t. LXI, nr 12/2020 DOI 10.33226/0032-6186.2020.12.6

Dr hab. Tomasz Duraj, prof. UŁ
Uniwersytet Łódzki
ORCID: 0000-0003-1561-5916
e-mail: tduraj@wpia.uni.lodz.pl

Nowelizacja przepisów regulujących świadectwa pracy — wybrane problemy prawne

Amendment of the provisions governing employment certificates — selected legal problems

Streszczenie
Przedmiotem artykułu jest ocena nowelizacji przepisów regulujących świadectwa pracy. Podstawowym celem wprowadzonych w 2019 roku zmian było przyjęcie rozwiązań, które ułatwią pracownikom realizację przysługujących im uprawnień w zakresie uzyskania od pracodawcy świadectwa pracy. Autor szczególną uwagę skupia na modyfikacji terminu wystawienia tego dokumentu oraz dodatkowych roszczeniach, jakie ustawodawca przyznał pracownikowi do sądu pracy związanych z dochodzeniem świadectwa pracy. Pierwsze dotyczy zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy w sytuacji niewystawienia tego dokumentu, a drugie ustalenia uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy w przypadkach, gdy pracodawca nie istnieje albo z innych przyczyn wytoczenie przeciwko niemu powództwa o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy jest niemożliwe. Konsekwencją zmian dokonanych w kodeksie pracy była nowelizacja przepisów kodeksu postępowania cywilnego, która wprowadziła do porządku prawnego postępowanie nieprocesowe w sprawach z zakresu prawa pracy.

Słowa kluczowe
świadectwo pracy, stosunek pracy, obowiązki pracodawcy, ustanie stosunku pracy, postępowanie przed sądem pracy

Abstract
The foregoing article aims at evaluating the amendment of the regulations governing employment certificates. The main objective of the changes introduced in 2019 was to adopt solutions that will make it easier for employees to exercise their rights to obtain an employment certificate from their employer. The author shall pay particular attention to the modification of the time limit for issuing such document and the additional claims which the legislature has granted to the employee making it possible to file a formal request in the labour court regarding obtaining an employment certificate. The first concerns the employer's obligation to issue an employment certificate in the event of failure to issue such document, and the second concerns the determination of entitlement to an employment certificate in cases where the employer does not exist or for other reasons it is impossible to bring an action against him impelling him to issue the employment certificate. As a consequence of the amendments made to the Labour Code, the amendment of the provisions of the Code of Civil Procedure introduced into the legal order non-procedural proceedings in matters of labour law.

Keywords
employment certificate, employment relationship, employer's obligations, termination of employment, labour court disputes

JEL: K31

Uwagi wprowadzające

W ostatnim czasie polski ustawodawca znowelizował przepisy regulujące świadectwa pracy. Najważniejszych zmian w tym zakresie dokonano na mocy ustawy z 16 maja 2019 r. o zmianie ustawy — Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (DzU poz. 1043, dalej: ustawa nowelizacyjna), która weszła w życie 7 września 2019 r. W tym samym czasie doszło również do modyfikacji rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (DzU z 2018 poz. 1289 ze zm.). Pojawił się także nowy pomocniczy wzór świadectwa pracy.

Podstawowym celem wprowadzonych zmian było przyjęcie rozwiązań, które ułatwią pracownikom realizację przysługujących im uprawnień w zakresie uzyskania od pracodawcy świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy. Dlatego też ustawodawca doprecyzował regulację dotyczącą terminu wystawienia tego dokumentu. O ile do września 2019 r. pracodawca był zobowiązany do wydania pracownikowi świadectwa pracy „niezwłocznie" po ustaniu stosunku pracy, o tyle obecnie obowiązek ten powstaje — co do zasady — w dniu, w którym następuje ustanie stosunku pracy (art. 97 § 1 k.p.). Ustawodawca w dwóch płaszczyznach wzmocnił zobowiązanie podmiotu zatrudniającego w tym obszarze. Po pierwsze, w kodeksie pracy pojawiło się *expressis verbis* prawo pracownika do wystąpienia do sądu pracy z żądaniem zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy w przypadku niewystawienia tego dokumentu (art. 97^1 § 1 k.p.)[1]. Konsekwencją tej zmiany była nowelizacja przepisów kodeksu postępowania cywilnego, która wprowadziła odrębne regulacje dotyczące realizacji tego roszczenia. Po drugie zaś ustawodawca usankcjonował karą grzywny w wymiarze od 1000 zł do 30 000 zł za nieterminowe wydanie pracownikowi świadectwa pracy (art. 282 § 1 pkt 3 k.p.). Wcześniej odpowiedzialność wykroczeniowa pracodawcy dotyczyła wyłącznie przypadku niewystawienia pracownikowi tego dokumentu. Nowością wzmacniającą istotnie ochronę interesów pracowników w analizowanym obszarze było wprowadzenie do kodeksu pracy prawa wystąpienia do sądu pracy z żądaniem ustalenia uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy w przypadkach, gdy pracodawca nie istnieje albo z innych przyczyn wytoczenie przeciwko niemu powództwa o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy jest niemożliwe (art. 97^1 § 2 k.p.).

Ustawa nowelizacyjna dokonała również zmian w zakresie procedury sprostowania świadectwa pracy. Przede wszystkim wydłużeniu z 7 do 14 dni uległy terminy, w których pracownik może wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie tego dokumentu, a w przypadku odmowy — do sądu pracy z żądaniem jego sprostowania (art. 97 § 2^1 k.p.). Ponadto ustawodawca doprecyzował sytuację pracownika, którego pracodawca nie zawiadomił o odmowie sprostowania świadectwa pracy, a także wprowadził procedurę żądania sprostowania świadectwa pracy w przypadku, gdy pracodawca nie wydał pracownikowi sprostowanego świadectwa pracy lub wydanie takiego sprostowania jest niemożliwe z uwagi na nieistnienie pracodawcy albo z innych przyczyn[2].

Analizowane w artykule zmiany mają zatem ułatwić pracownikom wyegzekwowanie świadectwa pracy od byłego pracodawcy, który bądź to świadomie uchyla się od realizacji swoich obowiązków, bądź na skutek śmierci, likwidacji czy z innych przyczyn nie może ich wykonać. Jak twierdzą projektodawcy w uzasadnieniu do powyższej nowelizacji (druk sejmowy nr 1653), „wychodzi ona naprzeciw oczekiwaniom pracowników, którzy niejednokrotnie skutki braku realizacji przez pracodawcę podstawowych obowiązków wynikających z prawa pracy odczuwają nie tylko w danym momencie i w odniesieniu do danego pracodawcy, ale także w odległej przyszłości, w różnych obszarach życia". Brak świadectwa pracy lub jego błędna treść nie tylko utrudnia znalezienie zatrudnienia u kolejnego pracodawcy, ale stanowi także istotną przeszkodę w uzyskaniu świadczeń przysługujących osobom bezrobotnym czy też ubieganiu się o przyznanie uprawnień emerytalnych.

Celem niniejszego artykułu jest ocena zmian wprowadzonych przez ustawodawcę w przepisach regulujących świadectwa pracy. W mojej opinii nowelizacja z 2019 r. nie rozwiązuje wszystkich problemów pojawiających się na tle stosowania tych unormowań, choć rzeczywiście stanowi krok w dobrym kierunku.

Treść i charakter prawny świadectwa pracy

Świadectwo pracy jest dokumentem potwierdzającym fakt pozostawania przez pracownika z konkretnie oznaczonym pracodawcą w stosunku pracy. Stanowi istotne narzędzie racjonalnej polityki zatrudnienia. Dla kolejnego pracodawcy jest ważnym źródłem informacji o faktach mających znaczenie dla oceny przydatności kandydata do pracy określonego rodzaju, a także dla ustalenia zakresu przysługujących pracownikowi uprawnień u nowego pracodawcy oraz jego uprawnień emerytalno-rentowych. W treści świadectwa pracy pracodawca nie może zamieszczać żadnych określeń o charakterze ocennym. Zgodnie z art. 97 § 2 k.p. dokument ten powinien zawierać wyłącznie informacje faktograficzne 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. Ponadto w świadectwie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym. Na żądanie pracownika w świadectwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach[3].

Zgodnie z powszechnym stanowiskiem judykatury świadectwo pracy nie jest dokumentem urzędowym w rozumieniu art. 244 k.p.c. nawet w przypadku, gdy zostaje wydane przez urząd administracji państwowej (zob. np. wyrok SN z 20 lutego 1991 r., I PR 422/90, LEX nr 14682, wyrok SA w Warszawie z 25 listopada 1997 r., III AUa 897/97, OSA 1998/1/4, wyrok SA w Łodzi z 9 czerwca 2015 r., III AUa 741/14, LEX nr 1755237, wyrok SA w Poznaniu z 5 sierpnia 2015 r., III AUa 1879/14, LEX nr 1798647, wyrok SA w Gdańsku z 9 października 2015 r., III AUa 706/15, LEX nr 1842268). Nie stanowi zatem dowodu tego, co zostało w nim urzędowo zaświadczone. W wyroku z 7 czerwca 1994 r. (I PRN 29/94, OSNP 1994/12/189) Sąd Najwyższy stwierdził, że świadectwo pracy jest ważnym dokumentem, ale zawiera jedynie oświadczenie wiedzy. Wydanie świadectwa pracy samo w sobie nie oznacza jednak złożenia oświadczenia woli. Nie mają zatem do niego zastosowania przepisy kodeksu cywilnego o wadach oświadczenia woli. W wyroku z 21

kwietnia 1998 r. (II UKN 2/98, OSNP 1999/7/251) Sąd Najwyższy przyjął, że przepis art. 83 § 1 k.c. o pozorności oświadczeń woli nie dotyczy oświadczeń wiedzy zawartych w świadectwie pracy.

Świadectwo pracy ma charakter dokumentu prywatnego, o którym mowa w art. 245 k.p.c., i jest wyłącznie dowodem na to, że pracodawca podpisał oświadczenie stanowiące treść tego świadectwa (zob. np. wyrok SA w Warszawie z 25 listopada 1997 r., III AUa 897/97, OSA 1998/1/4, wyroki SN z 14 maja 2012 r., II PK 238/11, OSNP 2013/7-8/81 i z 26 marca 2014 r., II UK 368/13, OSNP 2015/7/99). Dokument prywatny nie jest sam w sobie dowodem rzeczywistego stanu rzeczy. Zamieszczone w treści świadectwa pracy twierdzenia mogą być podważane przez zainteresowanego pracownika za pomocą wszelkich dostępnych środków dowodowych (np. dowód z zeznań świadków lub z przesłuchania stron), które mają taką samą moc dowodową jak świadectwo pracy (por. wyrok SA w Białymstoku z 9 lipca 2013 r., III AUa 26/13, LEX nr 1356477). Także organy administracji publicznej, dokonując oceny tego dokumentu, nie muszą podzielić poglądu pracodawcy co do faktów w nim ujętych i w postępowaniu poprzedzającym wydanie konkretnego rozstrzygnięcia mogą przeprowadzić dowody uzasadniające odmowę udzielenia temu dokumentowi wiarygodności (szerzej Maciejko, 2004, s. 15–16, por. też m.in. wyroki NSA: z 5 września 2000 r., II SA/Łd 523/99, LEX nr 656397, z 7 sierpnia 2001 r., SA/Rz 618/01, niepubl., z 31 lipca 2002 r., SA/Rz 648/02, niepubl., z 1 października 2002 r., SA/Rz 4095/01, niepubl., z 24 stycznia 2003 r., SA/Rz 723/02, niepubl., z 4 kwietnia 2003 r., SA/Rz 1045/02, niepubl., z 25 kwietnia 2003 r., SA/Rz 187/01, niepubl., z 8 maja 2003 r., SA/Rz 776/02, niepubl.). W uzasadnieniu uchwały z 28 września 1990 r. (III PZP 15/90, OSNCP 1991/4/45, z glosą M. Rafacz-Krzyżanowskiej, 1991, s. 68) Sąd Najwyższy stwierdził, że świadectwo pracy nie ma cech wyłączności w zakresie dowodowym. Samo przez się nie tworzy praw podmiotowych i nie pozbawia tych praw pracowników. Dowód przeciwko stwierdzeniom czy brakowi stwierdzeń w świadectwie pracy jako dokumencie, w ramach postępowania o konkretne roszczenie, może zostać przeprowadzony w każdym czasie, także po upływie terminów przewidzianych w art. 97 § 2^1 k.p. (tak SN w wyroku z 16 lipca 2009 r., II PK 1/09, OSNP 2011/5-6, poz. 71, zob. także np. wyrok SN z 17 maja 1996 r., I PRN 40/96, Prok. i Pr. -wkł. 1996/10/58, uchwała SN z 28 września 1990 r., III PZP 15/90, OSNCP 1991/4/45, wyrok SN z 17 listopada 1997 r., II UKN 309/97, OSNP 1998/17/518, postanowienie SN z 10 stycznia 2012 r., I PK 104/11, LEX nr 1215774). Należy zatem uznać, że świadectwo pracy, które stwierdza fakty niezgodne ze stanem rzeczywistym lub prawnym, jest nieprawidłowe. Wydanie dokumentu zawierającego ewidentnie błędne informacje i niedokładności stanowi naruszenie zasady rzetelnego i pełnego podawania w świadectwie pracy informacji wymaganych przez prawo (por. wyrok Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z 28 czerwca 1977 r., I P 691/77, LEX nr 1732916).

Obowiązek pracodawcy terminowego wydania świadectwa pracy

Pozytywnie należy ocenić to, że ustawodawca nowelizując w 2019 r. przepisy regulujące świadectwa pracy kompleksowo unormował w art. 97 § 1 k.p. materię związaną z terminem wydania przez pracodawcę tego dokumentu, uchylając w tym zakresie moc obowiązującą § 4 cytowanego rozporządzenia w sprawie świadectwa pracy. Z punktu widzenia efektywności obowiązku wystawienia przez podmiot zatrudniający świadectwa pracy kluczową rolę odgrywa dookreślenie w art. 97 § 1 k.p. terminu wydania przez pracodawcę świadectwa pracy. Prowadzi to do istotnego ograniczenia swobody pracodawcy w tym zakresie. Do wejścia w życie ustawy nowelizacyjnej podmiot zatrudniający, co do zasady, był zobowiązany do wydania pracownikowi świadectwa pracy „niezwłocznie" po ustaniu stosunku pracy, a zatem bez zbędnej zwłoki, najszybciej jak to jest możliwe. W praktyce dochodziło często do sytuacji, w których pracodawcy zwlekali z wystawieniem tego dokumentu, dosyć swobodnie interpretując pojęcie „niezwłocznie". Wykładnia ta miała zresztą swoje potwierdzenie w judykaturze, gdzie można było spotkać się ze stanowiskiem, że termin „niezwłocznie" jest pojęciem niedookreślonym, powiązanym z terminem instrukcyjnym, który ma dla pracodawców jedynie charakter dyscyplinujący. Taki pogląd wyraził przykładowo Wojewódzki Sąd Administracyjny w Krakowie w wyroku z 10 stycznia 2018 r. (III SA/Kr 1294/17, LEX nr 2422106). Uznał on, że nie sposób przypisać terminowi określonemu pojęciem „niezwłocznie" charakteru terminu procesowego. Termin procesowy musi być bowiem terminem pewnym w tym znaczeniu, że jego upływ powinien następować w konkretnej dacie, możliwej do pewnego, konkretnego ustalenia. Ustawodawca, wprowadzając regulacje mające charakter terminu procesowego, czyni to przez wskazanie momentu rozpoczęcia biegu terminu oraz ustalenia jego długości (w dniach, miesiącach lub latach). Zdaniem Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego niedochowanie terminu określonego pojęciem „niezwłocznie" nie wywołuje negatywnych skutków procesowych, w szczególności nie powoduje bezskuteczności dokonanej czynności procesowej. Przedstawiona wyżej interpretacja terminu wydania świadectwa pracy była w oczywisty sposób niekorzystna dla pracowników, którzy są zainteresowani możliwie szybkim uzyskaniem świadectwa pracy. Dlatego też od 7 września 2019 r. obowiązuje w tym zakresie istotna zmiana jakościowa na rzecz wzmocnienia ochrony pracownika. Zgodnie bowiem z nowym brzmieniem 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 siedmiu dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Świadectwo pracy dotyczy okresu lub okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy.

Nieco odmiennie ustawodawca unormował obowiązek wydania świadectwa pracy w odniesieniu do pracowni-

ków, z którymi pracodawca zamierza kontynuować zatrudnienie pracownicze. W myśl art. 97 § 1^1 k.p. w przypadku nawiązania z tym samym pracownikiem kolejnego stosunku pracy w ciągu siedmiu 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 ten może być przedstawiony podmiotowi zatrudniającemu w każdym czasie i odnosić się do wydania świadectwa pracy dotyczącego poprzedniego okresu zatrudnienia albo wszystkich okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy. W takim przypadku pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy w ciągu siedmiu dni od dnia złożenia stosownego wniosku (art. 97 § 1^2 k.p.).

Prima facie pozytywnie należy ocenić sposób unormowania w art. 97 k.p. terminu wydania świadectwa pracy i wprowadzone od 7 września 2019 r. zmiany w tym zakresie. Z jednej strony nastąpiło uszczegółowienie tego terminu, co ogranicza swobodę pracodawcy i zobowiązuje go do realizacji tej powinności — w interesie pracownika jako słabszej strony stosunku pracy — w ściśle określonym momencie, tzn. w dniu, w którym następuje ustanie stosunku pracy w związku z jego rozwiązaniem lub wygaśnięciem. Z drugiej strony wprowadzona regulacja spełnia wymóg elastyczności i pozwala odstąpić od wydania świadectwa pracy w sytuacji, gdy strony mają zamiar kontynuować zatrudnienie pracownicze, nawiązując między sobą kolejny stosunek pracy w ciągu siedmiu dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego. W tym wariancie chroniony jest również interes pracownika, który mimo kontynuowania z dotychczasowym pracodawcą zatrudnienia pracowniczego może w każdym czasie złożyć do pracodawcy, w uproszczonej postaci (papierowej lub elektronicznej), wiążący go wniosek o wydanie świadectwa pracy dotyczącego poprzedniego okresu zatrudnienia albo wszystkich okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy.

Bliższa analiza przedstawionej wyżej regulacji nie jest już jednak tak optymistyczna i nasuwa szereg wątpliwości oraz uwag krytycznych (por. Maniewska, 2020, art. 97, pkt 2.1). Po pierwsze, ustawodawca nadal — pomimo nowelizacji — uzależnia bezwzględny obowiązek wydania świadectwa pracy od spełnienia dodatkowego warunku, jakim jest po stronie pracodawcy brak zamiaru dalszego zatrudniania konkretnie oznaczonego pracownika. Jest to przesłanka o charakterze ocennym, której pracownik nie jest w stanie w żaden sposób rzetelnie zweryfikować. Pozostawia pracodawcy w dalszym ciągu dużą sferę uznania w zakresie oceny tego, czy wyda on zainteresowanemu pracownikowi świadectwo pracy w dniu ustania stosunku pracy. Podmiot zatrudniający może zwlekać z tą decyzją, nawet jeżeli nie będzie miał zamiaru nawiązać z pracownikiem nowego stosunku pracy, a ten nie ma możliwości skutecznie wymusić na pracodawcy wydania tego dokumentu przed upływem siedmiu dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. Po drugie, przepisy art. 97 k.p. nie określają *expressis verbis* terminu wydania świadectwa pracy w sytuacji, gdy podmiot zatrudniający, mimo zamiaru kontynuowania stosunku pracy, nie doprowadzi do nawiązania kolejnego stosunku pracy w zastrzeżonym ustawowo okresie[4]. W obliczu braku tej regulacji należy przyjąć, że wówczas pracodawca powinien wystawić pracownikowi ten dokument „niezwłocznie", najszybciej jak będzie to tylko możliwe. Biorąc jednak pod uwagę interpretację tego pojęcia, o której była mowa wyżej, znowu podmiot zatrudniający może przedłużać moment wydania świadectwa pracy. W tym obszarze należałoby ustanowić konkretny termin (ósmy dzień od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy), kiedy to pracodawca miałby obowiązek wystawić ten dokument pracownikowi, z którym nie nawiązał ponownie stosunku pracy. Po trzecie, ustawodawca nie przewiduje w art. 97 k.p. regulacji na wypadek, gdyby mimo zamiaru po stronie podmiotu zatrudniającego co do kontynuowania stosunku pracy pracownik od samego początku nie był zainteresowany takim rozwiązaniem i chciał natychmiast uzyskać świadectwo pracy. *De lege lata* w takiej sytuacji nie ma on żadnych środków prawnych, aby zmusić pracodawcę do wydania świadectwa pracy w dniu, w którym następuje ustanie stosunku pracy, a podmiot zatrudniający — wbrew wyraźnemu oczekiwaniu pracownika — może opóźniać ten moment, stojąc na stanowisku, że ma zamiar nawiązania kolejnego stosunku pracy. Ustawodawca powinien tutaj *expressis verbis* przyznać pracownikowi prawo do złożenia pracodawcy w każdym czasie — w postaci papierowej lub elektronicznej — wiążącego wniosku o wydanie świadectwa pracy w dniu, w którym następuje ustanie stosunku pracy, jeżeli nie zamierza on nawiązać z podmiotem zatrudniającym kolejnego stosunku pracy. W tym zakresie należałoby wzorować się na sytuacji pracowników tymczasowych. Zgodnie z art. 18b ustawy z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (DzU z 2019 r. poz. 1563) mogą oni w każdym czasie żądać wydania przez agencję pracy tymczasowej świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem ich stosunku pracy, a nie tylko w przypadku nawiązania z tym samym pracodawcą kolejnego stosunku pracy (art. 97 § 1^1 k.p.). Przedstawione wyżej uwagi wskazują jednoznacznie, że nowelizacja art. 97 § 1 k.p. nie rozwiązała w pełni problemu terminowego wydania świadectwa pracy, a pracodawcy *de lege lata* nadal mogą zwlekać z wykonaniem swojego obowiązku.

Aby zwiększyć skuteczność terminowej realizacji obowiązku pracodawcy wydania pracownikowi świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy, ustawodawca zmodyfikował treść przepisów kodeksu pracy regulujących odpowiedzialność pracodawcy za wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Do 7 września 2019 r. karą grzywny od 1000 do 30 000 zł było zagrożone samo niewydanie pracownikowi świadectwa pracy. Teraz akcent położono na terminowość wystawienia tego dokumentu. Zgodnie z nowym brzmieniem art. 282 § 1 pkt 3 k.p. sankcji podlega ten, kto, wbrew obowiązkowi, nie wydaje pracownikowi w terminie świadectwa pracy. Pozytywnie oceniając tę zmianę, jej skuteczność w oczywisty sposób obniża wadliwość unormowania uję-

tego w art. 97 k.p., w ramach którego ustawodawca uzależnił obowiązek wydania świadectwa pracy od spełnienia dodatkowego warunku, jakim jest po stronie pracodawcy brak zamiaru (bądź zamiar) dalszego zatrudniania konkretnie oznaczonego pracownika. Daje to pracodawcy — tak jak już wyżej wskazałem — duże możliwości opóźniania momentu realizacji swej powinności względem pracownika, którego stosunek pracy ustał.

Na marginesie rozważań warto pozytywnie ocenić decyzję ustawodawcy w zakresie przeniesienia z rozporządzenia do kodeksu pracy regulacji na wypadek, gdyby pojawiły się trudności z wydaniem świadectwa pracy w terminie zastrzeżonym przepisami prawa (np. nieobecność pracownika z uwagi na korzystanie z urlopu wypoczynkowego)[5]. Ustawa nowelizacyjna uzupełniła art. 97 § 1 k.p. o przepis, w myśl którego jeżeli z przyczyn obiektywnych wydanie świadectwa pracy pracownikowi albo osobie przez niego upoważnionej w tym terminie nie jest możliwe, pracodawca w ciągu siedmiu dni od dnia upływu tego terminu przesyła świadectwo pracy pracownikowi lub tej osobie za pośrednictwem operatora pocztowego w rozumieniu ustawy z 23 listopada 2012 r. — Prawo pocztowe (DzU z 2018 r. poz. 2188 ze zm.) albo doręcza je w inny sposób. Takie doręczenie może się odbyć za pośrednictwem innego pracownika, który został oddelegowany do tego zadania lub firmy kurierskiej. W uchwale z 28 września 1978 r. (I PZP 41/76, OSP 1977/2/21) Sąd Najwyższy stwierdził, że pracodawca czyni zadość wynikającemu z przepisu art. 97 § 1 k.p. obowiązkowi wydania pracownikowi świadectwa pracy, gdy je wręcza pracownikowi w miejscu jego dotychczasowego zatrudnienia, a gdy jest to niemożliwe lub utrudnione, gdy świadectwo pracy przesyła do znanego mu miejsca pobytu pracownika najwcześniej, jak tylko może to nastąpić w konkretnej sytuacji faktycznej. Przesłanie świadectwa pracy lub doręczenie w inny sposób zawsze odbywa się na wskazany przez pracownika adres, znajdujący się w jego aktach osobowych. Jeżeli jest on nieaktualny, pracodawca nie ma obowiązku ustalania nowego miejsca zamieszkania pracownika. Powinien wówczas zatrzymać świadectwo pracy w aktach osobowych pracownika, pozostając w stałej gotowości do wydania tego dokumentu w terminie późniejszym. Jeżeli pracownik nie poinformował pracodawcy o zmianie dotychczasowego adresu zamieszkania, nie będzie można pracodawcy postawić zarzutu niedoręczenia we właściwym terminie świadectwa pracy. W tym przypadku za bezzasadne należy uznać roszczenia pracownika o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek niewydania w terminie tego dokumentu (art. 99 § 1 k.p.).

Wadą obowiązującej regulacji jest to, że ustawodawca nie zastrzegł *expressis verbis* formy pisemnej wydania świadectwa pracy ani w art. 97 k.p., ani w przepisach wykonawczych. Poprzednie rozporządzenie z 15 maja 1996 r.[6] w § 2 ust. 1 wskazywało wprost, że pracodawca wydaje świadectwo pracy na piśmie. *De lege lata* należy oczywiście przyjąć, że wymóg formy pisemnej sporządzenia tego dokumentu nadal występuje. Wynika to nie tylko z obszernej treści świadectwa pracy, ale także ze sposobu wystawiania tego dokumentu oraz posługiwania się nim (por. np. Włodarczyk, 2020, art. 97, pkt 5). Forma pisemna wydania świadectwa pracy oznacza, że musi ono zawierać własnoręczny podpis pracodawcy lub osoby go reprezentującej albo osoby przez niego upoważnionej do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 3^1 k.p.). Potwierdza to zresztą pomocniczy wzór świadectwa pracy stanowiący załącznik do rozporządzenia w sprawie świadectwa pracy. Brak podpisu pod treścią tego dokumentu będzie równoznaczny z niedopełnieniem przez pracodawcę ustawowego obowiązku wydania świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy.

Sądowe zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy

Ustawa nowelizacyjna wprowadziła do przepisów kodeksu pracy zupełnie nową instytucję prawną, a mianowicie sądowe zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy. Biorąc pod uwagę istotne znaczenie tego dokumentu, jako potwierdzającego przebieg zatrudnienia oraz gwarantującego prawo do uzyskania różnego typu świadczeń, jest to bardzo ważne unormowanie z punktu widzenia ochrony interesów pracownika. Co ciekawe, do tej pory ustawodawca w ogóle nie regulował sytuacji, w której podmiot zatrudniający uchyla się od obowiązku wydania świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy[7]. W takim przypadku pracownik mógł jedynie wystąpić do sądu pracy — na podstawie ogólnych przepisów k.p.c. o dopuszczalności drogi sądowej w sprawach cywilnych — z żądaniem wydania świadectwa pracy (zob. Jaśkowski, 1990, s. 9 i n.). Jeżeli pracodawca nie wykonał prawomocnego wyroku zobowiązującego go do wydania świadectwa pracy, pracownik — dopiero po uzyskaniu klauzuli wykonalności — mógł wystąpić do sądu jako organu egzekucyjnego z wnioskiem o wyegzekwowanie od pracodawcy wydania świadectwa pracy, czyli wykonania czynności niezastępowalnej, której za dłużnika nie mogła wykonać inna osoba. Wówczas sąd, po wysłuchaniu stron, wyznaczał pracodawcy termin do wykonania tej czynności i groził mu grzywną na wypadek, gdyby w wyznaczonym terminie nie wydał świadectwa pracy. Po bezskutecznym upływie tego terminu sąd, na wniosek pracownika, mógł nałożyć na podmiot zatrudniający grzywnę i jednocześnie wyznaczyć nowy termin do wydania świadectwa pracy, z zagrożeniem surowszą grzywną (art. 1050 k.p.c.). Opisana procedura przewidziana dla egzekucji świadczeń niepieniężnych była zatem długotrwała i nieskuteczna. W wielu przypadkach nie prowadziła do uzyskania przez pracownika świadectwa pracy od byłego pracodawcy[8]. Aby to zmienić, ustawodawca dodał do kodeksu pracy art. 97^1, zgodnie z którym w przypadku niewydania przez pracodawcę świadectwa pracy pracownikowi przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z żądaniem zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy (§ 1 k.p.)[9]. Z żądaniem tym może on wystąpić w każdym czasie przed upływem terminu przedawnienia (art. 97^1 § 3 k.p.). Dodatkowo ustawodawca uzupełnił w tym zakresie procedurę cywilną. Jeżeli wy-

toczenie powództwa o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy jest możliwe, sąd pracy rozpozna żądanie w procesie jako żądanie zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy (art. 691^{10} § 2 k.p.c.). Wówczas w wyroku uwzględniającym żądanie zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy, o którym mowa w art. 97^{1} § 1 k.p., sąd ustala treść świadectwa pracy zgodnie z art. 97 § 2 k.p. i przepisami rozporządzenia wydanymi na podstawie art. 97 § 4 k.p. Jeżeli określenie wszystkich faktów wymienionych w tych przepisach jest niemożliwe, w wyroku ustala się co najmniej okres i rodzaj wykonywanej pracy, wymiar czasu pracy, zajmowane stanowiska oraz tryb rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy. W sytuacji, gdy określenie trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy również jest niemożliwe, przyjmuje się, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło za wypowiedzeniem dokonanym przez pracodawcę.

Co ważne, prawomocny wyrok zobowiązujący pracodawcę do wydania świadectwa pracy zastępuje to świadectwo (art. 477^{1b} § 2 k.p.c.). Przepis ten kreuje fikcję prawną, gdyż w takim przypadku przyjmuje się, że pracodawca wydał pracownikowi świadectwo pracy. To bardzo korzystne rozwiązanie, ponieważ nawet bierna postawa podmiotu zatrudniającego, który uporczywie uchyla się od obowiązku wydania świadectwa pracy, nie będzie stanowiła przeszkody w otrzymaniu przez pracownika dokumentu, który ma istotne znaczenie dla możliwości jego dalszego zatrudnienia oraz dla uzyskania różnego typu świadczeń. Ustawodawca słusznie założył, że w postępowaniu sądowym możliwe będzie ustalenie takich kwestii, jak: okres i rodzaj wykonywanej pracy, wymiar czasu pracy, zajmowane przez pracownika stanowiska czy tryb rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy. Mogą one zostać wykazane zarówno w drodze przesłuchania stron i świadków, jak również na podstawie dokumentów (np. umowy o pracę czy pisemnych oświadczeń dotyczących rozwiązania stosunku pracy). Ponadto sąd pracy w postępowaniu procesowym powinien mieć wgląd do akt osobowych danego pracownika przedłożonych mu przez pozwanego pracodawcę, które pomogą ustalić informacje wymagane do wydania wyroku o treści wynikającej z art. 477^{1b} § 1 k.p.c. Należy również podkreślić, że prawomocny wyrok sądu zobowiązujący pracodawcę do wydania świadectwa pracy, zastępując to świadectwo, nie prowadzi do ustania stosunku pracy (May, 2020, pkt 12). Zawarta w jego treści informacja o rozwiązaniu stosunku pracy stanowi jedynie potwierdzenie złożenia oświadczenia woli w tej kwestii, natomiast nie zastępuje wspomnianego oświadczenia[10].

Sądowe ustalenie uprawnienia pracownika do otrzymania świadectwa pracy

Ustawodawca po raz pierwszy zdecydował się na wprowadzenie regulacji umożliwiającej pracownikowi uzyskanie świadectwa pracy w przypadku, gdy pracodawca nie istnieje albo z innych przyczyn wytoczenie przeciwko niemu powództwa o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy jest niemożliwe. Artykuł 97^{1} § 2 k.p. przyznaje pracownikowi prawo wystąpienia do sądu pracy z żądaniem ustalenia uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy. Może on z tego skorzystać w każdym czasie przed upływem terminu przedawnienia (art. 97^{1} § 3 k.p.). We wniosku zawierającym żądanie ustalenia uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy były pracownik powinien wskazać: 1) okres i rodzaj wykonywanej pracy, wymiar czasu pracy, zajmowane stanowiska oraz miejsce wykonywania pracy, 2) tryb rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy — jeżeli pracownik posiada te informacje, a w przypadku ich nieposiadania — okoliczności zaprzestania świadczenia pracy przez pracownika, 3) 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 (art. 691^{10} § 1 k.p.c.). W postanowieniu uwzględniającym żądanie ustalenia uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy sąd określa treść świadectwa pracy, kierując się tymi samymi wytycznymi, jak w przypadku wyroku zobowiązującego pracodawcę do wydania świadectwa pracy (art. 691^{10} § 3 k.p.c.). Zgodnie z art. 691^{10} § 4 k.p.c. prawomocne postanowienie ustalające uprawnienie do otrzymania świadectwa pracy zastępuje to świadectwo. Co ważne, w opisanej powyżej sytuacji sąd pracy rozpoznaje wniosek pracownika w postępowaniu nieprocesowym jako żądanie ustalenia uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy. Ustawodawca na te potrzeby ustawą nowelizacyjną dodał do kodeksu postępowania cywilnego nowy dział IVb (składający się z dwóch artykułów), zatytułowany „Sprawy z zakresu prawa pracy", który znajduje się w księdze drugiej „Postępowanie nieprocesowe" w tytule II „Przepisy dla poszczególnych rodzajów spraw". Pierwszy raz w historii polskiego ustawodawstwa wprowadzono postępowanie nieprocesowe w sprawach z zakresu prawa pracy, co na etapie wstępnych prac sejmowych spotkało się z krytyczną opinią Biura Studiów i Analiz Sądu Najwyższego (druk sejmowy nr 1653). Problem polega na tym, że do tej pory wszystkie sprawy o roszczenia ze stosunku pracy lub z nim związane były rozpatrywane wyłącznie w procesie toczącym się między stronami stosunku pracy, w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych (art. 459 i n. k.p.c.). Oznacza to, że prowadzenie postępowania nieprocesowego, w którym pracownik może zgłosić żądanie wydania przez sąd orzeczenia zastępującego świadectwo pracy, jest istotnym odstępstwem od ogólnej zasady postępowania cywilnego, że sprawy, w których są dochodzone roszczenia ze zobowiązaniowego stosunku cywilnoprawnego, a także ze stosunku pracy, podlegają rozpatrzeniu w procesie. Dlatego też uważam, oceniając zasadniczo pozytywnie nową regulację prawną, że powinna być ona w praktyce stosowana w bardzo wyjątkowych przypadkach, jedynie subsydiarnie do postępowania procesowego, tylko wtedy gdy rzeczywiście pracodawca nie istnieje (faktyczna likwidacja podmiotu zatrudniającego, śmierć

pracodawcy będącego osobą fizyczną), bądź z uwagi na brak organów lub osób umocowanych do działania w jego imieniu. Tymczasem ustawodawca wprowadzając postępowanie nieprocesowe w sprawach dotyczących wydania świadectwa pracy nie określił precyzyjnie katalogu przesłanek warunkujących możliwość skorzystania z tego trybu przez sąd pracy. Zarówno art. 97^{1} § 2 k.p., jak i art. 477^{1a} oraz art. 691^{10} § 1 k.p.c. obok przesłanki wiążącej się z nieistnieniem pracodawcy posługują się w tym zakresie zwrotem o charakterze niedookreślonym, a mianowicie „jeżeli z innych przyczyn wytoczenie przeciwko niemu powództwa o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy jest niemożliwe". Nie podzielam w tym zakresie stanowiska autorów projektu, którzy do takich przyczyn zaliczają sytuację, gdy pracodawca odmawia wydania świadectwa pracy „kierując się chęcią dokuczenia pracownikowi". Nieprecyzyjny charakter przesłanek warunkujących możliwość rozpoznania przez sąd pracy żądania pracownika w postępowaniu nieprocesowym jako żądania ustalenia uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy, w praktyce może prowadzić do zbyt szerokiego stosowania tego trybu z wyłączeniem procesu. Jest to o tyle ryzykowne, że w przypadku postępowania nieprocesowego, które w mojej ocenie jako wyjątkowe nie powinno być nadmiernie wykorzystywane, pracodawca nie musi być uczestnikiem tego postępowania, a sąd pracy będzie zobligowany wydać postanowienie określające treść świadectwa pracy jedynie na podstawie informacji (nie zawsze w pełni wiarygodnych i możliwych do weryfikacji) uzyskanych od pracownika występującego z wnioskiem zawierającym żądanie ustalenia uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy[11]. W wielu przypadkach dużą trudnością dla samego pracownika będzie samodzielne dookreślenie w treści wniosku przyczyny, z powodu której wystąpienie przeciwko pracodawcy z żądaniem zobowiązania go do wydania świadectwa pracy jest niemożliwe (art. 691^{10} § 1 pkt 3 k.p.c.). Oczywiście kluczową rolę w kwestii wyboru odpowiedniego trybu rozpatrywania żądań pracowników dotyczących wydania świadectwa pracy będzie odgrywał sąd pracy. Niezależnie od tego, z jakim roszczeniem wystąpi pracownik do sądu, zgodnie z art. 201 § 1 k.p.c. przewodniczący bada, w jakim trybie (procesowym czy nieprocesowym) sprawa powinna być rozpoznana i wydaje w tym zakresie odpowiednie zarządzenia. Zakwalifikowanie sprawy dotyczącej wydania świadectwa pracy do rozpoznania w trybie procesu cywilnego będzie uzależnione od ustalenia przez sąd, czy pracodawca istnieje i czy możliwe jest wytoczenie przeciwko niemu powództwa. Niestety, z uwagi na ogólnikowość tej regulacji, kwalifikacja ta w praktyce może być w dużym stopniu utrudniona.

Uwagi podsumowujące

Kierunek zmian wprowadzonych w 2019 r. nowelizacją przepisów regulujących świadectwa pracy należy ocenić pozytywnie. Nowe rozwiązania prawne niewątpliwie przyczyniają się do ułatwienia pracownikom realizacji przysługujących im uprawnień w zakresie uzyskania od pracodawcy świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy. Ustawodawca nie tylko konkretyzuje termin wydania świadectwa pracy, wskazując że powinno to nastąpić zasadniczo w dniu, w którym następuje ustanie stosunku pracy, ale także sankcjonuje nieterminowość realizacji tego zobowiązania karą grzywny w wymiarze od 1000 zł. do 30 000 zł. Ważnym i oczekiwanym unormowaniem było wprowadzenie do systemu prawnego sądowego zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy oraz sądowego ustalenia uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy, które to wyroki zastępują świadectwo pracy. Szczegółowa analiza przepisów nowelizujących świadectwa pracy uwidacznia jednak pewne wady, które są na tyle istotne, że mogą znacząco przyczynić się do osłabienia efektywności ochrony pracowniczej w zakresie uzyskania świadectwa pracy. Dotyczy to zarówno kwestii uzależnienia obowiązku pracodawcy wydania świadectwa pracy od nieostrej przesłanki związanej z zamiarem dalszego zatrudniania pracownika, jak i niedookreślonych okoliczności warunkujących możliwość rozpoznania przez sąd pracy w postępowaniu nieprocesowym żądania pracownika w przedmiocie wydania świadectwa pracy.

Przypisy/Notes

[1] Do tej pory tego typu roszczenie nie wynikało wprost z przepisów kodeksu pracy, a doktryna prawa pracy i judykatura wyprowadzała je z całokształtu przepisów regulujących świadectwo pracy.

[2] Z uwagi na ograniczone ramy opracowania w dalszej części pomijam analizę zmian dotyczących sprostowania świadectwa pracy.

[3] Szczegółową treść świadectwa pracy reguluje cytowane wyżej rozporządzenie z 30 grudnia 2016 r. oraz pomocniczy wzór świadectwa pracy znajdujący się w załączniku do tego aktu.

[4] Nie wystarczy tutaj samo zawarcie umowy o pracę w ciągu siedmiu dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. Zgodnie bowiem z art. 26 k.p. stosunek pracy nawiązuje się w terminie określonym w treści umowy jako dzień rozpoczęcia pracy, który to termin nie musi pokrywać się z datą zawarcia umowy i może być późniejszy.

[5] Wcześniej regulacja ta znajdowała się w uchylonym § 4 rozporządzenia w sprawie świadectwa pracy.

[6] Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania, DzU. z 1996 r. nr 60, poz. 282 ze zm.

[7] Oczywiście poza odpowiedzialnością wykroczeniową za niewydanie pracownikowi świadectwa pracy (dawne brzmienie art. 282 § 1 pkt 3 k.p.).

[8] Pracownik w razie braku świadectwa pracy w celu udowodnienia swojego zatrudnienia musiał wytoczyć powództwo o ustalenie w trybie art. 189 k.p.c., przy czym należy zauważyć, że orzeczenie sądu ustalające istnienie stosunku pracy nie miało znaczenia np. w postępowaniu w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych.

[9] W uzasadnieniu projektu czytamy, że wprowadzenie tego uprawnienia, na wzór analogicznej regulacji dotyczącej sprostowania świadectwa pracy, zwiększy pewność prawa, wyraźnie wskazując pracownikowi uprawnienie, z którego może w takiej sytuacji skorzystać.

[10] Por. wyrok SN z 14 lipca 2016 r. (II PK 186/15, LEX nr 2135548), w którym wskazuje się, że wydanie świadectwa pracy jest skutkiem rozwiązania stosunku pracy i nie zastępuje odpowiednich oświadczeń pracodawcy w tym zakresie).

[11] W przypadku postępowania nieprocesowego sąd nie musi wyznaczać rozprawy. Zgodnie z art. 514 § 1 k.p.c. zależy to od uznania sądu. Mimo niewyznaczenia rozprawy sąd przed rozstrzygnięciem sprawy może jednak wysłuchać uczestników na posiedzeniu sądowym lub zażądać od nich oświadczeń na piśmie.

Bibliografia/References

Jaśkowski, K. (1990). Świadectwo i opinia o pracy. Stan aktualny i propozycje zmian. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (4).

Jaśkowski, K. i Maniewska, E. (2020). *Komentarz aktualizowany do Kodeksu Pracy*. LEX, art. 97.

Maciejko, W. (2004). Granice podważalności świadectwa pracy. *Służba Pracownicza*, (3).

May, J. (2020). W: T. Zembrzuski (red.), *Kodeks postępowania cywilnego. Koszty sądowe w sprawach cywilnych. Dochodzenie roszczeń w postępowaniu grupowym. Przepisy przejściowe. Komentarz do zmian. Tom I i II*. LEX, art. 4771b.

Rafacz-Krzyżanowska, M. (1991). Glosa do uchwały SN z 28.09.1990 r., III PZP 15/90. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (8–9).

Włodarczyk, M. (2020). W: K. W. Baran, *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I*. LEX, art. 97.

Dr hab. Tomasz Duraj, prof. UŁ, profesor nadzwyczajny w Katedrze Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego. Kierownik Centrum Nietypowych Stosunków Zatrudnienia Uniwersytetu Łódzkiego. Kierownik studiów podyplomowych: zarządzanie zasobami ludzkimi z elementami prawa pracy oraz prawo pracy dla pracodawców i kadry kierowniczej. Autor kilkudziesięciu publikacji naukowych z zakresu prawa pracy. Specjalizuje się w problematyce: indywidualnego prawa pracy, zatrudniania kadry kierowniczej oraz nietypowych stosunków zatrudnienia.

Dr hab. Tomasz Duraj, prof. UŁ, Associate Professor in the Department of Labour Law at the Faculty of Law and Administration at the University of Lodz. Head of the Centre for Atypical Employment Relationships of the University of Lodz. Head of postgraduate studies: management of human resources with elements of labour law and labour law for employers and managers. Author of dozens of scientific publications in the field of labour law. He specializes in the issues of: individual labour law, hiring executives and atypical employment relationships.

Klub książki PWE

Z myślą o swoich Czytelnikach Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne stworzyło **Klub książki PWE**.
W ramach członkostwa w Klubie proponujemy następujące udogodnienia i korzyści:
✔ szybkie zakupy;
✔ zakupy z rabatem;
✔ informacje o nowościach, promocjach, konkursach.

Po więcej informacji zapraszamy na stronę PWE: www.pwe.com.pl