

Świadczenie pracy

W numerze 22 Tygodnika zostały opisane sposoby ustania umownego stosunku pracy. Zarówno z jego rozwiązaniem, jak i wygaśnięciem ustawodawca wiąże liczne obowiązki. Część z nich obciąża pracownika, np. rozliczenie się ze sprzętu pracodawcy, który został mu wydany, a część pracodawcę, np. wypłacenie ekwiwalentu za niewykorzystany w naturze urlop wypoczynkowy. Bezwzględny obowiązek pracodawcy w tym zakresie jest również wydanie świadectwa pracy (art. 97 kodeksu pracy).

Jakub Szmit

Ustawodawca przywiązuje dużą wagę do prawidłowego wywiązania się przez pracodawcę z tego obowiązku. Świadczy o tym m.in. to, jak silnie zabezpieczony jest interes pracownika, jakim jest niewątpliwie terminowe otrzymanie prawidłowo i zgodnie z prawdą wypełnionego świadectwa pracy. Analiza celu, dla którego świadectwo pracy jest wydawane, pozwala zrozumieć, dlaczego jest to takie istotne. Otóż świadectwo pracy jest dokumentem, który bardzo mocno wpływa na dalszą sytuację prawną osoby, której stosunek pracy ustał. Przede wszystkim jest ono bowiem źródłem informacji dla następnego pracodawcy. Po pierwsze to na podstawie zawartych w nim informacji możliwe jest ustalenie uprawnień pracowniczych np. stażu pracy (co może mieć znaczenie w sytuacji, gdy przepisy zakładowe wiążą z tym faktem określone uprawnienia, np. prawo do nagrody jubileuszowej) czy też wymiaru urlopu wypoczynkowego (w danym roku oraz ogólnego wymiaru urlopu – na podstawie stażu pracy), w tym urlopu na żądanie, przysługującego pracownikowi. Po drugie zaś, w pewnych okolicznościach, informacja, np. o sposobie ustania poprzedniego stosunku pracy, może wpływać na ocenę potencjalnego pracownika.

Podstawowe znaczenie dla omówienia kwestii świadectwa pracy mają art. 97 i 99 kodeksu pracy oraz rozporządzenie mini-

stra pracy i polityki społecznej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydania i prostowania (Dz.U. Nr 60, poz. 282 z późn. zm.).

Treść

Kluczową regulacją dotyczącą treści świadectwa pracy zawiera wskazany powyżej art. 97 k.p., a w szczególności § 2 tego przepisu. Doprecyzowanie jego postanowień następuje w § 1 ust. 1 rozporządzenia.

Informacje zawarte w świadectwie pracy można podzielić na zamieszczone w nim obowiązki oraz zamieszczone na żądanie pracownika. Do tych drugich należy informacja o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach. Należy przyjąć, iż umieszczenie takich informacji samodzielnie przez pracodawcę, bez wniosku zainteresowanego pracownika, jest równoznaczne z nieprawidłowością świadectwa pracy w tym zakresie. Ponadto należy uznać, że katalog informacji wynikający z kodeksu pracy oraz rozporządzenia jest zamknięty. Oznacza to, że w treści świadectwa nie można zamieścić nic ponad to, co wprost wynika z przywołanych aktów.

Wydanie świadectwa

Z punktu widzenia praktyki najczęściej uchybień dotyczy trzech aspektów związanych z wydawaniem świadectw pracy. Z tego względu zasadne jest przedsta-

wienie jak powinny one być prawidłowo realizowane.

1. Bezwzględny obowiązek pracodawcy – wydanie świadectwa pracy nie jest uzależnione od żadnego działania pracownika, innymi słowy pracownik nie musi składać wniosku czy występować o świadectwo pracy (wyjątkiem jest jedynie sytuacja, w której bezpośrednio po ustaniu stosunku pracy pracodawca nawiązuje z tym samym pracownikiem kolejną umowę o pracę, kiedy to świadectwo wydaje się właśnie na żądanie pracownika).

2. Niezależne od rozliczenia się z pracodawcą – w art. 97 § 1 k.p. ustawodawca wprost stwierdza, że dokonanie rozliczeń między pracownikiem a pracodawcą nie ma żadnego wpływu na obowiązek wydania świadectwa pracy, tym samym niezgodne z prawem jest stawianie wymogu np. zdania sprzętu i podpisanie tzw. obiegówki przed wydaniem świadectwa.

3. Niezwłocznie – kodeks pracy stwierdza, że świadectwo pracy pracodawca wydaje niezwłocznie, z kolei § 2 rozporządzenia wskazuje co należy rozumieć pod tym pojęciem; niezwłocznie oznacza więc wydanie świadectwa pracy w dniu ustania stosunku pracy; jednocześnie dopuszczona została możliwość wydania świadectwa w terminie późniejszym, nie dłuższym niż 7 dni od tego zdarzenia; należy jednakże z całą mocą podkreślić, że wydanie świadectwa w terminie późniejszym jest dopuszczalne jedynie wyjątkowo i tylko w sytuacji niemożności niezwłocznego wydania

świadectwa, przy czym niemożność musi być stanem obiektywnym (np. stosunek pracy ustaje w sobotę, która jest dniem wolnym u pracodawcy, tak więc świadectwo pracy może być wydane w poniedziałek), niezależnym od pracodawcy (np. urlop osoby z działu kadr nie jest stanem obiektywnym, gdyż pracodawca ma obowiązek zapewnić normalny tok pracy).

Ponadto istotne jest również to, że wydanie świadectwa może nastąpić jedynie pracownikowi albo osobie upoważnionej przez pracownika na piśmie. Sąd Najwyższy wskazał, że obowiązkowi temu czyni zadość wręczenie świadectwa w miejscu dotychczasowego zatrudnienia pracownika, a gdy jest to niemożliwe lub utrudnione przesyłanie go do znanego pracodawcy (z akt osobowych) miejsca pobytu pracownika (uchwała SN z dnia 28 września 1978 r., I PZP 41/1976, OSP 1977/2/21).

Niedopuszczalne jest zaś wydanie go jakimkolwiek innemu podmiotowi, co potwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 listopada 1996 r., I PKN 15/1996: „Wysłanie świadectwa pracy do organu rentowego, zamiast wydania go pracownikowi narusza art. 97 § 1 k.p., choćby pracownik zgłosił pracodawcy zamiar przejścia na rentę inwalidzką” (OSNP 1997/117194).

i Autor jest specjalistą w zespole prawnym KK NSZZ Solidarność.
e-mail: j.szmit@solidarnosc.org.pl