

**Ewelina Kumor-Jezierska**  <https://orcid.org/0000-0002-9733-7667>

Uniwersytet Jagielloński

## ŚWIADECTWO PRACY – WYBRANE PROBLEMY

Abstract

### Employment certificate: selected problems

The purpose of the article is to draw attention to the selected problems pertaining to the proper issue of the employment certificate with regard to the recent changes that have entered into force. In a situation when an employment relationship has ended, every employer has a legal obligation to issue an employment certificate. It is a document containing information necessary to establish employees' rights in the next place of employment, with pension authorities or in a job center. Starting from 1 January 2019 the employer, apart from an employment certificate, is also obliged to render to the employee, either in a paper or an electronic form, information on: the period of legal documentation storage, the possibility to receive employee documentation till the end of a calendar month following the lapse of time of employee documentation storage as well as information on employee documentation destruction in the case it was not picked up within the prescribed period.

**Słowa kluczowe:** świadectwo pracy, urlop wychowawczy, obowiązek pracodawcy, postać papierowa, forma elektroniczna

**Keywords:** employment certificate, parental leave, employer's obligation, paper form, electronic form

**ASJC:** 3308, **JEL:** K31

### 1. Wstęp

Świadectwo pracy jest dokumentem, który pracodawca zobowiązany jest wydać pracownikowi w dniu, w którym następuje ustanie stosunku pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Pamiętać należy, że wydanie świadectwa pracy jest skutkiem rozwiązania stosunku pracy i nie zastępuje odpowiednich oświadczeń pracodawcy w tym zakresie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lipca 2016 roku, II PK 186/15, Legalis nr 1515098). Dokument taki podlega kontroli zarówno pod kątem prawdziwości podanych w nim faktów, jak i prawidłowości świadectwa pracy. W orzecznictwie funkcjonuje ugruntowane

stanowisko, że wystawione przez pracodawcę świadectwo pracy nie jest dokumentem urzędowym w rozumieniu art. 244 § 1 i 2 ustawy z dnia 17 listopada 1964 roku – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. 2021, poz. 1805 tekst jedn. ze zm., dalej: „k.p.c.”), tylko dokumentem prywatnym, który stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie (art. 245 k.p.c.) (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 10 czerwca 2016 roku, III AUa 1492/15, LEX nr 2071301; szerzej Partyk 2017)<sup>1</sup>. Odmienne stanowisko prezentuje Arkadiusz Sobczyk (2017), który uważa, że świadectwo pracy ma charakter urzędowy.

Świadectwo pracy jest oświadczeniem wiedzy (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 22 marca 2016 roku, III AUa 1752/15, LEX nr 2020077), które dotyczy stanu faktycznego i prawnego. Nie jest uznawane za samodzielne źródło praw i obowiązków wynikających ze stosunku pracy (Tomaszewska 2005, s. 133–140). W judykaturze wielokrotnie podnoszono, że świadectwo pracy nie ma mocy wiążącej dla sądu. Nie uznawano go za dokument urzędowy głównie z uwagi na to, że podmiot wydający świadectwo nie jest organem państwowym ani organem wykonującym zadania z zakresu administracji państwowej, a tylko dokumenty wydane przez te organy stanowią dowód tego, co zostało w nich urzędowo poświadczane (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 27 stycznia 2017 roku, III AUa 1274/16, LEX nr 2265621). Nadmienić należy, że świadectwo służby wystawiane funkcjonariuszom „mundurowym”, którzy zatrudnieni są na podstawie stosunku administracyjnego, uznawane jest za dokument urzędowy i jako taki korzysta z domniemania prawdziwości danych w nim zawartych (Partyk 2017). Przykładowo sąd w przypadku strażaka Państwowej Straży Pożarnej uznał, że w razie rozwiązania stosunku administracyjnego podstawą do wydania świadectwa służby nie jest art. 97 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy (Dz.U. 2020, poz. 1320 tekst jedn. ze zm., dalej: „Kodeks pracy”, „k.p.”), lecz art. 217 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 roku – Kodeks postępowania administracyjnego (Dz.U. 2021, poz. 735 tekst jedn. ze zm., dalej: „k.p.a.”), dotyczący zaświadczeń. Świadectwo takie nie jest również decyzją administracyjną w rozumieniu art. 104 lub 105 k.p.a. i nie może być przedmiotem skargi do sądu administracyjnego (postanowienie Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 29 stycznia 1993 roku, II SA 2468/92, ONSA 1994, nr 2, poz. 58).

W ostatnim czasie miały miejsce istotne nowelizacje w zakresie przepisów regulujących świadectwo pracy (ustawa z dnia 16 grudnia 2016 roku o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców, Dz.U. 2016, poz. 2255; rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 roku w sprawie świadectwa pracy, Dz.U. 2016, poz. 2292; ustawa z dnia 16 maja 2019 roku o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2019, poz. 1043; rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 sierpnia 2019 roku zmieniające rozporządzenie w sprawie świadectwa pracy, Dz.U. 2019, poz. 1709). Ostatnia duża zmiana przepisów weszła w życie

<sup>1</sup> W tym zakresie warto też przywołać pismo z dnia 30 sierpnia 2012 roku Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, SPS-023-6527/12: Stanowisko MPiPS w sprawie świadectw pracy, <https://sip.lex.pl/orzeczenia-i-pisma-urzedowe/pisma-urzedowe/sps-023-6527-12-stanowisko-mpips-w-sprawie-swiadectw-184693313> (dostęp: 22 września 2022).

w dniu 7 września 2019 roku i wprowadziła kilka istotnych zmian, niemniej dalej są takie regulacje, które wciąż wywołują wątpliwości interpretacyjne.

## 2. Treść świadectwa pracy – problematyczny urlop wychowawczy

W świadectwie pracy zamieszcza się informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczeń społecznych. Ponadto świadectwo pracy (jeżeli taki dokument został wydawany pracownikowi za granicą) może zostać wykorzystane w celu udokumentowania okresów zatrudnienia przebytych za granicą u pracodawcy zagranicznego, które są zaliczane do okresów pracy w Rzeczypospolitej Polskiej w zakresie uprawnień pracowniczych (art. 86 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. 2022, poz. 690). Szczegółowe informacje, które należy umieścić w świadectwie pracy określa art. 97 § 2 k.p. oraz przepis § 2 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 roku w sprawie świadectwa pracy (Dz.U. 2020, poz. 1862). W rozporządzeniu został określony również sposób i tryb wydawania, prostowania, uzupełniania świadectwa pracy oraz jego wzór pomocniczy wraz z objaśnieniami, jak należy wypełniać ten dokument. W treści świadectwa pracy nie mogą znajdować się żadne informacje o charakterze ocennym ani informacje, które nie zostały szczegółowo określone w Kodeksie pracy oraz rozporządzeniu w sprawie świadectwa pracy.

Stosownie do treści art. 99 k.p. świadectwo pracy powinno zostać sporządzone w sposób właściwy, ponieważ w przypadku niespełnienia tego wymogu pracownik ma roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę na skutek wydania niewłaściwego świadectwa pracy. Nasuwa się od razu pytanie, co to znaczy „niewłaściwe” świadectwo pracy. Przypomnieć należy, że do podstawowych obowiązków każdego pracodawcy należy prowadzenie i przechowywanie w postaci papierowej lub elektronicznej dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników (art. 94 pkt 9a k.p.). Dokumenty, zaświadczenia czy inne oświadczenia wiedzy, na podstawie których wydawane jest świadectwo pracy, oznaczają nie tylko dokumenty posiadane przez pracodawcę, ale także te, które powinien on dla prawidłowego dokumentowania przebiegu pracy pracownika zgromadzić (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z dnia 27 września 2012 roku, III AUa 697/12, LEX nr 1223442). Prawidłowo prowadzona dokumentacja pracownicza ułatwia właściwe wypełnienie świadectwa pracy. Za właściwie wypełnione świadectwo pracy należy uznać dokument, który został prawidłowo i rzetelnie wypełniony w sposób oddający okres i przebieg zatrudnienia zgodnie ze stanem faktycznym i prawnym (Tomaszewska 2005, s. 134).

Istotne zmiany w zakresie treści świadectwa pracy dotyczyły urlopów związanych z rodzicielstwem. W szczególności zmieniono treść informacji o urlopie wychowawczym. Od 1 stycznia 2017 roku w świadectwie pracy należy wskazać wymiar urlopu i podstawę prawną jego udzielenia, a także liczbę udzielonych części. Należy zwrócić uwagę, że informacje o urlopie wychowawczym co do zasady mogą być umieszczone w dwóch miejscach w treści omawianego dokumentu (zgodnie ze wzorem pomocniczym świadectwa pracy ust. 6 pkt 5

dotyczy bezpośrednio tego urlopu oraz ust. 6 pkt 13 dotyczy okresów nieskładkowych uwzględnianych przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty).

Przy wypełnianiu świadectwa pracy w pierwszej kolejności pojawiają się wątpliwości dotyczące jednostki, w jakiej należy podać wymiar wykorzystanego urlopu wychowawczego (tj. dni, tygodnie czy miesiące), ponieważ ani Kodeks pracy, ani rozporządzenie w sprawie świadectwa pracy nie określają tego wprost. Ponadto wątpliwości dotyczą kwestii, czy informacje o urlopie wychowawczym należy umieszczać w świadectwie pracy tylko wtedy, kiedy pracownik może korzystać z tego uprawnienia u innego pracodawcy, czy może nie ma to znaczenia i chodzi o wszystkie okresy, kiedy pracownik korzystał z urlopu wychowawczego u tego pracodawcy, który ma obowiązek wydać mu świadectwo pracy. Co więcej, występują też odmienne interpretacje dotyczące zaliczenia okresu korzystania z urlopu wychowawczego do okresów nieskładkowych i wskazywania go w ust. 6 pkt 13 pomocniczego wzoru świadectwa pracy.

Odnosząc się do pierwszej niejasności, należy przypomnieć, że zgodnie z przepisem art. 186 § 2 k.p. pełny wymiar urlopu wychowawczego wynosi do 36 miesięcy. Jednakże jeżeli z powodu stanu zdrowia potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecko wymaga osobistej opieki pracownika, niezależnie od podstawowego wymiaru urlopu, może być udzielony urlop wychowawczy w wymiarze do 36 miesięcy (czyli niejako „dodatkowy” urlop wychowawczy). Ustawodawca w przypadku tego urlopu posługuje się jednostką liczoną w miesiącach, dlatego uzasadnione jest posługiwanie się w świadectwie pracy również tą wielkością. Urlop wychowawczy może być udzielany tylko na wniosek uprawnionego oraz na okres nie dłuższy niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia, a w przypadku dziecka niepełnosprawnego granica wiekowa wynosi 18 lat (art. 186 § 2 i 3 k.p.). Urlop ten może być udzielony w częściach, jednak nie więcej niż w pięciu. Ponadto jeżeli pracownik korzystał z więcej niż jednego urlopu wychowawczego, to pracodawca ma obowiązek umieścić w świadectwie pracy informacje o każdym urlopie wychowawczym wykorzystanym na każde dziecko, podając jego imię i nazwisko.

Kolejną kwestią, która budzi wątpliwości, jest obowiązek wykazywania w świadectwie pracy wykorzystanego urlopu wychowawczego na każde dziecko, kiedy pracownik nie może korzystać z tego uprawnienia u innego pracodawcy z uwagi na niespełnianie już przesłanek do jego udzielenia. W świadectwie pracy – oprócz wykorzystania urlopu wychowawczego – zamieszcza się m.in. informacje dotyczące wykorzystanego urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego. Zgodnie z objaśnieniami sposobu wypełniania świadectwa pracy informacje o urlopie ojcowskim oraz rodzicielskim podaje się tylko wówczas, gdy pracownik ze względu na wiek dziecka mógłby skorzystać z takiego urlopu u kolejnego pracodawcy. Takiego zastrzeżenia nie ma przy wyjaśnieniu dotyczącym wypełnienia rubryki w zakresie urlopu wychowawczego. Dlatego nasuwa się pytanie, czy konieczne jest podanie informacji o wykorzystaniu urlopu wychowawczego w sytuacji, kiedy pracownik wykorzystał już pełny wymiar urlopu i na pewno nie będzie mógł skorzystać z tego uprawnienia u nowego pracodawcy lub dziecko jest w takim wieku, że również nie będzie możliwe jego udzielenie. Biorąc pod uwagę wykładnię literalną oraz objaśnienia co do sposobu wypełnienia treści świadectwa pracy, urlop wychowawczy

wykazuje się nawet wówczas, gdy pracownik nie może korzystać z tego uprawnienia u innego pracodawcy.

Ponadto budzi również wątpliwości, jak prawidłowo wypełnić ust. 6 pkt 13 pomocniczego wzoru świadectwa pracy w kontekście wykorzystanego urlopu wychowawczego. Pracownik wykorzystujący urlop wychowawczy nie otrzymuje wynagrodzenia ani nie jest uprawniony do zasiłku z ubezpieczenia społecznego. Jednak przebywanie na urlopie wychowawczym stanowi odrębny tytuł do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych (o ile taka osoba nie ma ustalonego prawa do emerytury lub renty oraz innych tytułów rodzących obowiązek ubezpieczeń emerytalnego i rentowych), a składki finansuje w całości budżet państwa za pośrednictwem ZUS. W świadectwie pracy wskazuje się, w porządku chronologicznym, wraz z dokładną datą rozpoczęcia i zakończenia, wszystkie okresy nieskładkowe przypadające w czasie zatrudnienia, za które uznaje się – zgodnie z objaśnieniem znajdującym się w załączniku pomocniczego wzoru świadectwa pracy – szczegółowy katalog okresów nieskładkowych określony w ustawie z dnia 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. 2022, poz. 504, dalej: „ustawa o emeryturach i rentach z FUS”). Przechodząc do analizy wspomnianego aktu prawnego, w art. 7 pkt 5 ustawodawca wprost zalicza do okresów nieskładkowych przypadające przed dniem nabycia prawa do emerytury lub renty okresy urlopu wychowawczego (Duraj 2020, komentarz do § 2, teza 6.3 rozporządzenia). Niemniej nasuwa się pytanie, czy w tej rubryce należy wskazać również urlop wychowawczy udzielony po 1999 roku, czy tylko ten udzielony przed tą datą. Przypomnieć należy, że okres urlopu wychowawczego po dniu 31 grudnia 1998 roku objęto obowiązkiem ubezpieczeń emerytalnych i rentowych. Tym samym okresy urlopu wychowawczego, udzielonego przed tą datą, w dacie obowiązywania rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 17 lipca 1981 roku w sprawie urlopów wychowawczych (Dz.U. 1990, nr 76, poz. 454 tekst jedn.), należy traktować tak jak okresy nieskładkowe (art. 7 pkt 5 ustawy o emeryturach i rentach z FUS; wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 9 września 2008 roku, III AUa 1525/07, OSA 2010, nr 3, poz. 90–95; wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 26 listopada 2014 roku, III AUa 334/14, Legalis nr 1179918). Natomiast po 1999 roku okresy urlopu wychowawczego objęto obowiązkiem ubezpieczeń emerytalnego i rentowych na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 19 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. 2022, poz. 1009) w zw. z art. 16 ust. 8 tej ustawy, co wiąże się z zakwalifikowaniem ich do okresów ubezpieczenia według art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy o emeryturach i rentach z FUS. W związku z tym wydaje się, że nie powinno się ich wskazywać w ust. 6 pkt 13 pomocniczego wzoru świadectwa pracy. Niemniej należy podkreślić, że nie zmieniono brzmienia art. 7 pkt 5 przywołanej ustawy, czyli zasad zaliczania czasu trwania okresu wychowawczego do okresów nieskładkowych po zmianie przepisu dotyczącego opłacania składki za pracownika przebywającego na urlopie wychowawczym. Spowodowało to, że występują w praktyce odmienne interpretacje dotyczące konieczności wskazywania okresu urlopu wychowawczego udzielonego po 1999 roku w świadectwie pracy w rubryce dotyczącej okresów nieskładkowych. W związku z tym konieczna jest nowelizacja wskazanego przepisu albo zmiana objaśnienia i wzoru dotyczącego urlopu wychowawczego.

### 3. Istotne informacje, których nie umieszcza się w świadectwie pracy

Informacje, które pracodawca musi umieścić w świadectwie pracy, zostały bardzo szczegółowo i wyczerpująco określone w Kodeksie pracy oraz rozporządzeniu w sprawie świadectwa pracy. Zastanawia jednak to, że niektóre istotne kwestie nie zostały przez ustawodawcę uwzględnione ani w opublikowanym wzorze świadectwa pracy, ani w części tekstowej wymienionych aktów prawnych (pomimo zmiany przepisów). W świadectwie pracy dalej nie wskazuje się okresu wykorzystania urlopu macierzyńskiego ani okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego, który jest okresem składkowym. Ówczesne Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej wskazało tylko na szczególne przypadki, kiedy możliwe jest umieszczenie informacji o wykorzystanym urlopie macierzyńskim w świadectwie pracy. Przykładem takiej sytuacji może być rozwiązanie umowy o pracę w trakcie urlopu macierzyńskiego z powodu upadłości lub likwidacji zakładu pracy<sup>2</sup>. Po nowelizacji wzoru pomocniczego świadectwa pracy taką informację można umieścić w ust. 6 pkt 12 świadectwa („wykorzystał dodatkowy urlop albo inne uprawnienia lub świadczenia przewidziane przepisami prawa pracy”).

Istotne jest również to, że informację o urlopie bezpłatnym umieszcza się w świadectwie pracy tylko w jednej rubryce, tj. dotyczącej urlopów bezpłatnych. Natomiast w katalogu okresów nieskładkowych nie wymienia się okresu korzystania z urlopu bezpłatnego udzielonego w trybie art. 174 k.p. w czasie trwania stosunku pracy. W jednym z orzeczeń sąd wyjaśnił, że okres urlopu bezpłatnego – art. 174 § 2 k.p. – jest okresem, który stanowi przerwę w realizacji obowiązków i praw pracowniczych u pracodawcy, czyli pracodawca nie ma obowiązku opłacania składek na ubezpieczenie społeczne za pracownika, a co za tym idzie, okres ten nie jest ani okresem składkowym, ani okresem nieskładkowym wedle ustawy z dnia 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z FUS (wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 4 października 2005 roku, III AUa 1383/04, LEX nr 175551). Pamiętać należy, że ze względu na redakcję art. 6 i 7 ustawy o emeryturach i rentach z FUS zaliczenie danego okresu do okresów składkowych bądź nieskładkowych wymaga jednoznacznego umieszczenia go w katalogu tych okresów. Brak argumentów przemawiających za możliwością domniemywania, że dany okres ma charakter składkowy bądź nieskładkowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2016 roku, II UK 98/15, OSNP 2017, nr 10, poz. 133). Urlopy bezpłatne mogą wprawdzie stanowić okres nieskładkowy, ale tylko te z nich, które zostały udzielone z powodu opieki nad dzieckiem, przypadające przed dniem nabycia prawa do emerytury lub renty na podstawie przepisów w sprawie bezpłatnych urlopów dla matek pracujących opiekujących się małymi dziećmi, innych udzielonych w tym celu urlopów bezpłatnych (art. 7 pkt 5 ustawy o emeryturach i rentach z FUS), względnie takie, które zostały udzielone małżonkom pracowników skierowanych do pracy w przedstawicielstwach dyplomatycznych, urzędach konsularnych, w stałych przedstawicielstwach przy Organizacji Narodów Zjednoczonych i w innych misjach specjalnych za granicą, w instytucjach,

---

<sup>2</sup> Zob. Stanowisko MPiPS z 16 maja 2012 roku w sprawie zamieszczania informacji o uprawnieniach pracowniczych w świadectwie pracy, <http://www.pogotowiekadrowe.pl/documents/najnowsze%20stanowiska%20201206.htm> (dostęp: 22 września 2022).

ośrodkach informacji i kultury za granicą (art. 7 pkt 8 ustawy o emeryturach i rentach z FUS) (wyrok Sądu Okręgowego w Elblągu z dnia 23 października 2019 roku, IV U 985/19, LEX nr 2773272).

W świadectwie pracy w dalszym ciągu nie umieszcza się informacji o nieusprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy ani o niezatartych, zgodnie z art. 113 k.p., karach porządkowych.

#### 4. Forma wniosku pracownika o wydanie świadectwa pracy

Jak już wskazano, co do zasady, pracownik otrzymuje świadectwo pracy w dniu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, jeżeli pracodawca nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Niemniej w przypadku nawiązania z tym samym pracownikiem kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 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. Wątpliwości wywołuje określenie postaci, w jakiej może być złożony przedmiotowy wniosek przez pracownika. Nadmienić należy, że wniosek może być złożony w dowolnym czasie i dotyczyć wydania świadectwa pracy dotyczącego poprzedniego okresu zatrudnienia albo wszystkich okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy. Problem interpretacyjny wynika z tego, że w Kodeksie pracy znajduje się kilka przepisów dotyczących formy pisemnej lub elektronicznej (zob. art. 25<sup>1</sup> § 5, art. 101<sup>3</sup> k.p., art. 103<sup>4</sup> § 1 k.p., art. 129 § 3 k.p.) albo udzielania uprawnień na pisemny wniosek pracownika (zob. art. 182<sup>1d</sup> § 1, art. 182<sup>3</sup> § 2 k.p.; art. 182<sup>4</sup> § 1 k.p.); pojawia się też instytucja postaci papierowej lub elektronicznej przy możliwości składania niektórych wniosków przez pracowników. Ustawodawca ani w rozporządzeniu w sprawie świadectwa pracy, ani w Kodeksie pracy nie precyzuje, co należy rozumieć przez pojęcie tych dwóch postaci. W ustawie z dnia 23 kwietnia 1964 roku – Kodeks cywilny (Dz.U. 2020, poz. 1740 tekst jedn. ze zm., dalej: „Kodeks cywilny”, „k.c.”) również nie ma definicji postaci papierowej. Ponadto od 8 września 2016 roku w Kodeksie cywilnym funkcjonuje nowa forma czynności prawnej, tzw. forma dokumentowa – obok formy pisemnej zwykłej i formy elektronicznej, co tylko jeszcze bardziej utrudnia interpretację przepisów Kodeksu pracy<sup>3</sup>. Nasuwają się wątpliwości, czy wysłanie przez pracownika wniosku o wydanie świadectwa pracy mailem można uznać za złożenie wniosku w postaci elektronicznej, czy wniosek pracownika powinien być opatrzony elektronicznym podpisem? Podobne wątpliwości nasuwają się przy postaci papierowej, czy ustawodawca wymaga własnoręcznego podpisania wniosku przez pracownika, czy nie? Problemy interpretacyjne występują również na gruncie innych przepisów Kodeksu pracy, gdy

<sup>3</sup> Nowelizacja z dnia 10 lipca 2015 roku. Według art. 77<sup>2</sup> k.c. do zachowania dokumentowej formy czynności prawnej wystarcza złożenie oświadczenia woli w postaci dokumentu, w sposób umożliwiający ustalenie osoby składającej oświadczenie, art. 77<sup>3</sup> k.c. stanowi zaś, że dokumentem jest nośnik informacji umożliwiający zapoznanie się z jej treścią.

jest mowa o postaci papierowej lub elektronicznej wniosku. W tym zakresie swoje stanowisko przedstawiło Ministerstwo Przedsiębiorczości i Technologii, wskazując wyraźnie, że:

(...) „postać pisemna” i „forma pisemna” nie są pojęciami tożsamymi, a użycie zwrotu „postać papierowa lub elektroniczna” ma pozostawić stronom możliwość swobodnej komunikacji, także przy użyciu komunikacji elektronicznej. Wniosek pracownika o dalszą wypłatę wynagrodzenia w gotówce czy wydanie pracownikowi wraz ze świadectwem pracy informacji o okresie przechowywania dokumentacji pracowniczej może mieć dowolną postać, która nie wymaga zastosowania szczególnych warunków wynikających z pisemnej albo elektronicznej formy<sup>4</sup>.

Należy zatem przyjąć, że postać, o której mowa w art. 97 § 1<sup>1</sup> k.p., odnosi się do nośnika, na jakim wniosek powinien zostać przekazany pracodawcy i nie wymaga własnoręcznego czy elektronicznego podpisu, które wymagane są do zachowania formy pisemnej lub elektronicznej (Giżejowska 2017). Jeżeli wniosek osoby uprawnionej zawiera podpis własnoręczny lub elektroniczny, to z pewnością jest skuteczny i w sposób jednoznaczny identyfikuje wnioskodawcę. Niemniej wniosek złożony przez uprawnioną osobę z zachowaniem formy dokumentowej też będzie skuteczny i w mojej ocenie spełnia warunek postaci elektronicznej lub papierowej. Problemem będzie jednak kwestia przechowywania takich dokumentów w aktach osobowych, np. kiedy wniosek zostanie wysłany przez SMS, oraz właściwego liczenia terminu, w którym powinno nastąpić wydanie świadectwa pracy. Warto dodać, że niewydanie świadectwa pracy w terminie stanowi wykroczenie stypizowane w art. 282 §1 pkt 3 k.p.

## 5. Odpis czy kopia świadectwa pracy w aktach osobowych pracownika

W praktyce przy przechowywaniu lub wydaniu świadectwa pracy pojawiają się wątpliwości, jaka jest różnica między odpisem a kopią świadectwa pracy. Z § 3 pkt 3 lit. d rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 roku w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. 2018, poz. 2369) wynika, że kopię wydanego świadectwa pracy pracodawca przechowuje w części C akt osobowych tego pracownika. Z treści tego przepisu jasno wynika, że wymagana jest tylko kopia, a nie oryginał tego dokumentu. Ustawodawca nie wprowadza również definicji legalnej kopii ani odpisu świadectwa pracy w regulacjach z zakresu prawa pracy, posługuje się tylko tymi terminami. Posiłkując się definicją zawartą w *Słowniku języka polskiego PWN*, kopią jest rzecz dokładnie odtworzona z oryginału. Kopia dokumentu jest zgodna nie tylko z treścią oryginału, ale również odzwierciedla układ graficzny. Z kolei odpis jest definiowany w *Słowniku języka polskiego PWN* jako kopia lub przepisany tekst oryginalnego dokumentu<sup>5</sup>. Sposób sporządzenia

---

<sup>4</sup> Stanowisko Ministerstwa Przedsiębiorczości i Technologii z dnia 13 marca 2018 roku, <https://sgk.gofin.pl/11,4948,226393,elektronizacja-komunikacji-w-stosunkach-pracy.html> (dostęp: 22 września 2022).

<sup>5</sup> *Słownik języka polskiego PWN*, <https://sjp.pwn.pl/szukaj/kopia.html>, <https://sjp.pwn.pl/szukaj/odpis%20.html> (dostęp: 22 września 2022).



odpisu nie jest prawnie uregulowany ani w rozporządzeniu w sprawie świadectwa pracy, ani w Kodeksie pracy. Odpis może być wykonany odręcznie przez opisanie wyglądu dokumentu i przepisanie jego treści. W praktyce wykonanie odpisu świadectwa pracy sprowadza się do przepisania treści świadectwa pracy zawartego w aktach osobowych albo kserokopii świadectwa pracy wraz z adnotacją, że jest to odpis (umieszcza się datę sporządzenia pierwotnego świadectwa i datę sporządzenia jego odpisu oraz podpis osoby wystawiającej dokument (por. Nałęcz 2017).

## 6. Śmierć pracodawcy – nowe regulacje w zakresie wydania świadectwa pracy

Istotną kwestią z perspektywy pracownika jest otrzymanie świadectwa pracy w przewidzianym przez przepisy terminie w sytuacji, kiedy dochodzi do wygaśnięcia stosunku pracy z powodu śmierci pracodawcy. Co do zasady w razie śmierci pracodawcy stosunki pracy wygasają, jednak skutek ten nie nastąpi w przypadku przejęcia pracownika przez nowego pracodawcę na zasadach określonych w art. 23<sup>1</sup> k.p. (Kumor-Jezińska 2020, s. 60). Wspomnieć należy tylko, że pracownik w terminie 2 miesiące od przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę może bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, rozwiązać stosunek pracy. W tym wypadku, co do zasady, na spadkobiercach ciąży obowiązek wydania świadectwa pracy, gdyż oni stają się nowym pracodawcą pracowników zatrudnionych w odziedziczonym zakładzie pracy. W sytuacji, kiedy spadkobiercy nie będą prowadzić dalszej działalności, to stosunki pracy pracowników przejętych w trybie art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. powinny zostać zakończone z powodu likwidacji pracodawcy, a nie wygaśnięcia stosunku pracy. Istotne jest, że w treści świadectwa pracy podaje się okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy (poprzednich pracodawców) oraz informacje o okresie zatrudnienia u nowego pracodawcy.

Ponadto od dnia 25 listopada 2018 roku obowiązuje nowy przepis art. 63<sup>2</sup> § 3 pkt 2 k.p., zgodnie z którym do wygaśnięcia stosunku pracy, mimo śmierci pracodawcy (osoby fizycznej), nie dochodzi także wtedy, gdy ustanowiono zarząd sukcesyjny<sup>6</sup>. W Kodeksie pracy oraz w ustawie z dnia 5 lipca 2018 roku o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej i innych ułatwieniach związanych z sukcesją przedsiębiorstw (Dz.U. 2021, poz. 170 tekst jedn.) znajdują się szczegółowe regulacje dotyczące sytuacji pracowników w przypadku śmierci pracodawcy będącego osobą fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą wpisaną do rejestru CEIDG. W myśl art. 31 ust. 2 wyżej wskazanej ustawy w okresie, od chwili śmierci przedsiębiorcy do dnia wygaśnięcia zarządu sukcesyjnego, uprawnienia i obowiązki pracodawcy wykonuje zarządca sukcesyjny, a w przypadku jego braku – małżonek przedsiębiorcy, któremu przysługuje udział w przedsiębiorstwie w spadku, lub spadkobierca ustawowy przedsiębiorcy, albo spadkobierca testamentowy przedsiębiorcy

<sup>6</sup> Artykuł 63<sup>2</sup> § 3 pkt 2 k.p. zmieniony przez art. 4 ustawy z dnia 31 lipca 2019 roku o zmianie niektórych ustaw w celu ograniczenia obciążeń regulacyjnych, Dz.U. 2019, poz. 1495.

albo zapisobierca windykacyjny, któremu zgodnie z ogłoszonym testamentem przysługuje udział w przedsiębiorstwie w spadku. Zatem w przypadku zatrudnienia pracowników przez podmiot niebędący przedsiębiorstwem osoby fizycznej wpisanym do rejestru CEIDG przepisy te nie będą miały zastosowania.

W sytuacji, kiedy zarząd sukcesyjny nie został ustanowiony z chwilą śmierci pracodawcy, umowa o pracę wygasa z upływem 30 dni od dnia śmierci pracodawcy, chyba że przed upływem tego terminu wskazane uprawnione osoby uzgodnią z pracownikiem – na mocy pisemnego porozumienia – że stosunek pracy będzie kontynuowany na dotychczasowych zasadach do dnia ustanowienia zarządu sukcesyjnego albo wygaśnięcia uprawnienia do powołania zarządcy sukcesyjnego, albo zarządca uzgodni z pracownikiem – na mocy pisemnego porozumienia stron – że stosunek pracy będzie kontynuowany do dnia wygaśnięcia zarządu sukcesyjnego. Okres od dnia śmierci pracodawcy do dnia wygaśnięcia umowy o pracę albo dokonania uzgodnienia zgodnie z art. 63<sup>2</sup> § 5 i 6 k.p., albo rozwiązania umowy o pracę na czas określony zgodnie z art. 63<sup>2</sup> § 7 k.p. jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy bez prawa do wynagrodzenia (art. 63<sup>2</sup> § 8 k.p.).

Pracownik ma prawo do otrzymania świadectwa pracy w dniu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. Niemniej Kodeks pracy ani rozporządzenie w sprawie świadectwa pracy nie wskazuje konkretnie, kto zobowiązany jest do wydania świadectwa pracy w sytuacji, kiedy podstawą wygaśnięcia stosunku pracy jest art. 63<sup>2</sup> § 1 k.p. W rozporządzeniu w sprawie świadectwa pracy w art. 5 zostały określone tylko zasady postępowania w sytuacji, kiedy dochodzi do wygaśnięcia stosunku pracy z powodu śmierci pracownika. Wówczas pracodawca sporządza świadectwo pracy i włącza je do akt osobowych zmarłego pracownika. Na wniosek małżonka lub innej osoby uprawnionej do ubiegania się o rentę rodzinną w myśl przepisów o emeryturach i rentach z FUS, a w razie braku takich osób – innej osoby będącej spadkobiercą tego pracownika, złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, pracodawca wydaje świadectwo pracy w ciągu 7 dni od dnia złożenia wniosku. W związku z brakiem szczegółowych regulacji w Kodeksie pracy, posilkując się art. 300 k.p. w zw. z art. 922 k.c., należy przyjąć, że w przypadku śmierci pracodawcy i wygaśnięcia stosunku pracy na podstawie art. 63<sup>2</sup> § 1 k.p., to na spadkobiercach spoczywa obowiązek wydania świadectwa pracy.

## Podsumowanie

Świadectwo pracy jest dokumentem, w którym znajdują się informacje istotne dla pracownika, dla kolejnego pracodawcy czy organów rentowych bądź urzędu pracy. Jest to dokument, dzięki któremu pracownik może wykazać istotne fakty u nowego pracodawcy, np. staż zatrudnienia, który ma wpływ na jego uprawnienia choćby w zakresie wymiaru urlopu wypoczynkowego, czy zdobyte doświadczenie zawodowe, rodzaj wykonywanej pracy, które mogą mu ułatwić znalezienie pracy odpowiadającej jego kwalifikacjom. Niemniej dokument ten nie jest zaświadczeniem – ani nie tworzy praw podmiotowych, ani ich nie pozbawia. Niekiedy zdarza się, że świadectwo pracy jest wypełnione w sposób niewłaściwy, jednak nie do końca wiadomo, kiedy mamy do czynienia z taką

sytuacją. Jest to istotne, ponieważ pracownik ma roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy. Za niewłaściwe świadectwo pracy należy uznać świadectwo, które zawiera informacje niezgodne ze stanem faktycznym i/lub prawnym. Kwestie faktyczne dotyczą głównie informacji w zakresie przebiegu zatrudnienia, z kolei prawne odnoszą się przede wszystkim do uprawnień urlopowych, informacji dotyczących egzekucji, zapadłych orzeczeń sądowych, podstawy wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę.

## Bibliografia

- Giżejowska A. (2017) *Wniosek o wydanie świadectwa pracy w postaci papierowej lub elektronicznej*, „Rzeczpospolita”, 11 maja, <https://www.rp.pl/Kadry/305119983-Wniosek-o-wydanie-swiaectwa-pracy-w-postaci-papierowej-lub-elektronicznej.html> (dostęp: 22 września 2022).
- Duraj T. (2020) *Komentarz do rozporządzenia w sprawie świadectwa pracy*, komentarz do § 2, teza 6.3 rozporządzenia [w:] K.W. Baran, *Prawo pracy. Rozporządzenia. Komentarz*, Warszawa.
- Kumor-Jezińska E. (2020) *Obowiązki pracodawcy przy przejściu zakładu pracy*, LEX.
- Nałęcz M. (2017) *Świadectwo pracy*, Legalis.
- Partyk A. (2017) *Charakter dowodowy świadectwa pracy*, LEX.
- Sobczyk A. (2017) *Świadectwo pracy jako dokument urzędowy* [w:] A. Sobczyk, *Państwo zakładów pracy*, Warszawa.
- Tomaszewska M. (2005) *Roszczenia z tytułu wydania niewłaściwego świadectwa pracy. Glosa do wyroku SN z 13.10.2004 r., II PK 36/04*, „Gdańskie Studia Prawnicze. Przegląd Orzecznictwa”, nr 4.

## Orzecznictwo

- Postanowienie Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 29 stycznia 1993 roku, II SA 2468/92, ONSA 1994, nr 2, poz. 58.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 4 października 2005 roku, III AUa 1383/04, LEX nr 175551.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 9 września 2008 roku, III AUa 1525/07, OSA 2010, nr 3, poz. 90–95.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z dnia 27 września 2012 roku, III AUa 697/12, LEX nr 1223442.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 26 listopada 2014 roku, III AUa 334/14, Legalis nr 1179918.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2016 roku, II UK 98/15, OSNP 2017, nr 10, poz. 133.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 22 marca 2016 roku, III AUa 1752/15, LEX nr 2020077.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 10 czerwca 2016 roku, III AUa 1492/15, LEX nr 2071301.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lipca 2016 roku, II PK 186/15, Legalis nr 1515098.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 21 grudnia 2016 roku, III AUa 1338/16, LEX nr 2191585.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 27 stycznia 2017 roku, III AUa 1274/16, LEX nr 2265621.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 24 maja 2018 roku, III AUa 345/17, LEX nr 2531862.
- Wyrok Sądu Okręgowego w Elblągu z dnia 23 października 2019 roku, IV U 985/19, LEX nr 2773272.

## Akty prawa

- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 17 lipca 1981 roku w sprawie urlopów wychowawczych, Dz.U. 1990, nr 76, poz. 454 tekst jedn.
- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 roku w sprawie świadectwa pracy, Dz.U. 2016, poz. 2292.
- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 roku w sprawie dokumentacji pracowniczej, Dz.U. 2018, poz. 2369.
- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 sierpnia 2019 roku zmieniające rozporządzenie w sprawie świadectwa pracy, Dz.U. 2019, poz. 1709.
- Ustawa z dnia 14 czerwca 1960 roku – Kodeks postępowania administracyjnego, Dz.U. 2021, poz. 735 tekst jedn. ze zm.
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 roku – Kodeks cywilny, Dz.U. 2020, poz. 1740 tekst jedn. ze zm.
- Ustawa z dnia 17 listopada 1964 roku – Kodeks postępowania cywilnego, Dz.U. 2021, poz. 1805 tekst jedn. ze zm.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy, Dz.U. 2020, poz. 1320 tekst jedn. ze zm.
- Ustawa z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych, Dz.U. 2022, poz. 1009 tekst jedn.
- Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, Dz.U. 2022, poz. 504 tekst jedn.
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. 2020, poz. 1409.
- Ustawa z dnia 16 grudnia 2016 roku o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców, Dz.U. 2016, poz. 2255.
- Ustawa z dnia 5 lipca 2018 roku o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej i innych ułatwieniach związanych z sukcesją przedsiębiorstw, Dz.U. 2021, poz. 170 tekst jedn.
- Ustawa z dnia 16 maja 2019 roku o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2019, poz. 1043.

## Źródła internetowe

- Stanowisko MPiPS z 16 maja 2012 roku w sprawie zamieszczania informacji o uprawnieniach pracowniczych w świadectwie pracy, <http://www.pogotowiekadrowe.pl/documents/najnowsze%20stanowiska%20201206.htm> (dostęp: 22 września 2022).
- Stanowisko MPiPS w sprawie świadectw pracy, pismo z dnia 30 sierpnia 2012 roku Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, SPS-023-6527/12, <https://sip.lex.pl/orzeczenia-i-pisma-urzedowe/pisma-urzedowe/sps-023-6527-12-stanowisko-mpips-w-sprawie-swiadectw-184693313> (dostęp: 22 września 2022).
- Stanowisko Ministerstwa Przedsiębiorczości i Technologii z dnia 13 marca 2018 roku, <https://sgk.gofin.pl/11,4948,226393,elektronizacja-komunikacji-w-stosunkach-pracy.html> (dostęp: 22 września 2022).
- Słownik języka polskiego PWN*, <https://sjp.pwn.pl/szukaj/odpis%20.html>, <https://sjp.pwn.pl/szukaj/kopia.html> (dostęp: 22 września 2022).