Podstawowym celem wprowadzonych zmian by›o przyj cie rozwi za , które u›atwi pracownikom realizacj przys›uguj cych im uprawnie w zakresie uzyskania od pracodawcy wiadectwa pracy w zwi zku z rozwi zaniem lub wyga ni ciem stosunku pracy. Dlatego te ustawodawca doprecyzowa› regulacj dotycz c terminu wystawienia tego dokumentu. O ile do wrze nia 2019 r. pracodawca by› zobowi zany do wydania pracownikowi wiadectwa pracy Œniezw›ocznieŽ po ustaniu stosunku pracy, o tyle obecnie obowi zek ten powstaje „ co do zasady „ w dniu, w którym nast puje ustanie stosunku pracy (art. 97 § 1 k.p.). Ustawodawca w dwóch p›aszczyznach wzmocni› zobowi zanie podmiotu zatrudniaj cego w tym obszarze. Po pierwsze, w kodeksie pracy pojawi›o si expressis verbis prawo pracownika do wyst pienia do s du pracy z daniem zobowi zania pracodawcy do wydania wiadectwa pracy w przypadku niewystawienia tego dokumentu (art. 97^1 § 1 k.p.)[1]. Konsekwencj tej zmiany by›a nowelizacja przepisów kodeksu post powania cywilnego, która wprowadzi›a odr bne regulacje dotycz ce realizacji tego roszczenia. Po drugie za ustawodawca usankcjonowa› kar grzywny w wymiarze od 1000 z› do 30 000 z› za nieterminowe wydanie pracownikowi wiadectwa pracy (art. 282 § 1 pkt 3 k.p.). Wcze niej odpowiedzialno wykroczeniowa pracodawcy dotyczy›a wy› cznie przypadku niewystawienia pracownikowi tego dokumentu. Nowo ci wzmacniaj c istotnie ochron interesów pracowników w analizowanym obszarze by›o wprowadzenie do kodeksu pracy prawa wyst pienia do s du pracy z daniem ustalenia uprawnienia do otrzymania wiadectwa pracy w przypadkach, gdy pracodawca nie istnieje albo z innych przyczyn wytoczenie przeciwko niemu powództwa o zobowi zanie pracodawcy do wydania wiadectwa pracy jest niemo liwe (art. 97^1 § 2 k.p.).

Ustawa nowelizacyjna dokona›a równie zmian w zakresie procedury sprostowania wiadectwa pracy. Przede wszystkim wyd›u eniu z 7 do 14 dni uleg›y terminy, w których pracownik mo e wyst pi do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie tego dokumentu, a w przypadku odmowy „ do s du pracy z daniem jego sprostowania (art. 97 § 2^1 k.p.). Ponadto ustawodawca doprecyzowa› sytuacj pracownika, którego pracodawca nie zawiadomi› o odmowie sprostowania wiadectwa pracy, a tak e wprowadzi› procedur dania sprostowania wiadectwa pracy w przypadku, gdy pracodawca nie wyda› pracownikowi sprostowanego wiadectwa pracy lub wydanie takiego sprostowania jest niemo liwe z uwagi na nieistnienie pracodawcy albo z innych przyczyn[2].

Analizowane w artykule zmiany maj zatem u›atwi pracownikom wyegzekwowanie wiadectwa pracy od by›ego pracodawcy, który b d to wiadomie uchyla si od realizacji swoich obowi zków, b d na skutek mierci, likwidacji czy z innych przyczyn nie mo e ich wykona . Jak twierdz projektodawcy w uzasadnieniu do powy szej nowelizacji (druk sejmowy nr 1653), Œwychodzi ona naprzeciw oczekiwaniom pracowników, którzy niejednokrotnie skutki braku realizacji przez pracodawc podstawowych obowi zków wynikaj cych z prawa pracy odczuwaj nie tylko w danym momencie i w odniesieniu do danego pracodawcy, ale tak e w odleg›ej przysz›o ci, w ró nych obszarach yciaŽ. Brak wiadectwa pracy lub jego b› d›na tre nie tylko utrudnia znalezienie zatrudnienia u kolejnego pracodawcy, ale stanowi tak e istotn przeszkod w uzyskaniu wiadcze przys›uguj cych osobom bezrobotnym czy te ubieganiu si o przyznanie uprawnie emerytalnych.

Celem niniejszego artyku›u jest ocena zmian wprowadzonych przez ustawodawc w przepisach reguluj cych wiadectwa pracy. W mojej opinii nowelizacja z 2019 r. nie rozwi zuje wszystkich problemów pojawiaj cych si na tle stosowania tych unormowa , cho rzeczywi cie stanowi krok w dobrym kierunku.

Tre i charakter prawny wiadectwa pracy

wiadectwo pracy jest dokumentem potwierdzaj cym fakt pozostawania przez pracownika z konkretnie oznaczonym pracodawc w stosunku pracy. Stanowi istotne narz dzie racjonalnej polityki zatrudnienia. Dla kolejnego pracodawcy jest wa nym ród›em informacji o faktach maj cych znaczenie dla oceny przydatno ci kandydata do pracy okre lonego rodzaju, a tak e dla ustalenia zakresu przys›uguj cych pracownikowi uprawnie u nowego pracodawcy oraz jego uprawnie emerytalno-rentowych. W tre ci wiadectwa pracy pracodawca nie mo e zamieszcza adnych okre le o charakterze ocennym. Zgodnie z art. 97 § 2 k.p. dokument ten powinien zawiera wy› cznie informacje faktograficzne dotycz ce okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwi zania albo okoliczno ci wyga ni cia stosunku pracy, a tak e inne informacje niezb dne do ustalenia uprawnie pracowniczych i uprawnie z ubezpieczenia spo›ecznego. Ponadto w wiadectwie pracy zamieszcza si wzmiank o zaj ciu wynagrodzenia za prac w my l przepisów o post powaniu egzekucyjnym. Na danie pracownika w wiadectwie pracy nale y poda tak e informacj o wysoko ci i sk›adnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach[3].

Zgodnie z powszechnym stanowiskiem judykatury wiadectwo pracy nie jest dokumentem urz dowym w rozumieniu art. 244 k.p.c. nawet w przypadku, gdy zostaje wydane przez urz d administracji pa stwowej (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 •odzi 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 Gda sku z 9 pa dziernika 2015 r., III AUa 706/15, LEX nr 1842268). Nie stanowi zatem dowodu tego, co zosta›o w nim urz dowo za wiadczone. W wyroku z 7 czerwca 1994 r. (I PRN 29/94, OSNP 1994/12/189) S d Najwy szy stwierdzi›, e wiadectwo pracy jest wa nym dokumentem, ale zawiera jedynie o wiadczenie wiedzy. Wydanie wiadectwa pracy samo w sobie nie oznacza jednak z›o enia o wiadczenia woli. Nie maj zatem do niego zastosowania przepisy kodeksu cywilnego o wadach o wiadczenia woli. W wyroku z 21

kwietnia 1998 r. (II UKN 2/98, OSNP 1999/7/251) S d Najwy szy przyj ›, e przepis art. 83 § 1 k.c. o pozorno ci o wiadcze woli nie dotyczy o wiadcze wiedzy zawartych w wiadectwie pracy.

wiadectwo pracy ma charakter dokumentu prywatnego, o którym mowa w art. 245 k.p.c., i jest wy› cznie dowodem na to, e pracodawca podpisa› o wiadczenie stanowi ce tre tego wiadectwa (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 tre ci wiadectwa pracy twierdzenia mog by podwa- ane przez zainteresowanego pracownika za pomoc wszelkich dost pnych rodków dowodowych (np. dowód z zezna wiadków lub z przes›uchania stron), które maj tak sam moc dowodow jak wiadectwo pracy (por. wyrok SA w Bia›ymstoku z 9 lipca 2013 r., III AUa 26/13, LEX nr 1356477). Tak e organy administracji publicznej, dokonuj c oceny tego dokumentu, nie musz podzieli pogl du pracodawcy co do faktów w nim uj tych i w post powaniu poprzedzaj cym wydanie konkretnego rozstrzygni cia mog przeprowadzi dowody uzasadniaj ce odmow udzielenia temu dokumentowi wiarygodno ci (szerzej Maciejko, 2004, s. 15…16, por. te m.in. wyroki NSA: z 5 wrze nia 2000 r., II SA/•d 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 pa dziernika 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 uchwa›y z 28 wrze nia 1990 r. (III PZP 15/90, OSNCP 1991/4/45, z glos M. Rafacz-Krzy anowskiej, 1991, s. 68) S d Najwy szy stwierdzi›, e wiadectwo pracy nie ma cech wy› czno ci w zakresie dowodowym. Samo przez si nie tworzy praw podmiotowych i nie pozbawia tych praw pracowników. Dowód przeciwko stwierdzeniom czy brakowi stwierdze w wiadectwie pracy jako dokumencie, w ramach post powania o konkretne roszczenie, mo e zosta przeprowadzony w ka - dym czasie, tak e po up›ywie 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. tak e np. wyrok SN z 17 maja 1996 r., I PRN 40/96, Prok. i Pr. -wk›. 1996/10/58, uchwa›a SN z 28 wrze nia 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). Nale y zatem uzna , e wiadectwo pracy, które stwierdza fakty niezgodne ze stanem rzeczywistym lub prawnym, jest nieprawid›owe. Wydanie dokumentu zawieraj cego ewidentnie b› dne informacje i niedok›adno ci stanowi naruszenie zasady rzetelnego i pe›nego podawania w wiadectwie pracy informacji wymaganych przez prawo (por. wyrok Okr gowego S du Pracy i Ubezpiecze Spo- ›ecznych w •odzi z 28 czerwca 1977 r., I P 691/77, LEX nr 1732916).

Obowi zek pracodawcy terminowego wydania wiadectwa pracy

Pozytywnie nale y oceni to, e ustawodawca nowelizuj c w 2019 r. przepisy reguluj ce wiadectwa pracy kompleksowo unormowa› w art. 97 § 1 k.p. materi zwi zan z terminem wydania przez pracodawc tego dokumentu, uchylaj c w tym zakresie moc obowi zuj c § 4 cytowanego rozporz dzenia w sprawie wiadectwa pracy. Z punktu widzenia efektywno ci obowi zku wystawienia przez podmiot zatrudniaj cy wia dectwa pracy kluczow rol odgrywa dookre lenie w art. 97 § 1 k.p. terminu wydania przez pracodawc wiadectwa pracy. Prowadzi to do istotnego ograniczenia swobody pracodawcy w tym zakresie. Do wej cia w ycie ustawy nowelizacyjnej podmiot zatrudniaj cy, co do zasady, by› zobowi zany do wydania pracownikowi wiadectwa pracy Œniezw›ocznieŽ po ustaniu stosunku pracy, a zatem bez zb dnej zw›oki, najszybciej jak to jest mo liwe. W praktyce dochodzi›o cz sto do sytuacji, w których pracodawcy zwlekali z wystawieniem tego dokumentu, dosy swobodnie interpretuj c poj cie Œniezw›ocznie Ž. Wyk›adnia ta mia›a zreszt swoje potwierdzenie w judykaturze, gdzie mo na by›o spotka si ze stanowiskiem, e termin Œniezw›ocznieŽ jest poj ciem niedookre lonym, powi zanym z terminem instrukcyjnym, który ma dla pracodawców jedynie charakter dyscyplinuj cy. Taki pogl d wyrazi› przyk›adowo Wojewódzki S d Administracyjny w Krakowie w wyroku z 10 stycznia 2018 r. (III SA/Kr 1294/17, LEX nr 2422106). Uzna› on, e nie sposób przypisa terminowi okre lonemu poj ciem Œniezw›ocznieŽ charakteru terminu procesowego. Termin procesowy musi by bowiem terminem pewnym w tym znaczeniu, e jego up›yw powinien nast powa w konkretnej dacie, mo liwej do pewnego, konkretnego ustalenia. Ustawodawca, wprowadzaj c regulacje maj ce charakter terminu procesowego, czyni to przez wskazanie momentu rozpocz cia biegu terminu oraz ustalenia jego d›ugo ci (w dniach, miesi cach lub latach). Zdaniem Wojewódzkiego S du Administracyjnego niedochowanie terminu okre lonego poj ciem Œniezw›ocznieŽ nie wywo›uje negatywnych skutków procesowych, w szczególno ci nie powoduje bezskuteczno ci dokonanej czynno ci procesowej. Przedstawiona wy ej interpretacja terminu wydania wiadectwa pracy by›a w oczywisty sposób niekorzystna dla pracowników, którzy s zainteresowani mo liwie szybkim uzyskaniem wiadectwa pracy. Dlatego te od 7 wrze nia 2019 r. obowi zuje w tym zakresie istotna zmiana jako ciowa na rzecz wzmocnienia ochrony pracownika. Zgodnie bowiem z nowym brzmieniem art. 97 § 1 k.p. w zwi zku z rozwi - zaniem lub wyga ni ciem stosunku pracy pracodawca jest obowi zany wyda pracownikowi wiadectwo pracy w dniu, w którym nast puje ustanie stosunku pracy, je eli nie zamierza nawi za z nim kolejnego stosunku pracy w ci gu siedmiu dni od dnia rozwi zania lub wyga ni cia poprzedniego stosunku pracy. wiadectwo pracy dotyczy okresu lub okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano wiadectwa pracy.

Nieco odmiennie ustawodawca unormowa› obowi zek wydania wiadectwa pracy w odniesieniu do pracowni-

ków, z którymi pracodawca zamierza kontynuowa zatrudnienie pracownicze. W my l art. 97 § 1 [1] k.p. w przypadku nawi zania z tym samym pracownikiem kolejnego stosunku pracy w ci gu siedmiu dni od dnia rozwi zania lub wyga ni cia poprzedniego stosunku pracy, pracodawca jest obowi zany wyda pracownikowi wiadectwo pracy wy› cznie na jego wniosek, z›o ony w postaci papierowej lub elektronicznej. Wniosek ten mo e by przedstawiony podmiotowi zatrudniaj cemu w ka dym czasie i odnosi si do wydania wiadectwa pracy dotycz cego poprzedniego okresu zatrudnienia albo wszystkich okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano wiadectwa pracy. W takim przypadku pracodawca jest obowi zany wyda pracownikowi wiadectwo pracy w ci gu siedmiu dni od dnia z›o enia stosownego wniosku (art. 97 § 1[2] k.p.).

Prima facie pozytywnie nale y oceni sposób unormowania w art. 97 k.p. terminu wydania wiadectwa pracy i wprowadzone od 7 wrze nia 2019 r. zmiany w tym zakresie. Z jednej strony nast pi›o uszczegó›owienie tego terminu, co ogranicza swobod pracodawcy i zobowi zuje go do realizacji tej powinno ci „ w interesie pracownika jako s›abszej strony stosunku pracy „ w ci le okre lonym momencie, tzn. w dniu, w którym nast puje ustanie stosunku pracy w zwi zku z jego rozwi zaniem lub wyga ni ciem. Z drugiej strony wprowadzona regulacja spe› nia wymóg elastyczno ci i pozwala odst pi od wydania wiadectwa pracy w sytuacji, gdy strony maj zamiar kontynuowa zatrudnienie pracownicze, nawi zuj c mi dzy sob kolejny stosunek pracy w ci gu siedmiu dni od dnia rozwi zania lub wyga ni cia poprzedniego. W tym wariancie chroniony jest równie interes pracownika, który mimo kontynuowania z dotychczasowym pracodawc zatrudnienia pracowniczego mo e w ka dym czasie z›o y do pracodawcy, w uproszczonej postaci (papierowej lub elektronicznej), wi cy go wniosek o wydanie wiadectwa pracy dotycz cego poprzedniego okresu zatrudnienia albo wszystkich okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano wiadectwa pracy.

Bli sza analiza przedstawionej wy ej regulacji nie jest ju jednak tak optymistyczna i nasuwa szereg w tpliwo ci oraz uwag krytycznych (por. Maniewska, 2020, art. 97, pkt 2.1). Po pierwsze, ustawodawca nadal „ pomimo nowelizacji „ uzale nia bezwzgl dny obowi zek wydania wiadectwa pracy od spe›nienia dodatkowego warunku, jakim jest po stronie pracodawcy brak zamiaru dalszego zatrudniania konkretnie oznaczonego pracownika. Jest to przes›anka o charakterze ocennym, której pracownik nie jest w stanie w aden sposób rzetelnie zweryfikowa . Pozostawia pracodawcy w dalszym ci gu du sfer uznania w zakresie oceny tego, czy wyda on zainteresowanemu pracownikowi wiadectwo pracy w dniu ustania stosunku pracy. Podmiot zatrudniaj cy mo e zwleka z t decyzj , nawet je eli nie b dzie mia› zamiaru nawi za z pracownikiem nowego stosunku pracy, a ten nie ma mo liwo ci skutecznie wymusi na pracodawcy wydania tego dokumentu przed up›ywem siedmiu dni od dnia rozwi zania lub wyga ni cia stosunku pracy. Po drugie, przepisy art. 97 k.p. nie okre laj expressis verbis terminu wydania wiadectwa pracy w sytuacji, gdy podmiot zatrudniaj cy, mimo zamiaru kontynuowania stosunku pracy, nie doprowadzi do nawi zania kolejnego stosunku pracy w zastrze onym ustawowo okresie[4]. W obliczu braku tej regulacji nale y przyj , e wówczas pracodawca powinien wystawi pracownikowi ten dokument Œniezw›ocznieŽ, najszybciej jak b dzie to tylko mo liwe. Bior c jednak pod uwag interpretacj tego poj cia, o której by›a mowa wy ej, znowu podmiot zatrudniaj cy mo e przed›u a moment wydania wiadectwa pracy. W tym obszarze nale a›oby ustanowi konkretny termin (ósmy dzie od dnia rozwi zania lub wyga ni cia stosunku pracy), kiedy to pracodawca mia›by obowi zek wystawi ten dokument pracownikowi, z którym nie nawi za› ponownie stosunku pracy. Po trzecie, ustawodawca nie przewiduje w art. 97 k.p. regulacji na wypadek, gdyby mimo zamiaru po stronie podmiotu zatrudniaj cego co do kontynuowania stosunku pracy pracownik od samego pocz tku nie by› zainteresowany takim rozwi zaniem i chcia› natychmiast uzyska wiadectwo pracy. De lege lata w takiej sytuacji nie ma on adnych rodków prawnych, aby zmusi pracodawc do wydania wiadectwa pracy w dniu, w którym nast puje ustanie stosunku pracy, a podmiot zatrudniaj cy „ wbrew wyra nemu oczekiwaniu pracownika „ mo e opó nia ten moment, stoj c na stanowisku, e ma zamiar nawi zania kolejnego stosunku pracy. Ustawodawca powinien tutaj expressis verbis przyzna pracownikowi prawo do z›o enia pracodawcy w ka dym czasie „ w postaci papierowej lub elektronicznej „ wi cego wniosku o wydanie wiadectwa pracy w dniu, w którym nast puje ustanie stosunku pracy, je eli nie zamierza on nawi za z podmiotem zatrudniaj cym kolejnego stosunku pracy. W tym zakresie nale a›oby wzorowa si na sytuacji pracowników tymczasowych. Zgodnie z art. 18b ustawy z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (DzU z 2019 r. poz. 1563) mog oni w ka dym czasie da wydania przez agencj pracy tymczasowej wiadectwa pracy w zwi zku z rozwi zaniem lub wyga ni ciem ich stosunku pracy, a nie tylko w przypadku nawi zania z tym samym pracodawc kolejnego stosunku pracy (art. 97 § 1[1] k.p.). Przedstawione wy ej uwagi wskazuj jednoznacznie, e nowelizacja art. 97 § 1 k.p. nie rozwi za›a w pe›ni problemu terminowego wydania wiadectwa pracy, a pracodawcy de lege lata nadal mog zwleka z wykonaniem swojego obowi zku.

Aby zwi kszy skuteczno terminowej realizacji obowi zku pracodawcy wydania pracownikowi wiadectwa pracy w zwi zku z rozwi zaniem lub wyga ni ciem stosunku pracy, ustawodawca zmodyfikowa› tre przepisów kodeksu pracy reguluj cych odpowiedzialno pracodawcy za wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Do 7 wrze nia 2019 r. kar grzywny od 1000 do 30 000 z› by› o zagro one samo niewydanie pracownikowi wiadectwa pracy. Teraz akcent po›o ono na terminowo wystawienia tego dokumentu. Zgodnie z nowym brzmieniem art. 282 § 1 pkt 3 k.p. sankcji podlega ten, kto, wbrew obowi zkowi, nie wydaje pracownikowi w terminie wiadectwa pracy. Pozytywnie oceniaj c t zmian , jej skuteczno w oczywisty sposób obni a wadliwo unormowania uj -

tego w art. 97 k.p., w ramach którego ustawodawca uzale ni› obowi zek wydania wiadectwa pracy od spe›nienia dodatkowego warunku, jakim jest po stronie pracodawcy brak zamiaru (b d zamiar) dalszego zatrudniania konkretnie oznaczonego pracownika. Daje to pracodawcy „ tak jak ju wy ej wskaza›em „ du e mo liwo ci opó niania momentu realizacji swej powinno ci wzgl dem pracownika, którego stosunek pracy usta›.

Na marginesie rozwa a warto pozytywnie oceni decyzj ustawodawcy w zakresie przeniesienia z rozporz dzenia do kodeksu pracy regulacji na wypadek, gdyby pojawi›y si trudno ci z wydaniem wiadectwa pracy w terminie zastrze onym przepisami prawa (np. nieobecno pracownika z uwagi na korzystanie z urlopu wypoczynkowego)[5]. Ustawa nowelizacyjna uzupe›ni›a art. 97 § 1 k.p. o przepis, w my l którego je eli z przyczyn obiektywnych wydanie wiadectwa pracy pracownikowi albo osobie przez niego upowa nionej w tym terminie nie jest mo liwe, pracodawca w ci gu siedmiu dni od dnia up›ywu tego terminu przesy›a wiadectwo pracy pracownikowi lub tej osobie za po rednictwem operatora pocztowego w rozumieniu ustawy z 23 listopada 2012 r. „ Prawo pocztowe (DzU z 2018 r. poz. 2188 ze zm.) albo dor cza je w inny sposób. Takie dor czenie mo e si odby za po rednictwem innego pracownika, który zosta› oddelegowany do tego zadania lub firmy kurierskiej. W uchwale z 28 wrze nia 1978 r. (I PZP 41/76, OSP 1977/2/21) S d Najwy szy stwierdzi›, e pracodawca czyni zado wynikaj cemu z przepisu art. 97 § 1 k.p. obowi zkowi wydania pracownikowi wiadectwa pracy, gdy je wr cza pracownikowi w miejscu jego dotychczasowego zatrudnienia, a gdy jest to niemo liwe lub utrudnione, gdy wiadectwo pracy przesy›a do znanego mu miejsca pobytu pracownika najwcze niej, jak tylko mo e to nast pi w konkretnej sytuacji faktycznej. Przes›anie wiadectwa pracy lub dor czenie w inny sposób zawsze odbywa si na wskazany przez pracownika adres, znajduj cy si w jego aktach osobowych. Je eli jest on nieaktualny, pracodawca nie ma obowi zku ustalania nowego miejsca zamieszkania pracownika. Powinien wówczas zatrzyma wiadectwo pracy w aktach osobowych pracownika, pozostaj c w sta›ej gotowo ci do wydania tego dokumentu w terminie pó niejszym. Je eli pracownik nie poinformowa› pracodawcy o zmianie dotychczasowego adresu zamieszkania, nie b dzie mo na pracodawcy postawi zarzutu niedor czenia we w›a ciwym terminie wiadectwa pracy. W tym przypadku za bezzasadne nale y uzna roszczenia pracownika o naprawienie szkody wyrz dzonej przez pracodawc wskutek niewydania w terminie tego dokumentu (art. 99 § 1 k.p.).

Wad obowi zuj cej regulacji jest to, e ustawodawca nie zastrzeg›expressis verbisformy pisemnej wydania wiadectwa pracy ani w art. 97 k.p., ani w przepisach wykonawczych. Poprzednie rozporz dzenie z 15 maja 1996 r[6]. w § 2 ust. 1 wskazywa›o wprost, e pracodawca wydaje wiadectwo pracy na pi mie. De lege latanale y oczywi cie przyj , e wymóg formy pisemnej sporz dzenia tego dokumentu nadal wyst puje. Wynika to nie tylko z obszernej tre ci wiadectwa pracy, ale tak e ze sposobu wystawiania tego dokumentu oraz pos›ugiwania si nim (por. np. W›odarczyk, 2020, art. 97, pkt 5). Forma pisemna wydania wiadectwa pracy oznacza, e musi ono zawiera w›asnor czny podpis pracodawcy lub osoby go reprezentuj cej albo osoby przez niego upowa nionej do dokonywania czynno ci w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 3[1] k.p.). Potwierdza to zreszt pomocniczy wzór wiadectwa pracy stanowi cy za› cznik do rozporz dzenia w sprawie wiadectwa pracy. Brak podpisu pod tre ci tego dokumentu b dzie równoznaczny z niedope›nieniem przez pracodawc ustawowego obowi zku wydania wiadectwa pracy w zwi zku z rozwi zaniem lub wyga ni ciem stosunku pracy.

S dowe zobowi zanie pracodawcy do wydania wiadectwa pracy

Ustawa nowelizacyjna wprowadzi›a do przepisów kodeksu pracy zupe›nie now instytucj prawn , a mianowicie s dowe zobowi zanie pracodawcy do wydania wiadectwa pracy. Bior c pod uwag istotne znaczenie tego dokumentu, jako potwierdzaj cego przebieg zatrudnienia oraz gwarantuj cego prawo do uzyskania ró nego typu wiadcze , jest to bardzo wa ne unormowanie z punktu widzenia ochrony interesów pracownika. Co ciekawe, do tej pory ustawodawca w ogóle nie regulowa› sytuacji, w której podmiot zatrudniaj cy uchyla si od obowi zku wydania wiadectwa pracy w zwi zku z rozwi zaniem lub wyga ni ciem stosunku pracy[7]. W takim przypadku pracownik móg› jedynie wyst pi do s du pracy „ na podstawie ogólnych przepisów k.p.c. o dopuszczalno ci drogi s dowej w sprawach cywilnych „ z daniem wydania wiadectwa pracy (zob. Ja kowski, 1990, s. 9 i n.). Je eli pracodawca nie wykona› prawomocnego wyroku zobowi zuj cego go do wydania wiadectwa pracy, pracownik „ dopiero po uzyskaniu klauzuli wykonalno ci „ móg› wyst pi do s du jako organu egzekucyjnego z wnioskiem o wyegzekwowanie od pracodawcy wydania wiadectwa pracy, czyli wykonania czynno ci niezast powalnej, której za d›u nika nie mog›a wykona inna osoba. Wówczas s d, po wys›uchaniu stron, wyznacza› pracodawcy termin do wykonania tej czynno ci i grozi› mu grzywn na wypadek, gdyby w wyznaczonym terminie nie wyda› wiadectwa pracy. Po bezskutecznym up›ywie tego terminu s d, na wniosek pracownika, móg› na›o y na podmiot zatrudniaj cy grzywn i jednocze nie wyznaczy nowy termin do wydania wiadectwa pracy, z zagro eniem surowszej grzywn (art. 1050 k.p.c.). Opisana procedura przewidziana dla egzekucji wiadcze niepieni nych by›a zatem d›ugotrwa›a i nieskuteczna. W wielu przypadkach nie prowadzi›a do uzyskania przez pracownika wiadectwa pracy od by›ego pracodawcy[8]. Aby to zmieni , ustawodawca doda› do kodeksu pracy art. 97[1], zgodnie z którym w przypadku niewydania przez pracodawc wiadectwa pracy pracownikowi przys›uguje prawo wyst pienia do s du pracy z daniem zobowi zania pracodawcy do wydania wiadectwa pracy (§ 1 k.p.)[9]. Z daniem tym mo e on wyst pi w ka dym czasie przed up›ywem terminu przedawnienia (art. 97[1] § 3 k.p.). Dodatkowo ustawodawca uzupe›ni› w tym zakresie procedur cywiln . Je eli wy-

toczenie powództwa o zobowi zanie pracodawcy do wydania wiadectwa pracy jest mo liwe, s d pracy rozpozna - danie w procesie jako danie zobowi zania pracodawcy do wydania wiadectwa pracy (art. 691[10] § 2 k.p.c.). Wówczas w wyroku uwzgl dniaj cym danie zobowi zania pracodawcy do wydania wiadectwa pracy, o którym mowa w art. 97[1] § 1 k.p., s d ustala tre wiadectwa pracy zgodnie z art. 97 § 2 k.p. i przepisami rozporz dzenia wydanymi na podstawie art. 97 § 4 k.p. Je eli okre lenie wszystkich faktów wymienionych w tych przepisach jest niemo liwe, w wyroku ustala si co najmniej okres i rodzaj wykonywanej pracy, wymiar czasu pracy, zajmowane stanowiska oraz tryb rozwi zania albo okoliczno ci wyga ni cia stosunku pracy. W sytuacji, gdy okre lenie trybu rozwi zania albo okoliczno ci wyga ni cia stosunku pracy równie jest niemo liwe, przyjmuje si , e rozwi zanie stosunku pracy nast pi›o za wypowiedzeniem dokonanym przez pracodawc .

Co wa ne, prawomocny wyrok zobowi zuj cy pracodawc do wydania wiadectwa pracy zast puje to wiadectwo (art. 477[1b] § 2 k.p.c.). Przepis ten kreuje fikcj prawn , gdy w takim przypadku przyjmuje si , e pracodawca wyda› pracownikowi wiadectwo pracy. To bardzo korzystne rozwi zanie, poniewa nawet bierna postawa podmiotu zatrudniaj cego, który uporczywie uchyla si od obowi zku wydania wiadectwa pracy, nie b dzie stanowi›a przeszkody w otrzymaniu przez pracownika dokumentu, który ma istotne znaczenie dla mo liwo ci jego dalszego zatrudnienia oraz dla uzyskania ró nego typu wiadcze . Ustawodawca s›usznie za›o y›, e w post powaniu s dowym mo liwe b dzie ustalenie takich kwestii, jak: okres i rodzaj wykonywanej pracy, wymiar czasu pracy, zajmowane przez pracownika stanowiska czy tryb rozwi zania albo okoliczno ci wyga ni cia stosunku pracy. Mog one zosta wykazane zarówno w drodze przes›uchania stron i wiadków, jak równie na podstawie dokumentów (np. umowy o prac czy pisemnych o wiadcze dotycz cych rozwi zania stosunku pracy). Ponadto s d pracy w post powaniu procesowym powinien mie wgl d do akt osobowych danego pracownika przed›o onych mu przez pozwanego pracodawc , które pomog ustali informacje wymagane do wydania wyroku o tre ci wynikaj cej z art. 477[1b] § 1 k.p.c. Nale y równie podkre li , e prawomocny wyrok s du zobowi zuj cy pracodawc do wydania wiadectwa pracy, zast puj c to wiadectwo, nie prowadzi do ustania stosunku pracy (May, 2020, pkt 12). Zawarta w jego tre ci informacja o rozwi zaniu stosunku pracy stanowi jedynie potwierdzenie z›o enia o wiadczenia woli w tej kwestii, natomiast nie zast puje wspomnianego o wiadczenia[10].

S dowe ustalenie uprawnienia pracownika do otrzymania wiadectwa pracy

Ustawodawca po raz pierwszy zdecydowa› si na wprowadzenie regulacji umo liwiaj cej pracownikowi uzyskanie wiadectwa pracy w przypadku, gdy pracodawca nie istnieje albo z innych przyczyn wytoczenie przeciwko niemu powództwa o zobowi zanie pracodawcy do wydania wiadectwa pracy jest niemo liwe. Artyku› 97 [1] § 2 k.p. przyznaje pracownikowi prawo wyst pienia do s du pracy z daniem ustalenia uprawnienia do otrzymania wiadectwa pracy. Mo e on z tego skorzysta w ka dym czasie przed up›ywem terminu przedawnienia (art. 97 [1] § 3 k.p.). We wniosku zawieraj cym danie ustalenia uprawnienia do otrzymania wiadectwa pracy by›y pracownik powinien wskaza : 1) okres i rodzaj wykonywanej pracy, wymiar czasu pracy, zajmowane stanowiska oraz miejsce wykonywania pracy, 2) tryb rozwi zania albo okoliczno ci wyga ni cia stosunku pracy „ je eli pracownik posiada te informacje, a w przypadku ich nieposiadania „ okoliczno ci zaprzestania wiadczenia pracy przez pracownika, 3) pracodawc , który by› obowi zany do wydania wiadectwa pracy, oraz przyczyn , z powodu której wyst pienie przeciwko niemu z daniem zobowi zania pracodawcy do wydania wiadectwa pracy jest niemo liwe (art. 691 [10] § 1 k.p.c.). W postanowieniu uwzgl dniaj cym danie ustalenia uprawnienia do otrzymania wiadectwa pracy s d okre la tre wiadectwa pracy, kieruj c si tymi samymi wytycznymi, jak w przypadku wyroku zobowi zuj cego pracodawc do wydania wiadectwa pracy (art. 691[10] § 3 k.p.c.). Zgodnie z art. 691[10] § 4 k.p.c. prawomocne postanowienie ustalaj ce uprawnienie do otrzymania wiadectwa pracy zast puje to wiadectwo. Co wa ne, w opisanej powy ej sytuacji s d pracy rozpoznaje wniosek pracownika w post powaniu nieprocesowym jako danie ustalenia uprawnienia do otrzymania wiadectwa pracy. Ustawodawca na te potrzeby ustaw nowelizacyjn doda› do kodeksu post powania cywilnego nowy dzia› IVb (sk›adaj cy si z dwóch artyku›ów), zatytu›owany ŒSprawy z zakresu prawa pracyŽ, który znajduje si w ksi dze drugiej ŒPost powanie nieprocesoweŽ w tytule II ŒPrzepisy dla poszczególnych rodzajów sprawŽ. Pierwszy raz w historii polskiego ustawodawstwa wprowadzono post powanie nieprocesowe w sprawach z zakresu prawa pracy, co na etapie wst pnych prac sejmowych spotka›o si z krytyczn opini Biura Studiów i Analiz S du Najwy szego (druk sejmowy nr 1653). Problem polega na tym, e do tej pory wszystkie sprawy o roszczenia ze stosunku pracy lub z nim zwi zane by›y rozpatrywane wy› cznie w procesie tocz cym si mi dzy stronami stosunku pracy, w post powaniu odr bnym w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpiecze spo›ecznych (art. 459 i n. k.p.c.). Oznacza to, e prowadzenie post powania nieprocesowego, w którym pracownik mo e zg›osi danie wydania przez s d orzeczenia zast puj cego wiadectwo pracy, jest istotnym odst pstwem od ogólnej zasady post powania cywilnego, e sprawy, w których s dochodzone roszczenia ze zobowi zaniowego stosunku cywilnoprawnego, a tak e ze stosunku pracy, podlegaj rozpatrzeniu w procesie. Dlatego te uwa am, oceniaj c zasadniczo pozytywnie now regulacj prawn , e powinna by ona w praktyce stosowana w bardzo wyj tkowych przypadkach, jedynie subsydiarnie do post powania procesowego, tylko wtedy gdy rzeczywi cie pracodawca nie istnieje (faktyczna likwidacja podmiotu zatrudniaj cego, mier

pracodawcy b d cego osob fizyczn), b d z uwagi na brak organów lub osób umocowanych do dzia›ania w jego imieniu. Tymczasem ustawodawca wprowadzaj c post - powanie nieprocesowe w sprawach dotycz cych wydania wiadectwa pracy nie okre li› precyzyjnie katalogu przes›anek warunkuj cych mo liwo skorzystania z tego trybu przez s d pracy. Zarówno art. 97[1] § 2 k.p., jak i art. 477[1a] oraz art. 691[10] § 1 k.p.c. obok przes›anki wi cej si z nieistnieniem pracodawcy pos›uguj si w tym zakresie zwrotem o charakterze niedookre lonym, a mianowicie Œje eli z innych przyczyn wytoczenie przeciwko niemu powództwa o zobowi zanie pracodawcy do wydania wiadectwa pracy jest niemo liweŽ. Nie podzielam w tym zakresie stanowiska autorów projektu, którzy do takich przyczyn zaliczaj sytuacj , gdy pracodawca odmawia wydania wiadectwa pracy Œkieruj c si ch ci dokuczenia pracownikowiŽ. Nieprecyzyjny charakter przes›anek warunkuj cych mo liwo rozpoznania przez s d pracy - dania pracownika w post powaniu nieprocesowym jako dania ustalenia uprawnienia do otrzymania wiadectwa pracy, w praktyce mo e prowadzi do zbyt szerokiego stosowania tego trybu z wy› czeniem procesu. Jest to o tyle ryzykowne, e w przypadku post powania nieprocesowego, które w mojej ocenie jako wyj tkowe nie powinno by nadmiernie wykorzystywane, pracodawca nie musi by uczestnikiem tego post powania, a s d pracy b dzie zobligowany wyda postanowienie okre laj ce tre wiadectwa pracy jedynie na podstawie informacji (nie zawsze w pe›ni wiarygodnych i mo liwych do weryfikacji) uzyskanych od pracownika wyst puj cego z wnioskiem zawieraj cym danie ustalenia uprawnienia do otrzymania wiadectwa pracy[11]. W wielu przypadkach du trudno ci dla samego pracownika b dzie samodzielne dookre lenie w tre ci wniosku przyczyny, z powodu której wyst pienie przeciwko pracodawcy z daniem zobowi zania go do wydania wiadectwa pracy jest niemo liwe (art. 691[10] § 1 pkt 3 k.p.c.). Oczywi cie kluczow rol w kwestii wyboru odpowiedniego trybu rozpatrywania da pracowników dotycz cych wydania wiadectwa pracy b dzie odgrywa› s d pracy. Niezale nie od tego, z jakim roszczeniem wyst pi pracownik do s du, zgodnie z art. 201 § 1 k.p.c. przewodnicz cy bada, w jakim trybie (procesowym czy nieprocesowym) sprawa powinna by rozpoznana i wydaje w tym zakresie odpowiednie zarz dzenia. Zakwalifikowanie sprawy dotycz cej wydania wiadectwa pracy do rozpoznania w trybie procesu cywilnego b dzie uzale nione od ustalenia przez s d, czy pracodawca istnieje i czy mo liwe jest wytoczenie przeciwko niemu powództwa. Niestety, z uwagi na ogólnikowo tej regulacji, kwalifikacja ta w praktyce mo e by w du ym stopniu utrudniona.

Uwagi podsumowuj ce

Kierunek zmian wprowadzonych w 2019 r. nowelizacj przepisów reguluj cych wiadectwa pracy nale y oceni pozytywnie. Nowe rozwi zania prawne niew tpliwie przyczyniaj si do u›atwienia pracownikom realizacji przys›uguj cych im uprawnie w zakresie uzyskania od pracodawcy wiadectwa pracy w zwi zku z rozwi zaniem lub wyga ni ciem stosunku pracy. Ustawodawca nie tylko konkretyzuje termin wydania wiadectwa pracy, wskazuj c e powinno to nast pi zasadniczo w dniu, w którym nast puje ustanie stosunku pracy, ale tak e sankcjonuje nieterminowo realizacji tego zobowi zania kar grzywny w wymiarze od 1000 z›. do 30 000 z›. Wa nym i oczekiwanym unormowaniem by›o wprowadzenie do systemu prawnego s dowego zobowi zania pracodawcy do wydania wiadectwa pracy oraz s dowego ustalenia uprawnienia do otrzymania wiadectwa pracy, które to wyroki zast puj wiadectwo pracy. Szczegó›owa analiza przepisów nowelizuj cych wiadectwa pracy uwidacznia jednak pewne wady, które s na tyle istotne, e mog znacz co przyczyni si do os›abienia efektywno ci ochrony pracowniczej w zakresie uzyskania wiadectwa pracy. Dotyczy to zarówno kwestii uzale nienia obowi zku pracodawcy wydania wiadectwa pracy od nieostrej przes›anki zwi zanej z zamiarem dalszego zatrudniania pracownika, jak i niedookre lonych okoliczno ci warunkuj cych mo liwo rozpoznania przez s d pracy w post powaniu nieprocesowym dania pracownika w przedmiocie wydania wiadectwa pracy.

Przypisy /Notes

[1] Do tej pory tego typu roszczenie nie wynika›o wprost z przepisów kodeksu pracy, a doktryna prawa pracy i judykatura wyprowadza›a je z ca›okszta›tu przepisów reguluj cych wiadectwo pracy.

[2] Z uwagi na ograniczone ramy opracowania w dalszej cz ci pomijam analiz zmian dotycz cych sprostowania wiadectwa pracy.

[3] Szczegó›ow tre wiadectwa pracy reguluje cytowane wy ej rozporz dzenie z 30 grudnia 2016 r. oraz pomocniczy wzór wiadectwa p racy znajduj cy si w za› czniku do tego aktu.

[4] Nie wystarczy tutaj samo zawarcie umowy o prac w ci gu siedmiu dni od dnia rozwi zania lub wyga ni cia stosunku pracy. Zgodnie b owiem z art. 26 k.p. stosunek pracy nawi zuje si w terminie okre lonym w tre ci umowy jako dzie rozpocz cia pracy, który to termin nie musi pok rywa si z dat zawarcia umowy i mo e by pó niejszy.

[5] Wcze niej regulacja ta znajdowa›a si w uchylonym § 4 rozporz dzenia w sprawie wiadectwa pracy.

[6] Rozporz dzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegó›owej tre ci wiadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawa nia i prostowania, DzU. z 1996 r. nr 60, poz. 282 ze zm.

[7] Oczywi cie poza odpowiedzialno ci wykroczeniow za niewydanie pracownikowi wiadectwa pracy (dawne brzmienie art. 282 § 1 pkt 3 k.p.).

[8] Pracownik w razie braku wiadectwa pracy w celu udowodnienia swojego zatrudnienia musia› wytoczy powództwo o ustalenie w trybie art. 189 k.p.c., przy czym nale y zauwa y , e orzeczenie s du ustalaj ce istnienie stosunku pracy nie mia›o znaczenia np. w post powaniu w sprawach z zakresu ubezpiecze spo›ecznych.

[9] W uzasadnieniu projektu czytamy, e wprowadzenie tego uprawnienia, na wzór analogicznej regulacji dotycz cej sprostowania wiade ctwa pracy, zwi kszy pewno prawa, wyra nie wskazuj c pracownikowi uprawnienie, z którego mo e w takiej sytuacji skorzysta .

[10] Por. wyrok SN z 14 lipca 2016 r. (II PK 186/15, LEX nr 2135548), w którym wskazuje si , e wydanie wiadectwa pracy jest skutkiem rozwi zania stosunku pracy i nie zast puje odpowiednich o wiadcze pracodawcy w tym zakresie).

[11] W przypadku post powania nieprocesowego s d nie musi wyznacza rozprawy. Zgodnie z art. 514 § 1 k.p.c. zale y to od uznania s du. Mimo niewyznaczenia rozprawy s d przed rozstrzygni ciem sprawy mo e jednak wys›ucha uczestników na posiedzeniu s dowym lub za da od nich o wiadcze na pi mie.

Bibliografia /References

Ja kowski, K. (1990). wiadectwo i opinia o pracy. Stan aktualny i propozycje zmian. Praca i Zabezpieczenie Spo›eczne, (4).

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

Maciejko, W. (2004). Granice podwa alno ci wiadectwa pracy. S›u ba Pracownicza, (3).

May, J. (2020). W: T. Zembrzuski (red.), Kodeks post powania cywilnego. Koszty s dowe w sprawach cywilnych. Dochodzenie roszcze w post powaniu grupowym. Przepisy przej ciowe. Komentarz do zmian. Tom I i II. LEX, art. 4771b.

Rafacz-Krzy anowska, M. (1991). Glosa do uchwa›y SN z 28.09.1990 r., III PZP 15/90. Praca i Zabezpieczenie Spo›eczne, (8…9).

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

Dr hab. Tomasz Duraj, prof. U•, profesor nadzwyczajny w Katedrze Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu •ódzkiego. Kierownik Centrum Nietypowych Stosunków Zatrudnienia Uniwersytetu •ódzkiego. Kierownik studiów podyplomowych: zarz dzanie zasobami ludzkimi z elementami prawa pracy oraz prawo pracy dla pracodawców i kadry kierowniczej. Autor kilkudziesi ciu publikacji naukowych z zakresu prawa pracy. Specjalizuje si w problematyce: indywidualnego prawa pracy, zatrudniania kadry kierowniczej oraz nietypowych stosunków zatrudnienia.

Dr hab. Tomasz Duraj, prof. U•, 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*