

ŚWIADECTWA PRACY PO ZMIANACH 2017

Jakie akty prawne uległy zmianie?

- **Ustawa** Kodeks Pracy: art. 97-99
 - > wydawanie świadectwa pracy i terminy
 - > sprostowanie świadectwa pracy
- **Rozporządzenie** Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016r. w sprawie świadectwa pracy
 - > treść świadectwa pracy + wzór
 - > sprostowanie, uzupełnienie lub wydanie

Zmiany w kodeksie pracy

- Usunięcie wymogu wystawiania świadectwa pracy po 24 miesiącach zakładowego stażu pracy
- Wprowadzenie wymogu niezwłocznego wydania świadectwa pracy



Treść świadectwa pracy - kodeks

- 1) okres i rodzaj wykonywanej pracy
- 2) zajmowane stanowiska
- 3) tryb rozwiązania albo okoliczność wygaśnięcia stosunku pracy
- 4) inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego
- 5) wzmianka o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym
- 6) na żądanie pracownika -> należy podać informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach.

Art. 97 par. 2 kodeksu pracy

Cztery zmiany - rozporządzenie

- 1) Zamieszczenie w rozporządzeniu katalogu wszystkich informacji, jakie powinny się znaleźć w świadectwie pracy (poprzednio ich część była określona w art. 97 § 2 KP),
- 2) Treść świadectwa pracy -> informacje odnośnie do wykorzystanych urlopów: ojcowskiego, rodzicielskiego i wychowawczego oraz podstawy prawnej ich udzielenia,
- 3) Pouczenie w świadectwie pracy odnośnie do prawa pracownika wystąpienia o sprostowanie świadectwa pracy w treści samego rozporządzenia, a nie tylko w pomocniczym wzorze świadectwa,
- 4) Określenie nowego kręgu osób uprawnionych do wystąpienia o wydanie świadectwa pracy w razie śmierci pracownika (małżonek lub inna osoba uprawniona do ubiegania się o rentę rodzinną w myśl przepisów o emeryturach i rentach z FUS, a w razie braku takich osób - inna osoba będąca spadkobiercą tego pracownika).

Wydanie świadectwa pracy

*W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy **pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać** pracownikowi świadectwo pracy, **jeżeli nie zamierza** nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy.*

Art. 97 § 1 kodeksu pracy

Niezwłocznie czyli kiedy?

Świadectwo pracy należy wydać
**w dniu, w którym następuje
rozwiązanie lub wygaśnięcie
stosunku pracy**



*Par. 4 Rozporządzenia w sprawie
świadectwa pracy*

Gdy pracownik jest nieobecny

- Pracodawca może wręczyć w tym terminie świadectwo pracy osobie upoważnionej przez pracownika.
- Upoważnienie **w postaci** (nie w formie) papierowej lub elektronicznej to znaczy:
na druku, odręcznie napisane, przesłane emailiem (skan) lub napisane w treści emaila lub na przykład w wiadomości sms/mms

W braku osoby upoważnionej

- a) pracodawca w ciągu 7 od daty ustania stosunku pracy **przesyła** pocztą (czyli nie musi doręczyć, ważna data nadania w placówce urzędu pocztowego).

lub

- b) pracodawca doręcza je w inny sposób (kurier, doręczyciel ze strony pracodawcy)

W razie śmierci pracownika

Pracodawca:

- Sporządza świadectwo pracy (brak określenia terminu w jakim powinien to uczynić)
- Włącza je do akt osobowych pracownika
- Na wniosek małżonka lub innej osoby uprawnionej do ubiegania się o rentę rodzinną lub innego spadkobiercy, złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, pracodawca wydaje świadectwo pracy w ciągu 7 dni od dnia złożenia wniosku.

Jak należy rozumieć zamiar nawiązania stosunku pracy

*Pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy, **jeżeli nie zamierza** nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy.*



Zamiar nawiązania stosunku pracy

Sytuacje :

- a) Zamiar pracodawcy i brak zamiaru pracownika = niezwłoczne wydanie świadectwa pracy
- b) Zamiar pracownika i brak zamiaru pracodawcy = niezwłoczne wydanie świadectwa pracy
- c) Zamiar pracodawcy i pracownika = brak obowiązku wydania świadectwa pracy



Kiedy jedna ze stron zmieni zdanie

- Pracodawca ma obowiązek wydania świadectwa pracy niezwłocznie w momencie, gdy poweźmie wiedzę o zmianie zdania pracownika. Podobnie wydanie świadectwa – w dniu zmiany zdania przez pracodawcę.
- Gdy pracownik nie pojawi się w pracy po upływie 7-dniowego terminu i nie ma z nim kontaktu – rekomendowane jest wydanie świadectwa pracy w tym dniu.

Jak zabezpieczyć się na wypadek zmiany zdania

- Rekomendujemy prowadzenie korespondencji, np. pismo, email, a nawet sms, z której wynikać będzie zamiar pracownika zawarcia kolejnej umowy o pracę.
- **Ważne!** Pracownik powinien zaakceptować kluczowe warunki umowy o pracę, nie tylko sam fakt zawarcia bliżej nie określonej umowy.

Konsekwencje nie wydania świadcstwa pracy w terminie

1) roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy.

2) Wysokość odszkodowania = za czas pozostawania bez pracy z tego powodu, nie dłuższy jednak niż 6 tygodni.

Art. 99 kodeksu pracy



Świadcstwo pracy na wniosek

- Pracownikowi przysługuje **uprawnienie** do złożenia wniosku o wydanie świadectwa pracy
- w jakiej sytuacji pojawia się to uprawnienie?
- **W przypadku nawiązania kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni** od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego.



Wniosek o wydanie świadectwa pracy

- Jaka **forma** wniosku pracownika?
- Papierowa lub elektroniczna
- Jaki **termin**? Wniosek może być złożony w każdym czasie.
- Jakiego **okresu zatrudnienia** dotyczy wniosek?
Poprzedniego albo wszystkich okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy.
- W **jakim terminie pracodawca wydaje świadectwo** pracy? W ciągu 7 dni od dnia złożenia wniosku -> złożenie wniosku = doręczenie pracodawcy informacji o swym żądaniu w taki sposób, aby mógł się z nim zapoznać.

Gdy pracownik nie rozlicza się

Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą.



Pouczenie w świadectwie pracy

Treść pouczenia:

Pracownik ma prawo wystąpienia z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy.

W razie nieuwzględnienia tego wniosku przez pracodawcę – pracownikowi przysługuje prawo do wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa pracy do sądu pracy w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy przez pracodawcę.



Sprostowanie świadectwa pracy

3 x 7

Termin pracownika:

7 dni od otrzymania świadectwa pracy

Termin pracodawcy:

7 dni na zawiadomienie o rozpatrzeniu wniosku, w tym na wydanie nowego świadectwa pracy

Termin pracownika:

7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy -
prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.



Gdy sąd zdecyduje o sprostowaniu

1. Uwzględnienie powództwa o sprostowanie świadectwa pracy lub o odszkodowanie w związku z niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy
2. Orzeczenie o rozwiązaniu przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z naruszeniem przepisów

Pracodawca **wydaje nowe świadectwo pracy**, w ciągu 3 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu

Najpóźniej w dniu wydania pracownikowi nowego świadectwa pracy, pracodawca usuwa z akt osobowych pracownika i niszczy poprzednio wydane świadectwo pracy.

Ad. 2. -> nowe świadectwo pracy, zawiera informację o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę.

Kiedy powstaje obowiązek uzupełnienia świadectwa?

Orzeczenie sądu o niezgodnym z przepisami prawa wypowiedzeniu umowy o pracę przez pracodawcę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia

Orzeczenie sądu
pracy o przywróceniu
pracownika do pracy
lub przyznaniu mu
odszkodowania

Pracownik zwraca się o
uzupełnienie treści o
dodatkową informację o
tym orzeczeniu i
przedkłada świadectwo
pracy

Pracodawca uzupełnia
treść świadectwa pracy w
terminie 3 dni od
otrzymania świadectwa
pracy

Kiedy powstaje obowiązek uzupełnienia świadectwa

- Pracownik przegrywa przed sądem sprawę i sąd **orzeka** na rzecz pracodawcy odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy,
- Pracownik w ciągu **3 dni** od dnia uprawomocnienia się orzeczenia, **przedkłada pracodawcy** wydane mu świadectwo pracy **w celu uzupełnienia** treści tego świadectwa o informację o wydanym orzeczeniu sądu pracy.

Gdy pracownik nie oddaje świadczenia

- Pracodawca wzywa pracownika do przedłożenia świadectwa pracy w ciągu 3 dni od otrzymania wezwania, w celu zamieszczenia informacji o wyroku w świadectwie pracy.
- Pracodawca uzupełnia świadectwo pracy i wydaje je pracownikowi w ciągu 3 dni od przedłożenia go przez pracownika.

Dylematy prawne.....



Dylemat 1

W dniu wejścia w życie ustawy pracownik nie jest już zatrudniony u pracodawcy, ale nie upłynął jeszcze 24 miesięczny okres, po upływie którego pracodawca jest obowiązany do wydania świadectwa pracy w związku z nawiązanym i zakończonym wcześniej stosunkiem pracy na podstawie terminowej umowy o pracę.

Co robi pracodawca?

- Pracodawca wydaje łączne świadectwo pracy za poprzednie zakończone okresy zatrudnienia do 30 czerwca 2017r.
- Przed datą 30 czerwca 2017r. pracodawca jest zobowiązany do wydania w ciągu 7 dni świadectwa pracy na pisemny wniosek pracownika.



Dylemat 2

Pracownik jest zatrudniony u pracodawcy na podstawie terminowej umowy o pracę, zawartej przed 1 stycznia 2017r.

Który wzór świadectwa pracy?

- Stosujemy **NOWE** świadectwo pracy za okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę trwającej w dniu wejścia w życie ustawy.



Dylemat 3

Zakończenie stosunku pracy nastąpiło 31 grudnia 2016r. Sporządzenie świadectwa pracy nastąpiło 31 grudnia 2016r., lecz wysłane zostało 2 stycznia 2017r.

Obowiązywał **STARY** wzór świadectwa pracy

Dylemat 4

Zakończenie stosunku pracy nastąpiło 31 grudnia 2016r.

Sporządzenie świadectwa pracy i jego wysłanie nastąpiło po 1 stycznia 2017r.

Obowiązuje **NOWY** wzór świadectwa pracy.

Dylemat 5

Zakończenie stosunku pracy nastąpiło 31 grudnia 2016r. **Sporządzenie** i wysłanie świadectwa pracy nastąpiło 31 grudnia 2016r. , lecz doręczenie nastąpiło po 1 stycznia 2017r.

Obowiązuje **STARY** wzór świadectwa pracy.



Przykłady odpowiedzi na wniosek o sprostowanie

Odpowiedź odmowna

.....

(oznaczenie pracodawcy)

....., dnia r.

.....

(imię i nazwisko pracownika)

Informacja o odmowie sprostowania świadectwa pracy

Informuję, że wniosek Pana/Pani z dnia r. o sprostowanie świadectwa pracy nie został uwzględniony. Przyczynami nieuwzględnienia powyższego wniosku są następujące okoliczności:

1.,

2.

(Uwaga!: przepisy prawa pracy nie zobowiązują pracodawcy do informowania pracownika o powodach nieuwzględnienia wniosku o sprostowanie świadectwa pracy)

Informuję, że **w związku z odmową uwzględnienia wniosku o sprostowanie świadectwa pracy, przysługuje Panu/Pani prawo wniesienia wniosku o sprostowanie świadectwa w terminie 7 dni**, liczonym od dnia otrzymania tego zawiadomienia, do Sądu Pracy - Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy.

.....

Warszawa, 7 marca 2017r.

Motyl sp. z o.o.

z siedzibą w Warszawie

Sławomir Szwedziak

Al. Wojska Polskiego 24

Warszawa

ODPOWIEDŹ

na wniosek o sprostowanie świadectwa pracy

Szanowny Panie,

w odpowiedzi na złożony przez Pana wniosek w sprawie sprostowania na podstawie art. 97 § 2¹ kodeksu pracy wydanego Panu świadectwa pracy z dnia 31 stycznia 2017r., w imieniu reprezentowanej spółki uprzejmie informuję, że:

1. uwzględniony został Pana wniosek w zakresie pkt 1 - tj. żądania sprostowania świadectwa pracy przez wskazanie, że przez cały okres zatrudnienia wykonywał Pan pracę w pełnym wymiarze czasu pracy.

2. odmawiam uwzględnienia Pana wniosku w zakresie, w jakim domaga się Pan sprostowania Pana świadectwa pracy poprzez wskazanie, że w roku kalendarzowym 2016, w którym ustał stosunek pracy, wykorzystał Pan 20 dni - zamiast 23 dni urlopu.

Uzasadnienie - przykład

Ze zgromadzonej w Pana aktach osobowych dokumentacji wynika, że faktycznie w całym okresie zatrudnienia wykonywał Pan pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, co oznacza, że w tym zakresie Pana wniosek o sprostowanie świadectwa jest uzasadniony.

Jednocześnie informuję, że w Pana aktach osobowych znajdują się 4 podpisane przez Pana wnioski w sprawie udzielenia urlopu w roku 2016. Łączna liczba wykorzystanych dni urlopowych to 23. Zawarta w wystawionym Panu świadectwie pracy informacja o liczbie wykorzystanych przez Pana dni urlopu na żądanie w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy, jest zatem zgodna ze stanem faktycznym. **W związku z częściowym uwzględnieniem Pana wniosku, przesyłam nowe świadectwo pracy z dnia 31 stycznia 2017r. Poprzednie świadectwo pracy z dnia 31 stycznia 2017r. zostało usunięte z akt osobowych i zniszczone.** Jednocześnie proszę o zwrot egzemplarza wydanego Panu świadectwa pracy. Jednocześnie informuję, że **w związku z częściową odmową uwzględnienia Pana wniosku o sprostowanie świadectwa pracy, przysługuje Panu w tym zakresie prawo wniesienia wniosku o sprostowanie świadectwa w terminie 7 dni**, liczonym od dnia otrzymania tego zawiadomienia, do Sądu Pracy - Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy.

..... (podpis Prezesa Zarządu)



Świadectwo pracy - uzupełnianie rubryk



Małgorzata Krzyżowska

Adwokat

