



MINISTER
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

DFIII.0700.7.2015.PP

Szanowny Pan
Bogdan Borusewicz

Marszałek Senatu RP

W odpowiedzi na wspólne oświadczenie złożone przez senator Alicję Zajac i Janinę Sagatowską, które wpłynęło do Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w dniu 25.06.2015 r. za pismem z dnia 22.06.2015 r. (znak BPS/043-76-3299-MPPS/15) wyjaśniam, co następuje.

Na podstawie art. 97 § 1 kodeksu pracy (k.p.) obowiązek niezwłocznego wydania pracownikowi świadectwa pracy spoczywa na pracodawcy. Jest to obowiązek pracodawcy, w którym nie może zastąpić go żaden inny podmiot. W przypadku spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, która jest pracodawcą (art. 3 k.p.), czynności w sprawach z zakresu prawa pracy (np. wydanie świadectwa pracy) dokonuje osoba lub organ zarządzający tą spółką albo inna wyznaczona do tego osoba (art. 31 § 1 k.p.).

W odniesieniu do spółki z ograniczoną odpowiedzialnością jej status prawny, organy uprawnione do dokonywania czynności prawnych oraz zasady reprezentacji, są określone przepisami Kodeksu spółek handlowych. Jak jednocześnie wynika z informacji dostępnych w Krajowym Rejestrze Sądowym spółka OLT Express Sp. z o.o. znajduje się w likwidacji. W takim przypadku znajdują zastosowanie przepisy Kodeksu spółek handlowych regulujące kwestie związane z rozwiązaniem, likwidacją oraz ustanawianiem i uprawnieniami likwidatora i kuratora w spółkach z ograniczoną odpowiedzialnością. W związku z tym w razie wątpliwości dotyczących tych spraw właściwe jest Ministerstwo Sprawiedliwości.

W razie braku jakichkolwiek dowodów lub kwestionowania ich wiarygodności przez pracodawcę, pracownik może wystąpić do sądu z powództwem o ustalenie okresu zatrudnienia, na podstawie art. 189 Kodeksu postępowania cywilnego.

Należy także wskazać, że niewydanie pracownikowi świadectwa pracy jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika zagrożonym grzywną w wysokości od 1000 zł do 30 000 zł (art. 282 § 1 pkt 3 Kodeksu pracy).

Przedstawiając powyższe wyjaśniam, że Minister Pracy i Polityki Społecznej nie posiada odpowiednich kompetencji ani nie dysponuje instrumentami prawnymi umożliwiającymi bezpośrednio interwencje i oddziaływanie na stosowanie prawa pracy przez pracodawców, w tym związanych z wydawaniem świadectw pracy w ich zastępstwie.

W obecnym stanie prawnym instytucją ustawowo powołaną do nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, jest Państwowa Inspekcja Pracy (art. 1 ustawy z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, Dz. U. z 2015 r., poz. 640.). Państwowa Inspekcja Pracy została wyposażona w odpowiednie uprawnienia i środki działania, umożliwiające ich realizację jak: prawo wstępu na teren oraz do obiektów i pomieszczeń podmiotów kontrolowanych, żądania

GABINET MARSZAŁKA SENATU

wpłynęło dn. 22.07.15.
nr 3025 podpis. *pasurka*

SEKRETARIAT
Biura Prac Senackich
Wpłynęło dn. 23.07.15.
nr 4648 podpis. *[signature]*

Warszawa, dnia 21 lipca 2015 r.

informacji niezbędnych w toku prowadzonych kontroli, przedłożenia dokumentów związanych z zatrudnianiem pracowników, wydawania nakazów zobowiązujących do usunięcia stwierdzonych naruszeń prawa, a także ścigania wykroczeń przeciwko prawom pracownika, określonych w Kodeksie pracy i innych wykroczeń związanych z wykonywaniem pracy zarobkowej oraz prawo udziału w postępowaniu w tych sprawach w charakterze oskarżyciela publicznego.

Oznacza to, że wszelkie zastrzeżenia i wątpliwości co do zgodności z przepisami prawa pracy działań pracodawcy mogą być przedmiotem oceny dokonanej przez inspektora pracy podczas przeprowadzonej kontroli w tym zakresie. Jak wynika z treści oświadczenia zostało ono skierowane również do Głównego Inspektora Pracy, skąd należy oczekiwać odpowiedzi.

Wyjaśniam ponadto, że w danej konkretnej sprawie do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku wpłynęło łącznie 9 wniosków indywidualnych pracowników „OLT EXPRESS” Spółka z o.o. w likwidacji w Gdańsku o wypłatę świadczeń ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych z tytułu niezaspokojonych roszczeń pracowniczych. Trzy wnioski zostały złożone w 2014r. (13.10.2014r., 18.11.2014r., 02.12.2014r.), a sześć w 2015r. (09.02.2015r., 20.02.2015r., 23.02.2015r., 04.03.2015r., 09.03.2015r.).

Zgodnie z art. 3 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 13 lipca 2006r. *o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy* (Dz. U. z 2014r. poz. 272, z póź. zm.) datą niewypłacalności „OLT EXPRESS” Spółka z o.o. w Gdańsku jest 29.05.2013r. – data wydania przez Sąd Rejonowy Gdańsk – Północ w Gdańsku VI Wydział Gospodarczy postanowienia o oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości „OLT EXPRESS” Spółka z o.o. w Gdańsku – Sygn. akt VI GU 249/12.

Dnia 16.10.2014r. na podstawie § 7 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 07.12.2011r. *w sprawie wykazów, wniosków i wypłat świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych* (Dz. U. z 2011 r. , poz. 1635, ze zm.) Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku wystąpił z pismem do pracodawcy o przekazanie w terminie 7 dni dokumentów wskazanych w powyższym paragrafie, w tym dotyczących daty i okoliczności wystąpienia niewypłacalności pracodawcy w rozumieniu ustawy *o ochronie roszczeń pracowniczych (...)*, a także potwierdzających rodzaj oraz wysokość należnych świadczeń. Pismo, mimo prawidłowego nadania, nie zostało w siedzibie spółki odebrane.

Wnioskodawcy wnosili o wypłatę zaległych wynagrodzeń należnych za okres VII – XI 2012r., ekwiwalentów za niewykorzystane urlopy wypoczynkowe oraz odpraw pieniężnych.

Artykuł 12 ust. 3 ustawy z dnia 13 lipca 2006r. *o ochronie roszczeń pracowniczych (...)* stanowi, iż świadczenie z tytułu wynagrodzenia podlega zaspokojeniu ze środków FGŚP za okres nie dłuższy niż 3 miesiące poprzedzające datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy albo za okres nie dłuższy niż 3 miesiące poprzedzające ustanie stosunku pracy, jeżeli ustanie stosunku pracy przypada w czasie nie dłuższym niż 9 miesięcy poprzedzających datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy. Zgodnie z art. 12 ust. 4 ww. ustawy wypłata ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy należnego za rok kalendarzowy, w którym ustał stosunek pracy jest możliwa, jeżeli ustanie stosunku pracy nastąpiło w okresie nie dłuższym niż 9 miesięcy poprzedzających datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy. W myśl art. 12 ust. 5 ww. ustawy wypłata odprawy pieniężnej przysługującej na podstawie przepisów o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników jest możliwa, jeśli ustanie stosunku pracy nastąpiło w okresie

nie dłuższym niż 9 miesięcy poprzedzających datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy lub w okresie nie dłuższym niż 4 miesiące następujące po tej dacie.

Należy wprowadzić podkreślić, iż świadectwo pracy jest ważnym dokumentem, choć samo przez się nie tworzy praw podmiotowych ani ich nie pozbawia. Nie ma więc cech wyłączności w zakresie dowodowym w postępowaniu o realizację tych praw (uzasadnienie uchwały z dnia 28 września 1990 r., III PZP 15/90, OSNCP z 1991 r., nr 4, poz. 45). Przyjąć zatem należy, że świadectwo pracy nie jest dokumentem prawotwórczym, mającym znaczenie przesądzające dla ustalania ewentualnych przyszłych uprawnień.

W takim przypadku, przy ustalaniu uprawnień pracowniczych wynikających ze stosunku pracy, których prawo lub wysokość uwarunkowana jest długością okresu zatrudnienia, pracownik może udokumentować okres zatrudnienia zakończony ustaniem stosunku pracy wszelkimi innymi dowodami jakimi dysponuje.

Zgodnie z otrzymanymi z wojewódzkiego urzędu pracy wyjaśnieniami, do wniosków o wypłatę świadczeń pracownicy Spółki nie dołączyli jednak dokumentów potwierdzających uprawnienie do skorzystania z ww. świadczeń – w tym zarówno dokumentów potwierdzających rodzaj i wysokość należnych i niewypłaconych świadczeń (m. in. zaświadczeń wystawionych przez pracodawcę lub wyroków Sądu Pracy przeciwko spółce), jak również świadectw pracy, na podstawie których można stwierdzić podstawę oraz datę ustania stosunku pracy. Ustanie stosunku pracy jest warunkiem koniecznym do powstania uprawnienia do świadczenia z tytułu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy oraz odprawy. Ponadto brak daty tegoż ustania powoduje niemożność ustalenia, czy świadczenia z tytułu wynagrodzeń, ekwiwalentu i odprawy podlegają wypłacie ze środków Funduszu z uwagi na zakres ochrony wskazany w art. 12 ust. 3-5 ww. ustawy.

Wszyscy wnioskodawcy, na podstawie art. 64 § 2 Kodeksu postępowania administracyjnego w związku z § 6 ust. 2 pkt 3 cyt. rozporządzenia, zostali wezwani do uzupełnienia braków. Nadesłane dokumenty w ocenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy nie były dostatecznym dowodem potwierdzającym uprawnienie do skorzystania przez wnioskodawców ze świadczeń określonych w ustawie.

W przypadku czterech wnioskodawców (trzech z 2014r. oraz jednego z 2015r.) wnioski pozostawiono bez rozpatrzenia, informując o tym wnioskodawców. Pozostałym pięciu wnioskodawcom odmówiono wypłaty świadczeń. Podstawą odmowy był art. 20 ust. 1 cyt. ustawy w związku z § 6 ust. 2 pkt 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 07.12.2011r. w sprawie wykazów, wniosków i wypłat świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. W odmowach zawarte było pouczenie o przysługującym wnioskodawcom prawie do wystąpienia z powództwem przeciwko Funduszowi Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych do Sądu Pracy.

Zgodnie bowiem z art. 20 ust.1 i 2 ww. ustawy o odmowie wypłaty świadczenia należy niezwłocznie powiadomić zainteresowane osoby, podając uzasadnienie odmowy, a spory powstałe w związku z odmową wypłaty świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych rozstrzygają sądy właściwe w sprawach z zakresu prawa pracy. Przepis ten gwarantuje sądową kontrolę rozstrzygnięć wojewódzkich urzędów pracy w przypadku skierowania sprawy na drogę sądową przez zainteresowanych. Prawomocny wyrok sądu uznający żądania zainteresowanych stanowi obligatoryjną podstawę wypłaty świadczeń ze środków Funduszu.

Pragnę w tym miejscu wyjaśnić, że Minister Pracy i Polityki Społecznej, zgodnie z polskimi przepisami, nie jest organem odwoławczym od decyzji marszałka województwa i działającego w jego imieniu dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy, jak również nie rozpatruje wniosków w sprawie wypłaty świadczeń pracowniczych.

W przypadku wątpliwości co do zasadności odmownych rozstrzygnięć dokonanych przez wojewódzki urząd pracy zasadnym wydaje się wystąpienie przez zainteresowanych do właściwego sądu pracy, który ostatecznie i definitywnie zweryfikuje ich poprawność.



MINISTER
z w.p.:

Jacek Medina
Sekretarz Stanu