



MINISTER  
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

*Jolanta Fedak*

DMI-I-0700- -AS/09

GABINET MARSZAŁKA SENATU  
wpłynęło dn. 10.09.09  
nr. 4740 podpis

Warszawa, dnia 9 września 2009 r.

*J. Kocienicki*  
SEKRETARIAT  
Biura Pracy Senackiej  
wpłynęło dn. 14.09.09  
nr. 6125 podpis

Pan  
Bogdan Borusewicz  
Marszałek Senatu RP

Odpowiadając na oświadczenie senatorskie Pana Krzysztofa Kwiatkowskiego złożone na 39 posiedzeniu Senatu w dniu 31 lipca 2009 r., dotyczące przypadków w których urzędy prowadzące konkursy (w ramach naboru do służby cywilnej) nie uwzględniają okresów zatrudnienia za granicą oraz okresów prowadzenia samodzielnej działalności gospodarczej, przedstawiam następujące wyjaśnienia.

1. Sprawy służby cywilnej nie należą do zakresu działania Ministra Pracy i Polityki Społecznej. Pragnę jednak odnieść się do zagadnień dotyczących dokumentowania i uwzględniania okresów zatrudnienia w procesie rekrutacji pracowników.
2. Art. 22<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy stanowi, że pracodawca ma prawo żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących m.in. przebieg dotychczasowego zatrudnienia. W związku z tym, według przepisów § 1 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika, pracodawca może żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie złożenia m.in. świadectw pracy z poprzednich miejsc pracy lub innych dokumentów potwierdzających okresy zatrudnienia, obejmujących okresy pracy przypadające w roku kalendarzowym, w którym pracownik ubiega się o zatrudnienie. Osoba ubiegająca się o zatrudnienie może dodatkowo przedłożyć dokumenty potwierdzające jej umiejętności i osiągnięcia

zawodowe, świadectwa pracy z poprzednich miejsc pracy lub inne dokumenty potwierdzające okresy zatrudnienia, obejmujące okresy pracy przypadające w innym roku kalendarzowym niż rok, w którym pracownik ubiega się o zatrudnienie oraz dokumenty stanowiące podstawę do korzystania ze szczególnych uprawnień w zakresie stosunku pracy.

Powołane przepisy rozporządzenia przewidują wyraźnie możliwość wykazania poprzednich okresów zatrudnienia nie tylko świadectwami pracy, lecz również innymi dokumentami (urzędowymi lub prywatnymi w rozumieniu art. 244 i 245 Kodeksu postępowania cywilnego).

Pracodawca powinien uzyskać informacje, które są niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych, co do których ponosi odpowiedzialność za prawidłową realizację. Dotyczy to w szczególności urlopu wypoczynkowego, nagrody jubileuszowej czy też różnego rodzaju odpraw.

W tym kontekście należy podkreślić, iż pod pojęciem „zatrudnienie” należy rozumieć wykonywanie pracy na podstawie stosunku pracy. Okresy prowadzenia samodzielnej działalności gospodarczej (których dotyczy oświadczenie Pana Senatora) nie są okresami zatrudnienia w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy. Okresy wykonywania pracy w ramach samodzielnej działalności gospodarczej co do zasady nie mają znaczenia dla uprawnień wynikających ze stosunku pracy.

3. Art. 86 ustawy z dnia 20 kwietnia 2006 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie innych ustaw w brzmieniu obowiązującym od dnia 1 lutego br. (Dz. U. z 2009 r. Nr 6, poz. 33) stanowi, że udokumentowane okresy zatrudnienia przebyte za granicą u pracodawcy zagranicznego są zaliczane do okresów pracy w Rzeczypospolitej Polskiej w zakresie uprawnień pracowniczych.

W ocenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej powołany przepis nakłada na pracodawców obowiązek uznania wcześniejszych, udokumentowanych okresów zatrudnienia pracownika za granicą dla potrzeb ustalenia zakresu uprawnień przysługujących pracownikowi na mocy przepisów prawa pracy. Dotyczy to również przyszłego pracodawcy w stosunku do osoby ubiegającej się o zatrudnienie, który w toku rekrutacji bierze pod uwagę wcześniejsze okresy zatrudnienia kandydatów.

4. Zgodnie z orzecznictwem Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości dotyczącym przepisów prawa wspólnotowego w zakresie swobodnego przepływu osób, jeżeli przepisy obowiązujące w danym państwie członkowskim uzależniają określone uprawnienia od wcześniejszych okresów zatrudnienia, należy uwzględnić (w

przypadku osób korzystających ze swobodnego przepływu osób) okresy zatrudnienia w innych państwach członkowskich UE.

Przykładowo, w sprawie C-371/04 Trybunał orzekł, że zasada równego traktowania pracowników, zapisana w art. 39 WE i art. 7 ust. 1 rozporządzenia Rady (EWG) 1612/68, wymaga aby okresy zatrudnienia w porównywalnym obszarze działalności w innym państwie członkowskim były uwzględniane przez administracje danego państwa w celu określenia przywilejów zawodowych, takich jak wynagrodzenie, grupa zaszergowania i perspektywy awansu. Nieuwzględnienie doświadczenia zawodowego i stażu pracy zdobytych przy wykonywaniu działalności porównywalnej w ramach administracji publicznej innego państwa członkowskiego przez pracownika wspólnotowego zatrudnionego we służbie publicznej, państwo członkowskie uchybia swoim zobowiązaniom, które na nim ciąży na mocy art. 39 Traktatu WE oraz art. 7 rozporządzenia 1612/68 w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Wspólnoty.

5. Należy zauważyć, że kryteria rekrutacji pracowników są, co do zasady, ustalane przez pracodawców. Kodeks pracy w art. 18<sup>3a</sup>-18<sup>3b</sup> ustanawia zakaz dyskryminacji m.in. w zakresie nawiązania stosunku pracy, przy czym zasady równego traktowania nie narusza m.in. stosowanie kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Pracodawca może, a w przypadkach określonych obowiązującymi go przepisami powinien, wymagać określonego stażu pracy.

Biorąc powyższe pod uwagę, nie widzę obecnie potrzeby dokonywania zmian w przepisach dotyczących dokumentowania i uwzględniania wcześniejszych okresów zatrudnienia.

MINISTER

Jolanta Fedak