



Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

BM-II.059.1.131.2026

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Pan

Włodzimierz Czarzasty

Marszałek Sejmu

Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację nr 15422 Pana Posła Mariusza Krystiana, w sprawie systemowego naruszania praw organizacji związkowych w zakładzie Vesuvius w Skawinie, proszę przyjąć poniższe wyjaśnienia.

Wskazuję, że Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nie jest ustawowo uprawniony do przekazywania informacji o działalności Państwowej Inspekcji Pracy (PIP), ani o kontrolach przeprowadzanych przez ten organ. Zgodnie z art. 2 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1712 z późn. zm.) PIP podlega Sejmowi. Nadzór nad PIP w zakresie określonym w ustawie sprawuje Rada Ochrony Pracy (ROP).

Pragnę zwrócić uwagę, że w konkluzji opinii Biura Analiz Sejmowych¹ wskazano, że przepis art. 16 ust. 1 ustawy z 9 maja 1996 r. o wykonywaniu mandatu posła i senatora (t.j. Dz.U. 2022, poz. 1339) pozwala na uzyskiwanie „informacji i wyjaśnień w sprawach wynikających z wykonywania obowiązków poselskich”, stanowi więc podstawę prawną czynności podejmowanych indywidualnie przez posła wobec PIP.

Dodatkowo, posłom, tak samo jak innym obywatelom, przysługuje prawo dostępu do informacji publicznej. Zgodnie z przepisami ustawy z 23 marca 2022 r. o dostępie do informacji publicznej (Dz.U. z 2022 r. poz. 902) prawo do informacji publicznej obejmuje między innymi uprawnienia do uzyskania informacji publicznej, a także prawo wglądu do dokumentów urzędowych. Parlamentarzysta może zatem złożyć wniosek o udostępnienie informacji publicznej na zasadach określonych w tym akcie. W opiniach Biura Analiz Sejmowych prezentowane jest stanowisko, że posłowie mogą korzystać z prawa dostępu do informacji przewidzianego w ustawie o dostępie do informacji publicznej „niezależnie od uprawnień przewidzianych w ustawie o wykonywaniu mandatu posła i senatora, czyli dodatkowo”. Opinię tę potwierdził Wojewódzki Sąd Administracyjny w Gliwicach w wyroku z 11 stycznia 2017 r. (sygn. akt IV SA/GI 911/16), w którym stwierdzono, że: „Prawo dostępu do informacji publicznej, co jest poza sporem, przysługuje każdemu (art. 2 ust. 1 ustawy o dostępie do informacji publicznej), ale [...] osoba sprawująca mandat poselski ma w tym zakresie szersze uprawnienia niż obywatel nie będący posłem”.

Z kolei Wojewódzki Sąd Administracyjny w Szczecinie w wyroku z 9 stycznia 2014 r. (sygn. akt II SA/Sz 1416/13) uznał, że protokół kontroli PIP jako całość stanowi dokument publiczny. Ponadto WSA stwierdził, że „[z]obowiązane do udostępniania informacji publicznej są władze publiczne oraz inne podmioty wykonujące zadania publiczne, w tym

¹ zob. A. Tomaszewska, Obowiązek udostępnienia posłowi przez Państwową Inspekcję Pracy protokołu pokontrolnego z kontroli zakładu pracy i zaleceń pokontrolnych, w świetle przepisów ustawy o wykonywaniu mandatu posła i senatora, Zeszyty Prawnicze Biura Analiz Sejmowych 2023, nr 2, s. 211-219

organy władzy publicznej, a więc także organy PIP, która jest wyspecjalizowanym organem państwowym sprawującym w imieniu państwa nadzór i kontrolę przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy”.

Wyjaśniam, że ochronę prawną osobom wykonującym funkcje związkowe zapewniają przede wszystkim powszechnie obowiązujące przepisy prawa. Przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2025 r. poz. 277 z późn. zm., dalej jako „KP”) przewidują prawo pracownika do wystąpienia z roszczeniem do sądu pracy. Chodzi przede wszystkim o wniesienie odwołania od niezgodnego z prawem lub nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, wypowiedzenia umowy o pracę, wypowiedzenia warunków pracy lub płacy. Ponadto przepisy KP wprowadzają instytucję przywrócenia pracownika szczególnie chronionego, w tym działacza związkowego, do pracy na jego żądanie bez możliwości zasądzenia odszkodowania w sytuacji, gdy sąd uzna, że doszło do niezgodnego z prawem lub nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, wypowiedzenia umowy o pracę, wypowiedzenia warunków pracy lub płacy. Z kolei, z art. 755⁵ § 1 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2024 r. poz. 1568 z późn. zm.) wynika, że chroniony działacz związkowy, który dochodzi roszczenia o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne lub roszczenia o przywrócenie do pracy, ma prawo złożyć wniosek o jego zabezpieczenie. Na wniosek uprawnionego sąd na każdym etapie postępowania udzieli zabezpieczenia przez nakazanie dalszego zatrudnienia go przez pracodawcę do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Podstawą udzielenia zabezpieczenia jest jedynie uprawdopodobnienie jego istnienia. Sąd może odmówić udzielenia zabezpieczenia wyjątkowo i wyłącznie w sytuacji, gdy jest ono w oczywisty sposób bezzasadne. Znaczenie dla ochrony działaczy związkowych i pozostałych zatrudnionych mają przepisy karne, zawarte zarówno w KP (Dział trzynasty - Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika), jak i w przepisach innych powszechnie obowiązujących ustaw, w tym w szczególności w ustawie z dnia 6 czerwca 1997 r. - Kodeks karny (Dz. U. z 2025 r. poz. 383) zawarte w rozdziale XXVIII i dotyczące przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową.

Wobec ukształtowania porządku konstytucyjnego w sposób uniemożliwiający władzy wykonawczej bezpośrednią ingerencję w sytuacji naruszenia ochrony działaczy związkowych i rozstrzyganie sporów między organizacją związkową a pracodawcą, Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej promuje dialog społeczny jako płaszczyznę porozumienia między pracodawcą a organizacją związkową. Dialog prowadzi do umacniania roli związków zawodowych jako partnera pracodawcy.

Za działania systemowe podejmowane w celu zapewnienia realnej ochrony prawnej osobom wykonującym funkcje związkowe uznać należy przygotowanie ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych, której zadaniem jest nie tylko wdrożenie do polskiego porządku prawnego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej, ale też przyjęcie rozwiązań sprzyjających zawieraniu umów zbiorowych – w tym układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych.

Nowa ustawa służy promocji dialogu społecznego i wzmocnieniu koncyliacyjnych relacji pracodawcy z zakładowymi organizacjami związkowymi. Akcentując znaczenie negocjacji i porozumień między partnerami społecznymi akt ten przeciwdziała marginalizacji organizacji związkowych.

Kierownictwo Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej otrzymuje pisma i sygnały od organizacji związkowych, które w znacznej mierze dotyczą praktycznego stosowania obowiązujących przepisów. Na podstawie ich analizy identyfikowane są obszary wymagające zmian lub doprecyzowania oraz przygotowywane są projekty nowelizujące, służące zabezpieczeniu interesów zatrudnionych.

Zarząd Resortu czuwa nad tym, aby reprezentatywne organizacje związkowe miały pełną wiedzę na temat planowanych zmian legislacyjnych w zakresie objętym zadaniami związków zawodowych. Podczas rządowych prac legislacyjnych członkowie Kierownictwa MRPiPS starannie weryfikują, czy przestrzegany jest art. 19 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych (Dz.U. z 2025, poz. 440 z późn. zm.), wprowadzający prawo reprezentatywnych organizacji związkowych do opiniowania założeń i projektów aktów prawnych w zakresie objętym zadaniami związków zawodowych. Przedstawiciele Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej biorą też aktywny udział w pracach Rady Dialogu Społecznego, w tym w pracach Zespołu problemowego ds. prawa pracy oraz Zespołu Problemowego ds. rozwoju dialogu społecznego.

Z uwagi na brak możliwości prowadzenia postępowania w sprawie naruszenia przepisów prawa, Minister przekazuje PIP informacje o zgłaszanych naruszeniach i zwraca się z prośbą o wszczęcie odpowiednich postępowań kontrolnych.

Na wniosek organizacji związkowych dokonywana jest interpretacja przepisów i przedstawiane jest stanowisko ministra właściwego do spraw pracy w zakresie wykładni obowiązujących regulacji zbiorowego prawa pracy. Celem tych wyjaśnień jest usunięcie wątpliwości oraz zapobieganie powstawaniu sporów formalnych w przedmiocie stosowania i wykładni przepisów prawa. Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej czuwa nad stosowaniem przepisów chroniących działaczy związkowych zatrudnionych w służbie cywilnej i państwowych jednostkach sfery finansów publicznych oraz w spółkach Skarbu Państwa².

Z wyrazami szacunku

z up. Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Aleksandra Gajewska

Sekretarz Stanu

/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/

² Przykładowo, na posiedzeniu Prezydium Rady Dialogu Społecznego, strona związkowa zwróciła uwagę na problemy organizacji związkowych w korzystaniu z uprawnień wskazanych w art. 25 ust. 5 i 6 oraz art. 31 ust. 3 i 4 ustawy o związkach zawodowych, wskazując na potrzebę zwrócenia uwagi pracodawców w sektorze publicznym, w tym w spółkach Skarbu Państwa, na uprawnienia związków zawodowych w kontekście prowadzenia dialogu społecznego poza zakładem pracy. Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w piśmie (znak: DDP-I.622.1.2025) zwróciła się z prośbą o zwrócenie szczególnej uwagi na realizację ustawowych uprawnień działaczy związkowych zatrudnionych w podległych ministrom podmiotach lub podmiotach, w którym jest sprawowany nadzór właścicielski przez państwo.