t. LXII, nr 10/2021 DOI 10.33226/0032-6186.2021.10.8

Świadectwo pracy

Certificate of employment

Pracownik był zatrudniony u pracodawcy od 1 marca 2016 r. Z dniem 10 września 2019 r. pracodawca rozwiązał z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Pracownik odwołał się do sądu pracy, który orzekł o przywróceniu pracownika do pracy. 20 sierpnia 2021 r. pracownik ponownie podjął pracę u pracodawcy. W następnym miesiącu wypowiedział umowę o pracę. Umowa rozwiąże się z dniem 31 grudnia 2021 r. Co należy zrobić z poprzednim świadectwem pracy wystawionym w związku ze zwolnieniem dyscyplinarnym? Czy w nowym świadectwie wydanym pracownikowi w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę należy uwzględnić okres nieświadczenia pracy od dnia rozwiązania umowy do dnia podjęcia pracy po przywróceniu do pracy?

Zgodnie z art. 97 § 1 k.p. 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. W świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego.

Pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonanym przez pracodawcę — art. 97 § 3 k.p.

Zasady postępowania ze świadectwem pracy w przypadku uwzględnienia przez sąd odwołania pracownika od wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia określa szczegółowo rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (DzU z 2020 r. poz. 1862). W myśl § 7 ust. 3 rozporządzenia 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 lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia pracodawca, na żądanie pracownika, w ciągu 7 dni od dnia przedłożenia przez pracownika świadectwa pracy, uzupełnia treść wydanego mu uprzednio świadectwa pracy o dodatkową informację o tym orzeczeniu. Natomiast zgodnie z § 7 ust. 4 rozporządzenia, jeżeli orzeczenie o przywróceniu do pracy lub przyznaniu odszkodowania zostało wydane w związku z rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca wydaje pracownikowi, w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu w tej sprawie, nowe świadectwo pracy zawierające informację o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonanym przez pracodawcę. W takim przypadku pracodawca, najpóźniej w dniu wydania pracownikowi nowego świadectwa pracy, usuwa z akt osobowych pracownika i niszczy poprzednio wydane świadectwo pracy w sposób uniemożliwiający odtworzenie jego treści.

W zależności zatem od tego, w jakim trybie doszło do rozwiązania umowy o pracę, pracodawca powinien uzupełnić treść świadectwa pracy o informacje o orzeczeniu sądu albo wydać nowe świadectwo pracy. W razie przywrócenia do pracy pracownika zwolnionego dyscyplinarnie obowiązkiem pracodawcy jest wydanie pracownikowi nowego świadectwa pracy zawierającego informację o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę.

Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, wlicza się do okresu zatrudnienia okres pozostawania bez pracy, za który przyznano wynagrodzenie — art. 51 § 1 k.p. Sąd Najwyższy w wyroku z 10 marca 2010 r., II PK 265/09, orzekł, że pojęcie „okres pozostawania bez pracy", o którym mowa w art. 51 § 1 k.p., należy rozumieć jako okres nieświadczenia pracy u pracodawcy, który dokonał wypowiedzenia niezgodnie z prawem. Okres ten nie jest okresem zatrudnienia ani okresem uznawanym za okres zatrudnienia, lecz jedynie okresem podlegającym wliczeniu do okresu zatrudnienia. W związku z tym pracownik przywrócony do pracy orzeczeniem sądu nie pozostaje w tym okresie w stosunku pracy. Dlatego za okres pozostawania bez pracy pracownikowi przywróconemu do pracy orzeczeniem sądu, który podjął pracę u dotychczasowego pracodawcy, nie przysługuje np. prawo do urlopu wypoczynkowego. Orzeczenie o przywróceniu do pracy restytuuje stosunek pracy na przyszłość, tj. doprowadza ono do powstania stosunku pracy jaki istniał przed zakwestionowanym rozwiązaniem umowy o pracę, nie unieważnia ono natomiast bezprawnego oświadczenia pracodawcy z mocą wsteczną od momentu, w jakim oświadczenie to zostało złożone.

Oznacza to, że od dnia rozwiązania umowy do dnia podjęcia pracy po przywróceniu do pracy pracownik nie pozostaje w stosunku pracy i okresu tego nie należy wykazywać w świadectwie pracy jako okresu zatrudnienia.

Mgr Katarzyna Pietruszyńska-Jarosz
radca prawny
Departament Prawny
Głównego Inspektoratu Pracy
e-mail: katarzyna.pietruszynska-jarosz@gip.pip.gov.pl