

Bartłomiej Pilaszek

Zagrożenia dla ochrony praw pracowniczych związane z wydawaniem świadectwa pracy

Streszczenie

Wydanie świadectwa pracy jest jednym z obowiązków pracodawcy wymienionych w Kodeksie Pracy. Dokument ten pozwala kolejnym pracodawcom i organom na ustalanie uprawnień pracowniczych. W związku z jego znaczeniem świadectwo pracy podlega szczególnej ochronie. Celem niniejszego artykułu jest analiza obowiązującej regulacji dotyczącej wydawania świadectwa pracy, ocena skuteczności mechanizmów przewidzianych na wypadek uchybienia przez pracodawcę obowiązkowi wydania omawianego dokumentu oraz przedstawienie propozycji zmian mogących w przyszłości lepiej chronić interes pracowników w tym zakresie.

1. Wprowadzenie

Świadectwo pracy jest głęboko zakorzenione w polskim systemie prawnym. Było przewidziane przez ustawodawstwo już w okresie zaborów, między innymi w austriackim ABGB¹. Do czasu uchwalenia w 1974 r. Kodeksu pracy² kwestie świadectwa pracy w Polsce regulowane były przez dwa akty prawne: Kodeks zobowiązań z 1933 r.³ i rozporządzenie Prezydenta RP o umowie o pracę robotników i pracowników umysłowych z 1928 r.⁴. Co warto podkreślić, rozporządzenie z 1928 r. dawało pracownikom uprawnienie do żądania wydania świadectwa pracy także w trakcie trwania stosunku pracy, czego nie przewiduje obecna regulacja⁵.

¹ Szerzej L. Frommenr, *Kodeks zobowiązań z dnia 27 października 1933 tudzież przepisy wprowadzające tenże kodeks*, Kraków 1934.

² Ustawa z 26.6.1974 r. - Kodeks pracy, Dz.U. Nr 24, poz. 141.

³ Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z 27.10.1933 r. - Kodeks zobowiązań, Dz.U. Nr 82, poz. 598 ze zm.

⁴ Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z 16.3.1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych. Dz.U. 1928 nr 35 poz. 323, dalej jako „rozporządzenie z 1928 r.”. Por. J. Jasiński, *Twoje prawo do świadectwa pracy i opinii*, Wydawnictwo Związkowe Centralnej Rady Związków Zawodowych, Warszawa 1968. s. 110.

⁵ Ustawa z 26.6.1974 r. - Kodeks pracy, tekst jedn. Dz.U. z 2023 r. poz. 1465, dalej jako „Kodeks pracy” lub „KP”.

Świadcstwo pracy nie jest traktowane jako dokument urzędowy w rozumieniu art. 244 Kodeksu postępowania cywilnego⁶, jednak po rozwiązaniu stosunku pracy pozwala na ustalenie, przez nowego pracodawcę, przysługujących pracownikowi uprawnień takich jak liczba dni urlopu pozostałych do wykorzystania. Świadcstwo pracy jest również kluczowym dokumentem pozwalającym organowi władzy publicznej ustalić jakie uprawnienia przysługują byłemu pracownikowi np. prawo do otrzymywania zasiłku dla osób bezrobotnych czy obliczenie wysokości przysługującego świadczenia emerytalnego⁷. W skrajnych sytuacjach może okazać się, że organ nie będzie w stanie ustalić istnienia powyższych uprawnień dla osoby, która nie posiada świadctwa pracy⁸. Ponadto świadctwo pracy jest konieczne, aby zagwarantować dotkliwość sankcji przewidzianej w art. 52 Kodeksu pracy. Dzięki istnieniu świadctwa pracy ustawodawca wyposaża pracodawcę w silny mechanizm karania za delikty pracownicze. Pozwala on nie tylko pozbawić pracownika dotychczasowego źródła utrzymania, ale także, utrudnić mu podjęcie nowej pracy poprzez zamieszczenie informacji o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, w dokumencie *de facto* niezbędnym w procesie zatrudnienia. Fakt umieszczenia w świadctwie pracy informacji o tak zwanym zwolnieniu dyscyplinarnym często może okazać się sankcją o wiele bardziej dotkliwą niż samo rozwiązanie umowy⁹.

Fakt, że obowiązek wydania tak istotnego z punktu widzenia ochrony praw pracowniczych świadctwa pracy ustawodawca przekazał do rąk pracodawców, może budzić uzasadniony niepokój. Celem niniejszej publikacji jest przedstawienie zagrożeń związanych z obecnym kształtem przepisów dotyczących wydawania świadctwa pracy oraz przedstawienie postulatów *de lege ferenda* mogących, w ocenie autora, podnieść skuteczność regulacji w zakresie ochrony praw pracowniczych.

⁶ Ustawa z 17.11.1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego, Kodeks postępowania cywilnego, tekst jedn. Dz.U. z 2023 r. poz. 1550 ze zm., dalej jako „KPC”. Zob. Wyrok SN z 20.02.1991 r., I PR 422/90, LEX nr 14682. <https://sip.lex.pl/#/jurisprudence/520108378> (dostęp: 2023-07-24 16:43).

⁷ R. Sadlik, *Odszkodowanie za niewydanie lub wydanie wadliwego świadctwa pracy*, Monitor Prawa Pracy 2012, nr 1, s.30.

⁸ Redakcja Rzeczposp. PCD, *Świadctwo pracy trzeba przeczytać*, Rzeczposp. PCD 2014, nr 1, s. 10. <https://sip.lex.pl/#/publication/151185494/redakcja-rzeczposp-pcd-swiadctwo-pracy-trzeba-przeczytac?cm=URELATIONS> (dostęp: 2023-07-24 10:30).

⁹ M. Garwol J. Pawlikowska, „<<Nieoczywista oczywistość>>: Rozważania o przestępstwie jako podstawie wypowiedzenia umowy o pracę wedle art. 52 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy”, Internetowy Przegląd Prawniczy TBSP UJ 2015, nr 3, s.86; <http://www.tbsp.wpia.uj.edu.pl/documents/4137545/fa24e17a-66cd-4fdc-913a-3be12f124424> (dostęp: 2023-07-11 13:35).

2. Mechanizmy ochrony pracownika na wypadek niedopełnienia obowiązku wydania świadectwa pracy przez pracodawcę

Kodeks pracy nakłada na pracodawcę bezwzględny obowiązek wydania świadectwa pracy, po ustaniu zatrudnienia, jeżeli w ciągu siedmiu dni nie nawiązano ponownie stosunku pracy. Rodzaj informacji, jakie powinien zawierać ten dokument, został ogólnie zarysowany w KP i szczegółowo wskazany w rozporządzeniu wydanym na podstawie delegacji kodeksowej¹⁰. Ustawodawca wyraźnie zaznaczył, że pracodawca nie może wykorzystywać uprawnienia do wystawienia świadectwa jako formy nacisku na pracownika np. mającej zmusić pracownika do rozliczenia z pracodawcą. Co ważne z punktu widzenia skuteczności ochrony pracownika, omawiany dokument musi zawierać informację o możliwości wystąpienia do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie a w przypadku, gdyby wniosek nie został uwzględniony, także o możliwości wystąpienia do sądu pracy.

Ustawodawca powierzając pracodawcy obowiązek wydania świadectwa pracy, przewidział jednocześnie regulacje mające zapobiec uchylaniu się od wypełnienia nałożonego na pracodawcę obowiązku.

Częstym problemem w praktyce wydaje się wspomniane wyżej niewydanie świadectwa pracy albo wydanie świadectwa pracy, którego treść jest sprzeczna ze stanem faktycznym. W obu przypadkach procedura przewidziana w ustawie jest dosyć podobna z tą różnicą, że w przypadku niewydania świadectwa pracy nie stosuje się art. 97 § 2¹ KP¹¹. W sytuacji wydania świadectwa pracy zawierającego błędy co do faktów zgodnie z art. 97 § 2¹ KP pracownik może w ciągu 14 dni od dnia otrzymania dokumentu od pracodawcy zwrócić się do niego z wnioskiem o sprostowanie. Jeżeli wniosek nie zostanie uwzględniony uprawniony może, w terminie 14 dni od otrzymania odmowy, wystąpić do sądu. Na podstawie art. 97¹ KP pracownik ma do wyboru dwie drogi. Pierwsza pozwala na wytoczenie powództwa o zobowiązanie pracodawcy do zmiany treści świadectwa pracy. Druga, mająca charakter subsydiarny wobec pierwszej, polega na złożeniu wniosku do sądu z żądaniem ustalenia uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy. Złożenie wniosku o ustalenie wyżej wspomnianego uprawnienia jest dopuszczalne tylko w szczególnych sytuacjach,

¹⁰ Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie świadectwa pracy z 30.12.2016 r. tekst jedn. Dz. U. 2020 r. poz.1862 ze zm.

¹¹ M. Włodarczyk [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-113, wyd. V*, red. K. W. Baran, Warszawa 2020, art. 97(1), <https://sip.lex.pl/#/commentary/587816932/614372/baran-krzysztof-w-red-kodeks-pracy-komentarz-tom-i-art-1-113-wyd-v?cm=URELATIONS> (dostęp: 2023-07-24 21:07).

gdy nie jest możliwe wytoczenie powództwa przeciwko pracodawcy¹². Z uwagi na niedopuszczalność kumulacji roszczeń wymagających postępowania procesowego i nieprocesowego (art. 191 KPC), pracownik nie może złożyć wniosku o ustalenie uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy jako roszczenia ewentualnego w pozwie o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy. Mimo to, ustawodawca chcąc ułatwić pracownikowi, który złożył pozew na podstawie art. 97¹ § 1 KP dochodzenie swoich praw, zobowiązał, sąd by w razie wystąpienia przesłanek uniemożliwiających przeprowadzenie procesu rozpoznał sprawę w trybie nieprocesowym w oparciu o przepis art. 97¹ § 2 KP, bez konieczności podejmowania dodatkowych czynności przez powoda.

Ponadto bardzo ważnym elementem ochrony pracownika na wypadek niewydania lub wydania błędnego świadectwa pracy są regulacje art. 477^{1b} § 2 i 691¹⁰ § 4 KPC pozwalające na zastąpienie świadectwa pracy wyrokiem lub postanowieniem sądu. Powoduje to skrócenie czasu potrzebnego do usunięcia, negatywnych dla pracownika, skutków naruszenia prawa, przez wyeliminowanie konieczności oczekiwania na reakcję pracodawcy po wydaniu wyroku. Dzięki temu nowy pracodawca czy też organ administracji publicznej będzie mógł ustalić uprawnienia w oparciu o orzeczenie sądowe.

Oprócz wyżej wymienionych roszczeń pracownik zgodnie z art. 99 KP może wystąpić z roszczeniem odszkodowawczym za szkodę, w postaci pozostawania bez pracy, wynikającą z nieterminowego lub niewłaściwie wystawionego świadectwa pracy. Maksymalna wysokość odszkodowania nie może przekraczać wysokości sześciotygodniowego wynagrodzenia. Domagając się tego odszkodowania pracownik musi wykazać bezpośredni wpływ braku świadectwa na niemożność podjęcia zatrudnienia¹³. Zgodnie z aktualnym orzecznictwem niezależnie od odszkodowania przewidzianego w art. 99 KP pracownik może dochodzić naprawienia innych szkód związanych z niewydaniem świadectwa pracy w oparciu o przepisy Kodeksu Cywilnego¹⁴.

Zagwarantowanie prawa do żądania odszkodowania od pracodawcy w przypadku niewydania świadectwa pracy może mieć dwojaką funkcję. Z jednej strony stanowi rekompensatę dla pracownika za szkodę doznaną na skutek deliktu pracodawcy. Niewątpliwie jest to główny motyw umieszczenia w Kodeksie pracy, już w pierwotnym brzmieniu,

¹² E. Maniewska [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, LEX/el. 2022, art. 97(1). <https://sip.lex.pl/#/commentary/587801605/687389/jaskowski-kazimierz-maniewska-eliza-komentarz-aktualizowany-do-kodeksu-pracy?cm=URELATIONS> (dostęp: 2022-07-24 18:22).

¹³ Wyrok SN - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 10.11.1978 r. I PRN 107/78.

¹⁴ R. Sadlik, *Odszkodowanie za niewydanie lub wydanie wadliwego świadectwa pracy* „Monitor Prawa Pracy” 2012, nr 1, s.18.

art. 99 KP. Jednak wspomniana norma może być również czynnikiem, który - obok grzywny - zniechęci pracodawcę do zaniechania w sferze obowiązku wydawania omawianego dokumentu, ze względu na potencjalne koszty jakie musiałby ponieść.

Mówiąc o mechanizmach, przewidzianych na wypadek niewypełnienia obowiązku wydania świadectwa pracy, należy wspomnieć o karze grzywny przewidzianej w art. 282 KP § 1 pkt. 3. Przepis ten pozwala na nałożenie na pracodawcę grzywny w wysokości od 1000 do 30000 zł w przypadku niewydania świadectwa pracy w terminie. Jak podkreśla D. Tokarczyk powołując się na wyrok SN z 4.02.2002 r., V KKN 389/01¹⁵ dla przypisania winy nie wymaga się, aby przestępstwo zostało popełnione umyślnie¹⁶. Oznacza to, że aby nałożyć grzywnę przewidzianą w art. 282 § 1 pkt. 3 KP nie ma konieczności badania znamion strony podmiotowej. Ustawodawca słusznie odstąpił od zawężenia odpowiedzialności wyłącznie do winy umyślnej, ponieważ zaniechanie w kwestii wydania świadectwa pracy rodzi wiele negatywnych konsekwencji po stronie pracownika. Przypisanie winy podmiotowi odpowiedzialnemu, również w przypadku nieumyślności dowodzi jak dużą wagę przywiązuje do tej kwestii ustawodawca.

3. Ocena aktualnej regulacji

Przechodząc do oceny omówionej regulacji należy zwrócić uwagę na poczynione w ostatnim czasie starania prawodawcy w celu poprawy ochrony praw pracowniczych w przedmiotowym zakresie. Ważnym krokiem było określenie konkretnego terminu na wydanie świadectwa pracy. Zastąpiono w ten sposób nieostre określenie „niezwłocznie”, które pozostawiało większe pole do nadużyć ze strony pracodawcy¹⁷. Nie jest to jedyna pozytywna zmiana w ostatnim czasie. Na uwagę zasługuje również wprowadzony nowelizacją z 2019 r.¹⁸ art. 97¹, przyznający wprost uprawnienie do występowania do sądu z żądaniem zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy. Przepis ten znacząco ułatwia pracownikom dochodzenia swoich praw w kwestii świadectwa pracy.

¹⁵ Biul. SN 2002 nr 4, str. 20, OSP 2002 nr 12, poz. 166.

¹⁶ D. Tokarczyk [w:] *Komentarz do niektórych przepisów ustawy - Kodeks pracy [w:] Przesłpstwa i wykroczenia związane z zatrudnieniem. Komentarz*, Warszawa 2021, art. 282.
<https://sip.lex.pl/#/commentary/587835920/633360/tokarczyk-damian-komentarz-do-niektorych-przepisow-ustawy-kodeks-pracy-w-przesłpstwa-i...?cm=URELATIONS> (dostęp: 2022-07-24 23:28).

¹⁷ T. Duraj, *Nowelizacja przepisów regulujących świadectwa pracy — wybrane problemy prawne*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne, 2020 nr 12, s. 37-44.

¹⁸ Ustawa z 16.05.2019 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1043).
<https://sip.lex.pl/#/act/18860591> (dostęp: 2023-07-25 14:01).

Przed jego wprowadzeniem obowiązek wydania świadectwa pracy traktowano jako zwykłe zobowiązanie kontraktowe, którego można było dochodzić w oparciu o art. 471 Kodeksu cywilnego¹⁹. Taka konstrukcja zamykała drogę do egzekwowania uprawnienia pracowników od pracodawców, których nie można było pozwać np. dlatego, że przestali istnieć.

Mimo widocznych działań ustawodawcy, które należy ocenić pozytywnie i które dają nadzieję na poprawę polskiej regulacji w zakresie wydawania świadectw pracy, w praktyce istnieje wiele niebezpieczeństw, na które Kodeks Pracy w obecnym kształcie nie jest przygotowany. Jak już wcześniej wspomniano świadectwo pracy, mimo że doktryna i orzecznictwo uznaje je za dokument prywatny²⁰, spełnia istotną rolę także w kontaktach z organami administracji publicznej czy instytucjami wykonującymi zadania publiczne. Dlatego nie jest bez znaczenia to jak długo pracownik pozostaje bez świadectwa pracy lub ze świadectwem zawierającym błędne informacje.

Wyżej wymienione, mechanizmy ochronne przewidziane na wypadek naruszenia uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy zapewne doskonale sprawdzą się w odniesieniu do pracodawcy mającego ugruntowaną pozycję na rynku. Takiemu podmiotowi nie tylko zależy na utrzymaniu dobrej opinii o sobie jako o pracodawcy (już z samego tego faktu istnieje prawdopodobieństwo, że będzie starał się przestrzegać praw pracowniczych), ale także na unikaniu ewentualnych kar i kosztów sądowych. Analizując taki przypadek można z dużą dozą prawdopodobieństwa założyć, że działający racjonalnie podmiot nie będzie celowo łamał obowiązku wydania świadectwa pracy (chcąc uniknąć ewentualnej grzywny, kosztów sądowych i obowiązku wypłaty odszkodowania). Jedyne zagrożenia dla przestrzegania praw pracowniczych mogące pojawić się w takiej sytuacji to ewentualne zaniedbanie ze strony pracodawcy (np. spowodowane chaosem organizacyjnym), albo też błędne przekonanie co do faktów oświadczonych przez niego na świadectwie pracy (np. informacja o zwolnieniu w trybie art. 52 KP). Jeżeli niewywiązanie lub nienależyte wywiązanie się z obowiązku będzie podyktowane chaosem organizacyjnym można spodziewać się, że pracownik postąpiwszy zgodnie z dyspozycją art. 97 § 2¹ zdanie 1 KP, uzyska właściwe świadectwo pracy. Naturalnie w sytuacji, gdy pracownik stoi na stanowisku, że treść świadectwa pracy jest błędna, a pracodawca jest przekonany o prawdziwości zawartych tam informacji sprawa musi być rozstrzygana przez sąd i nie należy w tym względzie wprowadzać żadnej alternatywnej

¹⁹ Ustawa z 23.04.1964 r. - Kodeks cywilny, t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1610 ze zm., dalej jako „KC”.

²⁰ Wyrok SA we Wrocławiu z 15.01.2020 r., III AUa 851/19, LEX nr 2977269. <https://sip.lex.pl/#/jurisprudence/523070965/1/iii-a-ua-851-19-weryfikacja-swiaectwa-pracy-wyrok-sadu-apelacyjnego-we-wroclawiu?cm=URELATIONS> (dostęp: 2022-08-10 13:48).

regulacji, gdyż mogłaby ona pogorszyć sytuację pracownika. Można zatem uznać, że patrząc z perspektywy pracodawcy, któremu zależy na własnej pozycji na rynku pracy i zarazem na jak najlepszej kondycji finansowej, obecne przepisy w zakresie ochrony pracownika przed naruszeniem prawa do otrzymania świadectwa pracy są wystarczające.

Jednak prawo nie może stanowić zabezpieczenia wyłącznie w sytuacjach standardowych. Regulacja w zakresie praw pracowniczych musi być skuteczna także w wypadkach odbiegających od normy.

Trudno zaprzeczyć, że na rynku pracy zdarzają się także nieuczciwi pracodawcy, którzy często już od chwili nawiązania stosunku pracy nie zamierzają wywiązywać się ze swoich obowiązków albo też w wyniku różnych zdarzeń decydują się na łamanie praw pracowniczych. Podejmują oni różne działania powodujące szkodę po stronie pracownika. Do takich niewątpliwie należy zaliczyć nagłe zniknięcie pracodawcy. Mowa tu o sytuacji, gdy pracodawca z dnia na dzień, zrywa wszelki kontakt z pracownikiem, nie pojawia się ani w miejscu prowadzenia działalności, ani w miejscu świadczenia pracy. Takie zdarzenia prawdopodobnie nie są nagminne, ale nie można udawać, że wcale nie występują. Pracodawca może zdecydować się na tego typu zachowanie np. chcąc uniknąć odpowiedzialności z tytułu zaciągniętych zobowiązań. Wedle wszelkiego prawdopodobieństwa pracodawca, który decyduje się na ukrywanie się np. przed swoimi wierzycielami jest na tyle zdesperowany, że nie będzie bał się ewentualnych kar lub obowiązku zapłaty odszkodowania przewidzianych na wypadek niewywiązania się z obowiązku wydania świadectwa pracy. W takiej sytuacji pracownik prawdopodobnie nie otrzyma, w całości, należnego mu wynagrodzenia ani tym bardziej świadectwa pracy. Oznacza to, że pracownik może być pozbawiony dochodu nie tylko w okresie niewypłacania mu wynagrodzenia, ale również po ustaniu stosunku pracy (jeżeli nie otrzymał wypowiedzenia od pracodawcy, rozwiązanie nastąpi prawdopodobnie na podstawie art. 55 § 1¹ KP), ponieważ z powodu braku możliwości przedstawienia świadectwa pracy w Urzędzie Pracy, postępowanie o ustalenie prawa do zasiłku dla bezrobotnych będzie o wiele bardziej skomplikowane (w niektórych przypadkach ustalenie prawa może okazać się niemożliwe). Brak świadectwa pracy bywa poważną przeszkodą w podjęciu nowego zatrudnienia. Oczywiście pracownik ma prawo żądania od sądu ustalenia treści świadectwa pracy na zasadach omówionych w poprzednim rozdziale. Należy jednak pamiętać, że procedura sądowa w Polsce jest długotrwała, a zgodnie z art. 71 ust. 6 ustawy o promocji zatrudnienia

i instytucjach rynku pracy²¹ „W przypadku udokumentowania przez bezrobotnego okresu uprawniającego do zasiłku po upływie 7 dni od dnia zarejestrowania się w powiatowym urzędzie pracy, jednak w okresie posiadania statusu bezrobotnego, prawo do zasiłku przysługuje od dnia udokumentowania tego”. Istnieje więc niebezpieczeństwo utraty praw, związanych z systemem zabezpieczenia społecznego. Może się też okazać, że działając na podstawie art. 97¹ KP sąd nie będzie w stanie określić wszystkich faktów, które powinny być zawarte w świadectwie pracy. Wiąże się to z ryzykiem niemożności ustalenia niektórych uprawnień z zakresu ubezpieczeń społecznych. W konsekwencji istnieje ryzyko, że pracownik będzie pozostawać bez żadnego dochodu nawet przez kilka miesięcy co może wiązać się z popadnięciem w niedostatek. Według raportu przygotowanego w 2021 r. dla Assayindex 44% Polaków nie posiada żadnych oszczędności, a 25% nie zgromadziło więcej niż 10 tys. zł²². Na tej podstawie można uznać, że większość obywateli RP nie byłaby w stanie zaspokajać swoich codziennych potrzeb, gdyby została pozbawiona dochodu na więcej niż trzy miesiące. Prowadzi to do wniosku, że regulacja nie jest skuteczna, ponieważ w zderzeniu z nieuczciwym pracodawcą naraża pracownika na poważne trudności, a czasem brak możliwości prawidłowego określenia wymiaru niektórych świadczeń socjalnych takich jak emerytura czy renta oraz problemy z podjęciem nowej pracy.

4. Możliwe zmiany regulacji w zakresie wydawania świadectwa pracy

Obciążanie pracodawcy obowiązkiem wydawania świadectwa pracy jest przede wszystkim bardzo niebezpieczne dla pracownika. Jak wskazano, wystarczy nieuczciwy lub nierzetelny pracodawca, aby stworzyć poważne zagrożenie z punktu widzenia stabilizacji bytowej pracownika.

Powierzenie omawianego obowiązku pracodawcy było uzasadnione, gdy większość pracodawców stanowiły duże państwowe zakłady pracy, w realiach Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej. W tych warunkach zadania, które ze swojej natury powinny być wykonywane lub przynajmniej ściśle nadzorowane przez właściwe organy władzy, mogły istotnie być powierzane pracodawcom, stanowiących w owym czasie niejako przedłużenie aparatu administracji publicznej (do czego nawiązuje uchylona już preambuła Kodeksu Pracy).

²¹ Ustawa z 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 735), art. 71.

²² Raport na zlecenie Assay Index, *Wskaźnik gotowości inwestycyjnej Polaków*, Warszawa 2021 s.6-10 <https://assay.pl/wp-content/uploads/2021/08/assay-index-czesc-1.pdf> (dostęp 16-08-2023 22:03)

W ówczesnym systemie pracodawca nie zniknął z dnia na dzień pozostawiając swoich pracowników bez wydania świadectwa pracy, jak może to mieć miejsce dzisiaj.

W aktualnych realiach społeczno-gospodarczych zupełnej niemal swobody zatrudniania pracowników, przez wszystkie kategorie podmiotów prawa prywatnego, wydaje się koniecznym - z punktu widzenia bezpieczeństwa pracowników - aby obowiązek wydawania świadectwa pracy został przeniesiony na organy władzy publicznej.

W tym miejscu warto pochylić się nad rozwiązaniem przyjętym w prawie hiszpańskim. Zakłada ono bezwzględny obowiązek rejestrowania umów o pracę we właściwym urzędzie. Obowiązek ten ciąży na pracodawcy, ale prawo przewiduje również mechanizm kontroli na wniosek pracownika. W każdej chwili pracownik może żądać od właściwego urzędu wydania zaświadczenia, zawierającego informacje podobne do tych, które ustawodawca polski nakazał umieszczać na świadectwie pracy. Rozwiązanie to należy ocenić pozytywnie również z uwagi na fakt, że rejestracja umowy musi nastąpić w ciągu pierwszych dziesięciu dni od dnia jej zawarcia²³, a informacje gromadzone przez urząd każdego miesiąca, w trakcie trwania umowy, pozwalają na ustalenie faktów niezbędnych w procesach przyznawania świadczeń z zakresu ubezpieczeń społecznych²⁴. Dzięki temu eliminuje się ryzyko, o którym wspomniano przy okazji omawiania polskich rozwiązań, mianowicie sytuację, w której pracownik nie otrzymał świadectwa pracy, a sąd nie jest w stanie ustalić jego pełnej treści.

Warto rozważyć w charakterze postulatu *de lege ferenda* wprowadzenie podobnego rejestru w Polsce i w konsekwencji zwolnienie pracodawcy z obowiązku wydawania świadectw pracy. W dobie informatyzacji usług publicznych prowadzenie i kontrola rejestru umów nie jest zadaniem nadmiernie obciążającym administrację publiczną. W szczególności wzięwszy pod uwagę, że niektóre informacje umieszczane na świadectwach pracy są już przechowywane przez różne urzędy. Instytucjami, które mogłyby z racji już wykonywanych zadań prowadzić taki rejestr są np. Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Urząd Pracy czy Państwowa Inspekcja Pracy. Analizując dotychczasowe funkcjonowanie platformy internetowej PUE ZUS²⁵ można przyjąć, że istnieją techniczne możliwości pozwalające zapewnić pracownikowi bieżący podgląd informacji przekazanych przez pracodawcę urzędowi. Dzięki takiemu rozwiązaniu pracownik mógłby samodzielnie kontrolować i w razie potrzeby od razu reagować w sytuacji,

²³ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores art. 8.

²⁴ A. Montoya Melgar *Derecho del trabajo*, Tecnos Madrid, 2022.

²⁵ Informator Zakładu Ubezpieczeń Społecznych na temat funkcjonowania platformy PUE ZUS <https://www.zus.pl/baza-wiedzy/o-platformie-uslug-elektronicznych-pue-/o-platformie-uslug-elektronicznych-pue-/informacje-dotyczace-pue>

gdyby przekazane na jego temat informacje były niepoprawne. Na potrzeby ubiegania się o pracę urząd wystawiałby świadectwo pracy w oparciu o zgromadzone informacje. Takie rozwiązanie poprawiłoby bezpieczeństwo pracowników i ułatwiło organom władzy publicznej sprawowanie nadzoru nad przestrzeganiem praw pracowniczych.

Przekształcenie nałożonego na pracodawcę obowiązku wydawania świadectwa pracy w obowiązek dostarczania koniecznych informacji właściwemu organowi władzy publicznej, prawdopodobnie spotkałoby się również z pozytywną reakcją wśród pracodawców. Obecna regulacja nie niesie ze sobą żadnych korzyści dla pracodawcy, a w wielu przypadkach może być dla niego nawet uciążliwa.

Dodatkowym atutem tego rozwiązania byłoby odciążenie wymiaru sprawiedliwości, który nie musiałby już zajmować się sprawami o wydanie świadectwa pracy. Według danych opublikowanych przez Ministerstwo Sprawiedliwości w Sądzie Rejonowym dla Warszawy Żoliborza sprawy związane z niewydaniem lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy stanowiły w 2021 r. prawie 7% wszystkich spraw, które w tym czasie wpłynęły do wydziału pracy i ubezpieczeń społecznych²⁶. Bardzo zbliżony jest stosunek spraw, które w 2021 r. wpłynęły do Sądu Rejonowego dla Warszawy Śródmieścia²⁷. Odciążenie sądów w tym aspekcie, oprócz pozytywnych skutków dla pracownika, niesłoby ze sobą także przyspieszenie działania wymiaru sprawiedliwości.

5. Podsumowanie

Podsumowując należy jeszcze raz podkreślić, że dokument, którego dotyczy niniejsza publikacja, jest wyjątkowo istotnym oświadczeniem wiedzy i dlatego zasługuje na szczególną ochronę. Aktualna regulacja prawna dotycząca wydawania świadectwa pracy pozostawia za dużo kompetencji w rękach pracodawcy. Powoduje to, że w wielu sytuacjach ochrona prawna pracownika w omawianym zakresie może okazać się niewystarczająca i stanowić poważne zagrożenie dla bezpieczeństwa pracownika. W celu zwiększenia zakresu tej ochrony należy rozważyć możliwości ograniczenia roli pracodawcy wyłącznie do regularnego informowania właściwych organów o faktach, które umieszcza się na świadectwie pracy.

²⁶ Roczne sprawozdanie Sądu Rejonowego dla Warszawy Żoliborza z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych za rok 2021 r. MS-S11/12r, <https://warszawa-zoliborz.sr.gov.pl/dane-statystyczne,m,mg,197> (dostęp 16-08-2023 22:03)

²⁷ Roczne sprawozdanie Sądu Rejonowego dla Warszawy Śródmieścia z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych za rok 2021 r. MS-S11/12r, <https://warszawa-srodmiescie.sr.gov.pl/sprawozdania-statystyczne-za-2021-rok.html?> (dostęp 16-08-2023 22:03)

W ocenie autora obecna regulacja jest archaiczna i nie daje gwarancji ochrony pracowników. Taki stan rzeczy uzasadnia konieczność przeniesienia obowiązku gromadzenia informacji i wydawania świadectw pracy, na organy władzy publicznej, co zdaniem autora, w przyszłości przyczyni się do poprawy skuteczności systemu ochrony praw pracowniczych.

Summary

Threats to the protection of employee rights related to the employment certificate

Obligation to issue an employment certificate is one of the employer's duty regulated in the Labor Code. This document allows future employers and institutions to determinate the employee entitlements. Due to its importance the employment certificate is under special regulatory control. The main aim of this article is to analyze a current legal framework regarding to the issue of an employment certificate. The paper provides an assessment of the effectiveness of mechanisms and remedies provided for on the failure to fulfil the obligation to issue an employment certificate. The article presents proposals which could enhance employees' interest in that matter.

Bartłomiej Pilaszek

Absolwent Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie. Zainteresowania naukowe: prawo pracy i ubezpieczeń społecznych, prawa osób z niepełnosprawnością oraz prawo lokatorskie.

Bibliografia

Literatura

- Duraj T. Nowelizacja przepisów regulujących świadectwa pracy — wybrane problemy prawne „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020 nr 12
- Frommer L., Kodeks zobowiązań z dnia 27 października 1933 tudzież przepisy wprowadzające tenże kodeks, Kraków 1934

- Garwol M. Pawlikowska J., „Nieoczywista oczywistość”: Rozważania o przestępstwie jako podstawie wypowiedzenia umowy o pracę wedle art. 52 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy, „Internetowy Przegląd Prawniczy TBSP UJ” 2015, nr 3
- Jasiński J. *Twoje prawo do świadectwa pracy i opinii* : Wydawnictwo Związkowe Centralnej Rady Związków Zawodowych, Warszawa 1968.
- Maniewska E. [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, LEX/el. 2022, art. 97(1).
- Montoya Melgar A. *Derecho del trabajo*, Tecnos Madrid, 2022.
- Sadlik R. Odszkodowanie za niewydanie lub wydanie wadliwego świadectwa pracy „Monitor Prawa Pracy” 2012, nr 1
- Tokarczyk D. [w:] Komentarz do niektórych przepisów ustawy - Kodeks pracy [w:] *Przestępstwa i wykroczenia związane z zatrudnieniem. Komentarz*, Warszawa 2021, art. 282.
- Włodarczyk M. [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-113*, wyd. V, red. K. W. Baran, Warszawa 2020, art. 97(1).

Orzecznictwo

- Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 10.11.1978 r. I PRN 107/78
- Wyrok SN z 20.02.1991 r., I PR 422/90, LEX nr 14682.
- Wyrok SA we Wrocławiu z 15.01.2020 r., III AUa 851/19, LEX nr 2977269.

Inne źródła

- Informator Zakładu Ubezpieczeń Społecznych na temat funkcjonowania platformy PUE ZUS
- Redakcja Rzeczposp. PCD, Świadectwo pracy trzeba przeczytać, Rzeczposp. PCD 2014, nr 1
- Raport na zlecenie Assay Index Wskaźnik gotowości inwestycyjnej Polaków, Warszawa 2021
- Roczne sprawozdanie Sądu Rejonowego dla Warszawy Żoliborza z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych za rok 2021 r. MS-S11/12r
Roczne sprawozdanie Sądu Rejonowego dla Warszawy Śródmieścia z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych za rok 2021 r. MS-S11/12r