

Rozdział I. Świadcstwo pracy

1. Uwagi ogólne

Świadcstwo pracy to dokument o sformalizowanej treści i informacyjnym charakterze, który wydawany jest pracownikowi przez pracodawcę w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem zatrudnienia. Powinny w nim zostać umieszczone informacje ściśle określone przepisami prawa pracy, które związane są z przebiegiem pracy pracownika u danego pracodawcy i ustaniem zatrudnienia. W świadcstwie pracy **nie należy umieszczać innych informacji** niż określone w art. 97 § 2 KP oraz w § 2 ŚwiadcstwaR, a zwłaszcza jakichkolwiek ocen czy uwag, zarówno pozytywnych, jak i krytycznych. Informacje zawarte w świadcstwie pracy służą przekazaniu kolejnemu pracodawcy oraz właściwym instytucjom zobiektywizowanych i koniecznych, z punktu widzenia uprawnień pracowniczych, danych o pracowniku.

Ważne

Świadcstwo pracy to dokument zawierający najważniejsze informacje dotyczące przebiegu pracy i ustania zatrudnienia.

Z punktu widzenia pracownika świadcstwo pracy to najbardziej wiarygodne źródło informacji o jego osobie dla kolejnego pracodawcy. Stanowi ono dowód, że pracownik ma doświadczenie w pracy na danym stanowisku i potwierdzenie słów o powodach rozwiązania umowy z poprzednim pracodawcą. Jest ono też podstawą do określenia wymiaru świadczeń pracowniczych, zarówno wynikających z KP (np. wymiar urlopu wypoczynkowego), jak i przysługujących na podstawie przepisów wewnątrzzakładowych (np. dodatek za staż pracy, nagroda jubileuszowa).

Świadcstwo pracy potwierdza też uprawnienia związane z ubezpieczeniem społecznym. Bez niego nie uda się rejestracja w urzędzie pracy w rejestrze osób bezrobotnych, nie zostanie przyznane świadczenie przedemerytalne. Między

innymi na podstawie świadectwa pracy ZUS podejmuje decyzję o prawie do renty i emerytury.

Przez wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę świadectwo pracy chroni interesy wierzycieli pracownika, a zwłaszcza osób uprawnionych do alimentacji. Pracodawca, któremu pracownik przedstawia świadectwo pracy ze wzmianką o zajęciu wynagrodzenia, ma bowiem obowiązek zawiadomić o zatrudnieniu poprzedniego pracodawcę i komornika (art. 884 § 3 KPC).

Ważne

Obowiązek wydania pracownikowi świadectwa pracy powstaje z mocy prawa w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy. Żadne okoliczności nie usprawiedliwiają uchybienia pracodawcy w tym zakresie. Obowiązek pracodawcy jest bowiem niezależny od spełnienia przez pracownika jakichkolwiek obowiązków wobec pracodawcy, w tym rozliczenia się z powierzonych sprzętów, złożenia wypełnionej karty obiegowej czy oddania wejściówki na teren zakładu.

Świadectwo pracy jest wydawane:

- 1) wyłącznie w razie rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy,
- 2) bezzwłocznie, jeżeli pracodawca nie zamierza ponownie zatrudnić pracownika w terminie 7 dni od ustania stosunku pracy,
- 3) bezwarunkowo,
- 4) z urzędu, czyli bez wniosku pracownika.

2. Zmiany dotyczące świadectwa pracy wprowadzone od 1.1.2017 r.

Z dniem 1.1.2017 r. weszły w życie dwa akty prawne istotnie zmieniające regulację prawną w zakresie wystawiania świadectw pracy. Po pierwsze, art. 2 pkt 2 PoprOtoczPrzedU zmieniony został art. 97 KP, w którym przede wszystkim zrezygnowano z konstrukcji wystawiania „zbiornych” świadectw pracy dotyczących dwóch lub większej liczby umów terminowych po upływie 24 miesięcy od dnia zawarcia pierwszej umowy tego typu. Po drugie, wydane zostało nowe rozporządzenie z 30.12.2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz.U. z 2016 r. poz. 2292), w którym m.in. rozszerzono zakres informacji podawanych w treści świadectwa.

Wprowadzone zmiany w dużej mierze przywracają stan prawny obowiązujący przed zmianami wprowadzonymi w 2011 r., w którym obowiązkiem pracodawcy było wydanie pracownikowi świadectwa pracy na zakończenie nieprzerwanego okresu trwania stosunku pracy obejmującego okres lub okresy zatrudnienia przepracowane na podstawie jednej lub kilku umów o pracę. Od 1.1.2017 r. pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Gdy z przyczyn obiektywnych wydanie świadectwa pracy pracownikowi albo osobie przez niego upoważnionej w tym terminie nie będzie możliwe, pracodawca w ciągu 7 dni od upływu tego terminu będzie musiał przesłać świadectwo pracy pracownikowi lub osobie upoważnionej do jego odbioru za pośrednictwem operatora pocztowego albo doręczyć je w inny sposób. Jeśli pracodawca nie wydał świadectwa pracy w związku z nawiązaniem kolejnej umowy, pracownik w każdym czasie ma prawo zwrócić się do niego z wnioskiem (papierowym lub elektronicznym) o wydanie mu świadectwa za każdy zakończony okres pracy, za który dotychczas świadectwo nie zostało wystawione. W takim przypadku pracodawca ma obowiązek wydania świadectwa w terminie 7 dni od dnia złożenia wniosku przez pracownika.

Zmiany w ŚwiadectwaR dostosowują treść świadectwa pracy do PoprOtoczPrzedU, a także do zmian w zakresie uprawnień rodzicielskich pracowników, wprowadzonych od 2.1.2016 r. Ponadto doprecyzowane zostały przepisy budzące wątpliwości, a także zmodyfikowany pomocniczy wzór świadectwa pracy. W szczególności zmiany wprowadzone przez ŚwiadectwaR w stosunku do dotychczasowego ŚwiadectwaR96 polegają na:

- 1) zamieszczeniu w ŚwiadectwaR katalogu wszystkich informacji, jakie powinny się znaleźć w świadectwie pracy (dotychczas część informacji była określona tylko w art. 97 § 2 KP);
- 2) uzupełnieniu katalogu informacji zawieranych w świadectwie pracy w zakresie wykorzystanych urlopów: ojcowskiego, rodzicielskiego i wychowawczego oraz podstawy prawnej ich udzielenia, a także o wykorzystaniu okresu ochrony szczególnej w związku z obniżeniem wymiaru czasu pracy w celu sprawowania osobistej opieki nad małym dzieckiem;
- 3) określeniu treści pouczenia, jakie pracodawca zamieszcza w świadectwie pracy, odnośnie do prawa pracownika wystąpienia o sprostowanie świadectwa pracy, w samym ŚwiadectwaR, a nie tylko w pomocniczym wzorze świadectwa;

- 4) określeniu nowego kręgu osób uprawnionych do wystąpienia o wydanie świadectwa pracy w razie śmierci pracownika (będą nimi 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, a pracodawca zobowiązany jest do wydania świadectwa w ciągu 7 dni;
- 5) określeniu terminów na wydanie nowego świadectwa pracy (7 dni) oraz uzupełnienie wydanego wcześniej świadectwa (3 dni), w razie konieczności sprostowania świadectwa pracy albo uzupełnienia poprzednio wydanego świadectwa pracy wskutek wydania przez sąd prawomocnego wyroku;
- 6) ustaleniu terminu, w którym pracownik powinien przedłożyć świadectwo pracy do uzupełnienia (3 dni) o informację o orzeczeniu sądu o odszkodowaniu na rzecz pracodawcy z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy w trybie bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ KP;
- 7) załączeniu nowego pomocniczego wzoru świadectwa pracy wraz z objaśnieniami w zakresie poszczególnych rubryk jego wypełniania, przy czym ze wzoru usunięte zostało wymaganie opatrzenia dokumentu świadectwa pracy pieczęcią imienną osoby podpisującej świadectwo w imieniu pracodawcy, a skrót EKD (Europejska Klasyfikacja Działalności) zastąpiono skrótem PKD (Polska Klasyfikacja Działalności), co jest dostosowaniem do zmiany stosowanej klasyfikacji z 2000 r.;
- 8) uzupełnieniu i doprecyzowaniu sposobu wypełniania świadectwa pracy w tych przypadkach, które budziły największe wątpliwości w praktyce, m.in. dodano słowa „(imiona)” w objaśnieniu rubryki dotyczącej identyfikacji pracownika, co podkreśla, że identyfikacja pracownika powinna następować przez wskazanie wszystkich jego imion oraz jednoznacznie wskazano, że w przypadku zwolnienia dyscyplinarnego z winy pracownika należy podać dodatkowo art. 52 KP w rubryce dotyczącej podstawy prawnej rozwiązania umowy.

Zakres zmian dokonanych w świadectwie pracy od 1.1.2017 r. obrazuje zawarty poniżej pomocniczy wzór świadectwa pracy, stanowiący załącznik do ŚwiadectwaR, w którym ramką zaznaczono obszar, gdzie dokonano zmian, a poniżej dodany został komentarz wskazujący, na czym dana zmiana polega.

Wzór świadectwa pracy

.....
 (pracodawca oraz jego
 siedziba lub miejsce zamieszkania) (miejsowość i data)

.....
 (numer REGON-PKD)

Zmiana 1: Skrót EKD (Europejska Klasyfikacja Działalności) zastąpiony został skrótem PKD (Polska Klasyfikacja Działalności), co jest dostosowaniem do zmiany stosowanej klasyfikacji z 2000 r.

ŚWIADECTWO PRACY

1. Stwierdza się, że
 (imię (imiona) i nazwisko pracownika)

Zmiana 2: W objaśnieniu wpisu dodano słowo „(imiona)”, co oznacza, że identyfikacja pracownika powinna następować przez wskazanie wszystkich jego imion. Praktyka taka występowała już wcześniej, jednak teraz została jednoznacznie podkreślona.

imiona rodziców

urodzony
 (data urodzenia)

był zatrudniony

 (pracodawca)

w okresie od do w wymiarze

w okresie od do w wymiarze

w okresie od do w wymiarze

Zmiana 3: Dodano dodatkowe rubryki na wskazanie okresów pracy w danym wymiarze czasu pracy.

2. W okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę

 (rodzaj wykonywanej pracy lub zajmowane stanowiska lub pełnione funkcje)

Zmiana 4: W opisie określenia wykonywanej przez pracownika pracy dodano słowa „rodzaj wykonywanej pracy”, co nawiązuje do określenia użytego w art. 29 § 1 pkt 1 KP i jednoznacznie wskazuje miejsce informacji w umowie o pracę, którą należy wpisać do świadectwa.

3. Stosunek pracy ustał w wyniku:

a) rozwiązania
(tryb i podstawa prawna rozwiązania stosunku pracy)

b) wygaśnięcia
(podstawa prawna wygaśnięcia stosunku pracy)

Zmiana 5: W ust. 3 usunięto literę b) przeznaczoną dla „szczególnych przypadków rozwiązania stosunku pracy”. Obecnie należy wpisywać wszystkie przypadki rozwiązania stosunku pracy pod literą a).

4. Został zastosowany skrócony okres wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 36¹ § 1 Kodeksu pracy
(okres, o który został skrócony okres wypowiedzenia, uprawniający do odszkodowania)

Zmiana 6: Informację na temat skrócenia okresu wypowiedzenia przeniesiono z ust. 5 opisującego zdarzenia mające miejsce w okresie zatrudnienia pracownika, ponieważ okres ten następuje już po rozwiązaniu stosunku pracy.

5. 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. 167² 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

Zmiana 7: Dodano nową rubrykę dotyczącą urlopu ojcowskiego (wymiar i liczba wykorzystanych części).

4) wykorzystał urlop rodzicielski udzielony na podstawie
(podstawa prawna udzielenia urlopu)

w wymiarze w częściach, w tym na podstawie art. 182^{1c} § 3 Kodeksu pracy w częściach.

Zmiana 8: Dodano nową rubrykę dotyczącą urlopu rodzicielskiego (wymiar, liczba wykorzystanych części i podstawa prawna udzielenia).

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

Zmiana 9: Rozszerzono treść informacji o urlopie wychowawczym o wymóg podania wymiaru urlopu, liczby wykorzystanych części i podstawy prawnej udzielenia.

6) korzystał z ochrony stosunku pracy, o której mowa w art. 186[§] 1 pkt 2 Kodeksu pracy, w okresie (okresach)

Zmiana 10: Dodano nową rubrykę dotyczącą wykorzystanego okresu ochrony szczególnej z tytułu obniżenia wymiaru czasu pracy w okresie uprawnienia do urlopu wychowawczego.

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)

Zmiana 11: Dodano słowa „lub godzin”, dostosowując treść do zmiany prawa umożliwiającej wykorzystanie zwolnienia od pracy w godzinach.

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 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)

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

(wysokość potrąconych kwot)

Zmiana 15: Treść wyjaśnienia dostosowano do likwidacji obowiązku wydawania świadectwa po 24 miesiącach od zawarcia pierwszej umowy terminowej.

4. W ust. 3 lit. a – pracodawca wskazuje jeden z trybów rozwiązania stosunku pracy określonych w art. 23¹ § 4 lub § 5, w art. 30 § 1, w art. 48 § 2, w art. 68³, 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 składając oświadczenie woli w tej sprawie,
- bez wypowiedzenia – pracodawca wskazuje art. 52 albo art. 53 albo art. 55 Kodeksu pracy,

Zmiana 16: Dodano nowe wyjaśnienie, z którego wynika, że w przypadku rozwiązania umowy bez wypowiedzenia pracodawca powinien wskazać dodatkową podstawę prawną; wyjaśnienia dotychczasowe wątpliwości w tym zakresie.

- na mocy porozumienia stron albo za wypowiedzeniem z przyczyn niedotyczących 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 niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2016 r. poz. 1474).

Zmiana 17: Dodano nowe wyjaśnienie, z którego wynika, że w przypadku rozwiązania umowy z przyczyn niedotyczących pracownika pracodawca powinien wskazać dodatkową podstawę prawną.

5. W ust. 5:

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. 167² 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;

Zmiana 18: Dodano nowe wyjaśnienie w sprawie sposobu wypełniania rubryk dotyczących urlopu ojcowskiego i rodzicielskiego.

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;

Zmiana 19: Dodano nowe wyjaśnienie w sprawie sposobu wypełniania rubryki dotyczącej urlopu wychowawczego.

w pkt 11 – pracodawca wskazuje okres zatrudnienia pracownika 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.) – na stanowiskach ustalonych zgodnie z § 1 ust. 2 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;

Zmiana 20: Wyliczenie przepisów prawa pracy, tj. „ustaw, układów i regulaminów”, zastąpiono odwołaniem do definicji przepisów prawa pracy, co nie zmienia merytorycznej treści wyjaśnienia.

w pkt 13 – pracodawca wskazuje przypadające w okresie zatrudnienia okresy nieskładkowe określone w ustawie z dnia 17 listopada 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. z 2016 r. poz. 887, 1948 i 2036).

6. W ust. 7 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.

3. Charakter świadectwa pracy

Świadcstwo pracy nie zawiera elementów ocennych, a jedynie fakty wskazane w art. 97 KP i § 2 ŚwiadcstwaR. Wszystkie stwierdzenia zamieszczone w świadectwie pracy są **oświadczeniami wiedzy** pracodawcy o określonych zdarzeniach dotyczących pracownika, które miały miejsce w okresie jego zatrudnienia. Oświadczenia pracodawcy zawarte w świadectwie pracy nie tworzą zatem praw podmiotowych ani ich nie pozbawiają.

Orzecznictwo

Wydanie świadectwa pracy samo w sobie nie oznacza złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy (por. wyr. SN z 7.6.1994 r., I PRN 29/94, OSNAPiUS 1994, Nr 12, poz. 189; wyr. SN z 29.11.2012 r., II PK 106/12, Legalis). Wydanie świadectwa pracy jest bowiem skutkiem rozwiązania stosunku pracy i nie zastępuje odpowiednich oświadczeń pracodawcy w tym zakresie (por. wyr. SN z 14.7.2016 r., II PK 186/15, MPP 2016, Nr 12, s. 651).

Wykładnia językowo-logiczna art. 97 § 1 zd. 1 KP musi prowadzić do wniosku, że wydanie świadectwa pracy jest skutkiem rozwiązania stosunku pracy, w związku z czym nie zastępuje (i nie może zastępować) odpowiednich oświadczeń woli pracodawcy w tym zakresie. Wynika to z faktu, że rozwią-

zanie stosunku pracy jest czynnością prawną i realizuje się wyłącznie poprzez oświadczenie woli złożone pracownikowi przez przedstawiciela pracodawcy w sposób przewidziany w przepisach KP właściwych dla tej czynności (w przypadku odwołania chodzi o oświadczenie woli złożone na podstawie art. 70 KP). Dlatego też wspomniane oświadczenie woli nie może być zastąpione przez samo tylko stwierdzenie rozwiązania stosunku pracy w doręczonym pracownikowi świadectwie pracy (wyr. SN z 14.5.2012 r., II PK 238/11, OSNP 2013, Nr 7–8, poz. 293).

Przykład

Pracownik był długotrwale nieobecny w pracy z powodu choroby. Po upływie 182 dni okresu zasiłkowego pracownik nie pojawił się w zakładzie i nie potwierdził, czy jest zdolny do wykonywania pracy albo czy stara się o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego. Ze względu na brak kontaktu pracodawca wysłał mu świadectwo pracy, wskazując jako podstawę rozwiązania umowy o pracę art. 53 KP.

Postępowanie pracodawcy jest wadliwe. Wysłanie świadectwa pracy nie może zastąpić oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy. W takim przypadku umowa w ogóle nie została rozwiązana. W przypadku braku kontaktu z pracownikiem rozwiązanie umowy następuje poprzez przesłanie pracownikowi na znajdujący się w aktach osobowych adres korespondencyjny oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy. Nieodebranie listu poleconego pracodawcy wywołuje skutek w postaci skutecznego złożenia pracownikowi oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę. Dopiero po otrzymaniu z poczty nieodebranego listu poleconego pracodawca może wystawić świadectwo pracy i wysłać je na adres pracownika.

W razie przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę (art. 23¹ KP) dotychczasowy pracodawca nie ma obowiązku wydania świadectwa pracy, nie dochodzi bowiem do ustania zatrudnienia. Wydanie świadectwa w takim przypadku nie oznacza, iż doszło do rozwiązania umowy (por. wyr. SN z 6.7.1994 r., I PRN 29/94, OSNAPiUS 1994, Nr 12, poz. 189).

Przykład

W związku z przejściem zakładu pracy na nowego pracodawcę dotychczasowy pracodawca wydał pracownikom świadectwa pracy. Samo wydanie świadectwa pracy – bez wyraźnego lub dorozumianego oświadczenia woli – nie oznacza jednak rozwiązania stosunku pracy w sytuacji, gdy nastąpiło przejście wszystkich pracowników i majątku przez nowy zakład pracy na podstawie art. 23¹ § 2 KP.

Świadczenie pracy nie kreuje praw podmiotowych, a jedynie zawiera informacje o faktach, które miały miejsce w okresie zatrudnienia. W związku z tym uznaje się, że **nie ma ono cech wyłączności w zakresie dowodowym** w postępowaniu o realizację praw pracowniczych (por. uchw. SN z 28.9.1990 r., III PZP 15/90, OSN 1991, Nr 4, poz. 45). Dowód przeciwko stwierdzeniom czy brakowi stwierdzeń w świadectwie pracy, jako dokumencie, w ramach postępowania o konkretne roszczenie może być przeprowadzony w każdym czasie, także po upływie terminów z art. 97 § 2¹ KP.

Świadczenie pracy stanowi **dokument prywatny**, o którym mowa w art. 245 KPC, i jest wyłącznie dowodem na to, że pracodawca podpisał oświadczenie stanowiące treść tego świadectwa (por. wyr. SA w Warszawie z 25.11.1997 r., III AUa 897/97, OSP 1998, Nr 1, poz. 4). Wobec tego świadectwo pracy nie korzysta z domniemania prawdziwości informacji zawartych w jego treści. Dowód przeciwko stwierdzeniom czy brakowi stwierdzeń w świadectwie pracy, jako dokumencie, w ramach postępowania o konkretne roszczenie, może być przeprowadzony w każdym czasie, także po upływie terminów z art. 97 § 2¹ KP (por. wyr. SN z 17.5.1996 r., I PRN 40/96, Prok. i Pr. 1996, Nr 10, s. 58; uchw. SN z 28.9.1990 r., III PZP 15/90, OSNCP 1991, Nr 4, poz. 45, oraz wyr. SN z 17.11.1997 r., II UKN 309/97, OSNAPIUS 1998, Nr 17, poz. 518).

Przykład

Z dokumentacji osobowej wynika, że w okresie od 21.7.1981 r. do 31.10.1981 r. pracownica korzystała z urlopu bezpłatnego. Urlop ten udzielony był w celu opieki nad dzieckiem, gdyż jak pracownica stwierdziła we wniosku, „obecnie nie mam osoby, która zechciałaby zostać z nim na czas mojej pracy”. Umowa z pracownicą została rozwiązana z dniem 31.12.2007 r. W 2009 r. pracownica wystąpiła do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy w ten sposób, że urlop bezpłatny z 1981 r. zostanie przekwalifikowany w urlop wychowawczy. Urlop wychowawczy jest bowiem okresem nieskładkowym, który ma znaczenie przy ustalaniu prawa do świadczenia emerytalnego. W przedstawionym przypadku wystawiający świadectwo pracy błędnie zakwalifikował okres bezpłatnego urlopu opiekuńczego jako urlop bezpłatny. W dniu 1.7.1981 r. dokonano transformacji instytucji bezpłatnego urlopu opiekuńczego w instytucję urlopu wychowawczego. Wniosek pracownicy o urlop bezpłatny w celu osobistego zapiekiwania się dzieckiem z lipca 1981 r. powinien być więc potraktowany jako wniosek o urlop wychowawczy. Prawdopodobnie przez nieuwagę nie zmieniono jednak treści druków kadrowych i pracownicy udzielono dopiero co przemianowanego na urlop wychowawczy bezpłatnego urlopu opiekuńczego. Urlop taki powinien być potraktowany

wany obecnie jako urlop wychowawczy, a w związku z tym należy poprawić treść wydanego pracownicy świadectwa pracy.

Na charakter świadectwa pracy jako dokumentu prywatnego nie wpływa **sektor działania pracodawcy**. Również urząd administracji państwowej czy samorządowej nie wystawia odchodzącym pracownikom dokumentu urzędowego w rozumieniu art. 244 KPC, tj. korzystającego z domniemania autentyczności i zgodności z prawdą tego, co zostało w nim urzędowo stwierdzone (por. wyr. SN z 20.2.1991 r., I PR 422/90, Legalis). Treść świadectwa pracy nie należy bowiem do kompetencji urzędu z zakresu administracji publicznej.

Orzecznictwo

Świadectwo pracy stanowi dokument prywatny, o którym mowa w art. 245 KPC, i jest wyłącznie dowodem na to, że pracodawca podpisał oświadczenie stanowiące treść tego świadectwa (wyr. SA w Warszawie z 25.11.1997 r., III AUa 897/97, OSP 1998, Nr 1, poz. 4).

Orzecznictwo

Świadectwo pracy nie jest oświadczeniem woli i nie zawiera oświadczeń woli, lecz jest jedynie oświadczeniem wiedzy, nie będąc też dokumentem urzędowym w rozumieniu art. 244 KPC, nawet wtedy, gdy zostaje wydane przez urząd administracji państwowej, ale jedynie dokumentem prywatnym, o którym mowa w art. 245 KPC, co oznacza dopuszczalność podważania jego treści w ramach postępowania sądowego (wyr. SA w Katowicach z 19.11.2013 r., III AUa 241/13, Legalis).

Orzecznictwo

Świadectwo pracy jako dowód z dokumentu prywatnego nie ma silniejszej **mocy dowodowej** niż dowód z zeznań świadków lub z przesłuchania stron (wyr. SA w Białymstoku z 5.3.2014 r., III AUa 1272/13, Legalis).

Sam fakt powoływania się na treść świadectwa pracy, w którym zamieszczono adnotację o wykonywaniu pracy w szczególnych warunkach, nie oznacza automatycznie obowiązku podzielenia zamieszczonych tam informacji. Treść świadectwa pracy oraz świadectwa pracy w szczególnych warunkach może podlegać weryfikacji.

Orzecznictwo

Dokonana przez pracodawcę w świadectwie pracy w szczególnych warunkach ocena charakteru zatrudnienia pracownika nie jest dla sądu wiążąca, dokument ten podlega co do swojej wiarygodności i mocy dowodowej takiej samej ocenie, jak każdy inny dowód. Świadczenie pracy jako dowód z dokumentu prywatnego nie ma natomiast silniejszej mocy dowodowej niż dowód z zeznań świadków lub z przesłuchania stron (wyr. SA w Białymstoku z 9.7.2013 r., III AUa 26/13, Legalis).

Orzecznictwo

Dowód ze świadectwa pracy nie ma charakteru niepodważalnego czy ostatecznego, a jego przedstawienie nie zwalnia sądu z prowadzenia postępowania dowodowego, szczególnie, że w toku postępowania odwoławczego, toczącego się już według przepisów KPC, nie obowiązują ograniczenia w zakresie środków dowodowych, takie jak w postępowaniu przed organem emerytalno-rentowym. Świadczenie pracy w warunkach szczególnych nie jest też dokumentem abstrakcyjnym, tzn. winno znajdować potwierdzenie w aktach osobowych pracownika (wyr. SA w Rzeszowie z 27.9.2012 r., III AUa 697/12, Legalis).

Oświadczeń wiedzy zawartych w świadectwie pracy nie dotyczy przepis art. 83 § 1 KC o pozorności oświadczeń woli (por. wyr. SN z 21.4.1998 r., II UKN 2/98, OSNAPiUS 1999, Nr 7, poz. 251). Możliwość ustalenia przez strony, że oświadczenie przynajmniej jednej z nich nie będzie wywoływało skutku prawnego, może bowiem dotyczyć tylko oświadczeń woli, nie może być natomiast stosowane do oświadczeń wiedzy.

4. Podmiotowy zakres obowiązku wydania świadectwa pracy

Zobowiązanie do wydania świadectwa pracy dotyczy każdego pracownika, z którym zakończony został stosunek pracy. Obowiązek ten nie jest uzależniony od podstawy nawiązania tego stosunku, a więc czy stosunek pracy powstał na podstawie powołania, umowy o pracę, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę (por. art. 2 KP). Dla powinności wydania świadectwa pracy bez znaczenia jest też rodzaj umowy o pracę (na okres próbny, na czas określony, na czas nieokreślony), sposób rozwiązywania umowy (za poro-

zumieniem stron, za wypowiedzeniem, bez wypowiedzenia, z upływem czasu, na jaki została zawarta) czy okres trwania zatrudnienia.

Ważne

Świadczenie pracy powinno zostać wydane każdemu pracownikowi, którego umowa została rozwiązana.

Obowiązek wydania świadectwa pracy nie zależy też od stanowiska, które pracownik pełnił. Z mocy art. 97 § 1 KP pracodawca obowiązany jest wydać świadectwo pracy **dyrektorowi** tego zakładu, z którym stosunek pracy został rozwiązany wskutek odwołania przez właściwy organ (wyr. SN z 18.2.1976 r., I PR 1/76, Legalis). Również odwołanemu **wojewodzie** służy na podstawie art. 97 KP roszczenie o wydanie świadectwa pracy (por. uchw. SN z 20.4.1994 r., I PZP 19/94, OSNAPiUS 1994, Nr 5, poz. 80 oraz post. NSA w Warszawie z 11.3.1993 r., II SA 499/93, ONSA 1994, Nr 1, poz. 36).

Przykład

Z dniem 22.7.2010 r. została powołana przez Wojewodę osoba na stanowisko Zarządcy komisarycznego przedsiębiorstwa państwowego do 31.7.2011 r. w celu przeprowadzenia restrukturyzacji przedsiębiorstwa w spółkę z o.o. Akt powołania zawierał tylko formułę „(...) działając jako organ założycielski, powołuję na stanowisko zarządcy komisarycznego na podstawie art. 66 ust. 1 ustawy z 25.9.1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych (t.j. Dz.U. z 2013 r. poz. 1384 ze zm.)”. Pracownicy przedsiębiorstwa zostali przejęci 30.7.2011 r. na podstawie art. 23¹ KP, natomiast zarządca komisaryczny został powołany na stanowisko prezesa spółki z o.o. przez przewodniczącą Rady Nadzorczej Agencji Rozwoju Przemysłu S.A. w Warszawie. Wobec powyższego, czy za okres zatrudnienia w przedsiębiorstwie państwowym, czyli od dnia powołania 22.7.2010 r. do 31.7.2011 r., powinno być wystawione świadectwo pracy? Jeśli tak, to przez kogo?

Obowiązujące przepisy nie zawierają jednoznacznej regulacji podstaw zatrudnienia zarządcy komisarycznego przedsiębiorstwa państwowego. Regulujący tę kwestię art. 66 ust. 1 PrzedPaństwU stanowi, że organ założycielski wyznacza i odwołuje osobę sprawującą zarząd komisaryczny. Wyznaczony przez organ założycielski zarządca komisaryczny z reguły jest pracownikiem przedsiębiorstwa (por. wyr. SN z 6.6.2000 r., I PKN 698/99, OSNAPiUS 2001, Nr 24, poz. 710). W uzasadnieniu tego wyroku SN stwierdził, że wojewoda w zakresie nawiązania stosunku pracy z zarządcą komisarycznym, podobnie jak w przypadku nawiązania stosunku pracy z dyrektorem przedsiębiorstwa albo likwidatorem, działa na rzecz przedsiębiorstwa i w jego imieniu zawiera umowę. Działanie wojewody prowadzi więc do nawiązania stosunku pracy między zarządcą komisarycznym a przedsiębiorstwem (obojętnie już, czy na podstawie umowy o pracę czy powołania), a nie między wojewodą a zarządcą komisarycznym. Pracownikiem woje-

wody, a ściślej mówiąc – urzędu wojewódzkiego, zarządca komisaryczny mógłby być tylko w przypadku ustalenia, że w sposób jednoznaczny doszło do zawarcia stosunku pracy między pracownikiem a wojewodą działającym we własnym imieniu.

Jeśli w treści powołania zarządcy komisarycznego z 22.7.2010 r. zawarto stwierdzenie, że wojewoda działając jako organ założycielski, powołuje na stanowisko zarządcy komisarycznego na podstawie art. 66 ust. 1 PrzedPaństwU, to w związku z art. 68 § 1 KP oznacza to nawiązanie stosunku pracy między zarządcą komisarycznym i przedsiębiorstwem. Z treści pytania wynika, że zarządca nie podlegał przejściu w trybie art. 231 KP. Jego stosunek pracy rozwiązał się z dniem 31.7.2011 r., co wynikało z nadejścia daty określonej w akcie powołania, a od następnego dnia został nawiązany inny stosunek prawny na podstawie powołania do pełnienia funkcji prezesa sp. z o.o. powstałej z majątku przedsiębiorstwa państwowego. Zatem w omawianym przypadku w okresie od 22.7.2010 r. do 31.7.2011 r. trwał stosunek pracy na czas określony, który nie był następnie kontynuowany i wobec tego powinno zostać wydane dotyczące go świadectwo pracy. Powinno je wydać przedsiębiorstwo lub jego bezpośredni następca prawny – spółka z o.o.

Orzecznictwo

Stosunek służbowy strażaka Państwowej Straży Pożarnej jest administracyjnym stosunkiem uregulowanym w pełni przepisami StrPożU. W razie rozwiązania takiego stosunku podstawą do wydania świadectwa służby nie jest art. 97 KP, lecz art. 217 KPA, dotyczący zaświadczeń. Świadectwo takie nie jest decyzją administracyjną w rozumieniu art. 104 lub 105 KPA i nie może być przedmiotem skargi do sądu administracyjnego (post. NSA w Warszawie z 29.1.1993 r., II SA 2468/92, ONSA 1994, Nr 2, poz. 58).

Orzecznictwo

Członek rolniczej spółdzielni produkcyjnej nie pozostaje ze spółdzielnią w stosunku pracy, co wyłącza stosowanie do wzajemnych stosunków ze spółdzielnią przepisów KP, w szczególności przepisu art. 97 § 1 KP o obowiązku wydania pracownikowi, w związku z rozwiązaniem lub ustaniem stosunku pracy, bez jego wniosku, świadectwa pracy (wyr. SN z 3.6.1981 r., IV CR 178/81, OSNCAP 1982, Nr 2–3, poz. 25).

Obowiązek wydania świadectwa pracy dotyczy natomiast zatrudnienia osób wykonujących **pracę nakładczą**. Na mocy przepisu § 10 ust. 1 NakładcaPrR nakładca obowiązany jest wydać wykonawcy świadectwo pracy nakładczej, do którego treści stosuje się odpowiednio przepis art. 97 § 2 KP.