Minister Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk

BM-II.059.3.37.2024.AB
Warszawa, dnia /elektroniczny znacznik czasu/

Pani
Małgorzata Kidawa-Błońska
Marszałek Senatu RP

Szanowna Pani Marszałek,

odpowiadając na oświadczenie senatorskie z dnia 12 listopada 2024 r. Pani Magdaleny Biejat oraz Pani Anny Górskiej (Nowa Lewica) w sprawie sytuacji pracowników PKP Cargo (22-534), uprzejmie informuję, jak poniżej.

Odnosząc się do pierwszej poruszanej w oświadczeniu senatorskim kwestii należy wskazać, że zgodnie z uzyskanymi informacjami z wojewódzkich urzędów pracy (na dzień 19.11.2024 r.) PKP CARGO S.A. w restrukturyzacji złożyło do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie 19 wykazów uzupełniających w okresie od 30.09.2024 r. do 19.11.2024 r. na łączna kwotę 8.104.756,13 zł dla 645 osób. Wykazy są w trakcie rozpatrywania merytorycznego przez ten urząd. Nie zostały jeszcze zatwierdzone do wypłaty. Do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nie wpłynęło również zapotrzebowanie na środki Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych z żadnego wojewódzkiego urzędu pracy z tytułu wypłat dla pracowników PKP CARGO S.A. w restrukturyzacji.

W tymi miejscu pragnę poinformować, że zgodnie z art. 3 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1087, z późn. zm., dalej: „ustawa") niewypłacalność pracodawcy, o której mowa w art. 2 ust. 1 ustawy, zachodzi, gdy sąd upadłościowy lub restrukturyzacyjny, na podstawie przepisów Prawa upadłościowego lub Prawa restrukturyzacyjnego, wyda postanowienie o otwarciu postępowania restrukturyzacyjnego, o którym mowa 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 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, o których mowa 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 ustawy właściwy marszałek województwa za pośrednictwem wojewódzkiego urzędu pracy po stwierdzeniu zgodności zbiorczego wykazu lub wykazu uzupełniającego z przepisami ustawy, przekazuje niezwłocznie odpowiednie środki finansowe FGŚP podmiotowi określonemu w art. 15 ust. 1 ustawy, który wypłaca uprawnionym osobom świadczenia z tytułu roszczeń określonych w ustawie.

Alternatywnie, zgodnie z art. 16 ust. 1, 2 i 3 ustawy wypłata świadczeń może nastąpić także na podstawie wniosku pracownika, byłego pracownika lub uprawnionych do renty rodzinnej członków rodziny zmarłego pracownika lub zmarłego byłego pracownika. Wniosek taki składa się właściwemu 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 ustawy. Właściwy marszałek województwa za pośrednictwem wojewódzkiego urzędu pracy dokonuje wypłaty świadczeń w takim przypadku niezwłocznie po stwierdzeniu, że wniosek, o którym mowa w ust. 1, obejmuje roszczenia podlegające zaspokojeniu ze środków Funduszu, oraz niezwłocznie powiadamia o tym pracodawcę, nadzorcę sądowego lub zarządcę, syndyka, likwidatora lub inną osobę sprawującą zarząd majątkiem pracodawcy.

Odnosząc się do drugiej poruszanej w oświadczeniu senatorskim kwestii należy wskazać, że 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.") wskazuje wprost, iż podstawowym obowiązkiem pracodawcy jest terminowe wypłacanie pracownikom wynagrodzeń. Natomiast przepis art. 282 § 1 pkt 1 k.p. kwalifikuje niewypłacanie w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego przysługującego pracownikowi świadczenia ze stosunku pracy jako wykroczenie przeciwko prawom pracownika zagrożone karą grzywny w wysokości od 1000 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 zapłatę wynagrodzenia za pracę i/lub o zapłatę ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy 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 wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia ze stosunku pracy, obowiązku tego nie wykonuje, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 3 (art. 218 § 3 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. - Kodeks karny, Dz. U. z 2024 r. poz. 17 z późn. zm.).

Jednocześnie informuję, iż w obowiązującym w Polsce systemie prawa instytucją powołaną do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania przez pracodawców przepisów prawa pracy jest wyłącznie 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. 97 z późn. zm., dalej: „ustawa o PIP"). 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.

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.

Państwowa Inspekcja Pracy 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.

Ponadto, zgodnie z art. 11 pkt. 7 ustawy o PIP w razie stwierdzenia naruszenia przepisów prawa pracy lub przepisów dotyczących legalności zatrudnienia właściwe organy PIP są uprawnione odpowiednio do nakazania pracodawcy wypłaty należnego wynagrodzenia za pracę, a także innego świadczenia przysługującego pracownikowi. 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 ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia, Dz. U. z 2024 r. poz. 977 z późn. zm.) lub złożyć wniosek o ukaranie do sądu.

Mając powyższe na uwadze, w dniu 18 listopada br. zawarte w Oświadczeniu senatorskim informacje dot. nieprawidłowości występujących w PKP Cargo S.A. w restrukturyzacji zostały przekazane odrębnym pismem do Głównego Inspektoratu Pracy z prośbą o podjęcie działań zgodnie z posiadanymi przez Inspekcję kompetencjami.

Odnosząc się do trzeciej poruszanej w oświadczeniu senatorskim kwestii należy wskazać, że pomimo braku bezpośrednich narzędzi prawnych przewidzianych dla Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, sytuacja pracowników PKP Cargo S.A była i nadal jest w sferze zainteresowań ministra właściwego do spraw pracy. Temat spółki PKP Cargo S.A. był podnoszony w trakcie posiedzeń Prezydium i plenarnego Rady Dialogu Społecznego w dniu 25 czerwca 2024 r. oraz na posiedzeniu plenarnym w dniu 15 lipca 2024 r. Zgodnie z przyjętymi ustaleniami Przewodnicząca RDS – Minista Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zwróciła się Ministra Infrastruktury z prośbą zwołanie Trójstronnego Zespołu Branżowego ds. Kolejnictwa. W otrzymanej odpowiedzi Ministerstwo Infrastruktury wskazało, że najwcześniejszy termin zwołania TZB ds. Kolejnictwa to wrzesień br. Jednocześnie Ministerstwo Infrastruktury zaproponowało możliwość wcześniejszego zorganizowania spotkania strony społecznej z zarządem spółki PKP Cargo S.A. oraz z zarządem spółki PKP S.A.

Pismem z dnia 8 sierpnia 2024 r. Ministerstwo Infrastruktury poinformowało, że w dniu 26 lipca 2024 r. odbyło się spotkanie z udziałem członka Zarządu PKP SA oraz p.o. Prezesa Zarządu PKP Cargo S.A oraz przedstawicieli m.in. organizacji związków zawodowych, wchodzących również w skład Zespołu Trójstronnego ds. Kolejnictwa. Zgodnie z uzyskanymi z Ministerstwa Infrastruktury informacjami, posiedzenie Zespołu Trójstronnego ds. Kolejnictwa miało zostać zwołane w październiku br. ze względu na konieczność wyznaczenia nowych przedstawicieli PKP S.A. i PKP Cargo S.A. do Zespołu.

Tematyka dot. spółki PKP Cargo S.A została ponownie poruszona podczas posiedzenia plenarnego Rady Dialogu Społecznego w dniu 9 września 2024 r. Wówczas Wiceminister Infrastruktury - Piotr Malepszak poinformował, że spółka PKP Cargo wskutek niewłaściwego zarządzania straciła udziały rynkowe z poziomu 57% w roku 2014 do 28% w roku bieżącym, cena akcji spółki spadła z 90 do 12 zł. Zaznaczył także, że obecna pozycja spółki uniemożliwia dalsze jej funkcjonowanie w obecnym kształcie, ponieważ w podstawowych wskaźnikach dot. efektywności spółka ma parametry 2/3- krotnie niższe niż konkurencja rynkowa. Następnie Pan Marcin Wojewódka, p.o. Prezesa Zarządu poinformował, że w PKP Cargo S.A. jest zatrudnionych 14 000 pracowników, natomiast ze spółkami zależnymi grupa liczy ponad 20 000 osób. 9 września br. odbyło się spotkanie,

podczas którego strona społeczna została poinformowana, że pracownikom nie zostaną wypłacone odprawy emerytalne, ekwiwalenty za urlopy oraz nagrody jubileuszowe za sierpień 2024 r. Obecnie w Spółce jest prowadzone postępowanie sanacyjne. Przeprowadzany jest również proces zwolnień grupowych, który obejmie 4142 pracowników. W związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia pracownikom zostaną wypłacone odprawy oraz odszkodowania z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia. Zarząd PKP Cargo S.A. podpisał również listy intencyjne z innymi spółkami umożliwiające znalezienie pracy dla zwalnianych pracowników. W ramach reorganizacji Spółki planowane jest utrzymanie zatrudnienia na poziomie 10 000 pracowników.

Przekazując powyższe pragnę dodać, że najbardziej właściwym forum do prowadzenia dialogu społecznego dotyczącego pracowników zatrudnionych w spółkach z branży kolejowej jest Zespołu Trójstronnego ds. Kolejnictwa, który skupia najbardziej reprezentatywne dla tej branży organizacje partnerów społecznych.

Pragnę również wskazać, że w dniu 25 listopada 2024 r. skierowane zostało wystąpienie do Ministra Infrastruktury, w którym zwrócono się z prośbą o przekazanie informacji dotyczących procedury wypłacania świadczeń z FGŚP w podległych temu ministrowi spółkach, celem uniknięcia rozpowszechnienia nieprawdziwych informacji w tym zakresie

Ponadto według stanu na 19.11.2024 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.

PKP Cargo S.A. 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.

Na podstawie art. 70 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 475 z późn. zm.) pracodawca zamierzający zwolnić 50 i więcej pracowników w okresie 3 miesięcy jest zobowiązany 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 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.

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

Pragnę również zapewnić, że Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, mając na uwadze trudną sytuację zwalnianych pracowników i ich rodzin oraz potrzebę dialogu i współpracy będzie wspierać urzędy pracy w realizacji pomocy dla zwalnianych osób.

Z wyrazami szacunku

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