Szanowna Pani Ministro bardzo, bardzo proszę o przejrzenie przepisów prawa pracy w Polsce a szczególnie w odszkodowaniu należnego pracownikom od pracodawców, którzy ogłaszają upadłość. Uważam, że pracodawcy w momencie składania wniosku do sądu o upadłość powinni natychmiast wysyłać informację do FGŚP o niewypłaceniu pracownikom wynagrodzenia za jaki okres i w jakiej wysokości. FGŚP powinien wypłacać należność w przeciągu miesiąca, gdyż ludzie na ważne sprawy muszą dużo czekać, otwierać może własne biznesy.

Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

Departament Funduszy
Dyrektor
Joanna Stankiewicz

DF-VI.056.1.2024.MS
Warszawa, dnia 14 czerwca 2024 r.

Szanowna Pani,
w odpowiedzi na Pani petycję z dnia 12 kwietnia 2024 r., w przedmiocie roszczeń pracowniczych niezaspokojonych przez przedsiębiorcę proszę o przyjęcie poniższych wyjaśnień.

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 (Dz.U. z 2023 r. poz. 1087), tworząca instytucję gwarancyjną w postaci Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, z którego dokonywane są wypłaty świadczeń pracowniczych niezaspokojonych przez pracodawcę w razie jego niewypłacalności.

Wskazana powyżej ustawa pozwala na zaspokojenie roszczeń pracowniczych z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych wyłącznie w przypadku wystąpienia niewypłacalności pracodawcy w rozumieniu ww. ustawy. Wypłata świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych nie jest możliwa, jeżeli nie zostaną spełnione przesłanki określone w przepisach wskazanej wyżej ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy.

Z załączonych przez Panią dokumentów wynika, że:

- Pismem z dnia 28.08.2023 r. rozwiązano z Panią umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenie, który miał upłynąć 30.11.2023 r.,

- Pismem z dnia 12.09.2023 r. na podstawie art. 362 Kodeksu pracy Pani pracodawca zwolnił Panią i obowiązku świadczenia pracy w okresie od 18.09.2023 r. do 30.112023 r.

Z załączonego pisma Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi z dnia 8 stycznia 2024 r. wynika, że po przeprowadzeniu postępowania

wyjaśniającego urząd odmówił wypłaty świadczeń pracowniczych z uwagi na niestwierdzenie ustawowych przesłanek uprawniających do dokonania wypłaty.

Z załączonego wyroku zaocznego Sądu Rejonowego
z Pani powództwa przeciwko
o
wynagrodzenie za pracę i odprawę pieniężną wynika, że Sąd Rejonowy zasądził na Pani rzecz od pozwanej spółki wynagrodzenie, wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 grudnia 2023 roku do dnia zapłaty oraz odprawę pieniężną, wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 grudnia 2023 roku do dnia zapłaty.

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 FGŚP ani nie jest organem odwoławczym we wskazanych sprawach.

Niezależnie od powyższego należy podkreślić, że stosownie do art. 94 pkt 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 1465, z późn. zm.) 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 przepisy mające na celu ochronę pracownika przed niewypłaceniem przez pracodawcę wynagrodzenia poprzez uznawanie takiej sytuacji za wykroczenie przeciwko prawom pracownika. Zgodnie z art. 282 § 1 pkt 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. Ponadto z art. 218 § 1a ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (Dz. U. z 2024 poz. 17 z późn. zm.) 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. Natomiast 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 k.k.).

Instytucją upoważnioną do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy jest Państwowa Inspekcja Pracy zgodnie z ustawą z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2024 r. poz. 97). 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.

Niezależnie od powyższego, pracownicy mogą dochodzić należnych im wypłat przed sądem. Sąd pracy i ubezpieczeń społecznych dokonuje oceny słuszności zgłoszonych roszczeń na podstawie dokonanych w toku procesu ustaleń faktycznych oraz obowiązujących przepisów.

Jak wynika z treści Pani pisma w przedstawionej sprawie były podejmowane zarówno działania kontrolne przez Państwową Inspekcję Pracy, jak i zapadł wyrok zaoczny wydany przez Sąd Rejonowy wraz z rygorem natychmiastowej wykonalności odnośnie należności ze stosunku pracy. W związku z posiadaniem przez Panią wyroku zaocznego, któremu został nadany rygor natychmiastowej wykonalności, przysługuje Pani możliwość niezwłocznego rozpoczęcia egzekucji poprzez skierowanie do właściwego miejscowo komornika wniosku o wszczęcie egzekucji.

Należy również zauważyć, że zgodnie z przepisem art. 282 § 2 k.p., niewykonanie przez pracodawcę orzeczenia sądu pracy zasądzającego dochodzone należności, stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika ścigane przez inspekcję pracy na zasadach i w trybie określonym w Kodeksie postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. z 2022 r. poz. 1124).

Warto również nadmienić, że zgodnie z art. 127 ust. 1 ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. Prawo upadłościowe (Dz. U. z 2024 r. poz. 794) bezskuteczne w stosunku do masy upadłości są czynności prawne dokonane przez upadłego w ciągu roku przed dniem złożenia wniosku o ogłoszenie upadłości, którymi rozporządził on swoim majątkiem, jeżeli dokonane zostały nieodpłatnie albo odpłatnie, ale wartość świadczenia upadłego przewyższa w rażącym stopniu wartość świadczenia otrzymanego przez upadłego lub zastrzeżonego dla upadłego lub dla osoby trzeciej.

Jednocześnie informuję, że Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nie posiada kompetencji ustawowych, ani nie dysponuje instrumentami prawnymi umożliwiającymi podjęcie bezpośredniej interwencji i kontroli u pracodawców w przedmiocie stosowania prawa pracy w praktyce, jak również nie jest uprawnione do dokonywania powszechnie obowiązującej interpretacji przepisów prawa pracy, a poglądy prawne Ministerstwa nie są wiążące dla stron stosunku pracy, inspekcji oraz sądów pracy. Wskazuję jednak, że w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej stale analizowany jest wpływ obecnych regulacji z zakresu prawa pracy na rynek pracy i podmioty tego rynku w celu jak najpełniejszej ich odpowiedzi na wyzwania stawiane przez realia obrotu gospodarczego.

Z wyrazami szacunku
Joanna Stankiewicz
Dyrektor Departamentu Funduszy
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/

Załącznik:
- Klauzula RODO