



SENAT RP

# ZAPIS STENOGRAFICZNY

---

---

---

**Posiedzenie**  
Komisji Praw Człowieka,  
Praworządności i Petycji (232.)  
w dniu 26 kwietnia 2018 r.

IX kadencja

---

Porządek obrad:

1. Rozpatrzenie ustawy o zasadach pozyskiwania informacji o niekaralności osób ubiegających się o zatrudnienie i osób zatrudnionych w podmiotach sektora finansowego (druk senacki nr 781, druki sejmowe nr 2287, 2372 i 2372-A).

(Początek posiedzenia o godzinie 15 minut 53)

(Posiedzeniu przewodniczy zastępca przewodniczącego  
Łukasz Mikołajczyk)

### **Zastępca Przewodniczącego Łukasz Mikołajczyk:**

Dzień dobry. Witam państwa bardzo serdecznie.

Otwieram dwieście trzydzieste drugie posiedzenie Komisji Praw Człowieka, Praworządności i Petycji, dotyczące ustawy o zasadach pozyskiwania informacji o niekaralności osób ubiegających się o zatrudnienie i osób zatrudnionych w podmiotach sektora finansowego.

Serdecznie witam senatorów na posiedzeniu. Jest mi niezmiernie miło powitać pana ministra Mariusza Haładyja z Ministerstwa Przedsiębiorczości i Technologii – witam serdecznie, Panie Ministrze – i gości z tego ministerstwa. Witam również gości z Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, pana dyrektora Departamentu Prawnego z Państwowej Inspekcji Pracy, gości z Biura Rzecznika Praw Obywatelskich i z Krajowej Spółdzielczej Kasy Oszczędnościowo-Kredytowej. Witam też serdecznie pana legislatora.

Bardzo proszę pana ministra o przedstawienie ustawy.

### **Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Przedsiębiorczości i Technologii Mariusz Haładyj:**

Dziękuję, Panie Przewodniczący.

Ustawa, najprościej mówiąc, daje podmiotom, przede wszystkim tym z sektora finansowego, ale także podmiotom, które działają na rzecz podmiotów sektora finansowego, oraz niektórym instytucjom państwowym, takim jak Komisja Nadzoru Finansowego, Narodowy Bank Polski, Biuro Rzecznika Finansowego, Bankowy Fundusz Gwarancyjny i Ubezpieczeniowy Fundusz Gwarancyjny, prawo sprawdzenia, czy ich obecni bądź przyszli pracownicy posiadający dostęp do danych wrażliwych lub podejmujący decyzje obciążone wysokim ryzykiem utraty mienia, nie byli karani za określone typy przestępstw. Przede wszystkim chodzi tu o przestępstwa przeciwko wiarygodności dokumentów, przeciwko mieniu, ochronie informacji, obrotowi pieniędzmi, papierami wartościowymi, a także o niektóre przestępstwa skarbowe.

Stanowiska, w przypadku których pracodawca ma prawo do sprawdzenia tej historii kryminalnej przyjmowanego bądź zatrudnionego pracownika, tak jak powiedziałem,

zostały określone w ustawie w sposób taki bardziej rodzajowy, ale może gwoli przykładu, żeby trochę łatwiej było można sobie to zobrazować, powiem, że są to stanowiska typu np. dyrektor do spraw ryzyka kredytowego, kasjer, analityk finansowy, oficer compliance, doradca klienta czy audytor wewnętrzny.

Po co są te zmiany, na co te zmiany naszym zdaniem mogą wpłynąć? Tu widzimy 3 cele tej ustawy. Po pierwsze: zwiększenie bezpieczeństwa samego sektora finansowego, a więc także obrotu gospodarczego. Wiemy przecież, jaka jest rola tego sektora dla bezpieczeństwa gospodarczego. Ale także zwiększenie bezpieczeństwa osób, które korzystają z usług finansowych tych instytucji, czyli np. osób, które lokują swoje oszczędności chociażby w bankach.

Po drugie: zwiększenie konkurencyjności polskich firm, które działają właśnie na rzecz sektora finansowego, jak np. centra usług wspólnych czy firmy outsourcingowe świadczące np. usługi informatyczne.

I po trzecie: zwiększenie atrakcyjności inwestycyjnej Polski w kontekście lokowania inwestycji we wspomnianym sektorze. Mówimy tutaj o wysokospecjalistycznych miejscach pracy. Dlatego te inwestycje są tak cenne.

I omawiana tu ustawa jest odpowiedzią na te już wielokrotnie, de facto od lat zgłaszane postulaty organizacji przedsiębiorców, ale także potencjalnych inwestorów, o czym wiemy poprzez Polską Agencję Inwestycji i Handlu. Do tej pory, czyli w obecnym stanie prawnym, wspomniane podmioty, czyli np. banki, SKOK, zakłady ubezpieczeń, outsourcerzy czy te państwowe instytucje, które wymieniłem, nie miały prawnej możliwości sprawdzania osób, które u nich pracują. A jest to, tak jak powiedziałem na początku, sektor o szczególnym charakterze. I w dzisiejszym stanie prawnym w tych instytucjach mogą pracować osoby, które były karane np. chociażby za oszustwa czy przestępstwa gospodarcze.

Krótko tylko powiem, jak będzie weryfikowana ta niekaralność. W pierwszym etapie te informacje będą udostępniane w formie oświadczenia. A w przypadku osób, które dotrą do końcowego etapu naboru organizowanego przez pracodawcę, niekaralność będzie już dokumentowana zaświadczeniem z Krajowego Rejestru Karnego, z tym że to pracodawca będzie zobowiązany do zwrotu pracownikowi czy przyszłemu pracownikowi, czy po prostu kandydatowi do pracy opłaty za nie. Plus – i to jest też efekt uzgodnień i konsultacji w procesie rządowym – wspomniane uprawnienie będzie obowiązywało także w odniesieniu do osób już zatrudnionych, z tym że pracodawca będzie mógł

żądać takiej informacji nie częściej niż raz na 12 miesięcy, a ponadto w przypadku przechodzenia pracownika na stanowisko, na którym pracodawca będzie wymagał takiego zaświadczenia o niekaralności, no i także w przypadku uzasadnionego podejrzenia, że pracownik został skazany za określone w omawianej tu ustawie przestępstwo.

I już taka ostatnia informacja, spojrzenie przez taki pryzmat prawnoporównawczy: tego typu uprawnienia pracodawcy posiadają w takich krajach jak Czechy, Estonia, Węgry, Włochy, Rumunia, Wielka Brytania czy Irlandia. Dziękuję bardzo.

**Zastępca Przewodniczącego  
Łukasz Mikołajczyk:**

Dziękuję bardzo, Panie Ministrze.

Czy ktoś z zaproszonych gości chciałby jeszcze zabrać głos?

Bardzo proszę. Proszę się przedstawić.

**Główny Specjalista  
w Biurze Rzecznika Praw Obywatelskich  
Michał Hara:**

Dziękuję bardzo

Michał Hara, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich.

To, co tutaj mamy, to jest ustawa dotycząca tzw. *vet-tingu*, czyli sprawdzania niekaralności osób zajmujących lub mających zajmować dane stanowiska. I co do zasady, tak jak pan mecenas powiedział, sama ta idea nie budzi większych zastrzeżeń rzecznika praw obywatelskich. Wątpliwości nasze dotyczą katalogu przestępstw, których ma dotyczyć ta ustawa, odnośnie do których wspomniane osoby muszą udowodnić, że nie były za nie karane, czy przynajmniej, na pierwszym etapie, muszą to oświadczyć.

Zasadnicze wątpliwości budzi art. 3, konkretnie pkty 4 i 9. Bo w pkt 4 mowa o przestępstwach z ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych. I pytanie jest takie, jaki to ma tak naprawdę związek ze stanowiskami i funkcjami, które mają być zajmowane przez kandydatów do pracy lub kandydatów do awansu w instytucjach określonych w ustawie, skoro chodzi tutaj o takie przestępstwa jak wprowadzanie w błąd co do autorstwa czy rozpowszechnianie utworów bez podania pseudonimu. Wydaje się, że to jest już tak daleko odsunięte od funkcji, o których mowa w tej ustawie, że, no, nierozsądne i nielogiczne wydaje się odbieranie oświadczenie o niekaralności za takie przestępstwa.

Ta wątpliwość jest jeszcze bardziej istotna w odniesieniu do pktu 9, który wprowadza bardzo szeroki katalog przestępstw z kodeksu karnego. Mamy tu m.in. przestępstwo zgwałcenia, przestępstwo wzięcia zakładnika, szkolenie terrorystyczne, przestępstwa związane z produkcją i posiadaniem broni palnej, nawoływanie do przestępstwa, a także wszystkie przestępstwa przeciwko życiu i zdrowiu oraz przeciwko wolności, czyli na przykład takie przestępstwa jak – już nie mówię oczywiście o zabójstwie lub spowodowaniu uszczerbku na zdrowiu – bójka, pobicie, narażenie na zarażenie chorobą weneryczną czy narażenie na zarażenie wirusem HIV. Po co pracodawcy, który zatrudnia pracowników w instytucjach bankowych, finansowych czy handlowych, informacje o niekaralności za tego typu przestępstwa?

Wydaje się, że ten katalog z pktu 9 musi być istotnie ograniczony. Nie kwestionuję tego, że jest wiele czynów z kodeksu karnego, których obecność tutaj jest uzasadniona, ale ten katalog z pktu 9 naprawdę powinien być znacznie ograniczony. A pkt 4 tak naprawdę powinny być usunięty, bo znowu: co ma jedno do drugiego, że tak powiem już tak najbardziej wprost? Dziękuję bardzo.

**Zastępca Przewodniczącego  
Łukasz Mikołajczyk:**

Bardzo dziękuję.

Czy pan minister chce zabrać głos w tej kwestii?

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Przedsiębiorczości  
i Technologii Mariusz Haładyj:**

Ja krótko powiem, że moim zdaniem zawsze jest bardziej celowe, jeżeli dana instytucja może sygnalizować pewne kwestie też na wcześniejszych etapach. Bo wtedy jest też inna szansa na dyskusję. I katalog przestępstw został rozszerzony właśnie w ramach uzgodnień i konsultacji publicznych, to tam nam zwracano uwagę, że są pewne przestępstwa, których my pierwotnie nie ujmowaliśmy w katalogu, a które są, powiedziałbym, na tyle naganne, że mogą też wpływać np. na wiarygodność pewnych osób i instytucji, które tego typu osoby zatrudniają. I pewne przestępstwa szczególnie naganne, nawet te, które pan mecenas wymieniał, jak np. nawet drobna kradzież... Także drobna kradzież uprawnia do niezatrudniania danej osoby. Przestępstwo nawet niezwiązane wprost z przestępczością gospodarczą, ale o charakterze wysoce nagannym z punktu widzenia chociażby społecznego czy... Szczególnie mówimy tutaj właśnie o zbrodniach. To też wpływa na pewną, że tak powiem, wiarygodność, postawę osoby przyjmowanej do pracy. I skoro przyjmujemy ustawę o sprawdzaniu karalności osób przyjmowanych do pracy w instytucjach zaufania publicznego – w końcu zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego – nie ma powodu, żeby tego typu czyny akceptować. I to samo dotyczy kwestii związanych z prawem autorskim, typu chociażby plagiat. Można sobie łatwo wyobrazić, że w obrocie gospodarczym tego typu przestępstwa też się popełnia. Tak więc tutaj nie widzę zasadności tej uwagi, szczególnie w kontekście właśnie tego, że akurat katalog przestępstw był bardzo szeroko dyskutowany chociażby na konferencji uzgodnieniowej, właśnie w wyniku zgłoszenia uwag np. przez partnerów społecznych, ale też niektóre resorty, jak resort sprawiedliwości.

**Zastępca Przewodniczącego  
Łukasz Mikołajczyk:**

Bardzo dziękuję.

Bardzo proszę.

**Główny Specjalista  
w Biurze Rzecznika Praw Obywatelskich  
Michał Hara:**

Dziękuję serdecznie za te wyjaśnienia. Ale w takiej sytuacji to po co nam w ogóle szczegółowy katalog tych przestępstw? Czy nie prościej byłoby powiedzieć, że prze-

stępstwa zagrożone pewną minimalną karą... No, bo skoro taka jest argumentacja ministerstwa, to dlaczego nie ma tutaj np. przestępstw z rozdziału XVI kodeksu karnego, jak na przykład ludobójstwo, zbrodnie wojenne czy agresja międzynarodowa? No, przecież to są bardzo poważne przestępstwa, które ewidentnie rzutują na charakter osoby, o której mówimy. Tak więc skoro decydujemy się na zindywidualizowany, bardzo szczegółowy katalog, który – przynajmniej w mojej wersji ustawy – zajmuje 4 strony, no to nie może być tak, że wrzucamy do tego worka tak naprawdę wszystko. Niech to będzie oparte na jakichś zasadach. Oczywiście nie przeczę, że są takie przestępstwa, które mają prawo się tutaj znaleźć. No, ale dlaczego dajemy wszystkie takie... Skoro faktycznie argumentem jest waga danego przestępstwa, to niezrozumiale wydaje się z kolei pominięcie niektórych z tych przestępstw, np. z rozdziału XVII czy rozdziału XVIII kodeksu karnego. Dziękuję bardzo.

### **Zastępca Przewodniczącego Łukasz Mikołajczyk:**

Dziękuję bardzo.

Pan marszałek Seweryński prosił o głos, tak że może w tej chwili... A za moment pan mecenas.

### **Senator Michał Seweryński:**

Zrobiła się ciekawa dyskusja akademicka. Rzeczywiście, z punktu widzenia poprawności logicznej można by powiedzieć tak: najprostsze rozwiązanie to jest takie, żeby osoby, które popełniły jakiegokolwiek przestępstwo z winy umyślnej, wszystkie takie osoby, w ogóle nie były dopuszczane do funkcji, o których tutaj mówimy. Kto popełnia przestępstwo z winy umyślnej, pokazuje świadomą, celową pogardę dla systemu prawnego, nieposzanowanie tego systemu. Jeżeli tak się zachowuje w jakiegokolwiek sferze tego systemu, to można mieć obawy, czy będzie respektował przepisy dotyczące systemu finansowego, sektora finansowego. I z tego punktu widzenia rozumowanie przedstawiciela rzecznika ma pewne uzasadnienie. Dodajemy do tego, że kiedy się robi katalogi wyczerpujące, to zawsze może powstać pytanie, czy dany katalog jest naprawdę wyczerpujący, czy czegoś jeszcze nie należałoby dorzucić. Ale katalog ograniczony, nie przepis, który stanowi, że każde przestępstwo z winy umyślnej powinno eliminować z tego systemu, czyli generalna klauzula, ma jednak tę zasadę, że dopuszcza pewną liczbę osób, które z jakiegoś tam powodu popełniły przestępstwo mniejszej wagi i jednak nie są wykluczone z wykonywania danego zawodu. Czyli można powiedzieć, że to podejście, które prezentuje projektowana ustawa, jest bardziej względne dla obywateli. I tu są te 2 racje, którymi należałoby się kierować: czy mamy ustanowić pewien katalog jednak zamknięty i przez to ograniczony, niewykluczający wszystkich obywateli, którzy popełnili jakiegokolwiek przestępstwo, czy też taki bardzo kategoriowy, który prawniczo, z punktu widzenia techniki legislacyjnej łatwiej daje się obronić. Popełnił przestępstwo – jest wykluczony z wykonywania danego zawodu. Bo tu chodzi o obszar wysokiego, że tak powiem, zaufania prawnego.

Ja się opowiadam jednak za tym pewnym liberalizmem w odniesieniu do obywateli. No i wydaje mi się, że zawsze można dyskutować, czy ten katalog jest dostatecznie dobrze, precyzyjnie pomyślany, czy pewnych punktów nie można by stamtąd usunąć, a innych dodać. No, ale to jest kwestia jednak pewnej dyskusji, a nie poprawności legislacyjnej. Dlatego opowiadam się za tym, żebyśmy przyjęły tę koncepcję, która jest zawarta w ustawie. Dziękuję.

### **Zastępca Przewodniczącego Łukasz Mikołajczyk:**

Bardzo dziękuję, Panie Marszałku.

I bardzo proszę teraz Biuro Legislacyjne Senatu o opinię.

### **Główny Legislator w Biurze Legislacyjnym w Kancelarii Senatu Maciej Telec:**

Dziękuję bardzo.

Biuro Legislacyjne nie zgłasza poprawek legislacyjnych do omawianej ustawy, chciałbym jednak zwrócić uwagę na pewne wątpliwości, które wiążą się z ustawą w aspekcie tych jej adresatów, którzy są pracownikami w rozumieniu kodeksu pracy. I ta wątpliwość jest w pewnym sensie związana z wypowiedzią pana marszałka. Generalnie cała ta ustawa zasadza się na problemie związanym z orzecznictwem sądowym, które jest jednolite i według którego pracodawcy nie mogą wymagać oświadczenia o niekaralności ani też nie mogą odmawiać zatrudnienia pracowników, co do których nie istnieje wyraźny, ustawowy wymóg niekaralności jako wymóg dotyczący zatrudnienia. I omawiana ustawa ma stworzyć taką ścieżkę do odmawiania osobom karanim zatrudnienia czy też zwalniania ich z pracy, kiedy w innych ustawach i pragmatykach służbowych brak jest ku temu wyraźnej podstawy. I moja wątpliwość bierze się z art. 5 tej ustawy, który stanowi, że nieudzielenie przez osobę ubiegającą się o zatrudnienie informacji o skazaniu albo skazanie prawomocnym wyrokiem mogą stanowić przyczynę niezatrudnienia tej osoby albo przyczynę rozwiązania z tą osobą stosunku pracy za wypowiedzeniem. I tutaj problem jest w tej fakultatywności, ponieważ wspomniany przepis pozostaje w konflikcie z art. 52 §1 pkt 2 kodeksu pracy, który stanowi, że 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 zatrudnienie na danym stanowisku. I tutaj, jeśli wyjdziemy z założenia, że skoro można więcej, to tym bardziej można mniej, to okaże się, że pracodawca, który jest uprawniony do zwolnienia pracownika w trybie natychmiastowym, może go oczywiście zwolnić za wypowiedzeniem, bo jest to tryb zwolnienia dla pracownika mniej dolegliwy. Pojawia się jednak wątpliwość, czy skoro ustawa przesądza, że karalność może być przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, to może ona być podstawą do zwolnienia dyscyplinarnego. Innymi słowy, pracodawca w takiej sytuacji nie będzie mógł zastosować reżimu kodeksowego, ponieważ ustawa szczególnie wyraźnie przesądza, że może on taką osobę zwolnić wyłącznie z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Inna kwestia to stosunek tej ustawy do art. 18<sup>3a</sup> kodeksu pracy. Ten przepis stanowi, że pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy. I wydaje się, że ten przepis, który jest podstawą do równego traktowania pracowników, jest przepisem antydyskryminacyjnym, wymusi na konkretnych pracodawcach stosowanie jednolitej praktyki w tym zakresie. Tak więc mimo że pracodawca będzie miał możliwość decydowania o tym, czy zatrudnić, czy też nie zatrudnić takiego pracownika, to tak naprawdę jeżeli zatrudni pracownika karanego, a innej osobie odmówi zatrudnienia, narazi się na zarzut naruszenia art. 18<sup>3a</sup>. W związku z tym ta fakultatywność może się okazać taka wyłącznie teoretyczna. Dziękuję bardzo.

**Zastępca Przewodniczącego  
Łukasz Mikołajczyk:**

Bardzo dziękuję.  
Pan marszałek Seweryński. Bardzo proszę.

**Senator Michał Seweryński:**

No, muszę jednak zareagować polemicznie w jednym punkcie co do wypowiedzi przedstawiciela Biura Legislacyjnego. Nie wydaje mi się, żeby tutaj była jakakolwiek sprzeczność z art. 52 kodeksu pracy, bo powszechnie jest przyjęte w orzecznictwie rozumowanie a maiori ad minus. Jeżeli pracodawca ma podstawę do tego, żeby w trybie niezwłocznym, czyli w trybie bardziej dolegliwym dla pracownika, rozwiązać stosunek pracy, a nie stosuje tego trybu, tylko stosuje tryb wypowiedzenia, to znaczy, że... Jak wolno zrobić więcej, to wolno także zrobić mniej. I ta ustawa niczego pod tym względem nie zmienia. Ta ustawa, owszem, może dodać pewne przyczyny, powody, dla których pracodawca może rozwiązać w trybie niezwłocznym stosunek pracy, ale nie musi tego zrobić na ogólnych zasadach. Będzie miał w tej kwestii większą jasność co do tego, kiedy może rozwiązać niezwłocznie stosunek pracy, zarówno wtedy, kiedy on sam uważa, że przestępstwo uniemożliwia dalsze zatrudnianie, jak i wtedy, kiedy są przyczyny, o których mowa w tej ustawie. Ale nie musi stosować tego najbardziej radykalnego środka, może zastosować ten nieradykalny i nie popełni bezprawności.

**Zastępca Przewodniczącego  
Łukasz Mikołajczyk:**

Bardzo dziękuję.  
Pan minister, bardzo proszę.

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Przedsiębiorczości  
i Technologii Mariusz Haładyj:**

Otóż niewiele mi zostaje do dodania, ponieważ pan marszałek jest profesorem z zakresu prawa pracy, tak więc rzeczywiście... Bardzo dziękuję za tę opinię. Tu jest jesz-

cze jedna wartość, związana zarówno z tą pierwszą uwagą Biura Rzecznika Praw Obywatelskich, jak i, szczególnie, z uwagą Biura Legislacyjnego, tą dotyczącą art. 18 i 11. Mam tu na myśli zasadę proporcjonalności. Bo to jest rzeczywiście tak, że można tutaj myśleć o różnych wariantach, tak jak pan marszałek powiedział, a z drugiej strony... Bo przyjęcie takiego założenia, że wszystkie przestępstwa umyślne... To też nie jest doskonałe założenie. Bo z kolei czy wszystkie np., nie wiem, drogowe przestępstwa, nawet umyślne, powinny eliminować, czy nie powinny? Tak więc wydaje się, że zasada proporcjonalności jednak przemawia za tym, żeby utrzymać to podejście, które zostało zaproponowane.

Ale rzeczywiście, w przypadku art. 52 kodeksu pracy... Ja mam wrażenie – rozmawialiśmy o tej kwestii już na posiedzeniu komisji budżetu i finansów – że Biuro Legislacyjne przyjęło tutaj takie założenie, że każdy zbieg norm może być usuwany wyłącznie poprzez regułę *lex specialis derogat legi generali*. A moim zdaniem to wcale nie jest jedyne wyjście dotyczące wykładni przepisów w przypadku takiego zbiegu. Bo te czyni... Tu mamy tak naprawdę 3 sytuacje, jeżeli chodzi o ten zbieg. Pierwsza to taka, kiedy czyn z art. 3 tej ustawy nie uniemożliwia dalszego zatrudnienia albo czyn nie został popełniony w czasie trwania stosunku pracy. I wtedy nie mamy do czynienia z art. 52, a tylko z tą ustawą. Druga sytuacja to taka, kiedy czyn niewymieniony w art. 3, a uniemożliwiający dalsze zatrudnienie został popełniony w czasie stosunku pracy. I wtedy podstawa do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia jest z art. 52. I trzecia sytuacja to taka, kiedy rzeczywiście, mamy do czynienia z pewnym zbiegiem norm. I wtedy pracodawca de facto staje przed wyborem podstawy prawnej. I on ocenia przesłanki, ocenia, czy dane naruszenie uniemożliwia dalsze zatrudnienie – i wtedy korzysta z art. 52 kodeksu pracy – czy też tej dodatkowej kwalifikacji nie ma, jest po prostu naruszenie... czy popełnienie czynu z art. 3 ustawy. I wtedy pracodawca nabywa podstawę do rozwiązania stosunku pracy, ale na podstawie ustawy, bez tych kwestii ocennych, kwalifikacyjnych dotyczących danego czynu. Tak więc tutaj nie ma moim zdaniem ryzyka, że pozbawiamy pracodawcę możliwości korzystania z art. 52 kodeksu pracy.

A jeżeli chodzi o kwestię dyskryminacji, to – rozmawialiśmy już o tym na posiedzeniu komisji – przepisy tej ustawy w żadnym razie nie wyłączają przepisów kodeksu pracy, czy to tych dotyczących zakazu dyskryminacji, art. 11<sup>3</sup>, czy to zasady równego traktowania, art. 18<sup>3a</sup>. Rzeczywiście, jest to uprawnienie podmiotów sektora finansowego do wypowiedzenia umowy. Ale znowu bym się tu powołał na zasadę proporcjonalności. Bo w innym przypadku musielibyśmy wprowadzić albo sztywny katalog stanowisk, który byłby zupełnie nieadekwatny do sytuacji funkcjonowania podmiotów prywatnych, albo wprowadzić w ogóle zakaz zatrudnienia we wspomnianych instytucjach osób uprzednio karanych, co by się wiązało z tym, że nawet w przypadku stanowisk, które nie mają żadnego związku czy to z finansami danego podmiotu, czy to z dostępem do informacji wrażliwych, też musielibyśmy takim osobom tego dostępu do zatrudnienia odmówić. W związku z tym zakładamy – też jakby na podstawie tego, ile było sygnałów przekazywanych do ministerstwa, żeby takie uprawnienie

przyznać podmiotom tego sektora – że firmy raczej będą z tego korzystały. Tym bardziej że firmy outsourcingowe często otrzymują w ogóle jako warunek współpracy z międzynarodową instytucją finansową wymóg zatrudniania wyłącznie osób niekaranych. Tak więc ten przepis raczej będzie wykorzystywany.

Ale można sobie też wyobrazić, że jeżeli dany pracodawca z tego uprawnienia nie skorzysta, to... Przede wszystkim bierze on wówczas na siebie odpowiedzialność za ewentualne działania takiej osoby. Ale może też zdarzyć się taka sytuacja, że, nie wiem, indywidualna już ocena danej osoby będzie z jakichś względów prowadzić do tego, że jednak taka osoba znajdzie zatrudnienie, jak mówię, właśnie przez pryzmat indywidualnej oceny. Niemniej jednak nie jest to moim zdaniem naruszenie ani zasady niedyskryminacji, ani zasady równego traktowania. Przytaczaliśmy na posiedzeniu komisji budżetu i finansów treść obu przepisów. Moim zdaniem kwestia niekaralności w żaden sposób nie koliduje z tymi przepisami. Dziękuję.

### **Zastępca Przewodniczącego Łukasz Mikołajczyk:**

Bardzo dziękuję.  
Pan mecenas, tak?

### **Główny Legislator w Biurze Legislacyjnym w Kancelarii Senatu Maciej Telec:**

Jeżeli wolno, ja tylko słowo. Bo moja wątpliwość jest odwrotna. Chodzi mi o to, czy skoro art. 5 tej naszej ustawy stanowi, że nieudzielenie przez osobę zatrudnioną informacji o niekaralności albo też udzielenie informacji potwierdzającej karalność, czyli de facto okoliczność, że taka osoba była karana, może stanowić przyczynę rozwiązania z tą osobą stosunku pracy za wypowiedzeniem... Czy pomimo tego, że ten przepis przesądza, że wspomniana okoliczność może stanowić podstawę do rozwiązania umowy za wypowiedzeniem, można w stosunku do takiej osoby zastosować art. 52 §1 pkt 2, czyli zwolnić taką osobę z pracy w trybie natychmiastowym bez wypowiedzenia? Ponieważ jest oczywiste, że... Albo inaczej: tego problemu by nie było, gdyby w ogóle nie było art. 5, ponieważ żaden przepis kodeksu pracy nie określa katalogu okoliczności, które uzasadniają rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem. Wystarczy, żeby taka okoliczność była prawdziwa i uzasadniona oraz nie naruszała przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę. Dziękuję bardzo.

### **Zastępca Przewodniczącego Łukasz Mikołajczyk:**

Bardzo dziękuję.  
Panie Ministrze, proszę.

### **Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Przedsiębiorczości i Technologii Mariusz Haładyj:**

Króciutko jeszcze... Powiedziałbym, że o tych wątpliwościach rzeczywiście można by rozmawiać, gdybyśmy mieli identyczny zakres obu norm. Ale w art. 52 kodeksu pracy jest dodatkowa kwalifikacja: po pierwsze, czas popełnienia tego przestępstwa, czyli w trakcie stosunku zatrudnienia, a po drugie, co ważniejsze, takie przestępstwo, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie danej osoby w danej instytucji. Jeżeli zachodzi ta dodatkowa kwalifikacja i pracodawca jest przekonany... jego ocena jest taka, że te 2 kwalifikacje, te 2 okoliczności, szczególnie ta druga, zachodzą, nabywa uprawnienie z art. 52. Jeżeli doszło do popełnienia wspomnianego czynu, ale z jakichś względów w ocenie pracodawcy nie mamy tutaj jednak takiej kwalifikacji, że musi dojść do natychmiastowego zwolnienia, to wtedy pracodawca ma tę omawianą ustawę. To nie jest moim zdaniem zbieg norm, nie wiem, wyłączający zastosowanie jednego z przepisów. To jest po prostu pewna kumulacja, ale prowadząca do zachowania uprawnienia z art. 52. Bo w art. 52 są też te dodatkowe przesłanki.

### **Zastępca Przewodniczącego Łukasz Mikołajczyk:**

Dobrze, bardzo dziękuję.  
Jeśli nie ma więcej chętnych do zabrania głosu...  
Pan senator Martynowski, proszę.

### **Senator Marek Martynowski:**

Dziękuję, Panie Przewodniczący.  
W sumie pan profesor Seweryński chyba mówił, żeby przyjąć tę ustawę bez poprawek, ale ja chcę się dołączyć do tego wniosku i również składam taki wniosek, właśnie o to... Chciałbym się dołączyć do tego wniosku.

### **Zastępca Przewodniczącego Łukasz Mikołajczyk:**

Bardzo dziękuję.  
Zatem przejdźmy do głosowania nad przyjęciem ustawy o zasadach pozyskiwania informacji o niekaralności osób ubiegających się o zatrudnienie i osób zatrudnionych w podmiotach sektora finansowego bez poprawek.  
Kto z panów senatorów jest za? (4). Jednogłośnie.  
Dziękuję bardzo.  
W takim razie sprawozdawca... Czy ktoś z panów senatorów wyraża wolę bycia sprawozdawcą tej ustawy? Nie? Skoro nie, to ja oczywiście będę sprawozdawcą.  
Bardzo serdecznie państwu dziękuję i zamykam dwieście trzydzieste drugie posiedzenie Komisji Praw Człowieka, Praworządności i Petycji.

Kancelaria Senatu

Opracowanie:

Biuro Prac Senackich, Dział Stenogramów

Druk i łamanie: Biuro Informatyki, Dział Edycji i Poligrafii