



RZECZPOSPOLITA POLSKA

MINISTER
SPRAW WEWNĘTRZNYCH I ADMINISTRACJI

BMP-0724-4883(1)/08/EW/JD

GABINET MARSZAŁKA SENATU
wpłynęło dn. 8.09.08.
nr. 5249 podpis. *Bawerka*

Warszawa, dnia 5 września 2008 roku

SECRETARIAT
Biura Prac Senackich
Wpłynęło dn. 10.09.08
nr. 6526 podpis. *M*

Pan

Bogdan BORUSEWICZ

Marszałek Senatu RP

namowu Panie Mamościu

W nawiązaniu do pisma z dnia 15 maja 2008 roku (sygn. BPS/DSK-043-431/08) przekazującego oświadczenie złożone przez Senatora RP Pana Waldemara Krasę podczas 11. posiedzenia Senatu RP w dniu 8 maja 2008 roku w sprawie *uregulowania kwestii sprostowania świadectwa pracy pracownika samorządowego w przypadku, gdy następuje zatarcie kary dyscyplinarnej będącej przyczyną rozwiązania stosunku pracy*, uprzejmie przedstawiam następujące informacje.

Regulacją prawną normującą status prawny pracowników samorządowych jest ustawa z dnia 22 marca 1990 roku *o pracownikach samorządowych* (t.j.: Dz. U. z 2001 roku Nr 142, poz. 1593 z późn. zm.). Rozdział 2 powyższej regulacji zawiera postanowienia dotyczące spraw związanych z nawiązaniem, zmianą oraz rozwiązaniem stosunku pracy z pracownikiem samorządowym. Kwestię odpowiedzialności porządkowej i dyscyplinarnej pracowników samorządowych mianowanych normuje rozdział 4 wskazanej ustawy. Zgodnie z brzmieniem art. 25 ww. ustawy, w sprawach odpowiedzialności porządkowej i dyscyplinarnej pracowników samorządowych, w kwestiach nieuregulowanych w niniejszej ustawie, stosuje się odpowiednio przepisy art. 34 ust. 1 i 3, art. 36 ust. 6 i art. 37 ustawy *o pracownikach urzędów państwowych*. Powyższe odesłanie do odpowiedniego stosowania przepisów ustawy z dnia 16 września 1982 roku *o pracownikach urzędów państwowych* (t.j.: Dz. U. z 2001 roku Nr 86, poz. 953 z późn. zm.) sprowadza się do określenia: podstaw odpowiedzialności porządkowej i dyscyplinarnej (art. 34 ust. 1); katalogu kar dyscyplinarnych (art. 34 ust. 4); niezawisłości członków komisji dyscyplinarnej (art. 36 ust. 6); przedawnienia odpowiedzialności porządkowej i dyscyplinarnej oraz zatarcia skazania (art. 37). Do orzekania w sprawach dyscyplinarnych właściwe są komisje dyscyplinarne I i II instancji (art. 27 ust. 1 ustawy *o pracownikach samorządowych*). Szczegółowy tryb postępowania przed komisjami dyscyplinarnymi określa rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 9 lipca 1990 roku *w sprawie powoływania komisji dyscyplinarnych orzekających za naruszenie obowiązków przez mianowanych pracowników samorządowych i postępowania przed tymi komisjami* (Dz. U. Nr 57, poz. 336). Od orzeczeń komisji dyscyplinarnych II instancji stronom służy odwołanie do właściwego ze względu na miejsce zamieszkania obwinionego sądu apelacyjnego – sądu pracy i ubezpieczeń społecznych (art. 27a ust. 1 ustawy *o pracownikach samorządowych*). Jedną z kar dyscyplinarnych orzekanych wobec mianowanych pracowników samorządowych w ww. postępowaniu dyscyplinarnym jest wydalenie z pracy w urzędzie. Skutkiem prawomocnego orzeczenia kary dyscyplinarnego wydalenia z pracy w urzędzie jest rozwiązanie bez

wypowiedzenia stosunku pracy z objętym tym orzeczeniem mianowanym pracownikiem samorządowym (art. 14 ust. 1 pkt 2 ustawy *o pracownikach samorządowych*). Po upływie pięciu lat od uprawomocnienia się orzeczenia komisji dyscyplinarnej ukarany może wystąpić o uznanie za niebyłą kary wydalenia z pracy w urzędzie (art. 37 ust. 3 ustawy *o pracownikach urzędów państwowych* w zw. z art. 25 ustawy *o pracownikach samorządowych*).

Dokonując analizy przepisów ustawy *o pracownikach samorządowych* zauważyć należy, iż ustawa ta w żadnym ze swych postanowień nie zawiera przepisów dotyczących świadectwa pracy. Jednakże brak regulacji normujących wprost materię spraw związanych ze świadectwem pracy nie oznacza występowania luki w prawie. Należy mieć bowiem na względzie zapis art. 31 ust. 1 ustawy, zgodnie z brzmieniem którego, w kwestiach nieuregulowanych w niniejszej ustawie stosuje się odpowiednio przepisy *Kodeksu pracy*. Przepis powyższy określa źródła prawa regulujące sytuację prawną pracowników samorządowych oraz zakres ich stosowania. Oznacza to, iż w sprawach nieuregulowanych w ww. ustawie zastosowanie znajdują przepisy *Kodeksu pracy*. Tym samym, wobec braku w ustawie *o pracownikach samorządowych* unormowań dotyczących świadectwa pracy, koniecznym jest odwołanie się do odpowiednich przepisów *Kodeksu pracy*.

Jak wynika z art. 97 § 1 *Kodeksu pracy*, w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Elementy konieczne treści świadectwa pracy określa art. 97 § 2 *Kodeksu pracy*, wśród których wymienia się „informacje dotyczące trybu rozwiązania stosunku pracy”. Określenie trybu rozwiązania stosunku pracy oznacza wskazanie w następstwie jakich oświadczeń woli nastąpiło rozwiązanie tego stosunku. Informacje zamieszczone w świadectwie pracy winny być zgodne z rzeczywistością. Możliwość prostowania świadectwa pracy przewiduje art. 97 § 2¹ *Kodeksu pracy*. Szczegółowy tryb prostowania świadectwa pracy określa, wydane na podstawie art. 97 § 4 *Kodeksu pracy*, rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 maja 1996 roku w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. Nr 60, poz. 282 z późn. zm.). Powyższe zapisy, z uwagi na treść art. 31 ust. 1 ustawy *o pracownikach samorządowych*, znajdują odpowiednie zastosowanie do pracowników samorządowych. W tym miejscu istotnym jest wskazanie, iż obowiązujące przepisy *Kodeksu pracy* nie przewidują możliwości zmiany kwalifikacji prawnej faktów i zdarzeń objętych treścią świadectwa pracy, np. zmiany trybu rozwiązania stosunku pracy. Żądanie sprostowania świadectwa pracy w takim zakresie jest zasadne dopiero wtedy, gdy we właściwym dla tego typu spraw trybie zostaną uwzględnione przez sąd roszczenia pracownika w związku z bezprawnym rozwiązaniem stosunku pracy (§ 5 ust. 3 i 4 ww. rozporządzenia). W świetle powyższego, prostowanie treści świadectwa pracy dotyczy wyłącznie przypadków błędnego (tj. niezgodnego z rzeczywistością) wskazania w nim danych, o których mowa w art. 97 § 2 *Kodeksu pracy*. A zatem, pracownik, któremu wydano świadectwo pracy z podaniem informacji niezgodnej z rzeczywistością, np. dotyczącej sposobu rozwiązania stosunku pracy, ma prawo wystąpić z wnioskiem o sprostowanie wadliwego w tym zakresie świadectwa pracy.

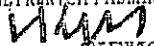
Zważenia wymaga, iż pracownik samorządowy mianowany, w stosunku do którego orzeczono karę dyscyplinarnego wydalenia z pracy w urzędzie może kwestionować ww. orzeczenie w trybie art. 27a ustawy *o pracownikach samorządowych*. Orzeczenie ww. kary, z chwilą uprawomocnienia się, skutkuje niezwłocznym rozwiązaniem z pracownikiem objętym tym orzeczeniem stosunku pracy. Informacja o rozwiązaniu stosunku pracy w ww. trybie znajduje odzwierciedlenie w treści świadectwa pracy.

Podkreślić należy, iż świadectwo pracy jest oświadczeniem wiedzy o stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 2006 r., I PK 250/05). A zatem, prostowanie treści świadectwa pracy, wydanego w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, polegające na zmianie zgodnego z rzeczywistością trybu rozwiązania stosunku pracy, byłoby sprzeczne z istotą świadectwa pracy. Tym samym okoliczność uznania kary za niebyłą, co jest możliwe po upływie 5 lat od uprawomocnienia się orzeczenia komisji dyscyplinarnej o wydaleniu z pracy w urzędzie,

nie może stanowić podstawy do zmiany treści świadectwa pracy w zakresie trybu rozwiązania stosunku pracy. Nadmienić można, iż zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego prezentowanym w uzasadnieniu do wyroku z dnia 2 czerwca 2006 roku, I PK 250/05 „świadectwo pracy nie jest dokumentem prawotwórczym i mającym znaczenie prejudycjalne dla ustalenia ewentualnych przyszłych uprawnień”.

Na marginesie zauważyć należy, iż stosownie do postanowień art. 52 § 1 pkt 2 *Kodeksu pracy*, pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem. A zatem, popełnienie przez pracownika przestępstwa stwierdzonego prawomocnym wyrokiem sądu stanowi podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W tym miejscu istotnym jest wskazanie, iż *Kodeks karny* przewiduje instytucję zatarcia skazania. Jak stanowi art. 106 *Kodeksu karnego*, z chwilą zatarcia skazania uważa się je za niebyłe. Mając na względzie powyższe podkreślić należy, iż *Kodeks pracy* w żadnym ze swych postanowień nie stanowi o możliwości prostowania świadectwa pracy w zakresie trybu rozwiązania umowy o pracę w związku z uznaniem za niebyłe przestępstwa, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 2 *Kodeksu pracy*.

Z wyjątkami numeru

MINISTER
SPRAW WEWNĘTRZNYCH I ADMINISTRACJI

z up. Tomasz SIEMONIAK
Sekretarz Stanu

Do wiadomości:

Departament Spraw Parlamentarnych
w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów