



RZECZPOSPOLITA POLSKA
Rzecznik Praw Obywatelskich

Warszawa, 27 lutego 1995 r.

RPO/167876/94/310/III/JB

Sąd Najwyższy
Izba Administracyjna, Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych

W A R S Z A W A

Wniosek

Rzecznika Praw Obywatelskich

o podjęcie uchwały wyjaśniającej zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości w praktyce

Na podstawie art. 16 ust. 2 pkt 4 ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz.U. z 1991 r. Nr 109, poz. 471) oraz art. 13 ust. 3 i 16 ust. 2 ustawy z dnia 20 września 1984 r. o Sądzie Najwyższym (Dz.U. z 1994 r. Nr 13, poz. 48)

- w n o s z ę -

o wyjaśnienie czy jest "stosowną wzmianką" pozostawienie w wydanym pracownikowi świadectwie pracy, niezgodnego z prawem trybu rozwiązania umowy o pracę i dopisanie treści wyroku sądowego wydanego w sytuacjach objętych treścią § 7^a ust. 4 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 listopada 1974 r. w sprawie świadectw pracy i opinii (Dz.U. Nr 45, poz. 269) w brzmieniu ustalonym rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 11 sierpnia 1989 r. (Dz.U. Nr 49, poz. 271).

UZASADNIENIE

Kodeks pracy w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 26 czerwca 1974 r. (Dz.U. Nr 24, poz. 141) w art. 97 § 1 ustanowił zasadę, że zakład pracy z urzędu (bez wniosku pracownika) wydaje pracownikowi niezwłocznie świadectwo pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy. Wymieniona zasada nie ulegała zmianie w kolejnych nowelizacjach tego kodeksu, natomiast rozszerzano w nich obowiązkową treść świadectwa pracy. Niezmiennie jednak art. 97 § 2 k.p. zalicza do obowiązkowej treści świadectwa pracy tryb rozwiązania umowy o pracę.

Zwrot o trybie sugeruje, że chodzi tu jedynie o sam sposób w jaki nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy. Oznaczałoby to, że musi być w nim zawarta informacja o jednym z pięciu sposobów rozwiązania umowy o pracę określona w art. 30 § 1 lub wzmianka o tym, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło na skutek odwołania pracownika z zajmowanego stanowiska na podstawie art. 70 albo wygaśnięcia mandatu (art. 73 § 2 k.p.)". (W. Masewicz w komentarzu do Kodeksu pracy pod redakcją J. Jończyka - W.P. 1977 s. 343).

Dla pracowników tryb rozwiązania umowy o pracę ma bardzo duże znaczenie. Chodzi nie tylko o zasadę, że powinien być podany zgodnie z rzeczywistym stanem rzeczy, ale również o to, że wpływa na różne uprawnienia pracownicze w przyszłych stosunkach pracy. Nadto w obecnej sytuacji na rynku pracy i występującym bezrobociu, tryb rozwiązania umowy o pracę może zmniejszyć, albo nawet całkowicie przekreślić szanse pracownika na otrzymanie nowej pracy. Najbardziej dotkliwym dla pracownika sposobem rozwiązania umowy o pracę jest rozwiązanie bez wypowiedzenia przez oświadczenie zakładu pracy (art. 30 § 1 pkt 3) z winy pracownika (art. 52 § 1 k.p.).

Dlatego najwięcej skarg do Rzecznika Praw Obywatelskich związanych ze sposobem podania w świadectwie pracy trybu rozwiązania umowy wpływa w sprawach, w których zakład pracy zastosował tryb z art. 52 § 1 k.p., a pracownik odwołał się do sądu i wygrał proces o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie, gdyż sąd uznał niezgodność z prawem takiego rozwiązania. Niestety taki tryb rozwiązania figuruje nadal w wydanym pracownikowi świadectwie pracy z dopiskiem, że wygrał sprawę w sądzie.

Jak podaje w jednej ze skarg zainteresowana - została z nią rozwiązana umowa o pracę w dniu 7.X.1992 r. bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych tj. dopuszczenia do powstania niedoboru. Odwołała się od tego rozwiązania i prawomocnie wygrała proces, sąd zasądził na jej rzecz stosowne odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Niestety figurujący nadal w świadectwie pracy tryb rozwiązania umowy o pracę z art. 52 § 1 k.p. i wzmianka, iż wygrała proces o odszkodowanie skutecznie blokują jej możliwość otrzymania nowej pracy. Z treścią tego świadectwa pracy wiąże ona wprost odmowę zatrudnienia, z jaką spotkała się niejednokrotnie przy staraniach o pracę, gdyż nim okazała świadectwo pracy miała szanse na otrzymanie pracy. Wystąpiła więc do sądu o sprostowanie świadectwa, ale proces przegrała. Sąd Rejonowy w uzasadnieniu wyroku z 24 sierpnia 1994 r. podniósł, iż treść obecnego świadectwa pracy jest zgodna z przepisem § 7 ust. 4 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 listopada 1974 r. w sprawie świadectw pracy i opinii. Pozwany postąpił stosownie do tego przepisu, gdyż zamieścił w wydanym powódce świadectwie pracy, po słowach: "stosunek pracy został rozwiązany przez zakład z winy pracownika" dodatkową wzmiankę: "Prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego Sądu Pracy we W. z dnia 28 stycznia 1994 r. sygn. akt ... przyznano odszkodowanie na rzecz powódki Teresy W. w wysokości 3.602.100 zł z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia".

Sąd nadto wywiódł, że "treść świadectwa pracy odzwierciedla faktyczne okoliczności, w jakich doszło do rozwiązania umowy o pracę i dlatego niemożliwe jest, jak żąda powódka, zamieszczenie przepisu, iż stosunek pracy rozwiązał się za wypowiedzeniem, gdyż wypowiedzenia umowy o pracę powódka nie otrzymała. Niemożliwym jest także wykreślenie wzmianki "z winy pracownika", gdyż sam zapis "przez zakład pracy bez wypowiedzenia" sugerowałby rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia niezawinione przez pracownika, a to możliwe jest jedynie na skutek długotrwałej choroby (art. 53) i nie odpowiada stanowi faktycznemu".

Powódka w skardze do Rzecznika min. podaje: "Jestem zrozpaczona. Udało mi się wygrać proces z zakładem pracy i wszystko na nic. W praktyce bowiem tej treści świadectwo zamyka mi drogę do innego zatrudnienia stanowiąc swoistą "zemstę", poprzedniego pracodawcy. Któż bowiem zatrudni pracownika, który ośmiela się dochodzić swych praw przed sądem i

w dodatku wygrywa. Jest więc konfliktowy, a więc niepożądany. Najgorsze jednak jest to, że dzieje się tak zgodnie z obowiązującym prawem".

Czy rzeczywiście - zgodnie z obowiązującym prawem?

Poważne wątpliwości powstają w tym przedmiocie.

Nie było ich przed nowelizacją wprowadzoną rozporządzeniem z 11 sierpnia 1989 r.

W sytuacjach objętych obecnym § 7a ust. 4 stosowało się § 8 ust. 1 w związku z § 9. W myśl wymienionych przepisów w wypadku przyznania pracownikowi odszkodowania w związku z niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy (i opinii), albo zakończenia innego sporu lub procesu ze stosunku pracy, jeżeli wynik sporu lub procesu mógł mieć wpływ na treść świadectwa pracy, pracownik mógł wystąpić do kierownika zakładu pracy o sprostowanie tego dokumentu, niezależnie od obowiązujących terminów. W sytuacji, leżącej u podłoża postawionego na wstępie pytania, pracownik występował o sprostowanie świadectwa pracy i otrzymywał nowe świadectwo, nie zawierające już informacji o rozwiązaniu umowy w trybie art. 52 § 1 k.p. ani żadnej informacji o innych procesach dotyczących rozwiązania umowy.

W rozporządzeniu z 11 sierpnia 1989 r. zmieniono o tyle § 8 ust. 1, że na końcu dodano zdanie: "W takim wypadku stosuje się odpowiednio przepis § 7a ust. 3".

Na tle obecnie obowiązujących przepisów można wyodrębnić pięć sytuacji. W czterech z nich pracownik otrzymuje nowe świadectwo pracy gdy istnieją podstawy do sprostowania uprzednio wydanego świadectwa (§ 7a ust. 2, § 7 ust. 3, § 8 w zw. z § 7 ust. 3 w zw. z § 9) lub do zmiany (art. 99 k.p. w zw. z § 8 i 9).

Odmiennie została uregulowana sytuacja leżąca u podłoża postawionego pytania.

Występuje ona wówczas, gdy pracownik wygra proces o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę lub rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, albo o przywrócenie do pracy.

W takich sytuacjach zakład pracy jest obowiązany na żądanie pracownika, zamieścić stosowną wzmiankę w wydanym pracownikowi świadectwie pracy. Zastanawiając się nad przyczynami wymienionego zróżnicowania można dojść do wniosku, że spowodowane zostało głównie tym, że wypowiedzenie czy rozwiązanie umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym, choćby było

wadliwe i w sposób rażąco naruszało przepisy, prowadzi do skutku rozwiązującego.

Zarówno w § 7a ust. 4 jak i w innych przepisach rozporządzenia w sprawie świadectw pracy jak i w przepisach Kodeksu pracy nie ma żadnych wskazówek na czym konkretnie ma polegać uczynienie "stosownej wzmianki".

Przy wykładni wyłącznie gramatycznej § 7a ust. 4 można by uznać, że spełnia wymogi przepisu, zachowanie nadal w świadectwie dotychczasowego trybu rozwiązania umowy o pracę, chociaż ten tryb został uznany przez sąd, we właściwym procesie, za niezgodny z prawem. Przy tym poglądzie prawidłowe byłoby dopisywanie do dotychczasowego trybu wzmianki o zasądzonym przez sąd odszkodowaniu bądź o przywróceniu pracownika do pracy. Zgodny z prawem byłby więc taki sposób postępowania, jaki zaakceptował sąd w przytoczonej wyżej sprawie. Niewątpliwie taki sposób postępowania "odzwierciedla faktyczne okoliczności, w jakich doszło do rozwiązania umowy o pracę" jak to wywiódł sąd w tejże sprawie.

Ale czy rzeczywiście o "odzwierciedlenie faktycznych okoliczności, w jakich doszło do rozwiązania umowy o pracę" chodzi w świadectwach pracy; czy nie stanowi wykładni rozszerzającej taki sposób rozumienia "trybu rozwiązania"?

Jeżeli bowiem przez tryb rozwiązania rozumieć należy sposób rozwiązania umowy o pracę, a art. 30 § 1 k.p. taksatywnie wymienia te sposoby, to dopisanie w świadectwie pracy informacji o wygranym przez pracownika procesie o odszkodowanie czy o przywrócenie do pracy - na pewno nie mieści się w pojęciu "trybu rozwiązania" z art. 97 § 2 k.p. Na pewno nie służą one "ustalaniu uprawnień pracowniczych" w przyszłych zakładach pracy, natomiast skutecznie utrudniają pracownikom otrzymanie nowej pracy.

Dlatego do obrony jest pogląd, że § 7a ust. 4 nie ma zastosowania w sytuacji leżącej u podstaw postawionego pytania tj. w sytuacji, gdy na podstawie prawomocnego wyroku sądowego przywrócono pracownika do pracy (a wobec nie podjęcia przez niego pracy doszło do rozwiązania) albo zasądzono na jego rzecz odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, a więc w istocie dochodzi do zmiany trybu rozwiązania. W takiej bowiem sytuacji zakwestionowany przez sąd tryb rozwiązania umowy o pracę stał się nieaktualny i jego pozostawienie w świadectwie pracy jest nierzetelne, niezgodne z prawem regulującym sposób rozwiązania umowy o pracę, a tym samym tryb

rozwiązania wymaga innego przedstawienia w świadectwie pracy, aby nie szkodził pracownikowi w przyszłości.

Przedstawioną argumentację można wesprzeć wykładnią historyczną.

W polskim prawie pracy instytucja prawna świadectw pracy ma długą historię. Świadectwa pracy były regulowane m.in. w art. 21 rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników (Dz.U. Nr 35, poz. 324) i w art. 24 rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz.U. Nr 35, poz. 323). Wymienione akty prawne zostały uchylone dopiero z dniem 1 stycznia 1975 r. wraz z wejściem w życie Kodeksu pracy (art. IV § 1 pkt 4 i 5 Przepisów wprowadzających).

Artykuł 21 cytowanego rozporządzenia w sprawie robotników min. stanowił, że pracodawcy nie wolno umieszczać w świadectwie pracy żadnych znaków i uwag. Natomiast art. 24 rozporządzenia w sprawie pracowników umysłowych m.in. stanowił, że pracodawcy nie wolno umieszczać w świadectwie pracy żadnych znaków ani uwag, mogących utrudnić pracownikowi uzyskanie nowego stanowiska. Takie sformułowania nie znalazły się w Kodeksie pracy, z dwóch głównie przyczyn:

- wprowadzono obowiązkową treść świadectwa pracy, taksatywnie wymieniając, co może być treścią świadectwa pracy,
- w praktyce zakładów pracy i w ustawodawstwie obniżano rangę świadectw pracy, natomiast nadmiernie eksponowano znaczenie opinii o pracy.

Jedną z przyczyn niedoceniań świadectw pracy po wejściu w życie Kodeksu pracy a przeceniania znaczenia opinii była panująca sytuacja na rynku pracy. Nie występowało wówczas - w większej skali - bezrobocie i pracownicy nie mieli trudności z otrzymaniem nowej pracy, nawet gdy nie okazali świadectwa pracy. Przy staraniu się o pracę na niektóre stanowiska, w szczególności kierownicze i samodzielne żądano od nich opinii o pracy. To był dokument, o którego treść toczyły się spory między stronami stosunku pracy na drodze wewnątrzzakładowej a następnie po 1 lipca 1985 r., gdy art. 250 pkt 3 k.p. został zastąpiony art. 260 § 2 k.p. (ustawą z dnia 18 kwietnia 1985 r. o rozpoznawaniu przez sądy spraw z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych Dz.U. Nr 20, poz. 85) - przed sądami.

Z tych i innych jeszcze względów uznawano, że ścisłe, ustawowe określenie, obowiązkowej treści świadectwa pracy, czyni zbędnym pozostawienie tej części art. 24 rozporządzenia z 1928 r., w której był zakaz umieszczania w świadectwie pracy innych znaków i uwag mogących utrudnić

pracownikowi otrzymanie nowej pracy. Nie oznacza to, że zerwano z taką zasadą przy interpretacji przepisów Kodeksu pracy. Stosowano ją głównie przy ocenie treści opinii o pracy, co do których orzecznictwo sądowe przyjęło, że opinia musi być rzetelna (prawdziwa) i rzeczowa, co rozumiano jako nie wykraczająca poza rzeczywiste potrzeby, uwzględniające również interes pracownika.

Ta zasada w odniesieniu do świadectw pracy nie straciła aktualności. W obecnej sytuacji transformacji ustrojowej i ciągłego zwiększania na rynku pracy udziału sektora prywatnego, jak również przy ogromnym bezrobociu i trudnościach w otrzymaniu nowej pracy, zasady sprawiedliwości społecznej wymagają, aby świadectwo pracy zawierało treść odpowiadającą przepisom regulującym obowiązkową treść świadectwa pracy oraz aby informacje zawarte w świadectwie były informacjami rzetelnymi, aktualnymi i nie utrudniały pracownikowi otrzymania nowej pracy.

Powstaje pytanie jak konkretnie w nowym świadectwie pracy powinien być określony tryb rozwiązania umowy o pracę. Pytanie takie powstaje we wszystkich innych sytuacjach, w których dochodzi do sprostowania świadectwa pracy w części dotyczącej trybu rozwiązania i zakład pracy wydaje nowe świadectwo pracy. Dlatego odpowiedź na nie musi uwzględniać okoliczności każdego konkretnego przypadku, a nadto mieć na uwadze sposoby rozwiązania przewidziane w art. 30 § 1 k.p.

W sytuacji leżącej u podstaw postawionego pytania - odpowiedź nie jest prosta, gdyż nie znajduje bezpośredniego uregulowania w przepisach.

Podjęwszy próbę odpowiedzi na pytanie jak określić tryb rozwiązania stosunku pracy w nowym świadectwie pracy można rozważać dwie możliwości.

Pierwsza przyjmuje jako niewątpliwie, że rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 k.p. należy uznać za niebyłe, ale nadal zakłada, że rozwiązanie nastąpiło przez oświadczenie woli jednej strony stosunku pracy tj. pracodawcy. Dla przyszłych uprawnień pracowniczych takie określenie trybu rozwiązania okazuje się jednak niepełne, nie pozwalające konkretnie określić tych uprawnień.

Można więc rozważać, czy nie przyjęć, że występuje sytuacja analogiczna do rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem zakładu pracy (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.). Wprawdzie pracownik faktycznie nie otrzymał wypowiedzenia, ale z uwagi na przekształcenia, jakim w ostatnim okresie podlega instytucja prawna wypowiedzenia umowy o pracę, a przede wszystkim z uwagi na to, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem

jest najbardziej powszechnym sposobem ustania stosunku pracy, jest po prostu trybem normalnym nie dyskwalifikującym pracownika - wydaje się, że sytuacja tu rozważana jest zbliżona do tego trybu rozwiązania umowy o pracę.

Przy drugiej możliwości rozwiązania tego problemu również wychodzi się z założenia, że rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 k.p. należy uznać za niebyłe. Przyjmuje się jednak, że występuje sytuacja analogiczna do wymienionej w art. 30 § 1 pkt 1 k.p. i rozwiązanie nastąpiło na podstawie porozumienia stron. Wprawdzie inicjatorem rozwiązania był zakład pracy, ale pracownik, który zrezygnował z przywrócenia do pracy domagając się przed sądem jedynie odszkodowania albo też po prawomocnym wyroku przywracającym do pracy nie podjął pracy u tegoż pracodawcy, dał wyraz woli rozwiązania stosunku pracy. Takie rozumowanie doprowadza do wniosku, że z woli obu stron nie dochodzi do dalszego kontynuowania stosunku pracy i następuje faktyczne jego rozwiązanie z ich woli, a więc na podstawie wzajemnego porozumienia.

Zdaję sobie sprawę, że przedstawione tu propozycje rozwiązania tego problemu mogą być dyskusyjne. Uważam jednak, że konsekwencją wyroków sądowych, o jakich mowa w § 7a ust. 3 cytowanego rozporządzenia jest zmiana trybu rozwiązania umowy o pracę, a wobec tego w świadectwie pracy trzeba określić ten "nowy" tryb.

Oczywiście, gdyby odpowiedź na postawione pytanie była twierdząca, nie zachodziłaby potrzeba rozważenia tych problemów.

W zakończeniu pragnę podnieść, że wprawdzie w projekcie zmian Kodeksu pracy przewiduje się zmiany idące w podobnym kierunku, jaki wynika z drugiej części rozważań, ale nie podważa to celowości wyjaśnienia przez Sąd Najwyższy wątpliwości przedstawionych w niniejszym wniosku, gdyż:

- nie wiadomo kiedy (prawdopodobnie nie prędko) nastąpi nowelizacja Kodeksu pracy i czy w ostatecznym tekście ustawy będzie przepis, iż w sytuacji tu przedstawionej zakład pracy będzie obowiązany wydać nowe świadectwo pracy,
- zmiany Kodeksu pracy w tym zakresie, na pewno nie będą działały wstecz.

Tymczasem na tle obecnie obowiązujących przepisów wyjaśnienie powyższych wątpliwości ma znaczenie istotne dla tych pracowników, którym nie wydano nowych świadectw pracy na tle obecnie obowiązujących przepisów, w sytuacjach objętych pytaniem.

Właśnie dlatego, że problem dotyczy wielu pracowników, znajdujących się w podobnej sytuacji jak powódka w cytowanej wyżej sprawie - zdecydowałem się wystąpić w pierwszej kolejności z niniejszym wnioskiem.

Prof. dr Tadeusz Zieliński

kk