



Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej



Departament Rynku Pracy
Dyrektor
dr hab. Ewa Flasińska

DRP-II.6090.30.2024.
Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Pan
Piotr Ostrowski
Przewodniczący OPZZ

Szanowny Panie Przewodniczący,

w odpowiedzi na pismo skierowane z Kancelarii Prezesa Rady Ministrów do wiadomości Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej 9 lipca 2024 r. (znak: BPRM.5070.1.20.2024) dotyczące przekazanego stanowiska Prezydium OPZZ w sprawie sytuacji w PKP CARGO S.A oraz spółkach zależnych, proszę przyjąć następujące wyjaśnienia pozostające w zakresie kompetencji MRPiPS.

Zarząd PKP CARGO S.A. w dniu 27 czerwca 2024 r. złożył wniosek w Sądzie Rejonowym dla m.st. Warszawy o otwarcie w stosunku do PKP CARGO S.A. postępowania sanacyjnego¹, o którym mowa w przepisach ustawy z dnia 15 maja 2015 r. - Prawo restrukturyzacyjne (Dz.U. 2022, poz. 2309 z późn. zm.). Postępowanie sanacyjne (uzdrowieniowe) jest przeciwieństwem upadłości. Ma ono na celu uratowanie przedsiębiorstwa i długoterminowe przywrócenie mu płynności i konkurencyjności, przy jednoczesnym zachowaniu jak największej liczby potrzebnych miejsc pracy. Jeśli Sąd przychyli się do wniosku, z dniem otwarcia postępowania sanacyjnego zostanie ustanowiony zarządca, który będzie nadzorował prace Zarządu Spółki. Organy Spółki (Zarząd i Rada Nadzorcza) będą działać w zakresie swoich kompetencji.

2 lipca br. PKP CARGO S.A. i PKP Intercity REMTRAK Sp. z o.o. podpisały List Intencyjny w sprawie zatrudnienia pracowników PKP CARGO. Program będzie realizowany w drugiej połowie 2024 roku i obejmie nawet do 300 osób. Będzie dotyczyć stanowisk w zakresie naprawy, konserwacji i remontów taboru kolejowego.

Zarząd PKP CARGO S.A. poinformował, że 3 lipca 2024 r. podjął decyzję o zamiarze przeprowadzenia zwolnień grupowych przez Zakłady i Centralę PKP CARGO S.A.² na podstawie Ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Konsekwencją podjęcia uchwały, zgodnie z Ustawą, jest rozpoczęcie konsultacji zamiaru przeprowadzenia zwolnień grupowych z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi w Zakładach i Centrali Spółki.

Zwolnienia grupowe miałyby objąć do 30% zatrudnionych w Spółce (do 4142 pracowników), w różnych grupach zawodowych i nastąpić do 30 września 2024 r. Pracownikom w związku

¹ <https://www.pkpCARGO.com/zarzad-ppk-CARGO-zlozyl-wniosek-do-sadu-o-otwarcie-postepowaniasanacyjnego/>

² <https://www.pkpCARGO.com/zarzad-ppk-CARGO-zamierza-przeprowadzic-zwolnienia-grupowe/>

z rozwiązaniem z nim stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna uzależniona od okresu zatrudnienia.

Jak podano, główną przyczyną dramatycznej kondycji PKP CARGO S.A. to złe zarządzanie w ostatnich latach. Pomimo utraty rynku i kontraktów, spadających realnych przychodów, rosły koszty i wynagrodzenia, inwestowano i wydawano pieniądze, których Spółka nie miała. Istotnie zmalał też udział w rynku mierzony pracą przewozową (liczba przejechanych km) – z niemal 60% w 2013 roku do mniej niż 30% w I kwartale 2024 roku. Udział w rynku liczony masą towarową spadł z 49% w 2013 roku do 30% w I kwartale 2024 roku. Sytuację PKP CARGO S.A. pogorszyła polityczna decyzja z 2022 r. o realizacji rządowego zlecenia na transport węgla. Związane z nim porzucenie innych kontraktów negatywnie wpłynęło na kondycję i sytuację finansową Spółki w kolejnych latach.

Zawiadomienia o zamiarze przeprowadzenia zwolnień w spółce PKP Cargo S.A. spływają do MRPiPS od 4 lipca br. Dotychczas informacje o planowanych zwolnieniach grupowych w Spółce przestały następujące urzędy:

- Urząd Pracy m.st. Warszawy – zamiar zwolnienia 376 osób z Centrali firmy w Warszawie,
- Powiatowy Urząd Pracy w Opolu – zamiar zwolnienia 507 osób przez PKP Cargo S.A. Śląski Zakład Spółki z Tarnowskich Gór,
- Powiatowy Urząd Pracy w Katowicach – zamiar zwolnienia 786 osób przez Południowy Zakład Spółki,
- Miejski Urząd Pracy w Lublinie – zamiar zwolnienia 547 osób przez Wschodni Zakład Spółki
- PUP we Wrocławiu – zamiar zwolnienia 327 osób z Dolnośląskiego Zakładu Spółki,
- PUP w Poznaniu – zamiar zwolnienia 426 osób z Zachodniego Zakładu Spółki.

Do dnia 22 lipca br. wpłynęło 2 969 zgłoszeń o zamiarze przeprowadzenia zwolnień przez PKP Cargo S.A. Należy wskazać, że podane liczby mogą ulec zmianie w przypadku korekt dokonanych przez Powiatowe Urzędy Pracy, które pozostają w bieżącym kontakcie z władzami Spółki. Zapowiedzi zwolnień grupowych napływają do urzędów pracy działających w powiatach o dobrej, a nawet bardzo dobrej sytuacji na rynku pracy – w m. Katowice, m. Wrocław, powiecie wrocławskim, m. st. Warszawa stopa bezrobocia rejestrowanego w końcu maja br. nie przekraczała 2%, w m. Opole wyniosła 2,9%, w m. Lublin 4,3%, w powiecie opolskim 5,5%, a w powiecie lubelskim 5,6%.

W sytuacji rozwiązania stosunków pracy przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników z przyczyn niedotyczących pracowników, zastosowanie mają przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2024 r. poz. 61).

Zgodnie z art. 2 ww. ustawy pracodawca jest obowiązany skonsultować zamiar przeprowadzenia grupowego zwolnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi u tego pracodawcy. Konsultacja dotyczy w szczególności możliwości uniknięcia lub zmniejszenia rozmiaru grupowego zwolnienia oraz spraw pracowniczych związanych z tym zwolnieniem. Pracodawca jest zobowiązany powiadomić na piśmie zakładowe organizacje związkowe o przyczynach zwolnień grupowych, liczbie zatrudnionych pracowników i grupach zawodowych, do których oni należą, grupach zawodowych pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia, okresie, w ciągu którego nastąpi takie zwolnienie, proponowanych kryteriach doboru pracowników do grupowego zwolnienia, kolejności dokonywania zwolnień pracowników, propozycjach rozstrzygnięcia spraw pracowniczych związanych z zamierzonym zwolnieniem grupowym. W sytuacji, gdy zwolnienia grupowe obejmują świadczenia pieniężne pracodawca jest zobowiązany dodatkowo przedstawić sposób ustalania ich wysokości.

Opisane wyżej informacje, pracodawca powinien przekazać na piśmie właściwemu powiatowemu urzędowi pracy. Z tej informacji należy wykluczyć wszelkie dane dotyczące sposobu ustalania wysokości świadczeń pieniężnych przysługujących pracownikom. Zgodnie z art. 3 ww. ustawy w terminie nie dłuższym niż 20 dni od dnia zawiadomienia pracodawca i zakładowe organizacje związkowe zawierają porozumienie, w którym określają zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnienia grupowego oraz obowiązki pracodawcy w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia innych spraw pracowniczych związanych z zamierzonym zwolnieniem grupowym. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w myśl art. 253 ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 854), z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

Zgodnie z art. 70 ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 475 z późn. zm.), zwanej dalej ustawą, pracodawca zamierzający zwolnić co najmniej 50 pracowników w okresie 3 miesięcy jest obowiązany uzgodnić z powiatowym urzędem pracy właściwym dla siedziby tego pracodawcy lub właściwym ze względu na miejsce wykonywania pracy zakres i formy pomocy dla zwalnianych pracowników, w tym pracowników niepełnosprawnych, dotyczące w szczególności pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego oraz szkoleń.

W przypadku zwolnienia monitorowanego pracodawca jest obowiązany podjąć działania polegające na zapewnieniu pracownikom przewidzianym do zwolnienia lub będącym w trakcie wypowiedzenia lub w okresie 6 miesięcy po rozwiązaniu stosunku pracy lub stosunku służbowego usług rynku pracy realizowanych w formie programu. Program może być realizowany przez powiatowy urząd pracy, agencję zatrudnienia lub instytucję szkoleniową. Program może być finansowany przez pracodawcę lub przez pracodawcę i odpowiednie jednostki administracji publicznej a także na podstawie porozumienia organizacji i osób prawnych z udziałem pracodawcy. Pracodawcy, w ramach programu, mogą na wniosek pracownika finansować świadczenie szkoleniowe. Świadczenie szkoleniowe jest przyznawane przez pracodawcę na wniosek pracownika i przysługuje po rozwiązaniu stosunku pracy lub stosunku służbowego na czas udziału pracownika w szkoleniach, w okresie nie dłuższym niż 6 miesięcy. W okresie korzystania ze świadczenia szkoleniowego zwolnionemu pracownikowi przysługuje pomoc w zakresie poradnictwa zawodowego udzielana przez właściwy dla zwolnionego pracownika powiatowy urząd pracy. Pracownik ten może być skierowany na jednorazowe szkolenie 4 organizowane i finansowane przez powiatowy urząd pracy, na zasadach określonych w ustawie. Po przyznaniu przez pracodawcę świadczenia szkoleniowego powiatowy urząd pracy refunduje pracodawcy składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe finansowane ze środków własnych pracodawcy, w wysokości określonej w odrębnych przepisach. Pracodawca wypłaca co miesiąc zwolnionemu pracownikowi, na podstawie zawartej z nim umowy, począwszy od miesiąca, w którym pracownik rozpoczął szkolenie, świadczenie szkoleniowe w wysokości równej wynagrodzeniu pracownika, obliczanemu jak za urlop wypoczynkowy, nie wyższej jednak niż 200% minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Powiatowe Urzędy Pracy dysponują instrumentami ograniczającymi skutki zwolnień pracowników. Pracownicy, którzy utracą zatrudnienie mogą skorzystać ze wsparcia w zakresie aktywizacji zawodowej obejmującego m.in.: pomoc w znalezieniu pracy, pomoc w rozwoju zawodowym przez oferowane szkolenia, staże, pomoc w podjęciu zatrudnienia subsydiowanego i wiele innych. Wsparcie jest realizowane na bieżąco przez urzędy pracy i finansowane ze środków Funduszu Pracy.

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zabezpieczyło 50 mln zł z rezerwy Funduszu Pracy na działania dla powiatów, w których planowane są zwolnienia. Te środki w razie potrzeby będą przeznaczane m.in. na pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe, refundację kosztów wyposażenia stanowiska pracy, rozpoczęcie działalności gospodarczej, uzupełnianie kwalifikacji czy tworzenie nowych miejsc pracy.

Niezależnie od ww. specjalnych środków, urzędy pracy na finansowanie programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej dysponują w 2024 r. środkami w kwocie ponad 3 mld zł. W ramach tej kwoty powiatowe urzędy pracy mogą finansować wszystkie formy wsparcia bezrobotnych, w tym także zwalnianych z pracy. W sytuacji, gdy środki Funduszu Pracy przyznane w ramach limitu są niewystarczające urzędy pracy mogą wnioskować o środki rezerwy Funduszu Pracy.

Podsumowując, Powiatowe Urzędy Pracy w ramach swoich działań będą podejmowały i utrzymywały kontakty ze zwalnianymi osobami. Będą przekazywały im informacje o propozycjach pracy spełniających kryteria odpowiedniej pracy oraz będą podejmować inne działania skutkujące jak najkrótszym pozostawieniem ww. osób bez pracy.

Poza prawem pracy, które reguluje i porządkuje systemowo relacje pomiędzy pracodawcą a pracownikami, równie istotnym elementem stosunków pracy jest dialog społeczny. Dialog społeczny prowadzony z udziałem powołanych do tego instytucji lub też bezpośrednio pomiędzy pracodawcą a związkami zawodowymi reprezentującymi pracowników zawsze powinien być pierwszym krokiem na drodze poszukiwania rozwiązań akceptowanych przez stronę pracodawczą oraz pracowniczą, jest też gwarantem zachowania spokoju społecznego. Mając na uwadze problemy istniejące w PKP Cargo S.A. podjęcie dialogu pomiędzy pracodawcą a stroną związkową należy uznać za niezbędne dla znalezienia rozwiązań w zaistniałej sytuacji.

Z wyrazami szacunku

dr hab. Ewa Flasińska
Dyrektor
Departamentu Rynku Pracy
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/

Do wiadomości:

Pan Grzegorz Gmyrek
Zastępca dyrektora
Biuro Prezesa Rady Ministrów

Pan Dariusz Klimczak
Minister Infrastruktury