



RZECZPOSPOLITA POLSKA
Rzecznik Praw Obywatelskich
dr Janusz KOCHANOWSKI

Warszawa, *14/01/2009*

RPO-602288-III/08/JP

00-090 Warszawa Tel. centr. 0-22 551 77 00
Al. Solidarności 77 Fax 0-22 827 64 53

Pan
Donald TUSK

Prezes Rady Ministrów

Wielu Ławoszy Janie Premierze

Pragnę uprzejmie Pana poinformować, że na tle indywidualnej sprawy dotyczącej potrzeby uregulowania w badanej przeze mnie ustawie kwestii zmiany treści świadectwa pracy w części dotyczącej trybu ustania stosunku pracy w przypadku, gdy następuje zatarcie kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy w urzędzie, zbadałem kilka wybranych aktów normatywnych pod kątem przyjętych w nich rozwiązań prawnych w tym zakresie.

Przeglądem objąłem następujące ustawy:

- 1) z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zra.),
- 2) z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 86, poz. 953 ze zm.),
- 3) z dnia 25 lipca 1985 r. o jednostkach badawczo-rozwojowych (Dz. U. z 2008 r. Nr 159, poz. 993),
- 4) z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli (Dz. U. z 2007 r. Nr 231, poz. 1701),
- 5) z dnia 25 kwietnia 1997 r. o Polskiej Akademii Nauk (Dz. U. Nr 75, poz. 469 ze zm.),
- 6) z dnia 27 lipca 2001 r. o kuratorach sądowych (Dz. U. Nr 98, poz. 1071 ze zm.), -.,
- 7) z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. Nr 164, poz. 1365 ze zm.),

- 8) z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. Nr 89, poz. 589).
- 9) z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. Nr 227, poz. 1505).

W ustawach tych przewidziano kary dyscyplinarne wydalenia (zwolnienia) z pracy, skutkujące rozwiązaniem stosunku pracy z mocy prawa bez wypowiedzenia z winy pracownika bądź wygaśnięciem stosunku pracy. Taki też tryb ustania stosunku pracy pracodawca zobowiązany jest zamieścić w wydany pracownikowi świadectwie pracy. Ukarany w ten sposób pracownik może, po upływie oznaczonego we właściwych przepisach okresu, liczonego od uprawomocnienia się orzeczenia komisji dyscyplinarnej, wystąpić o uznanie za niebyłą kary wydalenia z pracy. Niektóre pragmatyki przewidują zatarcie również z urzędu nałożonej wcześniej kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy. Przepisy zbadanych ustaw nie regulują natomiast w takich sytuacjach zasad zmiany zapisów przyjętych w wydanych we właściwym czasie świadectwach pracy, w zakresie trybu ustania stosunku pracy.

Wymaga podkreślenia, że świadectwo pracy jest ważnym dokumentem zawierającym informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych u kolejnych pracodawców. Dlatego też każdy pracodawca ma obowiązek wydania pracownikowi świadectwa pracy. Jeżeli zawiera ono dane niezgodne ze stanem faktycznym, musi dokonać jego sprostowania.

Przepisy art. 97 Kodeksu pracy regulują tryb postępowania pracownika w przypadku nieprawdziwych informacji zamieszczonych w świadectwie pracy. Może on w przepisany terminie wystąpić do pracodawcy o sprostowanie wydanego świadectwa, a w razie nieuwzględnienia wniosku, ma prawo wystąpić z żądaniem w tym zakresie do sądu pracy. Brak jest natomiast podstaw do wystąpienia zarówno do pracodawcy, jak i sądu pracy z wnioskiem o zmianę treści świadectwa pracy w części dotyczącej trybu ustania stosunku pracy w przypadku, gdy po upływie oznaczonego we właściwych przepisach okresu, liczonego od uprawomocnienia się orzeczenia komisji dyscyplinarnej o nałożeniu kary wydalenia z pracy w urzędzie, skutkującej ustaniem stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym, ukarany wystąpi do byłego pracodawcy o uznanie za niebyłą nałożonej kary i pracodawca przychyli się do jego wniosku bądź gdy zatarcie nałożonej wcześniej kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy nastąpi z urzędu. Treść świadectwa pracy w zakresie trybu ustania stosunku pracy nie budziła bowiem, w momencie jego wydania, zastrzeżeń natury prawnej, a uznanie kary za niebyłą nie zmienia faktu, że orzeczenie kary wydalenia z pracy w urzędzie skutkowało z mocy prawa wygaśnięciem lub rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia z przyczyn zawinionych przez pracownika.

Nie oznacza to jednak - w mojej ocenie - że pozytywne rozpatrzenie wniosku byłego pracownika w zakresie uznania za niebyłą kary wydalenia z pracy w urzędzie, a tym bardziej zatarcie kary z urzędu nie powinno znajdować odzwierciedlenia w treści świadectwa pracy. Świadectwo pracy jest bowiem - jak już wcześniej podkreślono -

ważnym dokumentem zawierającym informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych w kolejnych miejscach zatrudnienia.

Wszystkie, objęte moim przeglądem ustawy nie zawierają jednak odpowiednich regulacji w tym zakresie, choć powinny nakładać na byłego pracodawcę obowiązek wykazania innego trybu ustania stosunku pracy. Warto przy tym podkreślić, że najprostszym a zarazem bezkonfliktowym rozwiązaniem tego stosunku jest porozumienie stron.

Ustawodawca, poprzez brak regulacji nakładającej obowiązek zmiany treści świadectwa pracy w części dotyczącej trybu ustania stosunku pracy w przypadku zatarcia kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy obarcza pracodawcę, który wydał świadectwo pracy, ryzykiem odpowiedzialności za poniesione przez pracownika szkody, jeśli u któregośkolwiek z kolejnych pracodawców obowiązujące przepisy prawa pracy uzależniają określone uprawnienia (świadczenia) pracownicze od trybu ustania stosunku pracy, a konkretnie wyłączają okresy pracy zakończone ustaniem zatrudnienia bez wypowiedzenia z przyczyn zawinionych przez pracownika - ze stażu pracy warunkującego określone uprawnienia (świadczenia). Ponadto, z chwilą zatarcia kary dyscyplinarnej i usunięcia z akt osobowych byłego pracownika orzeczenia o nałożeniu kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy, niezmieniony w świadectwie pracy tryb ustania stosunku pracy poświadcza - *de facto* - od tego momentu nieprawdę co do informacji mającej znaczenie prawne dla ustalenia uprawnień pracowniczych na przyszłość.

Mając powyższe na uwadze, działając na podstawie art. 16 ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz. U. z 2001 r. Nr 14, poz. 147 ze zm.) uprzejmie proszę Pana Premiera o rozważenie potrzeby zmiany przez właściwe organy zapisów we wskazanym zakresie w poszczególnych pragmatykach pracowniczych.

Łukasz Jędrzejewski
Jan Kochanowski