

Decyzja  
Prezydium KK  
nr 48/23

ws. projektu rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej zmieniającego  
rozporządzenie w sprawie świadectwa pracy

Opiniowany projekt rozporządzenia zmieniającego rozporządzenie w sprawie świadectwa pracy ma na celu dostosowanie przepisów rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1862) do zmian wprowadzanych ustawą z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r. , poz. 240) oraz ustawą z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U.2023 r., poz.641).

Proponowane zmiany polegają na zamieszczeniu w świadectwie pracy informacji dotyczących wykorzystania nowych regulacji wprowadzonych do Kodeksu pracy – zwolnienia od pracy, o którym mowa w art. 148<sup>1</sup> k.p., urlopu opiekuńczego, o którym mowa w art. 173<sup>1</sup> k.p. oraz okazjonalnej pracy zdalnej, o której mowa w art. 67<sup>33</sup>§ 1 k.p. Dodatkowo projekt zawiera propozycję zmiany wzoru świadectwa pracy, stanowiącego załącznik do rozporządzenia.

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” przedstawia następujące uwagi do projektu z dnia 23 marca 2023 r. rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej zmieniającego rozporządzenie w sprawie świadectwa pracy:

1. W § 1 pkt. 1 lit a) projektu zawarte jest odniesienie do art. 148<sup>1</sup> k.p., podobnie w § 1 pkt. 1 lit c) projektu zawarte jest odniesienie do art. 67<sup>33</sup> k.p. Przepis art. 148<sup>1</sup> k.p. oraz przepis art. 67<sup>33</sup> k.p składają się z kilku jednostek redakcyjnych tekstu (§§), przy czym okres zwolnienia od pracy oraz okres wykonywania okazjonalnej pracy zdalnej uregulowany jest tylko w jednej jednostce redakcyjnej tekstu - § 1. Tym samym zgodnie z zasadami poprawności legislacyjnej § 1 pkt. 1) projektu powinien mieć następujące brzmienie:

„1) w § 2 w ust. 1:

a) po pkt. 5 dodaje się pkt 5a w brzmieniu:

„5a) zwolnienia od pracy przewidzianego w art. 148<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy, wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy;”;

b) po pkt. 6 dodaje się pkt 6a w brzmieniu:

„6a) urlopu opiekuńczego wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy;”;

c) po pkt. 12 dodaje się pkt 12a w brzmieniu:

„12a) okresu pracy zdalnej, przewidzianej w art. 67<sup>33</sup> § 1 Kodeksu pracy, wykonywanej w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy;”;

2. Zgodnie z Uchwałą Programową XXIX Krajowego Zjazdu Delegatów NSZZ „Solidarność (str. 4) na podstawie art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 o związkach zawodowych (jt. Dz.U. 2022 r., poz. 854) NSZZ „Solidarność” wnosi o podjęcie inicjatywy legislacyjnej, której skutkiem będzie usunięcie ze świadectwa pracy informacji o trybie rozwiązania stosunku pracy, tj. § 2 ust. 1 pkt. 4 rozporządzenia w sprawie świadectwa pracy.

Realizacja powyższego wymagać będzie zmiany art. 97 § 2 k.p. oraz dodania § 2<sup>2</sup>.

Przepisy te 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.”

„§ 2<sup>2</sup>. 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.”

Zdaniem Prezydium KK NSZZ „Solidarność” 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.: 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.

Ważny jest również **kontekst praktyczny** przedmiotowego problemu. Świadcstwo 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.<sup>1</sup>, choć już przed jej wejściem w życie 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 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 Bensaïd v. Wielka Brytania, skarga nr 44599/98).

---

<sup>1</sup> 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.

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 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 świadectwie pracy informację 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. Na przykład poprzez sposób 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 człowieka<sup>2</sup>.**

Kudowa Zdrój, 17 kwietnia 2023 r.

Prezydium KK  
NSZZ „Solidarność”

SEKRETARZ  
KK NSZZ „Solidarność”  
  
Ewa Zydorék

---

<sup>2</sup> 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.