



Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Warszawa, dnia 6 listopada 2025 r.

DF-VI.055.2.2025.AS

Szanowna Pani,

odpowiadając na Pani pismo z dnia 22 września 2025 r. dotyczące dochodzenia przez pracownika należności od pracodawcy z tytułu stosunku pracy, uregulowań prawnych w zakresie Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz egzekucji komorniczej, które zostało przekazane zgodnie z właściwością do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej dnia 25 września 2025 r., przez Głównego Rzecznika Dyscypliny Finansów Publicznych pismem z dnia 24 września 2025 r. znak: BDF2.058.15.2025, Departament Funduszy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przy udziale Departamentu Prawa Pracy, informuje zgodnie z poniższym.

Pani pismo zostało zakwalifikowane jako petycja.

W postępowaniu administracyjnym obowiązuje zasada ograniczonego formalizmu. Ciężar kwalifikacji prawnej pisma spoczywa na jego adresacie. Organ ma obowiązek zakwalifikować pismo zgodnie z jego treścią.

Mając na uwadze treść złożonego pisma informuję, że w zakresie odpowiedzi na to pismo znajdzie zastosowanie tryb zawarty w ustawie o petycjach¹.

Zgodnie z art. 2 ust. 3 tej ustawy przedmiotem petycji jest żądanie dotyczące zmiany przepisów prawa, podjęcia rozstrzygnięcia lub innego działania w sprawie dotyczącej podmiotu wnoszącego petycję, życia zbiorowego lub wartości wymagających szczególnej ochrony w imię dobra wspólnego, mieszczących się w zakresie zadań i kompetencji adresata petycji.

¹ Ustawa z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz.U. 2018 r. poz. 870).

Treść Pani pisma z 22 września 2025 r. w zakresie zmiany zapisów ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. *o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy*² wypełnia definicję petycji i jak wskazano powyżej, podlega rozpatrzeniu w tym trybie.

Zgłoszone żądanie

W Pani wystąpieniu, w zakresie właściwości tutejszego Ministerstwa, zawarte są następujące żądania:

1. wprowadzenia w ustawie *o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy* rozwiązania prawnego, które zapewniłoby jasny i przejrzysty system wypłaty pracownikowi środków z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w przypadku nieuregulowanej sytuacji prawnej i finansowej z pracodawcą,
2. uregulowania systemu egzekucji świadczeń od pracodawcy.

Obowiązujący stan prawny.

Przyjęte w prawodawstwie polskim rozwiązania z zakresu ochrony roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy reguluje ustawa z dnia 13 lipca 2006 r. *o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy*, zwana dalej ustawą, która tworzy instytucję gwarancyjną w postaci Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, zwanego dalej Funduszem, z którego dokonywane są wypłaty świadczeń pracowniczych niezaspokojonych przez pracodawcę w razie jego niewypłacalności. Wskazana ustawa pozwala na zaspokojenie roszczeń pracowniczych z Funduszu wyłącznie w przypadku wystąpienia niewypłacalności pracodawcy³.

Wypłata świadczeń z Funduszu nie jest możliwa, jeżeli nie zostaną spełnione przesłanki określone w przepisach ustawy.

W tym miejscu wyjaśnić należy czym jest niewypłacalność pracodawcy w rozumieniu ustawy, ponieważ brak możliwości regulowania zobowiązań przez pracodawcę nie jest jedyną przesłanką do spełnienia ustawowej definicji niewypłacalności pracodawcy. Niewypłacalność pracodawcy ma miejsce wyłącznie w przypadkach określonych w art. 3-8 ustawy. Zgodnie z ww. przepisami pracodawca staje się niewypłacalny:

² Dz. U. z 2025 r. poz. 433, z późn. zm.

³ Art. 12 ust. 1 ustawy.

1. w dniu wydania przez sąd upadłościowy lub restrukturyzacyjny (na podstawie przepisów Prawa upadłościowego lub Prawa restrukturyzacyjnego) postanowienia o:
 - ogłoszeniu upadłości pracodawcy,
 - wszczęciu wtórnego postępowania upadłościowego,
 - otwarciu postępowania restrukturyzacyjnego, tj. przyspieszonego postępowania układowego lub postępowania układowego lub postępowania sanacyjnego,
 - oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy, jeżeli jego majątek nie wystarcza lub jedynie wystarcza na zaspokojenie kosztów postępowania, a także w przypadku stwierdzenia, że jego majątek jest obciążony hipoteką, zastawem, zastawem rejestrowym, zastawem skarbowym lub hipoteką morską w takim stopniu, że pozostały jego majątek nie wystarcza na zaspokojenie kosztów postępowania;
2. w dniu uprawomocnienia się wydanego przez sąd upadłościowy (na podstawie przepisów Prawa upadłościowego) postanowienia o umorzeniu postępowania upadłościowego, jeżeli majątek pracodawcy pozostały po wyłączeniu z niego przedmiotów majątkowych obciążonych (hipoteką, zastawem, zastawem rejestrowym, zastawem skarbowym lub hipoteką morską) nie wystarcza na zaspokojenie kosztów postępowania lub gdy wierzyciele do tego zobowiązani (uchwałą zgromadzenia wierzycieli albo postanowieniem sędziego-komisarza) nie złożyli w wyznaczonym terminie zaliczki na koszty postępowania, a zachodzi brak płynnych funduszy na te koszty;
3. w dniu wydania przez organ założycielski decyzji o wdrożeniu postępowania likwidacyjnego wobec przedsiębiorstwa państwowego, o ile likwidacja nie jest skutkiem przekształcenia, łączenia lub podziału tego przedsiębiorstwa;
4. w dniu uprawomocnienia się orzeczenia sądu o rozwiązaniu spółki handlowej, wydanego na podstawie przepisów Kodeksu Spółek Handlowych;
5. w dniu wydania przez ministra właściwego do spraw gospodarki decyzji o zakazie wykonywania działalności gospodarczej przez przedsiębiorcę zagranicznego w ramach utworzonego oddziału lub przedstawicielstwa z siedzibą na terytorium RP;

6. w dniu wydania przez właściwy organ lub sąd państwa członkowskiego Unii Europejskiej orzeczenia o wszczęciu postępowania upadłościowego, postępowania układowego lub innego podobnego postępowania bądź odmowie wszczęcia takiego postępowania z uwagi na definitywne zamknięcie przedsiębiorstwa albo brak aktywów wystarczających na koszty postępowania;
7. z dniem wykreślenia pracodawcy będącego osobą fizyczną z Ewidencji Działalności Gospodarczej (CEIDG) w sytuacji, gdy nie zaspokoił on roszczeń pracowniczych z powodu braku środków finansowych.

Przepisy ustawy określają ponadto pozostałe sytuacje, w których niewypłacalnym pracodawcą staje się przedsiębiorstwo państwowe, instytucja kredytowa, zakład ubezpieczeń i przedsiębiorca zagraniczny prowadzący działalność na terytorium Polski.

Wskazać należy, że ustawa w art. 2 ust. 2 wymienia podmioty, których nie można uznać za pracodawców niewypłacalnych w rozumieniu ustawy, tj. w odniesieniu do których ustawa nie znajduje zastosowania. Zgodnie z treścią art. 2 ust. 2 ustawy niewypłacalność pracodawcy nie zachodzi w odniesieniu do osób prawnych podlegających obowiązkowi wpisu do rejestru stowarzyszeń, innych organizacji społecznych i zawodowych, fundacji oraz samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej, o którym mowa w rozdziale 3 ustawy z dnia 20 sierpnia 1997 r. o *Krajowym Rejestrze Sądowym*⁴, wpisanych do rejestru przedsiębiorców z tytułu wykonywania działalności gospodarczej, fundacji rodzinnych, o których mowa w ustawie z dnia 26 stycznia 2023 r. o *fundacji rodzinnej*⁵, jednostek zaliczanych, na podstawie odrębnych przepisów, do sektora finansów publicznych, a także osób fizycznych prowadzących gospodarstwo domowe zatrudniających osoby wykonujące pracę zarobkową w tym gospodarstwie.

Osobami uprawnionymi do otrzymania świadczeń są:

1. pracownicy niewypłacalnego pracodawcy,
2. byli pracownicy niewypłacalnego pracodawcy,
3. członkowie rodziny zmarłego pracownika lub zmarłego byłego pracownika, uprawnieni do renty rodzinnej,

⁴ Dz. U. z 2025 r. 869.

⁵ Dz. U. poz. 326.

tel. 222-500-108

info@mrips.gov.pl

<https://www.gov.pl/web/rodzina>

ul. Nowogrodzka 1/3/5

00-513 Warszawa

4. osoby, które wykonują pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli z tego tytułu podlegają obowiązkowi ubezpieczenia społecznego.

Zaspokojeniu ze środków Funduszu podlegają należności główne z tytułu: wynagrodzenia za pracę, przysługujących pracownikowi na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy (tj.: wynagrodzenia za czas niezawinionego przez pracownika przestoju, wynagrodzenia za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby, wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego, odprawy pieniężnej przysługującej na podstawie przepisów o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, odszkodowania, o którym mowa w art. 36¹ § 1 Kodeksu pracy, dodatku wyrównawczego, o którym mowa w art. 230 i 231 Kodeksu pracy, składek na ubezpieczenia społeczne należnych od pracodawców na podstawie przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych, przysługujących od świadczeń wypłaconych ze środków Funduszu⁶.

Stosownie do art. 12 ust. 3-5 wymienionej ustawy, roszczenia z tytułu wynagrodzenia za pracę, wynagrodzenia za czas niezawinionego przez pracownika przestoju, za czas niewykonywania pracy (zwolnienia od pracy) i za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy; wynagrodzenia za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby; wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego oraz dodatku wyrównawczego - podlegają zaspokojeniu za okres nie dłuższy niż 3 miesiące bezpośrednio poprzedzające datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy albo za okres nie dłuższy niż 3 miesiące bezpośrednio poprzedzające ustanie stosunku pracy, jeżeli ustanie stosunku pracy przypada w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy poprzedzających datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy, a w przypadku oddalenia przez sąd wniosku o ogłoszenie upadłości z przyczyn, o których mowa w art. 3 ust. 1 pkt 3 i 4 ustawy, również w okresie nie dłuższym niż 4 miesiące następujące po dacie wystąpienia niewypłacalności.

Roszczenia z tytułów odprawy pieniężnej przysługującej na podstawie przepisów o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników; ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy,

⁶ Art. 12 ust. 2 ustawy.

przysługującego za rok kalendarzowy, w którym ustał stosunek pracy, oraz za rok bezpośrednio go poprzedzający; odszkodowania, o którym mowa w art. 36¹ § 1 Kodeksu pracy - podlegają zaspokojeniu, jeżeli ustanie stosunku pracy nastąpiło w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy poprzedzających datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy lub w okresie nie dłuższym niż 4 miesiące następujące po tej dacie.

Należy wskazać, że wyłączna właściwość w sprawach postępowań o wypłatę świadczeń pracowniczych w przypadku niewypłacalności pracodawcy należy do marszałków województw właściwych ze względu na siedzibę pracodawcy, przy czym zadania te realizują, na podstawie stosownych pełnomocnictw, dyrektorzy wojewódzkich urzędów pracy.

Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nie prowadzi postępowań w sprawie wypłat świadczeń z Funduszu ani nie jest organem odwoławczym we wskazanych sprawach.

Wypłata świadczeń pracowniczych może nastąpić na podstawie wniosku indywidualnego złożonego przez uprawnioną osobę do właściwego wojewódzkiego urzędu pracy ze względu na siedzibę pracodawcy⁷.

Wniosek indywidualny składa się w formie pisemnej w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach - nie wcześniej niż po upływie jednego miesiąca i dwóch tygodni od daty wystąpienia niewypłacalności pracodawcy, a w przypadku roszczeń z okresu z okresów następujących po dacie niewypłacalności pracodawcy - po upływie dwóch tygodni od terminu wskazanego do sporządzenia wykazu uzupełniającego (niezwłocznie po ustaniu stosunków pracy osób uprawnionych).

W przypadku, gdy wnioskodawcą jest osoba będąca pracownikiem, byłym pracownikiem, osobą zatrudnioną lub osobą, która była zatrudniona na innej podstawie niż stosunek pracy, o której mowa w art. 10 ustawy, do wniosku dołącza się odpowiednio następujące dokumenty potwierdzające uprawnienie do świadczeń:

- kopię świadectwa pracy lub odpis prawomocnego orzeczenia sądu potwierdzającego okres zatrudnienia,
- zaświadczenie od pracodawcy potwierdzające łączną kwotę niezaspokojonych roszczeń pracowniczych z wyszczególnieniem kwot oraz tytułów wypłat

⁷ Art. 16 ustawy.

z okresów niewypłacenia tych świadczeń, podpisane przez osobę uprawnioną do składania oświadczeń woli w imieniu pracodawcy,

- odpis prawomocnego orzeczenia sądu zasądającego kwoty przysługujących należności,
- inne dowody pozwalające na ustalenie uprawnienia do świadczeń określonych w ustawie.

Zgodnie z art. 20 ust. 2 i 3 wskazanej wyżej ustawy, w następstwie odmowy wypłaty świadczeń z Funduszu, wnioskodawca ma uprawnienie do wniesienia odwołania na kwestionowane rozstrzygnięcie dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy do sądu właściwego w sprawach z zakresu prawa pracy.

W dalszej części odpowiedzi na Pani petycję proszę przyjąć następujące wyjaśnienia w zakresie stosowania przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – *Kodeks Pracy* ⁸.

W pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę, że Ministerstwo 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 uprawnień do badania i rozstrzygania indywidualnych spraw pracowniczych, jak również podejmowania interwencji w przypadku naruszeń prawa w konkretnych stanach faktycznych, w tym uprawnień do podejmowania działań mających na celu pomoc w wyegzekwowaniu od pracodawcy zasądzonych należności.

W obowiązującym stanie prawnym pracownik może dochodzić wszystkich swoich należności od pracodawcy nie mającego statusu upadłego, który uchyla się od realizacji prawomocnego orzeczenia sądowego, zasądającego na rzecz pracownika określone należności, w drodze postępowania egzekucyjnego, a więc za pośrednictwem komornika. Źródłem zaspokojenia należności pracowniczych może być majątek i wierzytelność pracodawcy natomiast w przypadku braku środków, należności pracownicze mogą pozostać niezaspokojone. Prowadzenie postępowania egzekucyjnego (wykonywanie czynności egzekucyjnych) należy do komornika,

⁸ Dz. U. z 2025 r. poz. 277.

tel. 222-500-108

info@mriips.gov.pl

<https://www.gov.pl/web/rodzina>

ul. Nowogrodzka 1/3/5

00-513 Warszawa

a sprawowanie nadzoru nad jego działalnością - do właściwego sądu rejonowego , zgodnie z art. 759 *Kodeksu postępowania cywilnego* ⁹, dalej jako *k.p.c.*

W przypadku gdy egzekucja okazała się bezskuteczna, a pracownik miałby np. zastrzeżenia co do przeprowadzonego przez komornika postępowania (postępowań), może złożyć skargę na konkretne postanowienie o umorzeniu postępowania do sądu rejonowego, przy którym działa komornik, w terminie tygodnia od zawiadomienia o dokonaniu tej czynności - art. 767 § 1 i 2 *k.p.c.* Przy czym należy podkreślić, iż np. umorzenie postępowania (postępowań) w związku z bezskutecznością egzekucji nie pozbawia wierzyciela możliwości wszczęcia - na jego wniosek - ponownej egzekucji¹⁰. Trzeba jedynie mieć na uwadze, że - o czym mowa poniżej - roszczenia ze stosunku pracy stwierdzone prawomocnym wyrokiem sądowym ulegają przedawnieniu z upływem 10 lat.

Należy mieć na uwadze, że zagadnienia związane z postępowaniem egzekucyjnym, w tym dokonywaniem zajęć komorniczych, regulują przepisy *Kodeksu postępowania cywilnego*. Do interpretacji oraz ewentualnej zmiany przepisów ww. ustawy właściwe jest Ministerstwo Sprawiedliwości.

Na marginesie sprawy pragnę przypomnieć, że Departament Funduszy tegoż Ministerstwa pismem z dnia 30 września 2025 r. (znak: DF-IV.055.2.2025.AS) przesłał Pani petycję zgodnie z właściwością do Ministerstwa Sprawiedliwości w celu zajęcia stanowiska w przedmiocie uregulowań prawnych dotyczących egzekucji komorniczej.

Jeżeli chodzi o przedawnienie roszczeń należy pamiętać, że na podstawie art. 291 § 5 *k.p.*, roszczenie stwierdzone prawomocnym orzeczeniem organu powołanego do rozstrzygania sporów, ulega przedawnieniu z upływem 10 lat od dnia uprawomocnienia się orzeczenia. Oznacza to, że dziesięcioletni termin przedawnienia liczony jest od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądowego (np. wyroku sądowego), które uzyskuje taki przymiot (cechę, charakter), jeżeli nie przysługuje od niego środek odwoławczy.

Natomiast na podstawie art. 291 § 5 *k.p.* bieg przedawnienia przerywa się przez każdą czynność przed właściwym organem powołanym do rozstrzygania sporów lub

⁹ Dz. U. z 2024 r. poz. 1568, ze zm.

¹⁰ Art. 826 *k.p.c.*

tel. 222-500-108

info@mriips.gov.pl

<https://www.gov.pl/web/rodzina>

ul. Nowogrodzka 1/3/5

00-513 Warszawa

egzekwowania roszczeń przedsięwziętą bezpośrednio w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia roszczenia. Przy czym, w świetle art. 295 § 2 k.p. po każdym przerwaniu przedawnienia biegnie ono na nowo.

Jeżeli przerwa biegu przedawnienia nastąpiła wskutek jednej z przyczyn przewidzianych w art. 295 § 1 pkt 1 k.p., przedawnienie nie biegnie na nowo, dopóki postępowanie wszczęte w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia nie zostanie zakończone.

W praktyce oznacza to, że przerwanie biegu przedawnienia, o którym mowa w art. 295 k.p. powoduje taki skutek, że okres przedawnienia przed jego przerwaniem uznaje się za niebyły. Po ustaniu przyczyny przerwania biegu przedawnienia liczy się ono od nowa. Przerwanie biegu przedawnienia może mieć miejsce wielokrotnie w stosunku do tego samego roszczenia.

Organem egzekucyjnym jest między innymi komornik. W przypadku postanowienia komornika o umorzeniu postępowania egzekucyjnego w interesie wierzyciela jest ponowne złożenie wniosku o wszczęcie egzekucji przed upływem okresu przedawnienia, aby uniknąć przedawnienia wierzytelności. Zatem - jak wynika z powyższego - umorzenie postępowania (postępowania) w związku z bezskutecznością egzekucji nie pozbawia wierzyciela możliwości wszczęcia (na jego wniosek) ponownej egzekucji (art. 826 k.p.c.). Trzeba jedynie mieć na uwadze, że (jak już zaznaczono wyżej) roszczenia ze stosunku pracy stwierdzone prawomocnym wyrokiem sądowym ulegają przedawnieniu z upływem 10 lat.

Niezależnie od powyższego informujemy, że zgodnie z przepisem art. 282 § 2 k.p., niewykonanie przez pracodawcę orzeczenia sądu pracy zasądzającego dochodzone należności, stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika, zagrożone grzywną od 1.000 zł do 30.000 zł, ścigane przez inspekcję pracy na zasadach i w trybie określonym w *Kodeksie postępowania w sprawach o wykroczenia* ¹¹. W przypadku popełnienia wykroczenia, o którym mowa wyżej, inspektor pracy może 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.

¹¹ Dz. U. z 2025 r. poz. 860.

tel. 222-500-108

info@mrips.gov.pl

<https://www.gov.pl/web/rodzina>

ul. Nowogrodzka 1/3/5

00-513 Warszawa

W obowiązującym stanie prawnym organem uprawnionym do kontroli przestrzegania prawa pracy i podejmowania interwencji w przypadku jego naruszeń jest Państwowa Inspekcja Pracy, która podlega Sejmowi RP, a nadzór nad nią, w zakresie ustalonym ustawą, sprawuje Rada Ochrony Pracy - zgodnie z ustawą z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy ¹².

Inspekcja Pracy została wyposażona w odpowiednie uprawnienia i środki umożliwiające wykonywanie zadań związanych z nadzorem i kontrolą, a także 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 pracowników, wydawaniem nakazów usunięcia stwierdzonych naruszeń prawa oraz prawo udziału w postępowaniu w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika w charakterze oskarżyciela publicznego.

Ponadto naruszenie przez pracodawcę praw pracowniczych może zostać uznane za przestępstwo. Należy także dodać, że na podstawie art. 218 § 3 *Kodeksu karnego* ¹³ osoba, wykonująca czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, 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.

Ściganie przestępstw ujętych w art. 218 *Kodeksu karnego* następuje w trybie publicznoskargowym z urzędu. Oznacza to m.in., że jeśli zdaniem pokrzywdzonego zachowanie byłego pracodawcy wyczerpuje znamiona przestępstwa, o którym mowa w treści art. 218 *Kodeksu karnego*, to może on złożyć zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa do organów ścigania (czyli, co do zasady, do policji lub prokuratury).

Obowiązek wypłaty pracownikom wynagrodzenia za pracę oraz innych świadczeń związanych z pracą spoczywa na pracodawcy. Nie ulega wątpliwości, że pracodawcy, którzy w z góry powziętym zamiarze, a nie np. z powodu trudnej sytuacji ekonomicznej

¹² Dz. U. z 2024 r. poz. 1712, ze zm.

¹³ Dz. U. z 2025 r. poz. 383.

tel. 222-500-108

info@mrips.gov.pl

<https://www.gov.pl/web/rodzina>

ul. Nowogrodzka 1/3/5

00-513 Warszawa

spowodowanej kryzysem, nie wypłacają pracownikom terminowo wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy naruszają prawo.

Jednakże – jak już zaznaczono wyżej – Minister/Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nie dysponuje środkami bezpośredniego oddziaływania na stosowanie prawa pracy w praktyce.

Ministerstwo nie jest także uprawnione do dokonywania powszechnie obowiązującej wykładni przepisów prawa, a poglądy prawne Ministerstwa nie są wiążące dla stron stosunku pracy, inspektorów pracy oraz sądów.

Stanowisko odnośnie do petycji

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, do którego została skierowana Pani petycja, uprzejmie informuje, że z uwagą zapoznało się z postulatami zawartymi w petycji. Pragnę zapewnić, że Ministerstwo z dużą uwagą analizuje sygnalizowane problemy oraz zgłaszane postulaty i stara się brać pod uwagę w podejmowanych decyzjach i działaniach mających na celu doskonalenie obowiązującego prawa. Mając na uwadze, że aktualnie obowiązujące regulacje prawne w znacznej mierze umożliwiają realizację głównej idei ww. petycji i postulatów w niej przedstawionych informuję, że obecnie stosowane rozwiązania należy uznać za optymalne.

Pouczenie

Zgodnie z art. 13 ust. 2 ustawy o *petycjach* sposób załatwienia petycji nie może być przedmiotem skargi.

Z wyrazami szacunku

Rafał Wójcik

Dyrektor

Departamentu Funduszy

/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/