

Kiedy wydajemy świadectwo pracy?

Anna Sosnowska Kancelaria Radcy Prawnego

radca prawny, ekspert prawa pracy

Pracodawca jest zobligowany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy w przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą. Pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy.

Przyczyny wydania świadectwa pracy

W myśl art. 97 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. **Kodeks pracy** (tekst jednolity: Dz. U. 2014 r. poz. 1502) dalej jako: „Kodeks pracy”, w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy.

Świadectwo pracy przy umowie na czas nieokreślony

W przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, pracodawca wydaje świadectwo pracy w dniu, w którym następuje rozwiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy. Wydanie świadectwa pracy następuje bezpośrednio pracownikowi albo osobie upoważnionej przez pracownika na piśmie.

Jeżeli wydanie świadectwa pracy pracownikowi albo osobie przez niego upoważnionej w powyższym terminie nie jest możliwe, pracodawca, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia upływu tego terminu, przesyła je pracownikowi lub tej osobie za pośrednictwem poczty albo doręcza je w inny sposób.

W razie wygaśnięcia stosunku pracy z powodu śmierci pracownika, pracodawca sporządza świadectwo pracy i włącza je do akt osobowych zmarłego pracownika. Z wnioskiem o wydanie przez pracodawcę świadectwa pracy może wystąpić członek rodziny zmarłego pracownika, a także inna osoba będąca spadkobiercą tego pracownika.

Wydanie świadectwa pracy przy umowach okresowych

Zgodnie z art. 97 § 1¹ Kodeksu pracy, jeżeli pracownik pozostaje w zatrudnieniu u tego samego pracodawcy na podstawie:

- umowy o pracę na okres próbny,
- umowy o pracę na czas określony lub
- umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy,

pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy obejmujące zakończone okresy zatrudnienia na podstawie takich umów, zawartych w okresie 24 miesięcy, począwszy od zawarcia pierwszej z tych umów.

Wówczas świadectwo pracy wydaje się w dniu upływu terminu, o którym mowa powyżej. Jeżeli jednak rozwiązanie lub wygaśnięcie umowy o pracę nawiązanej przed upływem 24 miesięcy przypada po upływie tego terminu, świadectwo pracy wydaje się w dniu rozwiązania lub wygaśnięcia takiej umowy o pracę.

Świadectwo na żądanie pracownika

W myśl art. 97 § 1³ Kodeksu pracy, pracownik zatrudniony na podstawie:

- umowy o pracę na okres próbny,
- umowy o pracę na czas określony lub
- umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy,

może w każdym czasie żądać wydania świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem każdej umowy o pracę wyżej wymienionej lub świadectwa pracy dotyczącego łącznego okresu zatrudnienia na podstawie takich umów, przypadającego przed zgłoszeniem żądania wydania świadectwa pracy. **Pracodawca** jest obowiązany wydać świadectwo pracy w ciągu 7 dni od dnia złożenia pisemnego wniosku pracownika.

Co zawiera świadectwo pracy

W myśl art. 97 § 2 Kodeksu 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.

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.

Zgodnie z § 1 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. 1996 Nr 60, poz. 282 ze zm.) – dalej jako: "Rozporządzenie", niezależnie od ww. informacji określonych w art. 97 § 2 Kodeksu pracy w świadectwie pracy zamieszcza się informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczenia społecznego, dotyczące:

- wymiaru czasu pracy **pracownika** w czasie trwania stosunku pracy,
- podstawy prawnej rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy,
- urlopu wypoczynkowego wykorzystanego przez pracownika w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy,
- wykorzystania dodatkowego urlopu albo innego uprawnienia lub świadczenia, przewidzianego przepisami prawa pracy,
- należności ze stosunku pracy uznanych i nie zaspokojonych przez pracodawcę do dnia ustania tego stosunku, z powodu braku środków finansowych,
- okresu korzystania z urlopu bezpłatnego i podstawy prawnej jego udzielenia,

- wykorzystanego urlopu wychowawczego,
- 4 liczby dni, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie, zgodnie z art. 92 Kodeksu pracy, w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy,
- wykorzystania w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy, zwolnienia od pracy przewidzianego w art. 188 Kodeksu pracy,
- okresu, za który [pracownikowi](#) przysługuje odszkodowanie w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 36¹ § 1 Kodeksu pracy,
- okresu odbytej czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych,
- okresu wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze,
- okresów nieskładkowych, przypadających w okresie zatrudnienia, którego dotyczy świadectwo pracy, uwzględnianych przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty,
- danych, które są zamieszczane na żądanie [pracownika](#).

Niezależnie od rozliczania się z pracodawcą

Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z [pracodawcą](#).

Sprostowanie świadectwa pracy

Pracodawca może sam sprostować błędy w świadectwie pracy. Z drugiej strony pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z takim wnioskiem do pracodawcy.

W myśl § 5 ust. 1 Rozporządzenia pracodawca zawiadamia [pracownika](#) na piśmie o negatywnym wyniku rozpatrzenia wniosku o sprostowanie świadectwa pracy w ciągu 7 dni od dnia otrzymania tego wniosku. W razie uwzględnienia wniosku, pracodawca wydaje pracownikowi w tym terminie nowe świadectwo pracy. Natomiast, w razie nieuwzględnienia wniosku [pracownikowi](#) przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.

W razie wystąpienia przez pracownika do sądu pracy z powództwem o [sprostowanie świadectwa pracy](#) i uwzględnienia przez sąd pracy powództwa, pracodawca jest obowiązany wydać [pracownikowi](#) niezwłocznie nowe świadectwo pracy, nie później jednak niż w ciągu 3 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu w tej sprawie.

Przywrócenie pracownika do pracy a zmiana świadectwa

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, jest obowiązany uzupełnić treść wydanego mu uprzednio świadectwa pracy o dodatkową informację o tym orzeczeniu.

Niemniej jednak, jeżeli orzeczenie, o którym mowa powyżej, 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 jest obowiązany wydać pracownikowi, w terminie określonym w § 5 ust. 2 Rozporządzenia,

nowe świadectwo pracy zawierające informację o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę, powołującą art. 97 § 3 Kodeksu pracy.

Odszkodowanie

Na podstawie art. 99 § 1 Kodeksu pracy, pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy. Odszkodowanie przysługuje w wysokości [wynagrodzenia](#) za czas pozostawania bez pracy z tego powodu, nie dłuższy jednak niż 6 tygodni.

Dodać należy, że orzeczenie o odszkodowaniu w związku z wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy stanowi podstawę do zmiany tego świadectwa. Na podstawie § 5 ust. 6 w zw. § 5 ust. 2 Rozporządzenia, w razie uwzględnienia przez sąd pracy powództwa pracownika o odszkodowanie w związku z niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy pracownika, [pracodawca](#) jest obowiązany wydać pracownikowi niezwłocznie nowe świadectwo pracy, nie później jednak niż w ciągu 3 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu w tej sprawie.

Idąc dalej, w razie prawomocnego orzeczenia sądu pracy o odszkodowaniu na rzecz pracodawcy z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania przez [pracownika](#) umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy (art. 61¹ Kodeksu pracy), pracownik jest obowiązany przedłożyć pracodawcy wydane mu świadectwo pracy w celu uzupełnienia treści tego świadectwa o informację o wydanym orzeczeniu sądu pracy. W razie niespełnienia tego obowiązku przez pracownika, pracodawca ma prawo wezwać pracownika do niezwłocznego przedłożenia świadectwa pracy w celu zamieszczenia w nim takiej informacji.

Kopia do akt osobowych

Kopię świadectwa pracy przechowuje się w aktach osobowych [pracownika](#). W uzasadnionych przypadkach pracodawca wydaje odpis tego świadectwa [pracownikowi](#) albo upoważnionej osobie. Natomiast akta osobowe, karty imienne oraz dodatkowe ewidencje, w tym świadectwo pracy należy przechowywać przez 50 lat.

[Anna Sosnowska Kancelaria Radcy Prawnego](#)

radca prawny, ekspert prawa pracy

Artykuł został opublikowany na stronie internetowej serwisu [kadry.infor.pl](#) w 2015 roku; stan prawny: 2015 rok; [www.kadry.infor.pl](#)

Nota prawna: Kancelaria Radcy Prawnego Anna Sosnowska informuje, że powyższy artykuł może nie zawierać aktualnego stanu prawnego oraz nie stanowi porady prawnej i nie może być w taki sposób rozumiany. W celu uzyskania indywidualnej porady lub konsultacji prawnej skontaktuj się bezpośrednio z Kancelarią.