie dokonanych w toku procesu ustaleń faktycznych oraz obowiązujących przepisów. Postępowanie to jest dla pracowników wolne od opłat sądowych. W tym kontekście warto zaznaczyć, że skuteczne złożenie pozwu do sądu pracy o zapłatę wynagrodzenia za pracę 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 gdyby pracodawca został zobowiązany orzeczeniem sądu do wypłaty wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia ze stosunku pracy, a nie wykonałby tego obowiązku, to podlegałby grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 3 (art. 218 § 3 k.k.).

Pragnę przy tym podkreślić, że Państwowa Inspekcja Pracy podlega Sejmowi, a nadzór nad nią w zakresie ustalonym ustawą sprawuje Rada Ochrony Pracy (art. 2 ww. ustawy). Z kolei organem uprawnionym do nadzoru i kontroli przestrzegania zasad, przepisów higieny pracy

i warunków środowiska pracy jest Państwowa Inspekcja Sanitarna, zgodnie z ustawą z dnia 14 marca 1985 r. o Państwowej Inspekcji Sanitarnej. Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nie sprawuje nadzoru nad organami Państwowej Inspekcji Sanitarnej, ani nie ma możliwości władczego oddziaływania na tę instytucję. Nadzór ten, zgodnie z art. 7 ust. 1 ustawy o Państwowej Inspekcji Sanitarnej sprawuje bowiem minister właściwy do spraw zdrowia.

Jednocześnie informuję, że 10 października 2025 r. do Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wpłynęła interwencja poselska Pana Posła Grzegorza Płaczka w sprawie tej samej spółki Katowicki Węgiel sp. z o.o. w likwidacji, która została przesłana w załączeniu zawiadomienia do Głównego Inspektoratu Pracy celem przeprowadzenia przez Państwową Inspekcję Pracy kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy ww. spółce (załącznik nr 1).

Odnosząc się do kwestii związanej z wnioskiem skierowanym do Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w sprawie wypłaty zaległych wynagrodzeń pragnę poinformować, że jako Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zwróciłam się z zapytaniem w powyższej kwestii do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach. Z przekazanej przez urząd informacji wynika, że 19 września 2025 r. do Urzędu Pracy wpłynął wniosek likwidatora Katowicki Węgiel sp. z o.o. w likwidacji o wypłatę wynagrodzeń z uwagi na brak środków finansowych (wniosek został również przekazany przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zgodnie z właściwością). Do wniosku załączona została "Lista pracowników - wypłata za miesiąc sierpień 2025", zawierająca jedynie numery ewidencyjne pracowników oraz kwoty netto wynagrodzeń, a także akt notarialny - uchwałę Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Spółki w przedmiocie rozwiązania i likwidacji Spółki. Wnioskiem objętych zostało 57 pracowników (po korekcie wniosek opiewał na łączną kwotę 447 580,26 zł brutto).

Wskazany wniosek nie spełniał warunków formalnych niezbędnych do jego rozpoznania, wobec czego pismem z 22 września 2025 r. spółkę wezwano do złożenia zbiorczego wykazu niezaspokojonych roszczeń w wymaganej formie oraz do uzupełnienia niezbędnej dokumentacji. Przedstawiciel spółki, 25 września 2025 r., złożył dokumenty uzupełniające wniosek, jednakże w dalszym ciągu nie spełniały one wymogów formalnych przewidzianych w rozporządzeniu Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 24 października 2017 r. w sprawie wykazów, wniosków i wypłat świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Zbiorczy wykaz złożono we właściwej formie 2 października 2025 r. za pośrednictwem portalu praca.gov.pl, a dokumenty w wersji papierowej wpłynęły do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach 3 października 2025 r.

Z pisma Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach z 7 października 2025 r., znak: 24000-410/2742-1/DKU/25 (załącznik nr 2), w sprawie wykazu zbiorczego niezaspokojonych roszczeń pracowniczych w okresie poprzedzającym dzień niewypłacalności pracodawcy wynika, że w trakcie rozpatrywania wykazu zbiorczego, na podstawie zgromadzonych dokumentów, Wojewódzki Urząd Pracy ustalił, że 10 maja 2025 r. nadzorca układu, w postępowaniu restrukturyzacyjnym (postępowanie o zatwierdzenie układu) Spółki, obwieścił o ustaleniu dnia układowego na 1 maja 2025 r. Zgodnie z ustawą z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. z 2025 r. poz. 433, z późn. zm.) postępowanie o zatwierdzenie układu nie jest przesłanką niewypłacalności. Wobec tego Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach podkreślił, że aktualnie brak jest podstaw do uruchomienia środków z ww. funduszu.

Dodatkowo wskazuję, że na finansowanie aktywizacji zawodowej bezrobotnych i poszukujących pracy samorządy powiatów dysponowały w 2025 r. środkami Funduszu

Pracy (FP) w wysokości 3 457,2 mln zł w ramach przyznaných limitów oraz rezerwy FP na finansowanie programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej.

Z przyznaných srodków finansuje się wszystkie formy aktywizacji określone w ustawie z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz.U. poz. 620). W 2025 r. przeznaczono srodki z rezerwy Funduszy Pracy w wysokości 50 mln zł na programy aktywizacji zawodowej bezrobotnych zwolnionych z pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników oraz pracowników objętych zwolnieniami monitorowanymi, które realizowane są bez konieczności ogłaszania naborów. Wnioski o finansowanie są składane przez powiatowe urzędy pracy na bieżąco, w zależności od wystąpienia przypadków zwolnień pracowników w danym powiecie. Dotychczas wpłynęło 6 wniosków i przyznano srodki w kwotach wnioskowaných, tj. w wysokości 6,2 mln zł.

W Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej na bieżąco monitoruje się sytuację na rynku pracy. Z monitoringu zgłoszeń zwolnień i zwolnień grupowych wynika, że Spółka Katowicki Węgiel sp. z o.o. zgłosiła zamiar zwolnienia grupowo 20 osób w 2024 r. i 42 pracowników w r. 2025. Do 15 grudnia 2025 r. zwolniono 5 osób. Sytuacja na rynku pracy, zarówno w województwie śląskim, jak i w Katowicach, gdzie siedzibę ma spółka Katowicki Węgiel sp. z o.o., jest dobra. Stopa bezrobocia w końcu października 2025 r. wyniosła w województwie śląskim 4,3% wobec 5,6% w kraju. Z kolei miasto Katowice, ze stopą 1,5%, zajęło pod względem wysokości tego wskaźnika trzecią pozycję w Polsce, po powiecie poznańskim (1,3%) i mieście Poznań (1,4%). W Sosnowcu, w którym znajduje się należący do Katowickiego Węgla sp. z o.o. Zakład Przetwórczy Juliusz, w końcu października 2025 r. wskaźnik bezrobocia był nieco wyższy i wyniósł 6,2%.

Z wyrazami szacunku

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