

**BUSINESS MANAGEMENT SP.J.**

# **ŚWIADECTWO PRACY**

**MACIEJ OFIERSKI**

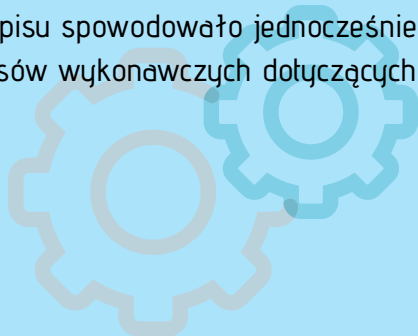


## **Informacje ogólne dotyczące świadczenia pracy**

### **jako dokumentu potwierdzającego ustanie stosunku pracy**

Świadczenie pracy jest dokumentem stwierdzającym przebieg zatrudnienia u danego pracodawcy wydawanym pracownikowi w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy. Niezależnie od okoliczności, wskutek których doszło do ustania stosunku pracy, świadczenie pracy należy wydać pracownikowi bez zbędnej zwłoki – stanowi ono bowiem dokument niezbędny do określenia uprawnień pracowniczych przysługujących w nowym miejscu pracy, przy czym dotyczy to w równym stopniu uprawnień wynikających z przepisów prawa pracy, jak również z regulacji w zakresie ubezpieczeń społecznych. Warto zauważyć, że przepisy art. 18a i art. 18b ustawy z dnia 09.07.2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1563), zwanej dalej „u.z.p.t.”, określają szczególnie tryb wydawania świadczenia pracy obowiązujący w przypadku gdy podmiotem stosunku pracy jest agencja pracy tymczasowej oraz pracownik tymczasowy.

Należy podkreślić, że przywołane przepisy zostały uzupełnione o regulację precyzującą zakres informacji, jakie powinny zostać zamieszczone w świadczeniu pracy wydanym pracownikowi tymczasowemu (art. 18a ust. 1a u.z.p.t.). Wprowadzenie powyższego zapisu spowodowało jednocześnie konieczność nowelizacji przepisów wykonawczych dotyczących wydawania świadczenia pracy.



## **Pomocniczy wzór świadectwa pracy oraz sposób sporządzania tego dokumentu**

Obowiązujący obecnie pomocniczy wzór świadectwa pracy wraz z instrukcją wypełniania określono w załączniku do rozp. MRPiPS z dnia 30.12.2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1862).

Katalog informacji, jakie powinny się znaleźć w świadectwie pracy, określono w art. 97 § 2 k.p. oraz w § 2 ust. 1 rozp. MRPiPS z dnia 30.12.2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1862).

W świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące:

- okresu i rodzaju wykonywanej pracy oraz zajmowanych stanowisk (ust. 1–3, a także odpowiednio ust. 6 pkt 11 wzoru świadectwa),
- trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy (ust. 4 oraz odpowiednio ust. 5 wzoru świadectwa),
- faktów zaistniałych w okresie zatrudnienia niezbędnych do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego (będą to np. dane o skorzystaniu przez pracownika z dodatkowych urlopów albo innych uprawnień lub świadczeń przewidzianych przepisami).

Ponadto w świadectwie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę na podstawie przepisów o postępowaniu egzekucyjnym (ust. 7 wzoru świadectwa).

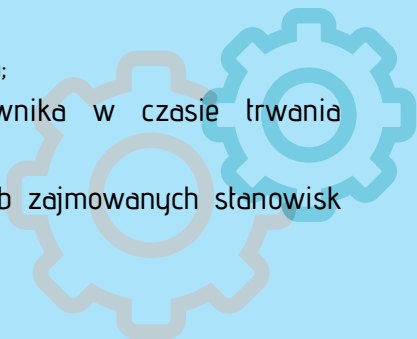
Na żądanie pracownika w ust. 8 świadectwa pracy pracodawca zamieszcza informacje uzupełniające:

- o wysokości i składnikach wynagrodzenia,
- o uzyskanych kwalifikacjach,
- o prawomocnym orzeczeniu sądu pracy o przywróceniu pracownika do pracy lub przyznaniu mu odszkodowania, gdy zachodzi przypadek określony w § 7 ust. 3 rozp. MRPiPS z dnia 30.12.2016 r. w sprawie świadectwa pracy, przy czym pracodawca uzupełniając treść świadectwa pracy o tę informację, podpisuje ją i opatruje datą.

Informacja o wysokości uzyskanego przez pracownika wynagrodzenia ma nieobowiązkowy charakter ze względu na powszechnie przyjętą zasadę ochrony dóbr osobistych pracownika (osiągnane wynagrodzenie jest takim dobrem). Pracownik może żądać umieszczenia w świadectwie pracy danych o wynagrodzeniu, jeżeli np. uzna to za korzystne przy ubieganiu się o nowe zatrudnienie.

W § 2 ust. 1 rozp. MRPiPS z dnia 30.12.2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1862) został zawarty katalog informacji, jakie należy zamieścić podczas wypełniania świadectwa pracy. Oznacza to zatem, że we wspomnianym dokumencie zamieszcza się informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczeń społecznych, dotyczące:

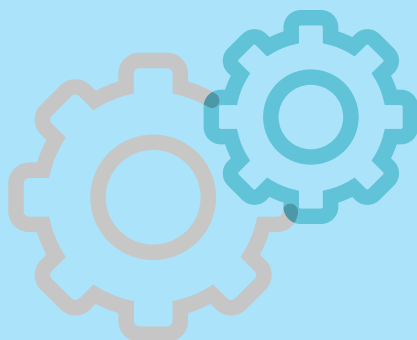
- okresu lub okresów zatrudnienia;
- wymiaru czasu pracy pracownika w czasie trwania stosunku pracy;
- rodzaju wykonywanej pracy lub zajmowanych stanowisk lub pełnionych funkcji;



- trybu i podstawy prawnej rozwiązania lub podstawy prawnej wygaśnięcia stosunku pracy, a w przypadku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem – strony stosunku pracy, która dokonała wypowiedzenia;
- okresu, za który pracownikowi przysługuje odszkodowanie w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 36[1] § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, zwanej dalej „Kodeksem pracy”;
- urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy i wykorzystanego w tym roku;
- wykorzystanego urlopu bezpłatnego i podstawy prawnej jego udzielenia;
- wykorzystanego urlopu ojcowskiego;
- wykorzystanego urlopu rodzicielskiego i podstawy prawnej jego udzielenia;
- wykorzystanego urlopu wychowawczego i podstawy prawnej jego udzielenia;
- okresu, w którym pracownik korzystał z ochrony stosunku pracy, o której mowa w art. 186[8] § 1 pkt 2 Kodeksu pracy;
- zwolnienia od pracy przewidzianego w art. 188 Kodeksu pracy, wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy;
- liczby dni, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie, zgodnie z art. 92 Kodeksu pracy, w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy;
- okresu odbytej czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych;
- okresu wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze;

- wykorzystanego dodatkowego urlopu albo innego uprawnienia lub świadczenia, przewidzianego przepisami prawa pracy;
- okresów nieskładkowych, przypadających w okresie zatrudnienia, którego dotyczy świadectwo pracy, uwzględnianych przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty;
- zajęcia wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym;
- należności ze stosunku pracy uznanych i nie zaspokojonych przez pracodawcę do dnia ustania tego stosunku z powodu braku środków finansowych;
- informacji o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach – na żądanie pracownika.

W świadectwie pracy zamieszcza się **pouczenie** o prawie pracownika wystąpienia z wnioskiem do pracodawcy o **sprostowanie świadectwa pracy** w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy, a w razie nieuwzględnienia tego wniosku przez pracodawcę – o prawie do wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa pracy do sądu pracy w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy przez pracodawcę, a w przypadku niezawiadomienia przez pracodawcę o odmowie sprostowania świadectwa pracy – o prawie wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa pracy do sądu pracy.



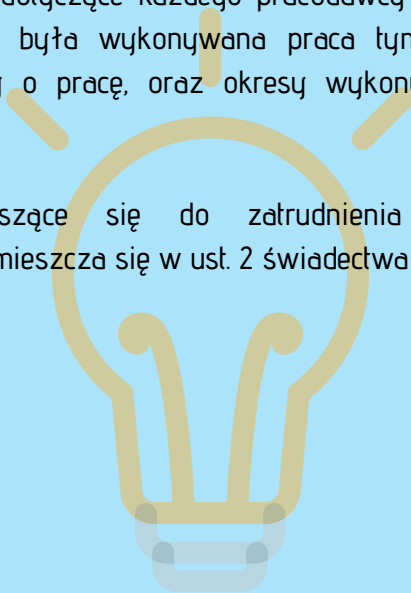
## Uwaga!

W świadectwie pracy należy w dalszym ciągu zamieszczać informację o liczbie dni, za które pracownik nie zachował prawa do wynagrodzenia chorobowego w okresie od dnia 01.01.2003 r. do dnia 31.12.2003 r. (ust. 6 pkt 9 wzoru świadectwa).

Powyższa regulacja dotyczy aktualnie uchylonego art. 92 § 1[1] k.p., zgodnie z którym pierwsze dni zwolnień lekarskich nieprzekraczających 6 dni przypadające w 2003 roku były niepłatne.

W aktualnym stanie prawnym pracodawca będący agencją pracy tymczasowej (APT) zamieszcza w świadectwie pracy wydawanym pracownikowi tymczasowemu także informacje dotyczące każdego pracodawcy użytkownika, na rzecz którego pracownik wykonywał pracę tymczasową na podstawie umowy o pracę oraz okresów wykonywania takiej pracy. Przepis tej treści zawarto w ustawie z dnia 09.07.2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1563). Zgodnie z art. 18a ust. 1a wymienionej powyżej ustawy w świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące każdego pracodawcy użytkownika, na rzecz którego była wykonywana praca tymczasowa na podstawie umowy o pracę, oraz okresy wykonywania takiej pracy.

Informacje odnoszące się do zatrudnienia pracownika tymczasowego zamieszcza się w ust. 2 świadectwa pracy.

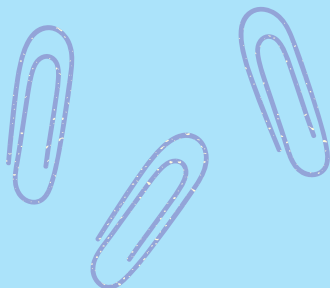


## Wydawanie świadectwa pracy

W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi **świadectwo pracy** w dniu, w którym następuje ustanie stosunku pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Jeżeli z przyczyn obiektywnych wydanie świadectwa pracy pracownikowi albo osobie przez niego upoważnionej w tym terminie nie jest możliwe, pracodawca w ciągu 7 dni od dnia upływu tego terminu przesyła świadectwo pracy pracownikowi lub tej osobie za pośrednictwem operatora pocztowego w rozumieniu ustawy z dnia 23.11.2012 r. – Prawo pocztowe (Dz.U. z 2020 r. poz. 1041) albo doręcza je w inny sposób.

Świadectwo pracy dotyczy okresu lub okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy.

W przypadku upoważnienia przez pracownika innej osoby do odbioru świadectwa pracy upoważnienie może być dostarczone pracodawcy w postaci papierowej lub elektronicznej (§ 3 rozp. MRPiPS z dnia 30.12.2016 r. w sprawie świadectwa pracy, Dz.U. z 2020 r. poz. 1862).





Przekazanie świadectwa pracy pracownikowi lub upoważnionej przez niego osobie jest bezwzględny obowiązkiem pracodawcy, co oznacza, że wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od tego, czy pracownik rozliczył się z pracodawcą (art. 97 § 1[3] k.p.).

Zgodnie z art. 97 § 1[1] k.p. w przypadku nawiązania z tym samym pracownikiem kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy wyłącznie na jego wniosek, złożony w postaci papierowej lub elektronicznej; wniosek może być złożony w każdym czasie i dotyczyć wydania świadectwa pracy odnoszącego się do poprzedniego okresu zatrudnienia albo wszystkich okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy.

W okolicznościach wskazanych w art. 97 § 1[1] k.p. pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy w ciągu 7 dni od dnia złożenia wniosku.

Jeżeli stosunek pracy wygasł z powodu śmierci pracownika (art. 63[1] § 1 k.p.), pracodawca sporządza świadectwo pracy i włącza je do części „C” akt osobowych zmarłego pracownika, co wynika z zapisów § 5 rozp. MRPiPS z dnia 30.12.2016 r. w związku z § 3 pkt 3 lit. d) rozp. MRPiPS z dnia 10.12.2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. poz. 2369). Z wnioskiem o wydanie przez pracodawcę świadectwa pracy może wystąpić małżonek lub inna osoba uprawniona do ubiegania się o rentę rodzinną w myśl przepisów o emeryturach i rentach z FUS, a w razie braku takich osób inna osoba będąca spadkobiercą tego pracownika; wniosek może być złożony w postaci papierowej lub elektronicznej.

Pracodawca wydaje świadectwo pracy w ciągu 7 dni od dnia złożenia wniosku (§ 5 rozp. MRPiPS z dnia 30.12.2016 r. w sprawie świadectwa pracy, Dz.U. z 2020 r. poz. 1862).

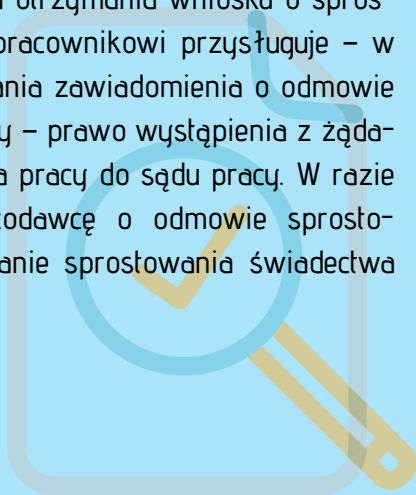
Wnioski dotyczące wydania świadectwa pracy przechowuje się także w części C akt osobowych pracownika.

## **Sprostowanie świadectwa pracy**

Zgodnie z art. 97 § 2[1] k.p. pracownik może – w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy – wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie treści tego dokumentu.

**Uwzględnienie przez pracodawcę wniosku o sprostowanie świadectwa pracy rodzi obowiązek wydania pracownikowi nowego świadectwa pracy w terminie 7 dni od dnia otrzymania pisemnego wniosku w tej sprawie.**

W razie negatywnego wyniku rozpatrzenia wniosku pracownika o sprostowanie świadectwa pracy, pracodawca zawiadamia pracownika pisemnie lub w formie elektronicznej o tym fakcie – w ciągu 7 dni od dnia otrzymania wniosku o sprostowanie. W takim przypadku pracownikowi przysługuje – w okresie 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy – prawo wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa pracy do sądu pracy. W razie niezawiadomienia przez pracodawcę o odmowie sprostowania świadectwa pracy, żądanie sprostowania świadectwa pracy wnosi się do sądu pracy.



W sytuacji, gdy sąd pracy rozpatrzy powództwo pracownika o sprostowanie świadectwa pracy na jego korzyść, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi nowe świadectwo pracy, w ciągu 7 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu w tej sprawie (§ 7 ust. 2 rozp. MRPiPS z dnia 30.12.2016 r. w sprawie świadectwa pracy, Dz.U. z 2020 r. poz. 1862).

## **Uzupełnienie treści świadectwa pracy albo wydanie nowego dokumentu**

Zgodnie z § 7 ust. 3 cyt. rozp. w razie prawomocnego orzeczenia sądu pracy o przywróceniu pracownika do pracy lub przyznaniu mu odszkodowania z tytułu niezgodnego z przepisami prawa wypowiedzenia umowy o pracę albo jej rozwiązania bez wypowiedzenia, pracodawca – na żądanie pracownika – jest obowiązany uzupełnić treść wydanego uprzednio świadectwa pracy o dodatkową informację o tym orzeczeniu. Uzupełnienie treści świadectwa pracy powinno nastąpić w ciągu 7 dni od dnia przedłożenia przez pracownika świadectwa pracy.

Jeżeli jednak orzeczenie, o którym wyżej mowa, zostało wydane w związku z rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie), pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi w ciągu 7 dni od daty uprawomocnienia się orzeczenia sądu w tej sprawie – nowe świadectwo pracy zawierające informację o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę.

Zgodnie z § 7 ust. 4a rozp. MRPiPS z dnia 30.12.2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1862) w razie zawarcia umowy skutkującej koniecznością wydania pracownikowi nowego świadectwa pracy pracodawca wydaje pracownikowi nowy dokument w ciągu 7 dni od dnia zawarcia lub zatwierdzenia umowy przez sąd.

Przepis § 7 ust. 4b cyt. rozp. stanowi natomiast, iż jeśli z przyczyn obiektywnych wydanie nowego lub uzupełnionego świadectwa pracy pracownikowi w terminie określonym w § 7 ust. 1-4a omawianego rozp. nie jest możliwe, pracodawca w ciągu 7 dni od dnia upływu tego terminu przesyła świadectwo pracy pracownikowi za pośrednictwem operatora pocztowego w rozumieniu ustawy z dnia 23.11.2012 r. – Prawo pocztowe albo doręcza je w inny sposób.

Pracodawca obowiązany – w oparciu o orzeczenie sądu pracy – do wydania nowego świadectwa pracy usuwa z akt osobowych pracownika i dokonuje zniszczenia poprzednio przekazanego dokumentu; czynności te należy przeprowadzić najpóźniej w dniu wydania pracownikowi nowego świadectwa pracy. Identyczną procedurę należy zastosować w przypadku wydania pracownikowi nowego świadectwa pracy, jeżeli pracownik uprzednio wystąpił z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy oraz w okolicznościach wskazanych w § 7 ust. 2, 4 i 4a cyt. rozp., które opisano powyżej (§ 7 ust. 5 cyt. rozp.).



## **Prawo pracownika wystąpienia do sądu pracy z żądaniem zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy lub ustalenia uprawnienia do wydania tego dokumentu**

Aktualnie obowiązujące regulacje kodeksowe ułatwiają pracownikowi uzyskanie świadectwa pracy w przypadku gdy pracodawca, pomimo ciężącego na nim obowiązku, nie wydał pracownikowi tego dokumentu. Wspomniane przepisy określają także sposób postępowania w okolicznościach, gdy pracodawca nie istnieje albo z innych przyczyn wytoczenie przeciwko niemu powództwa o zobowiązanie do wydania świadectwa pracy jest niemożliwe.

Zgodnie z art. 97[1] § 1 k.p. w przypadku niewydania przez pracodawcę świadectwa pracy pracownikowi przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z żądaniem zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy.

Z kolei art. 97[1] § 2 k.p. odnosi się do sytuacji, gdy pracodawca nie istnieje albo z innych przyczyn wytoczenie przeciwko niemu powództwa o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy jest niemożliwe. W takim przypadku pracownikowi przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z żądaniem ustalenia uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy.

Z żądaniem, o którym mowa w art. 97[1] § 1 i 2 k.p., można wystąpić w każdym czasie przed upływem terminu przedawnienia.

Przedstawione powyżej unormowania stosuje się odpowiednio do żądania sprostowania świadectwa pracy (art. 97[1] § 4 k.p.).

## **Postępowanie sądowe w sprawie żądania zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy lub ustalenia uprawnienia do wydania tego dokumentu**

Postępowanie prawne w omawianym zakresie przedmiotowym uregulowano w przepisach ustawy z dnia 17.11.1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. z 2020 r. poz. 1575, ze zm.), zwanej dalej „k.p.c.”. Jak zatem wynika z art. 477[1a] k.p.c., w przypadku wystąpienia z żądaniem zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy na podstawie art. 97[1] § 1 k.p., jeżeli okaże się, że pracodawca nie istnieje albo z innych przyczyn wytoczenie przeciwko niemu powództwa jest niemożliwe, sąd rozpoznaje żądanie w postępowaniu nieprocesowym jako żądanie ustalenia uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy.

W wyroku uwzględniającym żądanie zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy, o którym mowa w art. 97[1] § 1 k.p., sąd określa treść świadectwa pracy zgodnie z art. 97 § 2 k.p. i przepisami wydanymi na podstawie art. 97 § 4 k.p. Jeżeli określenie wszystkich faktów wymienionych w tych przepisach jest niemożliwe, w wyroku określa się co najmniej okres i rodzaj wykonywanej pracy, wymiar czasu pracy, zajmowane stanowiska oraz tryb rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a w sytuacji gdy określenie trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy również jest niemożliwe – wskazuje się, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę.

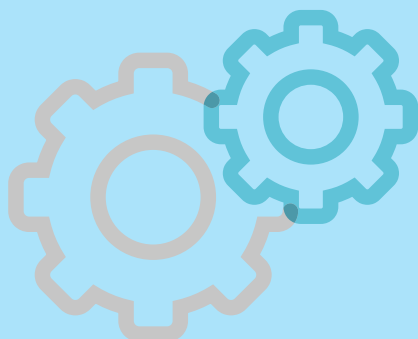
Prawomocny wyrok zobowiązujący pracodawcę do wydania świadectwa pracy zastępuje to świadectwo (art. 477[1a] § 2 k.p.c.). Należy podkreślić, że omówione powyżej przepisy art. 477[1a] § 1 i 2 k.p.c. stosuje się odpowiednio do żądania sprostowania świadectwa pracy.

Zgodnie z art. 691[10] § 1 k.p.c. we wniosku zawierającym żądanie ustalenia uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy wskazuje się:

- okres i rodzaj wykonywanej pracy, wymiar czasu pracy, zajmowane stanowiska oraz miejsce wykonywania pracy,
- tryb rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy – jeżeli pracownik posiada te informacje, a w przypadku ich nieposiadania – okoliczności zaprzestania świadczenia pracy przez pracownika,
- pracodawcę, który był obowiązany do wydania świadectwa pracy, oraz przyczynę, z powodu której wystąpienie przeciwko niemu z żądaniem zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy jest niemożliwe.

Jeżeli wytoczenie powództwa o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy jest możliwe, sąd rozpoznaje żądanie w procesie jako żądanie zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy.

W postanowieniu uwzględniającym żądanie ustalenia uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy sąd określa treść świadectwa pracy zgodnie z art. 97 § 2 k.p. i przepisami wydanymi na podstawie art. 97 § 4 k.p., czyli rozp. MRPIPS z dnia 30.12.2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1862).

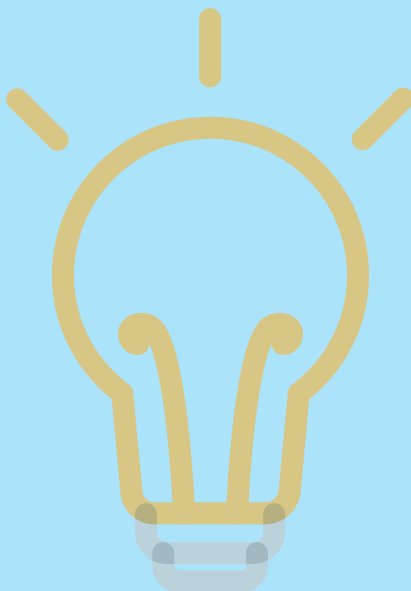


Jeżeli określenie wszystkich faktów wymienionych w tych przepisach jest niemożliwe, w postanowieniu określa się co najmniej:

- okres i rodzaj wykonywanej pracy,
- wymiar czasu pracy,
- zajmowane stanowiska,
- tryb rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a w sytuacji gdy określenie trybu rozwiązania bądź okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy również jest niemożliwe – wskazuje się, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę.

Prawomocne postanowienie ustalające uprawnienie do otrzymania świadectwa pracy zastępuje to świadectwo (art. 691[11] k.p.c.).

Przytoczony przepis art. 691[10] k.p.c. stosuje się odpowiednio do żądania sprostowania świadectwa pracy.





## **Uprawnienia pracownika wynikające z nieterminowego wydania świadectwa pracy lub wydania wadliwego dokumentu**

Stosownie do treści art. 99 § 1 k.p. pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę powstałej wskutek:

- niewydania w terminie świadectwa pracy lub
- wydania niewłaściwego świadectwa pracy.

Z roszczeniem, o którym mowa w art. 99 § 1 k.p., pracownik występuje do sądu pracy, jeżeli na skutek nieprawidłowych czynności pracodawcy dotyczących sporządzenia lub wydania świadectwa pracy pracownik poniósł faktyczną szkodę majątkową.

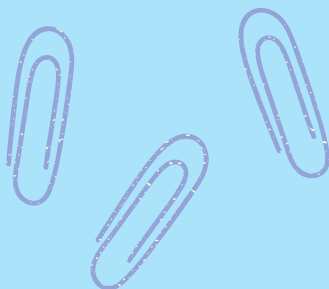
Dla przykładu pracownik nie mógł podjąć nowego zatrudnienia w określonym terminie, ponieważ pracodawca nie wydał mu terminowo świadectwa pracy (przedstawienie świadectwa pracy z poprzednich miejsc pracy jest jednym z warunków nawiązania stosunku pracy). Brak możliwości zarejestrowania się w charakterze bezrobotnego (w takim przypadku należy również przedłożyć świadectwo pracy) skutkuje tym, że pracownik nie może uzyskać prawa do zasiłku dla bezrobotnych. Jeżeli zatem pracownik przedstawi wadliwie sporządzone świadectwo pracy lub nie przedłoży go w urzędzie pracy, dochodzi do powstania realnej szkody majątkowej, uzasadniającej skorzystanie z trybu przewidzianego w art. 99 § 1 k.p.

Ciężar wykazania poniesienia szkody z powodu niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy spoczywa na pracowniku.

Warto również podkreślić, że skuteczność dochodzenia przez pracownika roszczeń uzależniona jest od wpływu wadliwego działania pracodawcy w zakresie wydania świadectwa pracy na powstanie szkody po stronie pracownika. Inaczej mówiąc, błędy pracodawcy w sporządzaniu świadectwa pracy lub nieterminowe wydanie tego dokumentu powinny być jedyną przesłanką zaistnienia szkody, ewentualnie ich wpływ jest decydujący.

Sąd pracy może zasądzić odszkodowanie z tytułu poniesionej przez pracownika szkody wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy w wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z tego powodu, jednak za okres nie dłuższy niż 6 tygodni (art. 99 § 2 k.p.).

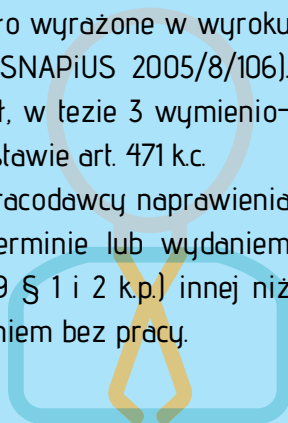
Jak już wspomniano, na pracowniku ciąży obowiązek udowodnienia poniesionej szkody – w tym samym stopniu dotyczy to także wykazania wysokości utraconego wynagrodzenia.



Należy ponadto podkreślić, że w razie zbiegu tytułów odszkodowawczych – odszkodowanie przyznane na mocy art. 99 § 1 k.p. przysługuje w granicach, w których poniesiona przez pracownika szkoda nie została zaspokojona w ramach innego tytułu odszkodowawczego (np. zasądzonego na podstawie art. 58 k.p. określającego prawo pracownika do odszkodowania należnego w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie.

Orzeczenie sądowe o odszkodowaniu w związku z wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy stanowi podstawę zmiany tego świadectwa. W takim przypadku pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi nowe świadectwo pracy, nie później jednak niż w ciągu 7 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu w tej sprawie. Odszkodowanie przysługujące pracownikowi w związku z niewydaniem lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

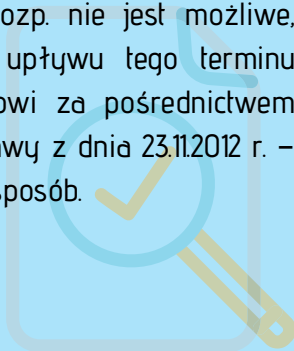
Należy jednakże zaznaczyć, że sam fakt żądania wydania lub sprostowania świadectwa pracy nie jest przesłanką dochodzenia przez pracownika naprawienia szkody z tytułu niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy (art. 99 k.p.). Powyższe stanowisko zostało wyrażone w wyroku SN z dnia 13.10.2004 r. (II PK 36/04, OSNAPIUS 2005/8/106). Jednocześnie skład orzekający stwierdził, w tezie 3 wymienionego wyroku, że pracownik może na podstawie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. dochodzić od pracodawcy naprawienia szkody wyrządzonej niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy (art. 99 § 1 i 2 k.p.) innej niż utrata zarobków w związku z pozostawaniem bez pracy.



## **Obowiązek pracownika przedłożenia świadectwa pracy pracodawcy w razie orzeczenia sądowego o odszkodowaniu na rzecz pracodawcy**

W razie prawomocnego orzeczenia sądu pracy o odszkodowaniu na rzecz pracodawcy, zasądzonego na podstawie art. 61[1] k.p., czyli z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków (art. 55 § 1[1] k.p.), pracownik jest obowiązany przedłożyć pracodawcy, w ciągu 7 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu w tej sprawie, wydane mu świadectwo pracy w celu uzupełnienia treści tego dokumentu o informację dotyczącą wskazanego orzeczenia sądu pracy.

Jeżeli pracownik nie wywiąże się z tego obowiązku – pracodawca ma prawo wezwać pracownika do przedłożenia świadectwa pracy w ciągu 7 dni od dnia otrzymania wezwania w celu zamieszczenia w nim powyższej informacji. Pracodawca uzupełnia świadectwo pracy i wydaje ten dokument pracownikowi w ciągu 7 dni od przedłożenia go przez pracownika (§ 9 ust. 2 rozp. MRPiPS z dnia 30.12.2016 r. w sprawie świadectwa pracy, Dz.U. z 2020 r. poz. 1862). Jeżeli z przyczyn obiektywnych wydanie uzupełnionego świadectwa pracy pracownikowi w terminie określonym w § 9 ust. 2 cyt. rozp. nie jest możliwe, pracodawca w ciągu 7 dni od dnia upływu tego terminu przesyła świadectwo pracy pracownikowi za pośrednictwem operatora pocztowego w rozumieniu ustawy z dnia 23.11.2012 r. – Prawo pocztowe albo doręcza je w inny sposób.

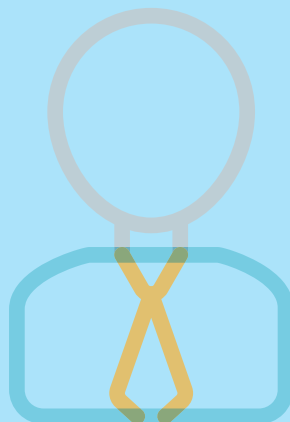


## Wydanie pracownikowi zaświadczenia potwierdzającego okres zatrudnienia

Przepisy k.p. nie zezwalają pracodawcy na wydanie pracownikowi w okresie wypowiedzenia świadectwa pracy, nawet gdy pracownik złoży wniosek w tej sprawie. Wiąże się to z tym, że świadectwo pracy jest dokumentem poświadczającym przebieg zatrudnienia do ostatniego dnia trwania stosunku pracy.

W takiej sytuacji pracownik może wystąpić do pracodawcy o wydanie dokumentu zastępczego (zaświadczenia o okresie zatrudnienia) potwierdzającego fakt istnienia stosunku pracy. Dokument taki nie ma jednak wiążącego charakteru, zaś jego wydanie pracownikowi zależy wyłącznie od woli pracodawcy. W związku z tym walory informacyjne wspomnianego zaświadczenia są niewielkie.

Nie ma jednak przeszkód prawnych, aby pracodawca pozytywnie rozpatrzył wniosek o wydanie omawianego dokumentu, złożony przez pracownika. Uzyskanie zaświadczenia, o którym mowa, jest szczególnie istotne dla osób ubiegających się o nową posadę.



## **Odpowiedzialność wykroczeniowa wynikająca z niewydania pracownikowi świadcstwa pracy**

Niewydanie przez pracodawcę lub osobę działającą w jego imieniu świadectwa pracy stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracowniczym i jest zagrożone karą grzywny.

Zgodnie z art. 282 § 1 pkt 3 k.p. kto, wbrew obowiązkowi nie wydaje pracownikowi w terminie świadectwa pracy – podlega karze grzywny od 1 000 zł do 30 000 zł.

Wydanie wadliwie sporządzonego świadectwa pracy nie stanowi natomiast przesłanki do zastosowania odpowiedzialności wykroczeniowej przewidzianej w art. 282 § 1 pkt 3 k.p.



# ŚWIADECTWO PRACY

.....  
(pracodawca oraz jego siedziba  
lub miejsce zamieszkania)

.....  
(miejscowość i data)

.....  
(numer NIP lub REGON-PKD)

## ŚWIADECTWO PRACY

1. Stwierdza się, że .....  
(imię (imiona) i nazwisko pracownika)  
urodzony .....  
(data urodzenia)  
był zatrudniony .....  
.....  
(pracodawca)  
w okresie od ..... do ..... w wymiarze .....  
w okresie od ..... do ..... w wymiarze .....  
w okresie od ..... do ..... w wymiarze .....
2. W okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę tymczasową na rzecz:  
..... w okresie od ..... do .....  
(pracodawca użytkownik)  
..... w okresie od ..... do .....  
(pracodawca użytkownik)  
..... w okresie od ..... do .....  
(pracodawca użytkownik)
3. W okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę .....  
.....  
.....  
(rodzaj wykonywanej pracy lub zajmowane stanowiska, lub pełnione funkcje)

4. Stosunek pracy ustał w wyniku:

- a) rozwiązania .....  
(tryb i podstawa prawna rozwiązania stosunku pracy)
- b) wygaśnięcia .....  
(podstawa prawna wygaśnięcia stosunku pracy)

5. Został zastosowany skrócony okres wypowiedzenia umowy o pracę na podsta-

- wie art. 36<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy .....  
(okres, o który został skrócony okres wypowiedzenia, uprawniający do odszkodowania)

6. W okresie zatrudnienia pracownik:

- 1) wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze .....  
.....  
(urlop wypoczynkowy wykorzystany w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

w tym .....  
(urlop wypoczynkowy wykorzystany na podstawie art. 167<sup>2</sup> Kodeksu pracy  
w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

- 2) korzystał z urlopu bezpłatnego .....  
(okres trwania urlopu bezpłatnego i podstawa prawna jego udzielenia)

- 3) wykorzystał urlop ojcowski w wymiarze ..... w ..... częściach

- 4) wykorzystał urlop rodzicielski udzielony na podstawie .....  
(podstawa prawna udzielenia urlopu)  
w wymiarze ..... w ..... częściach, w tym na podstawie art. 182<sup>1c</sup>  
§ 3 Kodeksu pracy w ..... częściach

- 5) wykorzystał urlop wychowawczy udzielony na podstawie .....  
(podstawa prawna udzielenia urlopu)  
w wymiarze ..... w okresie (okresach) .....  
w ..... częściach

- 6) korzystał z ochrony stosunku pracy, o której mowa w art. 186<sup>8</sup> § 1 pkt 2 Kodek-  
su pracy, w okresie (okresach) .....

- 7) wykorzystał zwolnienie od pracy przewidziane w art. 188 Kodeksu pracy  
.....  
.....  
(liczba dni lub godzin zwolnienia wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)



## ŚWIADECTWO PRACY

- 8) był niezdolny do pracy przez okres ..... dni  
(liczba dni, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie,  
zgodnie z art. 92 Kodeksu pracy, w roku kalendarzowym,  
w którym ustał stosunek pracy)
- 9) .....  
(dni, za które pracownik nie zachował prawa do wynagrodzenia,  
przypadające w okresie od dnia 1 stycznia 2003 r. do dnia 31 grudnia 2003 r.,  
zgodnie z art. 92 § 1<sup>1</sup> Kodeksu pracy obowiązującym w tym okresie)
- 10) odbył służbę wojskową w okresie .....  
(okres odbywania czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych)
- 11) wykonywał pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze  
.....  
(okresy wykonywania pracy oraz jej rodzaj i zajmowane stanowiska)
- 12) wykorzystał dodatkowy urlop albo inne uprawnienia lub świadczenia przewidziane przepisami prawa pracy .....
- 13) .....  
(okresy nieskładkowe, przypadające w okresie zatrudnienia wskazanym w ust. 1,  
uwzględniane przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty)

7. Informacja o zajęciu wynagrodzenia: .....  
(oznaczenie komornika i numer sprawy egzekucyjnej)

.....  
(wysokość potrąconych kwot)

8. Informacje uzupełniające

.....  
(podpis pracodawcy lub osoby reprezentującej pracodawcę  
albo osoby upoważnionej do składania oświadczeń  
w imieniu pracodawcy)

### POUCZENIE

Pracownik może w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. W przypadku niezawiadomienia przez pracodawcę o odmowie sprostowania świadectwa pracy, żądanie sprostowania świadectwa pracy wnosi się do sądu pracy.

(podstawa prawna – art. 97 § 2<sup>1</sup> Kodeksu pracy)

## SPOSÓB WYPEŁNIANIA ŚWIADECTWA PRACY

1. Nr REGON-PKD – stanowi identyfikator pracodawcy nadany przez właściwy urząd statystyczny.  
NIP – stanowi numer identyfikacji podatkowej pracodawcy nadany przy użyciu Centralnego Rejestru Podmiotów – Krajowej Ewidencji Podatników.
2. Data – w przypadku wystawiania nowego świadectwa pracy, zgodnie z § 7 ust. 1, 2, 4 i 4a rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1862), pracodawca wskazuje datę, w której wystawia to świadectwo.
3. W ust. 1 – pracodawca zatrudniający pracownika przejętego od innego pracodawcy na zasadach określonych przepisami art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy lub przepisami odrębnymi wskazuje również okres jego zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy (poprzednich pracodawców) i wskazuje tego pracodawcę (tych pracodawców),  
– pracodawca wskazuje okres zatrudnienia pracownika w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy, a także okresy poprzedniego zatrudnienia u tego pracodawcy, jeżeli nie wydał świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem poprzedniego stosunku pracy lub poprzednich stosunków pracy, zgodnie z art. 97 § 1 i 1<sup>1</sup> Kodeksu pracy.
4. W ust. 4 lit. a – pracodawca wskazuje jeden z trybów rozwiązania stosunku pracy określonych w art. 23<sup>1</sup> § 4 lub 5, w art. 30 § 1, w art. 48 § 2, w art. 68<sup>3</sup>, w art. 201 § 2 Kodeksu pracy lub w przepisach odrębnych.  
Dodatkowo w przypadku rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 30 § 1 Kodeksu pracy:  
– za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia – pracodawca wskazuje stronę stosunku pracy składającą oświadczenie woli w tej sprawie,  
– bez wypowiedzenia – pracodawca wskazuje art. 52 albo art. 53, albo art. 55 Kodeksu pracy,  
– na mocy porozumienia stron albo za wypowiedzeniem z przyczyn nie dotyczących pracownika – pracodawca wskazuje art. 1 albo art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. z 2018 r. poz. 1969).
5. W ust. 6:  
w pkt 1 – pracodawca wskazuje wyłącznie liczbę dni i godzin urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym

- ustaje stosunek pracy, wykorzystanego w naturze lub za które przysługuje ekwiwalent pieniężny; odrębnie wskazuje się liczbę dni i godzin urlopu wypoczynkowego, wykorzystanego przez pracownika do dnia ustania stosunku pracy, na podstawie art. 167<sup>2</sup> Kodeksu pracy,
- w pkt 3 i 4 — pracodawca wskazuje wykorzystany urlop ojcowski i rodzicielski tylko w przypadku, gdy pracownik ze względu na wiek dziecka mógłby korzystać z takiego urlopu w kolejnym stosunku pracy; w przypadku gdy pracownik wykorzystywał więcej niż jeden urlop ojcowski lub rodzicielski — pracodawca wskazuje odrębnie urlop wykorzystany na każde z dzieci, podając imię i nazwisko dziecka,
- w pkt 5 — w przypadku, gdy pracownik wykorzystywał więcej niż jeden urlop wychowawczy — pracodawca wskazuje odrębnie urlop wykorzystany na każde z dzieci, podając imię i nazwisko dziecka,
- w pkt 11 — pracodawca wskazuje okres zatrudnienia pracownika, przypadający do dnia 31 grudnia 2008 r. przy wykonywaniu prac, o których mowa w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz. U. poz. 43, z późn. zm.) — oraz stanowiska, na których te prace były wykonywane, przy uwzględnieniu treści § 1 ust. 2–4 tego rozporządzenia,
- w pkt 12 — pracodawca informuje o wykorzystaniu przez pracownika dodatkowego urlopu albo innych uprawnień i świadczeń tylko w zakresie mającym wpływ na uprawnienia pracownicze u kolejnego pracodawcy, wynikające z przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 Kodeksu pracy,
- w pkt 13 — pracodawca wskazuje przypadające w okresie zatrudnienia okresy nieskładkowe określone w ustawie z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2020 r. poz. 53, z późn. zm.).
6. W ust. 8 pracodawca zamieszcza informację:
- 1) o należnościach ze stosunku pracy uznanych przez niego i niewypłaconych pracownikowi do dnia ustania stosunku pracy z powodu braku środków finansowych;
  - 2) na żądanie pracownika:
    - a) o wysokości i składnikach wynagrodzenia,
    - b) o uzyskanych kwalifikacjach,
    - c) o prawomocnym orzeczeniu sądu pracy o przywróceniu pracownika do pracy lub przyznaniu mu odszkodowania, gdy zachodzi przypadek określony w § 7 ust. 3 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy, przy czym pracodawca, uzupełniając treść świadectwa pracy o tę informację, podpisuje ją i opatruje datą.