



Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Warszawa, dnia 22 maja 2025 r.

DF-VI.055.1.2025.AS

Szanowna Pani,

odpowiadając na pismo z 18 marca 2025 r. (data wpływu 25 marca 2025 r.) w zakresie zmiany zapisów ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o *ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy* (Dz. U. z 2025 r. poz. 433, ze zm.), w sprawie, cyt.: „luki prawnej, która dotyczy prawa do świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz problemów z dochodzeniem roszczeń finansowych przez pracowników poszkodowanych przez niewypłacalnych pracodawców”, uprzejmie informuję zgodnie z poniższym.

Zakwalifikowanie wniosku jako petycji

W pierwszej kolejności wyjaśniam, że 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 informuje, że w zakresie odpowiedzi na to pismo wymagane jest zastosowanie trybu ustawy o *petycjach*¹. 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. Treść pisma z 18 marca 2025 r. w zakresie zmiany zapisów ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o *ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności*

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

pracodawcy wypełnia definicję petycji i jak wskazano powyżej i podlega rozpatrzeniu w tym trybie.

Zgłoszone żądanie

W przedstawionym przez Panią wystąpieniu zawarte jest żądanie wprowadzenia w ustawie o *ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy* rozwiązania prawnego, które zapewniłoby pracownikowi prawo do świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, w przypadku nieuregulowanej sytuacji prawnej i finansowej z pracodawcą i w związku z tym trwającym ponad 12 miesięcy postępowaniem sądowym, co w konsekwencji uniemożliwia pracownikowi złożenie wniosku o upadłość pracodawcy i spełnienie ustawowych przesłanek na otrzymanie świadczeń z Funduszu.

Obowiązujący stan prawny

Zgodnie z art. 12 ust. 1-2 ustawy o *ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy*, niezaspokojone roszczenia pracownicze podlegają zaspokojeniu ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, zwanego dalej „Funduszem”.

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 Funduszu.

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, 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.

Stanowisko odnośnie do petycji

Departament Funduszy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, do którego została skierowana Pani petycja, uprzejmie informuje, że z uwagą zapoznał się z postulatami zawartymi w petycji. Pragnę zapewnić, że tutejszy Departament z dużą uwagą analizuje sygnalizowane problemy oraz zgłaszane postulaty. Są one istotne przy podejmowanych decyzjach i działaniach mających na celu doskonalenie obowiązującego prawa. Mając na uwadze wnioski zgłaszane w przedmiotowym zakresie, poruszone w petycji kwestie będą analizowane.

Pouczenie

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

Z wyrazami szacunku

Joanna Stankiewicz

Dyrektor

Departamentu Funduszy

/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/