



SEKRETARIAT
Biura Prac Senackich
Wpłynęło dn. 24.05.07
nr. 4851 podpis. [signature]

B73

MINISTER
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

Warszawa, dnia 22 maja 2007 r.

Anna Kalata
DPR-III-0702-33/ZN/TW/07

GABINET MARSZAŁKA SENATU
Wpłynęło dn. 24.05.07
nr. 3822 podpis. [signature]

Pan
Bogdan Borusewicz
Marszałek Senatu
Rzeczypospolitej Polskiej

Stanowny Panie Marszałku,

W związku z oświadczeniem Pana Senatora Waldemara Kraski złożonym podczas 31. posiedzenia Senatu RP w sprawie dopuszczalności zmiany treści świadectwa pracy urzędnika mianowanego (pismo z dnia 25 kwietnia 2007 r., znak BPS/DSK-0430257/07) przekazanym Ministrowi Pracy i Polityki Społecznej przez Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji przy piśmie z dnia 4 maja 2007 r., znak BMP-0724-3607/07/MM/EW przedstawiam następujące stanowisko.

Przepisy Kodeksu pracy oraz wydanego na jego podstawie rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. Nr 60, poz. 282 ze zm.) mają charakter ogólny i są stosowane do wszystkich pracowników, niezależnie od podstawy prawnej nawiązania stosunku pracy.

W myśl tych przepisów w świadectwie pracy należy wskazać tryb i podstawę prawną ustania stosunku pracy.

Jeżeli zatem stosunek pracy urzędnika mianowanego został rozwiązany na podstawie art. 14 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2001 r., Nr 142, poz. 1593 ze zm.) to informacja ta powinna być zamieszczona w świadectwie pracy. Zgodnie z tym przepisem właściwy organ lub osoba niezwłocznie rozwiązuje bez wypowiedzenia stosunek pracy z pracownikiem samorządowym mianowanym w razie prawomocnego ukarania karą dyscyplinarną wydalenia z pracy w urzędzie.

Pragnę stwierdzić, że podzielam pogląd Pana Senatora przedstawiony w oświadczeniu, iż zamieszczenie w świadectwie pracy takiej podstawy prawnej w sposób pośredni zawiera informację o tym, że pracownik został ukarany karą

dyscyplinarną wydalenia z pracy w urzędzie, pomimo iż 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 z dnia 12 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz. U. z 2001 r., Nr 86, poz. 953 ze zm.), który stosuje się do pracowników samorządowych na podstawie art. 25 ustawy o pracownikach samorządowych).

W przypadku zatem uznania kary wydalenia z pracy w urzędzie za niebyłą pracownik ma być traktowany w taki sposób jak gdyby takiej kary mu nie wymierzono.

Podniesiony w oświadczeniu problem nie dotyczy zatem ogółu pracowników lecz osób zatrudnionych na podstawie mianowania, do których stosuje się przepisy o odpowiedzialności dyscyplinarnej.

Problematyka odpowiedzialności dyscyplinarnej pracowników nie jest przedmiotem regulacji Kodeksu pracy lecz jest całościowo uregulowana w przepisach tzw. pragmatyk służbowych, czyli ustawach regulujących prawa i obowiązki szczególnych grup pracowników (np. urzędnicy państwowi, urzędnicy samorządowi, członkowie korpusu służby cywilnej, nauczyciele), które nie są objęte właściwością Ministra Pracy i Polityki Społecznej.

W tej sytuacji, moim zdaniem, uregulowanie kwestii sprostowania treści świadectwa pracy w przypadku gdy następuje zatarcie kary dyscyplinarnej będącej przyczyną rozwiązania stosunku pracy może być dokonane w drodze zmiany przepisów o odpowiedzialności dyscyplinarnej zawartych w przepisach dotyczących urzędników państwowych i samorządowych, które są w gestii Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji.

Z poważaniem
MINISTER PRACY
I POLITYKI SPOŁECZNEJ
Anne Kalata
Anna Kalata