



Komisja Krajowa

80-855 Gdańsk, ul. Wały Piastowskie 24
tel. 58/ 308-4480, fax /58 308-4219
sekprez@solidarnosc.org.pl

L.dz. **PBE/81903/543/2019**

Gdańsk, dnia 08 maja 2019 roku

Pani Elżbieta Rafalska
Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Działając z upoważnienia Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” przedstawiam opinię o projekcie rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zmieniającego rozporządzenie w sprawie świadectwa pracy.

Projekt zawiera zmiany, których konieczność wprowadzenia wynika z uchwalenia przez Sejm RP w dniu 21 lutego 2019 r. ustawy o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.U. 2019, poz. 730). Uwagi dotyczą treści projektu załącznika do rozporządzenia. Zdaniem NSZZ „Solidarność” uzupełnienia wymaga treść pkt. 5 wyjaśnień – SPOSÓB WYPEŁNIANIA ŚWIADECTWA PRACY - dotyczącego ust. 6 pkt. 11) świadectwa pracy. Obecna i projektowana treść świadectwa pracy i wyjaśnień co do sposobu jego wypełniania może bowiem prowadzić do podawania niepełnych informacji, co z kolei skutkować może utrudnieniem pracownikom uzyskania prawa do przejścia na wcześniejszą emeryturę lub nabycia prawa do emerytury pomostowej.

Stosownie do treści art. 97 § 2 Kodeksu pracy, w świadectwie pracy należy podać m.in. informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Niektórymi ze świadczeń społecznych, o których mowa w przepisie, są wcześniejsza emerytura lub emerytura pomostowa. § 2 pkt. 11 rozporządzenia w sprawie świadectwa pracy wprost wskazuje, iż w świadectwie pracy podaje się informacje o okresach wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze. Rozporządzenie nie zawiera definicji pracy w warunkach szczególnych lub w szczególnym

charakterze, jednak użyte przez prawodawcę sformułowanie jest właściwe do warunków zatrudnienia, o których mowa w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz. U. poz. 43, z późn. zm). A to oznacza, iż zgodnie z obowiązującym stanem prawnym nie ma obowiązku wskazywania w świadectwie pracy okresu wykonywania pracy w warunkach szczególnych lub o szczególnym charakterze w rozumieniu art. 3 ust. 1 i 3 ustawy o emeryturach pomostowych.

Fakt, iż rozporządzenie nie wymaga podawania w świadectwie pracy informacji o okresach pracy w warunkach szczególnych lub pracy o szczególnym charakterze, w rozumieniu w art. 3 ust. 1 i 3 ustawy o emeryturach pomostowych, znajduje potwierdzenie w treści ust. 6 pkt. 11) wzoru świadectwa pracy, który ma następujące brzmienie: „11) wykonywał pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (okresy wykonywania pracy oraz jej rodzaj i zajmowane stanowiska) oraz w treści ust. 6 pkt. 11 informacji uzupełniającej – SPOSÓB WYPEŁNIANIA ŚWIADECTWA PRACY, która odnosi się tylko do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz. U. poz. 43, z późn. zm) i nie odnosi się do okresu wykonywania pracy w warunkach szczególnych lub o szczególnym charakterze w rozumieniu art. 3 ust. 1 i 3 ustawy o emeryturach pomostowych.

Co prawda ustawa o emeryturach pomostowych nakłada na pracodawcę obowiązek przekazania do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych informacji o pracowniku wykonującym pracę w warunkach szczególnych lub o szczególnym charakterze za którego był obowiązany zapłacić składkę na FEP, co prowadziło do wniosku, iż Zakład posiada dane niezbędne do ustalenia prawa do świadczeń. Nie należy jednak zapominać, iż świadectwo pracy stanowi źródło informacji nie tylko dla organu lecz również dla pracownika. Pracownik powinien mieć dostęp do informacji dotyczącej tego czy jego praca została przez pracodawcę zaliczona do okresu pracy w warunkach szczególnych lub w szczególnym charakterze w rozumieniu przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz. U. poz. 43, z późn. zm) lub do pracy w warunkach szczególnych lub o szczególnym charakterze w rozumieniu ustawy o emeryturach pomostowych. Będzie to miało szczególne znaczenie w sytuacji gdy płatnik nie wywiąże się z obowiązku przekazania informacji o pracowniku i zapłaty składek na FEP.

Podsumowując, wskazówka w ust. 6 pkt. 11 „SPOSÓB WYPEŁNIANIA ŚWIADECTWA PRACY” powinna uwzględniać okresy wykonywania pracy w warunkach szczególnych lub o szczególnym charakterze zarówno przed jak i po wejściu w życie ustawy o emeryturach pomostowych i przyjąć następujące brzmienie:

„ - pracodawca wskazuje okres zatrudnienia pracownika przy wykonywaniu prac, o których mowa w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz. U. poz. 43, z późn. zm) – oraz stanowiska, na których te prace były wykonywane, przy uwzględnieniu treści § 1 ust. 2–4 tego rozporządzenia lub okresy wykonywania pracy w warunkach szczególnych lub o szczególnym charakterze w rozumieniu art. 3 ust. 1 i 3 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (j.t. Dz.U. 2018, poz. 1924).

Wprowadzenie proponowanej zmiany będzie wymagało odpowiedniej zmiany treści § 2 pkt. 15) Rozporządzenia w sprawie świadectwa pracy oraz ust. 6 pkt. 11) wzoru świadectwa pracy, stanowiącego załącznik do rozporządzenia.

Jednocześnie NSZZ „Solidarność” pragnie zwrócić uwagę na konieczność dokonania zmian w Kodeksie pracy. Mimo, iż poniższa materia nie jest objęta zakresem projektu, na zasadzie art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 o związkach zawodowych (j.t. Dz.U. 2015, poz. 1881 ze zm) NSZZ „Solidarność” wnosi o przyjęcie inicjatywy legislacyjnej, której skutkiem będzie usunięcie ze świadectwa pracy informacji o trybie rozwiązania stosunku pracy. Realizacja powyższego wymagać będzie zmiany art. 97 § 2 k.p oraz, po § 2¹ dodania § 2², które powinny przyjąć następujące brzmienie:

„§ 2. W świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Ponadto w świadectwie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym. Na żądanie pracownika w świadectwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach.”

„§ 2². Pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o wydanie zaświadczenia o trybie rozwiązania lub okolicznościach wygaśnięcia stosunku pracy. Pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi zaświadczenie w ciągu 7 dni od dnia złożenia wniosku. Art. 99 § 1 stosuje się odpowiednio.”

Uzasadnienie

Przepis art. 97 § 2 kodeksu pracy w zakresie, w jakim przewiduje obowiązek zamieszczenia w treści świadectwa pracy informacji o trybie rozwiązania stosunku pracy, w tym zwłaszcza bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. jest niezgodny z art. 30 i art. 47 Konstytucji RP, w części dotyczącej prawa do ochrony prawnej życia prywatnego, czci i dobrego imienia oraz z przepisami prawa międzynarodowego.

Nie może również ująć z pola widzenia **kontekst praktyczny** przedmiotowego problemu. Świadectwo pracy jest dokumentem prywatnym (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 lutego 1991 r., I PR 422/90). Zawiera jedynie oświadczenie wiedzy osoby, która podpisała dokument. Niemniej dla pracownika jest dokumentem niezwykle istotnym. Dla wykazania swojego stażu pracy, nabytego doświadczenia itp. w interesie pracownika jest okazanie takiego świadectwa w procesie rekrutacji, a w szczególności po nawiązaniu stosunku pracy. Od stażu pracy zależą bowiem różne prawa pracownicze przewidziane w przepisach powszechnego i autonomicznego prawa pracy, na przykład prawo do dodatku stażowego, nagrody jubileuszowej, itp. W wielu sytuacjach bez przedstawienia świadectwa pracy pracownik nie może przystąpić do procesu rekrutacji, na przykład wówczas gdy warunkiem zatrudnienia jest wykazanie pracy na określonym stanowisku (np. kierowniczym).

Wystawienie pracownikowi świadectwa pracy z informacją o rozwiązaniu przez pracodawcę stosunku pracy z winy pracownika (tzw. zwolnienie dyscyplinarne) istotnie utrudnia, a często uniemożliwia znalezienie nowej pracy. Warto przy tym wskazać, że pomimo, że w kodeksie pracy użyto sformułowania „trybu” rozwiązania stosunku pracy, **w praktyce pracodawcy umieszczają w świadectwach pracy zarówno przepis art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. (podstawa, tryb), jak i informacje, że stosunek pracy ustał bez wypowiedzenia z winy pracownika (podstawa).** W tym ujęciu świadectwo pracy, w którym znajduje się informacja o zakończeniu stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. jest o wiele dotkliwsze dla pracownika aniżeli informacja z krajowego rejestru karnego, albowiem **każda kara ulega zatarciu.** Tymczasem treść świadectwa pracy po jej wystawieniu nie może ulec zmianie, z wyjątkiem obowiązku nałożonego na pracodawcę w wyroku sądu czy też wynikającym z ugody zawartej pomiędzy stronami stosunku pracy. Pracownik jest zatem w gorszej sytuacji prawnej, aniżeli osoba skazana za popełnienie przestępstwa. Niejednokrotnie zdarza się, iż **umieszczona w treści świadectwa pracy przedmiotowa informacja jest nieprawdziwa.** Jedynym sposobem na zmianę treści takiego świadectwa pozostaje **proces sądowy, który**

może trwać nawet kilka lat. Zakończenie nawet pomyślnie takiego procesu oznacza, że przez okres trwania postępowania sądowego pracownik dysponuje świadectwem o treści niezgodnej z prawdą. Kodeks pracy przewiduje w takiej sytuacji możliwość dochodzenia odszkodowania na podstawie art. 99 § 1 k.p. limitowanego do wysokości sześciotygodniowego wynagrodzenia pracownika, ale nie załatwia to praktycznego problemu **braku możliwości podjęcia zatrudnienia** przez pracownika w czasie trwania procesu sądowego.

Dodatkowo za usunięciem z treści świadectwa pracy informacji dotyczącej trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy przemawiają argumenty wynikające z ustawy zasadniczej oraz z prawa międzynarodowego, a mianowicie z art. 8 ust. 1 Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności w zakresie dotyczącym prawa do poszanowania życia prywatnego oraz z art. 7 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej w zakresie dotyczącym prawa do poszanowania życia prywatnego.

Prawo do ochrony życia prywatnego jest obecnie przedmiotem wielu uregulowań zawartych w aktach prawa międzynarodowego, w tym Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności, Karcie Praw Podstawowych Unii Europejskiej czy Międzynarodowym Pakcie Praw Obywatelskich i Politycznych.

Zgodnie z art. 8 ust. 1 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka (dalej „Konwencji”) każdy ma prawo do poszanowania swojego życia prywatnego i rodzinnego, swojego mieszkania i swojej korespondencji.

Niemal identycznie ujęto to prawo w art. 7 Karty Praw Podstawowych UE, zgodnie z którym każdy ma prawo do poszanowania życia prywatnego i rodzinnego, domu i komunikowania się.

Prawo to wymienione jest także w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka.

Jako odrębne prawo podmiotowe zostało wyodrębnione w polskim systemie prawnym dopiero w Konstytucji z 1997 r.¹, choć już przed jej wejściem w życie polski Trybunał Konstytucyjny uznawał, że takie prawo można wyróżnić (por. wyrok TK w sprawie 21/96). Obecnie przyjmuje się, że jest to prawo o charakterze osobistym, niezbywalne i podlegające tylko takim ograniczeniom, jakie wprost przewiduje Konstytucja. Jego źródłem jest godność człowieka, zaś swoje umocowanie ma w autonomii jednostki.

Brak jest powszechnie przyjmowanej definicji prawa do prywatności. Najczęściej określa się je jako prawo do bycia pozostawionym w spokoju, aby żyć własnym życiem. Prawo to ma chronić jednostkę przed arbitralną interwencją władz publicznych (por. wyrok ETPC

¹ Po raz pierwszy w historii prawo do wyróżnili amerykańscy prawnicy S.D. Warren i L.D. Brandeis w pracy „The Right to Privacy”, 4 Harvard Law Review 1890, nr 193.

w sprawie Kroon i inni v. Holandia z dnia 27 października 1994 r., A. 297-C, § 31), ale także przed społecznością i innymi jednostkami (szerzej na temat prób definiowania w różnych systemach prawnych prawa do prywatności zob. J. Braciak, Prawo do prywatności, Warszawa 2004, s. 28 i nast. oraz M. Wujczyk, Prawo pracownika do ochrony prywatności, Warszawa 2012, s. 69 i nast.). Pojęcie życia prywatnego najczęściej obejmuje integralność fizyczną i psychiczną człowieka (por. wyrok ETPC w sprawie Wyrok X. i Y. v. Holandia, § 22) oraz prawo do osobistego rozwoju i autonomii (zob. wyrok ETPC z 6 lutego 2001 r. w sprawie Bensaid v. Wielka Brytania, skarga nr 44599/98).

Władze publiczne mają w świetle art. 8 Konwencji oraz art. 47 Konstytucji RP obowiązek poszanowania życia prywatnego, co oznacza m.in. taką działalność legislacyjną, która zapewnia brak niepotrzebnej ingerencji w ramach ustawodawstwa zwykłego w życie prywatne jednostek.

Należy podkreślić, że od samego początku badań nad przedmiotem i definicją prawa do prywatności przyjmowano, że **obejmuje ono również życie zawodowe**. Problematyka życia zawodowego była ujmowana w sferze prawa do prywatności już na początku XX w. w pracach słynnego niemieckiego prawnika H. Gieskera (1904). Takie stanowisko zajmuje obecnie Europejski Trybunał Praw Człowieka (por. orzeczenie z 25 marca 1992 r. w sprawie B. v Francja. A 232-C; podobnie decyzja McFeeley i inni v. Wielka Brytania, 15 maja 1980 r. skarga 8317/78, DR 20/44, s. 91; za M. Nowicki, Europejska Konwencja Praw Człowieka. Wybór Orzecznictwa, Warszawa 1998, s. 253).

Życia zawodowego nie da się często oddzielić od życia ściśle prywatnego albowiem aspekty jednego i drugiego nawzajem się przenikają (por. wyroki ETPC dotyczące życia zawodowego jako obejmującego życie prywatne: z 16 grudnia 1992 r. w sprawie Niemietz v. Niemcy, A. 251-B, § 29; czy też wyrok z 28 maja 2009 r. w sprawie Bigaeva v. Grecja, skarga nr 26713/05, § 23; Oleksandr Volkov v. Ukraina z 9 stycznia 2013 r., Izba (Sekcja V), skarga nr 21722/11, § 165–167; z 12 czerwca 2014 r. w sprawie Fernández Martínez v. Hiszpania, skarga nr 56030/07, § 110).

Ograniczenia prawa do prywatności w ustawodawstwie zwykłym muszą mieć swoje oparcie w **klauzulach ograniczających** zawartych w Konstytucji oraz w tych aktach prawa międzynarodowego, które są wiążące. Zgodnie z art. 8 ust. 2 EKPC niedopuszczalna jest ingerencja władzy publicznej w korzystanie z tego prawa, z wyjątkiem przypadków przewidzianych przez ustawę i koniecznych w demokratycznym społeczeństwie z uwagi na bezpieczeństwo państwowe, bezpieczeństwo publiczne lub dobrobyt gospodarczy kraju,

ochronę porządku i zapobieganie przestępstwom, ochronę zdrowia i moralności lub ochronę praw i wolności innych osób.

Analiza treści art. 8 ust. 2 EKPC prowadzi do jednoznacznego wniosku, że umieszczanie w świadectwie pracy informacji o trybie rozwiązania stosunku pracy (w szczególności bez wypowiedzenia z winy pracownika) nie odnosi się do którejkolwiek klauzuli zawartej w art. 8 ust. 2 EKPC, w szczególności bezpieczeństwa państwowego, bezpieczeństwa publicznego, dobrobytu gospodarczego kraju, porządku i zapobiegania przestępstwom, ochrony zdrowia i moralności. Nie można więc wykazać, aby Konwencja wyróżniała jakieś prawo do informacji o sposobie zakończenia stosunku pracy pracownika, w szczególności nie wyróżnia takiego prawa pracodawcy wobec kandydatów do pracy. Podobnie brak jest wolności wyróżnionej w Konwencji, która miałaby być usprawiedliwieniem przedmiotowego obowiązku. Tak więc, prawa i wolności innych osób nie są usprawiedliwieniem dla treści art. 97 § 2 k.p. w przedmiotowym zakresie.

Prowadzi to do wniosku o braku kolizji prawa do prywatności w przedmiotowym zakresie z jakimiś prawami lub wolnościami innych osób. Trudno też wskazać jakie wartości konstytucyjne ma chronić przedmiotowe prawo. Przedmiotowa regulacja nie spełnia zatem wymogu proporcjonalności. Nie pozostaje bowiem w odpowiedniej i racjonalnej proporcji do celów, których ochrona uzasadnia dane ograniczenie.

Zgodnie z art. 31 ust. 3 Konstytucji RP ograniczenia w zakresie korzystania z konstytucyjnych wolności i praw mogą być ustanawiane tylko w ustawie i tylko wtedy, gdy są konieczne w demokratycznym państwie dla jego bezpieczeństwa lub porządku publicznego, bądź dla ochrony środowiska, zdrowia i moralności publicznej, albo wolności i praw innych osób. Ograniczenia te nie mogą naruszać istoty wolności i praw.

Jedynie odniesienie, co do którego można by rozważyć istnienie jakiegoś celu, dla którego umieszcza się w świadectwa pracy informacje o podstawie ustania stosunku pracy jakie znajduje się w polskim systemie prawa w art. 75 ust. 1 pkt. 2 i 3 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r., poz. 645).

Zgodnie z art. 75 ust. 1 pkt 2 tej ustawy prawo do zasiłku nie przysługuje bezrobotnemu, który w okresie 6 miesięcy przed zarejestrowaniem się w powiatowym urzędzie pracy spowodował rozwiązanie ze swej winy stosunku pracy lub stosunku służbowego bez wypowiedzenia;

Nie wydaje się jednak, żeby treść tego przepisu była wystarczającą podstawą do naruszenia przedmiotowego prawa do prywatności. Po pierwsze trudno zaliczyć cel

wynikający z tego przepisu do którejkolwiek klauzuli z art. 31 ust. Konstytucji, czy art. 8 ust. 2 konwencji.

Zamierzony przez ustawodawcę cel można z łatwością osiągnąć w inny sposób. Np. poprzez proponowany w niniejszej autopoprawce, czyli nałożeniu na pracodawcę obowiązku niezwłocznego wydania pracownikowi zaświadczenia zawierającego informację o trybie rozwiązania albo okolicznościach wygaśnięcia stosunku pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy.

Prawo do ochrony czci i dobrego imienia jest szczególnie istotne z punktu widzenia życia zawodowego człowieka. To właśnie w tym obszarze dobre imię ma niezwykle istotne znaczenie dla kariery zawodowej pracownika. Utrata dobrego imienia i czci może skutkować istotnym osłabieniem pozycji rynkowej pracownika poprzez utratę opinii co do rzetelności i uczciwości pracownika. Przepis art. 97 § 2 k.p. w obecnym brzmieniu narusza prawo do ochrony czci i dobrego imienia i nie znajduje usprawiedliwienia w świetle klauzul ograniczających zawartych w art. 31 ust. 3 Konstytucji RP. Ponadto **narusza zakaz takiej działalności ustawodawczej, która nadmiernie ingeruje w sferę wolności i praw człowieka².**

Z poważaniem

Członek Prezydium Komisji Krajowej
NSZZ „Solidarność”



Henryk Nakonieczny

² Zob. szerzej na ten temat. A. Rycak, Prawo do ochrony życia prywatnego oraz czci i dobrego imienia a ujawnienie w treści świadectwa pracy informacji o zwolnieniu dyscyplinarnym pracownika [w:] Księga Jubileuszowa Profesora Grzegorza Goździewicza. Tendencje rozwojowe indywidualnego i zbiorowego prawa pracy, Toruń 2017, s. 423-433.