

TOMASZ DURAJ

ORCID: 0000-0003-1561-5916

Uniwersytet Łódzki

## INSTYTUCJA SPROSTOWANIA ŚWIADECTWA PRACY PO WEJŚCIU W ŻYCIE NOWELIZACJI Z DNIA 16 MAJA 2019 ROKU

Abstrakt: Przedmiotem artykułu jest ocena nowelizacji przepisów regulujących instytucję sprostowania świadectwa pracy. Podstawowym celem wprowadzonych w 2019 roku zmian było przyjęcie rozwiązań, które ułatwią pracownikom realizację przysługujących im uprawnień w zakresie uzyskania od pracodawcy świadectwa pracy, a także sprostowania jego treści. Ustawodawca wydłużył terminy związane ze sprostowaniem świadectwa pracy na żądanie pracownika oraz doprecyzował sytuację pracownika, którego pracodawca nie zawiadomił o odmowie sprostowania świadectwa pracy. Autor szczególną uwagę skupia na dodatkowych roszczeniach, jakie ustawodawca przyznał pracownikowi w stosunku do sądu pracy w związku z dochodzeniem sprostowania świadectwa pracy. Pierwsze dotyczy zobowiązania pracodawcy do sprostowania świadectwa pracy w sytuacji, gdy uchyla się on od tego obowiązku, zaś drugie odnosi się do ustalenia uprawnienia do sprostowania świadectwa pracy w przypadkach, gdy pracodawca nie istnieje albo z innych przyczyn sprostowanie świadectwa pracy jest niemożliwe. Nowelizacja z dnia 16 maja 2019 r. wprowadziła do porządku prawnego postępowanie nieprocesowe w sprawach z zakresu prawa pracy — także w zakresie sprostowania świadectwa pracy.

Słowa kluczowe: świadectwo pracy, sprostowanie świadectwa pracy, postępowanie odrębne przed sądem pracy, sprawy z zakresu prawa pracy, pracownik, pracodawca

### UWAGI WPROWADZAJĄCE

Świadectwo pracy to istotny dokument zawierający informacje dotyczące okresu zatrudnienia, rodzaju pracy oraz trybu rozwiązania umowy, a także inne niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych. Wydanie pracownikowi świadectwa pracy o błędnej treści, stwierdzającego fakty niezgodne ze stanem rzeczywistym lub prawnym, nie tylko utrudnia znalezienie pracy u kolejnego pracodawcy, ale także może stanowić istotną przeszkodę w uzyskaniu świadczeń przysługujących osobom bezrobotnym czy też w ubieganiu się o przyznanie uprawnień emerytalnych. Dlatego też ważną rolę — z punktu widzenia ochrony

interesów pracowniczych — pełni uregulowana przepisami kodeksu pracy<sup>1</sup> instytucja sprostowania świadectwa pracy, która pozwala pracownikowi skorygować niewłaściwą treść tego dokumentu tak, aby zamieszczone w nim informacje były zgodne z przepisami prawa pracy. W celu usprawnienia procedury prostowania świadectwa pracy oraz usunięcia wątpliwości pojawiających się w praktyce na tle stosowania tej instytucji polski ustawodawca znowelizował przepisy regulujące tę problematykę. Najważniejszych zmian w tym zakresie dokonano na mocy ustawy z dnia 16 maja 2019 roku o zmianie ustawy — Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw<sup>2</sup> (weszła w życie 7 września 2019 roku)<sup>3</sup>, w ramach której znowelizowano również przepisy kodeksu postępowania cywilnego<sup>4</sup>. Konsekwencją tych zmian była także modyfikacja rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 roku w sprawie świadectwa pracy<sup>5</sup>. Pojawił się też nowy pomocniczy wzór świadectwa pracy<sup>6</sup>.

Mając na względzie temat niniejszego opracowania, należy zauważyć, że ustawa nowelizacyjna z 16 maja 2019 roku dokonała zmian w zakresie procedury sprostowania świadectwa pracy, które mają istotny wpływ na wzmocnienie ochrony pracowników, gdy pracodawca wydał im niewłaściwe co do treści świadectwo pracy. Przede wszystkim wydłużony z 7 do 14 dni został termin, w którym były pracownik może wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie tego dokumentu, a w wypadku odmowy — do sądu pracy z żądaniem jego sprostowania (art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p.). Ponadto ustawodawca doprecyzował sytuację byłego pracownika, którego pracodawca nie zawiadomił o odmowie sprostowania świadectwa pracy, co także jest korzystne dla osoby ubiegającej się o taką korektę. Zupełnie nowym rozwiązaniem jest natomiast zagwarantowanie byłemu pracownikowi możliwości wystąpienia do sądu pracy z żądaniem sprostowania świadectwa pracy w wypadku, jeżeli pracodawca nie wydał pracownikowi zmodyfikowanego dokumentu lub jeżeli wydanie takiego sprostowania jest niemożliwe z uwagi na nieistnienie pracodawcy albo z innych przyczyn. Nowelizacja z dnia 16 maja 2019 roku, uwzględniając powyższe żądania, wprowadziła do przepisów kodeksu postępowania cywilnego nieistniejące dotąd postępowanie nieprocesowe w sprawach z zakresu prawa pracy.

<sup>1</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku — Kodeks pracy, tekst jedn. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 (dalej: k.p.).

<sup>2</sup> Dz.U. z 2019 r. poz. 1043.

<sup>3</sup> Jak twierdzą projektodawcy w uzasadnieniu do wspomnianej nowelizacji, „wychodzi ona naprzeciw oczekiwaniom pracowników, którzy niejednokrotnie skutki braku realizacji przez pracodawcę podstawowych obowiązków wynikających z prawa pracy odczuwają nie tylko w danym momencie i w odniesieniu do danego pracodawcy, ale także w odległej przyszłości, w różnych obszarach życia”, zob. druk nr 1653 Sejmu VIII kadencji.

<sup>4</sup> Ustawa z dnia 17 listopada 1964 roku — Kodeks postępowania cywilnego, tekst jedn. Dz.U. z 2019 r. poz. 1460 ze zm. (dalej: k.p.c.).

<sup>5</sup> Tekst jedn. Dz.U. z 2018 r. poz. 1289 ze zm.

<sup>6</sup> Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 30 sierpnia 2019 roku zmieniające rozporządzenie w sprawie świadectwa pracy, Dz.U. z 2019 r. poz. 1709.

Celem niniejszego opracowania będzie analiza zmian dokonanych przez ustawodawcę w przepisach regulujących świadectwa pracy ze szczególnym uwzględnieniem nowelizacji przepisów k.p.c. W mojej ocenie ustawa z 16 maja 2019 roku nie rozwiązuje wszystkich problemów pojawiających się na tle stosowania tych unormowań, choć niewątpliwie stanowi krok w dobrym kierunku.

## 1. DONIOSŁOŚĆ ŚWIADECTWA PRACY NA GRUNCIE PRZEPISÓW PRAWA PRACY

Aby przedstawić wagę instytucji sprostowania świadectwa pracy, przede wszystkim należy wskazać na doniosłość tego dokumentu na gruncie przepisów prawa pracy. Świadectwo to powszechnie uznaje się za dokument potwierdzający fakt pozostawania przez pracownika w stosunku pracy z konkretnie oznaczonym pracodawcą. Stanowi tym samym istotne narzędzie racjonalnej polityki zatrudnienia. Dla kolejnego pracodawcy jest ważnym źródłem informacji o faktach mających znaczenie dla oceny przydatności kandydata do pracy określonego rodzaju, a także dla ustalenia zakresu przysługujących pracownikowi uprawnień u nowego pracodawcy oraz jego uprawnień emerytalno-rentowych. Co jest szczególnie istotne, w treści świadectwa pracy pracodawca nie może zamieszczać żadnych określeń o charakterze oceniającym. Zgodnie z art. 97 § 2 k.p. dokument ten winien zawierać wyłącznie informacje faktograficzne 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 tytułu ubezpieczenia społecznego. Ponadto w świadectwie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym. Na żądanie pracownika należy w świadectwie pracy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach<sup>7</sup>. Świadectwo pracy, które stwierdza fakty niezgodne ze stanem rzeczywistym lub prawnym, jest nieprawidłowe. Wydanie dokumentu zawierającego ewidentnie błędne informacje i niedokładności jest naruszeniem zasady rzetelnego i pełnego podawania w świadectwie pracy informacji wymaganych prawem<sup>8</sup>.

Oceniając charakter prawny świadectwa pracy w judykaturze, powszechnie przyjmuje się, że nie jest ono dokumentem urzędowym w rozumieniu art. 244 k.p.c. — nawet w wypadku jego wydania przez urząd administracji państwowej<sup>9</sup>. Nie

<sup>7</sup> Szczegółową treść świadectwa pracy reguluje cytowane wyżej rozporządzenie z 30 grudnia 2016 roku oraz pomocniczy wzór świadectwa pracy znajdujący się w załączniku do tego aktu.

<sup>8</sup> Por. wyrok Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z 28 czerwca 1977 roku, I P 691/77, LEX nr 1732916.

<sup>9</sup> Zob. na przykład wyrok SN z 20 lutego 1991 roku, I PR 422/90, LEX nr 14682; wyrok SA w Warszawie z 25 listopada 1997 roku, III AUa 897/97, OSA 1998/1, poz. 4; wyrok SA w Łodzi

stanowi zatem dowodu tego, co zostało w nim urzędowo zaświadczone. W wyroku z dnia 7 czerwca 1994 roku Sąd Najwyższy stwierdził, że świadectwo pracy jest ważnym dokumentem, ale zawiera jedynie oświadczenie wiedzy<sup>10</sup>. Wydanie świadectwa pracy samo w sobie nie oznacza jednak złożenia oświadczenia woli. Nie mają zatem do niego zastosowania przepisy kodeksu cywilnego<sup>11</sup> o wadach oświadczenia woli. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 kwietnia 1998 roku<sup>12</sup> przyjął, że przepis art. 83 § 1 k.c. o pozorności oświadczeń woli nie dotyczy oświadczeń wiedzy zawartych w świadectwie pracy. Świadectwo pracy ma natomiast charakter dokumentu prywatnego, o którym mowa w art. 245 k.p.c., i jest wyłącznie dowodem na to, że pracodawca podpisał oświadczenie stanowiące treść tego świadectwa<sup>13</sup>. Dokument prywatny nie jest sam w sobie dowodem rzeczywistego stanu rzeczy. Zamieszczone w treści świadectwa pracy twierdzenia mogą być podważane przez zainteresowanego pracownika wszelkimi dostępnymi środkami dowodowymi (na przykład dowód z zeznań świadków lub z przesłuchania stron), które mają taką samą moc dowodową jak świadectwo pracy<sup>14</sup>. Także organy administracji publicznej, dokonując oceny tego dokumentu, nie muszą podzielać poglądu pracodawcy co do faktów w nim ujętych. W postępowaniu poprzedzającym wydanie konkretnego rozstrzygnięcia mogą one przeprowadzić dowody uzasadniające odmowę udzielenia temu dokumentowi wiarygodności<sup>15</sup>. W uzasadnieniu uchwały z dnia 28 września 1990 roku<sup>16</sup> Sąd Najwyższy stwierdził, że świadectwo pracy nie ma cech wyłączności w zakresie dowodowym. Samo w sobie nie tworzy ono praw podmiotowych i nie pozbawia tych praw pracowników. Dowód przeciwko stwierdzeniom czy ich brakowi w świadectwie pracy jako dokumencie może zostać przeprowadzony w każdym czasie w ramach po-

---

z 9 czerwca 2015 roku, III AUa 741/14, LEX nr 1755237; wyrok SA w Poznaniu z 5 sierpnia 2015 roku, III AUa 1879/14, LEX nr 1798647; wyrok SA w Gdańsku z 9 października 2015 roku, III AUa 706/15, LEX nr 1842268.

<sup>10</sup> I PRN 29/94, OSNP 1994, nr 12, poz. 189.

<sup>11</sup> Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 roku — Kodeks cywilny, tekst jedn. Dz.U. z 2019 r. poz. 1145 ze zm. (dalej: k.c.).

<sup>12</sup> II UKN 2/98, OSNP 1999, nr 7, poz. 251.

<sup>13</sup> Zob. na przykład wyrok SA w Warszawie z 25 listopada 1997 roku, III AUa 897/97, OSA 1998, nr 1, poz. 4; wyrok SN z 14 maja 2012 roku, II PK 238/11, OSNP 2013, nr 7–8, poz. 81; wyrok SN z 26 marca 2014 roku, II UK 368/13, OSNP 2015, nr 7, poz. 99.

<sup>14</sup> Por. wyrok SA w Białymstoku z 9 lipca 2013 roku, III AUa 26/13, LEX nr 1356477.

<sup>15</sup> Szerzej zob. W. Maciejko, *Granice podważalności świadectwa pracy*, „Służba Pracownicza” 2004, nr 3, s. 15–16. Por. też między innymi wyrok NSA z 5 września 2000 roku, II SA/Łd 523/99, LEX nr 656397; wyrok NSA z 7 sierpnia 2001 roku, SA/Rz 618/01, niepubl.; wyrok NSA z 31 lipca 2002 roku, SA/Rz 648/02, niepubl.; wyrok NSA z 1 października 2002 roku, SA/Rz 4095/01, niepubl.; wyrok NSA z 24 stycznia 2003 roku, SA/Rz 723/02, niepubl.; wyrok NSA z 4 kwietnia 2003 roku, SA/Rz 1045/02, niepubl.; wyrok NSA z 25 kwietnia 2003 roku, SA/Rz 187/01, niepubl.; wyrok NSA z 8 maja 2003 roku, SA/Rz 776/02, niepubl.

<sup>16</sup> III PZP 15/90, OSNCP 1991/4, poz. 45, z glosą M. Rafacz-Krzyżanowskiej, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1991, nr 8–9, s. 68.

stępowania o konkretne roszczenie — także po upływie terminów przewidzianych w art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p.<sup>17</sup>

## 2. TERMINY SPROSTOWANIA ŚWIADECTWA PRACY

Mimo uznania świadectwa pracy za dokument o charakterze prywatnym, co wiąże się z możliwością późniejszego kwestionowania jego treści, aby uniknąć dodatkowych komplikacji, pracownik zagwarantowane ma przez ustawodawcę prawo do sprostowania świadectwa, którego może się domagać w trybie określonym w art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p. Podstawą dochodzenia tego prawa jest sytuacja, gdy w dokumencie tym znajdują się wiadomości nieprawdziwe, oceniające czy fakultatywne, co do których pracownik nie zgłaszał żądania, bądź gdy pracodawca pomija w treści świadectwa pracy dane konieczne z punktu widzenia przepisów prawa pracy. Wtedy to pracownik może wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy, a w razie nieuwzględnienia wniosku przysługuje mu prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.

Ustawa z dnia 16 maja 2019 roku wydłużyła z 7 do 14 dni termin, w którym były pracownik może wystąpić odpowiednio do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie tego świadectwa pracy, a w przypadku odmowy — do sądu pracy z żądaniem jego sprostowania. Pomysłodawcy tej nowelizacji słusznie uznali, że obowiązujący wcześniej siedmiodniowy termin przewidziany na dokonanie obu tych czynności był zbyt krótki, w wyniku czego w praktyce często zdarzało się, że nieprawidłowości w treści świadectwa pracy ujawniano po tym terminie<sup>18</sup>. Jest to o tyle istotne, że terminy określone w art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p. są terminami prawa materialnego, stąd też powództwo wytoczone po ich upływie podlega oddaleniu bez badania jego merytorycznej zasadności, o ile tych terminów nie przywrócono<sup>19</sup>. Jeżeli zatem pracownik wystąpi do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy po upływie ustawowego terminu, a pracodawca odmówi uwzględnienia wniosku, to powództwo pracownika ma nikłe szanse w sądzie pracy. Zachodzi wtedy duże prawdopodobieństwo jego oddalenia bez oceny merytorycznej zasadności. Sąd pracy, rozpatrując powództwo pracownika o sprostowanie świadectwa pracy, z urzędu bada bowiem, czy pracownik dochował zarówno terminu wystąpienia z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy, jak i terminu wystąpienia z powództwem przeciwko pracodawcy

<sup>17</sup> Wyrok SN z 16 lipca 2009 roku, II PK 1/09, OSNP 2011, nr 5–6, poz. 71. Zob. także na przykład: wyrok SN z 17 maja 1996 roku, I PRN 40/96, „Prokuratura i Prawo” 1996, nr 10, s. 58; uchwała SN z 28 września 1990 roku, III PZP 15/90, OSNCP 1991, nr 4, poz. 45; wyrok SN z 17 listopada 1997 roku, II UKN 309/97, OSNP 1998, nr 17, poz. 518; postanowienie SN z 10 stycznia 2012 roku, I PK 104/11, LEX nr 1215774.

<sup>18</sup> Zob. druk sejmowy nr 1653.

<sup>19</sup> Wyrok SN z dnia 15 grudnia 2009 roku, II PK 156/09, LEX nr 577459.

o sprostowanie tego dokumentu. Powództwo pracownika przeciwko pracodawcy w tej sprawie nie może zostać uwzględnione przez sąd, jeżeli pracownik dochował wprawdzie terminu do wystąpienia z powództwem, ale uchybił terminowi do złożenia wniosku do pracodawcy, chyba że zachodzą przesłanki uzasadniające przywrócenie uchybionego terminu. Ustawodawca przewiduje w przepisach prawa pracy możliwość przywrócenia terminów określonych w art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p. Zgodnie z art. 265 § 1 k.p., jeżeli pracownik nie dokonał — bez swojej winy — zgłoszenia wniosku w terminie lub wniesienia pozwu o sprostowanie świadectwa pracy, sąd pracy na jego wniosek postanowi o przywróceniu uchybionego terminu<sup>20</sup>. Pracownik winien złożyć stosowny wniosek w ciągu siedmiu dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku o przywrócenie uchybionego terminu pracownik musi uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu. W szczególności mogą one dotyczyć braku pouczenia ze strony pracodawcy o prawie do wniesienia wniosku lub pozwu o sprostowanie świadectwa pracy, co powinno się znaleźć w treści świadectwa pracy. Obowiązek zamieszczenia stosownego pouczenia w tym dokumencie wynika *expressis verbis* z § 2 ust. 2 rozporządzenia z dnia 30 grudnia 2016 roku<sup>21</sup>. W wyroku z dnia 5 lutego 2002 roku<sup>22</sup> Sąd Najwyższy stwierdził, że wniesienie przez pracownika do sądu pracy powództwa o sprostowanie świadectwa pracy nie może być potraktowane jako wniosek o przywrócenie terminu.

### 3. PROCEDURA SPROSTOWANIA ŚWIADECTWA PRACY

Jeśli pracownik wystąpi z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy, pracodawca ma dwie możliwości. Po pierwsze, może go uwzględnić. Wtedy pracodawca wydaje pracownikowi nowe świadectwo pracy w terminie siedmiu dni od dnia otrzymania wniosku (§ 7 ust. 1 rozporządzenia). Podmiot zatrudniający jest zobowiązany do usunięcia z akt osobowych pracownika błędnych informacji i zniszczenia wadliwie sporządzonego świadectwa pracy w sposób uniemożliwiający jego odtworzenie (§ 7 ust. 5 rozporządzenia). Powinno to nastąpić najpóźniej w dniu wydania pracownikowi nowego świadectwa pracy. Po drugie, pracodaw-

<sup>20</sup> Zdaniem J. Iwulskiego możliwość przywrócenia terminu w trybie art. 265 k.p. dotyczy jedynie powództwa skierowanego do sądu pracy o sprostowanie świadectwa pracy. Zob. *idem*, [w:] J. Iwulski, W. Sanetra, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013, s. 573.

<sup>21</sup> W świadectwie pracy zamieszcza się pouczenie o prawie pracownika wystąpienia z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy, a w razie nieuwzględnienia tego wniosku przez pracodawcę — o prawie wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa pracy do sądu pracy w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy przez pracodawcę, a w przypadku niezawiadomienia przez pracodawcę o odmowie sprostowania świadectwa pracy — o prawie wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa pracy do sądu pracy.

<sup>22</sup> I PKN 845/00, OSNP 2004, nr 3, poz. 46.

ca może odmówić sprostowania świadectwa pracy. W takiej sytuacji pracodawca zawiadamia pracownika — w postaci papierowej lub elektronicznej — o negatywnym rozpatrzeniu wniosku, co musi nastąpić w ciągu siedmiu dni od dnia jego otrzymania. Podejmując decyzję odmowną, nie ma on obowiązku uzasadniać swojego stanowiska, choć podanie motywów tego rozstrzygnięcia może skutecznie zapobiec wystąpieniu pracownika na drogę sądową (§ 7 ust. 1 rozporządzenia). W przypadku nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje prawo do wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy (art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p.), co musi nastąpić w ciągu 14 dni od daty przyjęcia zawiadomienia o odmowie jego sprostowania. Zgodnie z art. 461 § 1<sup>1</sup> k.p.c. sprawy z zakresu prawa pracy dotyczące świadectwa pracy oraz o roszczenia z tym związane należą do kognicji sądów rejonowych — bez względu na wartość przedmiotu sporu<sup>23</sup>. W kwestiach tych nie jest dopuszczalna skarga kasacyjna (art. 398<sup>2</sup> § 2 pkt 2 k.p.c.)<sup>24</sup>. Jest ona natomiast możliwa w sprawach o nakazanie pracodawcy wydania dokumentu związanego ze stosunkiem pracy<sup>25</sup>. Pracownik może w kwestii sprostowania świadectwa pracy wystąpić z żądaniem bądź przed sąd ogólnie właściwy pozwanemu, bądź przed sąd, w którego obszarze właściwości praca jest, była lub miała być wykonywana (art. 461 § 1 k.p.c.)<sup>26</sup>. Wybór między tymi sądami należy do pracownika (art. 43 § 1 k.p.c.). Ustawodawca po nowelizacji kodeksu postępowania cywilnego, która weszła w życie 7 listopada 2019 roku<sup>27</sup>, zrezygnował z możliwości występowania do sądu pracy, w którego okręgu znajduje się zakład pracy, mając na uwadze małą precyzję wskazanej regulacji.

Przedstawione unormowania dotyczące drogi sądowej w sprawach o sprostowanie świadectwa pracy oznaczają, że możliwość skutecznego odwołania się

<sup>23</sup> Por. uchwałę SN z 17 lutego 2005 roku, II PZP 1/05, OSNP 2005, nr 10, poz. 138.

<sup>24</sup> Tak uważa między innymi J. Iwulski, *Kasacja w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych — pierwsze doświadczenia*, „Monitor Prawniczy” 1997, nr 10, s. 391; *idem*, *Kasacja po nowelizacji*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2000, nr 12, s. 26. Zob. też postanowienie SN z 27 lutego 1997 roku, I PZ 4/97, OSNP 1998, nr 2, poz. 46; postanowienie SN z 19 grudnia 1997 roku, I PZ 45/97, OSNP 1999, nr 3, poz. 90; postanowienie SN z 4 marca 2008 roku, II PK 178/07, OSNP 2009, nr 11–12, poz. 145.

<sup>25</sup> Postanowienie SN z 9 czerwca 2000 roku, I PZ 36/00, OSNP 2001, nr 22, poz. 670. Przykładowo SN uznał, że skarga kasacyjna jest dopuszczalna w przypadku niewydania przez pracodawcę zaświadczenia o pracy w szczególnych warunkach (w górnictwie) w zależności od wartości przedmiotu zaskarżenia (uchwała SN z 19 stycznia 2011 roku, I PK 63/10, „Monitor Prawniczy” 2011, nr 2, s. 58).

<sup>26</sup> Co ważne, od wejścia w życie analizowanych zmian, pracodawca nie ma już obowiązku zawierania w pouczeniu ujętym w treści świadectwa pracy informacji na temat sądu rejonowego — sądu pracy właściwego do wniesienia żądania o sprostowanie świadectwa pracy. Obowiązku takiego nie nakładają bowiem ani przepisy kodeksu pracy, ani przepisy rozporządzenia z dnia 30 grudnia 2016 roku.

<sup>27</sup> Art. 461 § 1 k.p.c. został zmieniony przez art. 1 pkt 157 lit. a ustawy z 4 lipca 2019 roku o zmianie ustawy — Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2019 r. poz. 1469.

pracownika do sądu pracy w tej kwestii uzależniona jest od wcześniejszego wystąpienia do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie dokumentu. Pominięcie tego etapu i bezpośrednie odwołanie się do sądu pracy będzie — według mnie — skutkowało oddaleniem powództwa o sprostowanie świadectwa pracy<sup>28</sup>. Zdaniem Józefa Iwulskiego uprzednie wystąpienie przez pracownika do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy jest materialnoprawną przesłanką powództwa do sądu pracy w tym przedmiocie. Nie jest to problem dopuszczalności drogi sądowej, a pracodawca nie jest innym organem właściwym do rozpoznania sprawy o sprostowanie świadectwa pracy, a zatem nie ma tu możliwości zastosowania trybu uregulowanego w art. 464 § 1 k.p.c.<sup>29</sup>

Ustawodawca, nowelizując art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p., uregulował istotną z punktu widzenia byłego pracownika kwestię dotyczącą sytuacji, w której pracodawca nie zawiadania go o odmowie sprostowania świadectwa pracy. Do 7 września 2019 roku sprawa ta nie była doprecyzowana w przepisach prawa pracy, co stawiało pracownika w trudnym położeniu. Obecnie art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p. wskazuje, że w przypadku niezawiadomienia przez pracodawcę o odmowie sprostowania świadectwa pracy żądanie sprostowania tego dokumentu wnosi się do sądu pracy. Pracownik w tej sytuacji nie jest już jednak związany czternastodniowym terminem, co jest dla niego korzystnym rozwiązaniem. W tym przypadku można jedynie żałować, że ustawodawca nie poszedł o krok dalej i nie wprowadził rozwiązania analogicznego do regulacji sprzeciwu pracownika od zastosowania wobec niego kary porządkowej. Zgodnie z art. 112 k.p. nieodrzućcenie sprzeciwu przez pracodawcę w ciągu czternastu dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu. Przenosząc to na grunt analizowanej problematyki, *de lege ferenda* należy postulować przyjęcie unormowania, w myśl którego niezawiadomienie o odmowie sprostowania świadectwa pracy w czasie wskazanego okresu jest równoznaczne z uwzględnieniem wniosku pracownika o jego sprostowanie. Taka regulacja efektywniej chroniłaby pracownika, skutecznie wymuszając na pracodawcy konieczność ustosunkowania się do tego wniosku.

W przypadku uwzględnienia przez sąd pracy powództwa pracownika o sprostowanie świadectwa pracy pracodawca zobowiązany jest wydać pracownikowi

---

<sup>28</sup> Inaczej uważa E. Maniewska, według której obowiązek wystąpienia z wnioskiem do pracodawcy ma charakter instrukcyjny (porządkowy) i nie jest warunkiem otwarcia drogi sądowej do dochodzenia sprostowania świadectwa pracy. Jest on sformalizowanym wyrazem znanej w prawie cywilnym instytucji wezwania dłużnika do dobrowolnego spełnienia świadczenia, co może mieć wpływ na orzeczenie sądu o kosztach postępowania (w tym przypadku jedynie o zwrocie kosztów zastępstwa procesowego pracodawcy) zgodnie z art. 101 k.p.c. Autorka powołuje się też na konstytucyjną zasadę prawa do sądu (art. 45 ust. 1 Konstytucji RP — ustawa z dnia 2 kwietnia 1997 roku, Dz.U. z 1997 r. nr 78, poz. 483 ze zm.), z której wynika, że wszelkie przepisy wprowadzające w tym zakresie ograniczenia muszą być interpretowane rygorystycznie, co oznacza, że regulacja musi być wyraźna i jednoznaczna. Por. E. Maniewska, *Komentarz do art. 97 KP*, [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz*, LEX 2021, pkt 15.2.

<sup>29</sup> J. Iwulski, [w:] J. Iwulski, W. Sanetra, *op. cit.*, s. 572–573.



nowe świadectwo pracy w ciągu siedmiu dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu w tej sprawie (§ 7 ust. 2 rozporządzenia). Najpóźniej w dniu przekazania pracownikowi nowego świadectwa pracy pracodawca musi także usunąć z jego akt osobowych wadliwy dokument, niszcząc jednocześnie jego papierową formę w sposób uniemożliwiający odtworzenie jego treści (§ 7 ust. 5 rozporządzenia).

#### 4. SĄDOWE ZOBOWIĄZANIE PRACODAWCY DO SPROSTOWANIA ŚWIADECTWA PRACY I SĄDOWE USTALENIE UPRAWNIENIA PRACOWNIKA DO SPROSTOWANIA ŚWIADECTWA PRACY

Nowelizacja z 16 maja 2019 roku wprowadziła sądowe zobowiązanie pracodawcy do sprostowania świadectwa pracy. Biorąc pod uwagę istotne znaczenie tego dokumentu, jest to bardzo ważne unormowanie z punktu widzenia ochrony interesów pracownika. Zgodnie z dodanym art. 97<sup>1</sup> § 1 w zw. z art. 97<sup>1</sup> § 4 k.p. w przypadku niesprostowania przez pracodawcę świadectwa pracy pracownikowi przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z żądaniem zobowiązania pracodawcy do sprostowania dokumentu. Z żądaniem tym można wystąpić w każdym czasie przed upływem terminu przedawnienia (art. 97<sup>1</sup> § 3 k.p.). Jeżeli wytoczenie powództwa o zobowiązanie pracodawcy do sprostowania świadectwa pracy jest możliwe, sąd rozpozna sprawę w postępowaniu procesowym jako żądanie zobowiązania pracodawcy do sprostowania świadectwa pracy (art. 691<sup>10</sup> § 2 w zw. z art. 691<sup>11</sup> k.p.c.). Wówczas w wyroku uwzględniającym żądanie zobowiązania pracodawcy do sprostowania świadectwa pracy, o którym mowa w art. 97<sup>1</sup> § 1 k.p., sąd określa prawidłową treść świadectwa pracy zgodnie z art. 97 § 2 k.p. i przepisami rozporządzenia wydanymi na podstawie art. 97 § 4 k.p. Prawomocny wyrok zobowiązujący pracodawcę do sprostowania świadectwa pracy zastępuje poprzednie świadectwo (art. 477<sup>1b</sup> k.p.c.). Przepis ten kreuje fikcję prawną, gdyż w takim przypadku przyjmuje się, że pracodawca wydał pracownikowi sprostowane świadectwo pracy. To bardzo korzystne rozwiązanie, ponieważ nawet bierna postawa podmiotu zatrudniającego, który uporczywie uchylił się od obowiązku sprostowania świadectwa pracy, nie będzie tworzyła przeszkody w otrzymaniu przez pracownika prawidłowo wypełnionego dokumentu.

Ustawodawca po raz pierwszy zdecydował się na wprowadzenie regulacji umożliwiającej pracownikowi sprostowanie świadectwa pracy, gdy pracodawca już nie istnieje albo jeśli z innych przyczyn wytoczenie przeciwko niemu powództwa o zobowiązanie pracodawcy do sprostowania świadectwa pracy jest niemożliwe. Na mocy art. 97<sup>1</sup> § 2 w zw. z art. 97<sup>1</sup> § 4 k.p. pracownik może w takich przypadkach wystąpić do sądu pracy z żądaniem ustalenia uprawnienia do otrzymania sprostowanego świadectwa pracy. Żądanie to można wnieść w każdym czasie przed upływem terminu przedawnienia (art. 97<sup>1</sup> § 3 k.p.). W tej sytuacji sąd pracy rozpozna żądanie w postępowaniu nieprocesowym w formie

żądania ustalenia uprawnienia do otrzymania sprostowanego świadectwa pracy. W postanowieniu uwzględniającym takie żądanie sąd określa treść świadectwa pracy zgodnie z art. 97 § 2 k.p. i przepisami rozporządzenia. W myśl art. 691<sup>10</sup> § 4 w zw. z art. 691<sup>11</sup> k.p.c. prawomocne postanowienie, ustalające uprawnienie do otrzymania sprostowanego świadectwa pracy, zastępuje poprzednie świadectwo.

Majową nowelizacją z 2019 roku ustawodawca dodał do kodeksu postępowania cywilnego nowy dział IVb (składający się z dwóch artykułów) zatytułowany „Sprawy z zakresu prawa pracy”, który znajduje się w księdze drugiej „Postępowanie nieprocesowe” w tytule II „Przepisy dla poszczególnych rodzajów spraw”. Pierwszy raz w historii polskiego prawodawstwa wprowadzono możliwość przeprowadzenia postępowania nieprocesowego w sprawach z zakresu prawa pracy, co na etapie wstępnych prac sejmowych spotkało się z krytyczną opinią Biura Studiów i Analiz Sądu Najwyższego<sup>30</sup>. Problem polega jednak na tym, że do tej pory wszystkie sprawy o roszczenia wynikające ze stosunku pracy (lub z nim związane) rozpatrywane były wyłącznie w postępowaniach procesowych toczących się między stronami stosunku pracy, co odbywało się w odrębnych postępowaniach w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych (art. 459 n. k.p.c.). Prowadzenie postępowania nieprocesowego, w którym pracownik może zgłosić żądanie wydania przez sąd orzeczenia korygującego treść świadectwa pracy, jest zatem istotnym odstępstwem od ogólnej zasady postępowania cywilnego. Zgodnie z nią sprawy, w których są dochodzone roszczenia ze zobowiązaniowego stosunku cywilnoprawnego, a także ze stosunku pracy, podlegają rozpatrzeniu w procesie. Dlatego też uważam, oceniając zasadniczo pozytywnie nową regulację prawną, że w praktyce powinna być ona stosowana w nadzwyczajnych przypadkach, jedynie subsydiarnie do postępowania procesowego i tylko wtedy, gdy pracodawca faktycznie nie istnieje (rzeczywista likwidacja podmiotu zatrudniającego, śmierć pracodawcy będącego osobą fizyczną) bądź z uwagi na brak organów lub osób umocowanych do działania w jego imieniu.

Tymczasem ustawodawca, wprowadzając postępowanie nieprocesowe w sprawach dotyczących sprostowania świadectwa pracy, nie określił precyzyjnie katalogu przesłanek warunkujących możliwość skorzystania z tego trybu przez sąd pracy. Zarówno art. 97<sup>1</sup> § 2 k.p., jak i art. 477<sup>1a</sup> oraz art. 691<sup>10</sup> § 1 k.p.c. posługują się w tym zakresie — obok przesłanki wiążącej się z nieistnieniem pracodawcy — zwrotem o charakterze niedookreślonym, a mianowicie „jeżeli z innych przyczyn wytoczenie przeciwko niemu powództwa o zobowiązanie pracodawcy do sprostowania świadectwa pracy jest niemożliwe”. Nieprecyzyjny charakter przesłanek warunkujących możliwość rozpoznania przez sąd pracy żądania pracownika w postępowaniu nieprocesowym, w związku z żądaniem ustalenia uprawnienia do sprostowania świadectwa pracy, w praktyce może prowadzić do zbyt szerokiego stosowania tego trybu z wyłączeniem procesu. Jest to o tyle ryzykowne, że w przypadku postępowania nieprocesowego, które w mojej ocenie — jako wyjątkowe — nie powinno

<sup>30</sup> Druk sejmowy nr 1653.

być nadmiernie wykorzystywane, pracodawca nie musi być uczestnikiem tego postępowania. W takich sytuacjach sąd pracy będzie zobligowany do wydania postanowienia prostującego treść świadectwa pracy jedynie na podstawie informacji (nie zawsze w pełni wiarygodnych i możliwych do weryfikacji) uzyskanych od pracownika domagającego się ustalenia uprawnienia do sprostowania świadectwa pracy<sup>31</sup>. W wielu przypadkach dużą trudnością dla samego pracownika będzie samodzielne dookreślenie w treści wniosku przyczyny, z powodu której wystąpienie przeciwko pracodawcy z żądaniem zobowiązania go do sprostowania świadectwa pracy jest niemożliwe (art. 691<sup>10</sup> § 1 pkt 3 k.p.c.). Oczywiście kluczową rolę w kwestii wyboru odpowiedniego trybu rozpatrywania żądań pracowników będzie w tym zakresie odgrywał sąd pracy. Niezależnie od tego, z jakim roszczeniem pracownik wystąpi do sądu, zgodnie z art. 201 § 1 k.p.c., przewodniczący bada, w którym trybie (procesowym czy nieprocesowym) sprawa powinna być rozpoznana, wydając w tym przedmiocie odpowiednie zarządzenia. Zakwalifikowanie sprawy o sprostowanie świadectwa pracy do rozpoznania w trybie procesu cywilnego uzależnione będzie od ustalenia przez sąd, czy pracodawca istnieje i czy możliwe jest wytoczenie przeciwko niemu powództwa. Niestety z uwagi na ogólnikowość tej regulacji kwalifikacja ta może być w praktyce w dużym stopniu utrudniona.

Krytycznie należy ocenić także sposób unormowania żądań wprowadzonych nowelizacją z dnia 16 maja 2019 roku. Ustawodawca nie zdecydował się na odrębną regulację tej problematyki, która uwzględniałaby specyfikę instytucji sprostowania. Zamiast tego odsyła on jedynie do odpowiedniego stosowania przepisów regulujących analogiczne żądania o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy oraz o ustalenie uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy (art. 97<sup>1</sup> § 4 k.p., jak i art. 477<sup>1b</sup> § 3 k.p.c., art. 691<sup>11</sup> k.p.c.). W praktyce takie ujęcie może prowadzić do wielu wątpliwości interpretacyjnych na tle stosowania omawianych unormowań.

## UWAGI PODSUMOWUJĄCE

Kierunek zmian wprowadzonych w 2019 roku w przepisach regulujących instytucję sprostowania świadectwa pracy należy ocenić pozytywnie. Nowe rozwiązania niewątpliwie przyczyniają się do ułatwienia pracownikom realizacji przysługujących im w tym zakresie uprawnień. Docenić należy zarówno wydłużenie ustawowych terminów sprostowania świadectwa pracy, jak i doprecyzowanie sytuacji pracownika, którego pracodawca nie zawiadomił o odmowie sprostowania świadectwa pracy. Ważnym i oczekiwanym unormowaniem było

---

<sup>31</sup> W przypadku postępowania nieprocesowego sąd nie musi wyznaczać rozprawy. Zgodnie z art. 514 § 1 k.p.c. zależy to od uznania sądu. Mimo niewyznaczenia rozprawy sąd może jednak przed rozstrzygnięciem sprawy wysłuchać uczestników na posiedzeniu sądowym lub zażądać od nich oświadczeń na piśmie.

również wprowadzenie do systemu prawnego sądowego zobowiązania pracodawcy do sprostowania świadectwa pracy oraz sądowego ustalenia uprawnienia do sprostowania świadectwa pracy. Wyroki w tym zakresie zastępują niewłaściwie wystawione świadectwo pracy, co również należy ocenić pozytywnie. Szczegółowa analiza przepisów nowelizujących instytucję sprostowania świadectwa pracy uwidacznia jednak pewne wady, które są tak istotne, że mogą znacząco przyczynić się do osłabienia efektywności ochrony pracowniczej w tym zakresie. Dotyczy to zarówno kwestii niedookreślonych okoliczności warunkujących możliwość rozpoznania przez sąd pracy w postępowaniu nieprocesowym żądań pracownika w przedmiocie sprostowania świadectwa pracy, jak i korzystania z odesłań do odpowiedniego stosowania przepisów regulujących wydanie świadectwa pracy.

## INSTITUTION OF CORRECTION OF THE EMPLOYMENT RECORD FOLLOWING THE AMENDMENT OF 16 MAY 2019 ENTERING INTO FORCE

### Summary

The following article aims to assess the amendment to the provisions governing the institution of the correction of the employment record. The primary objective of the changes introduced in 2019 was to adopt solutions that will make it easier for employees to exercise their rights to obtain a record of their employment from their employer and to correct its content. The legislator extended the time limits for correcting the record of employment at the request of the employee and clarified the situation of the employee, whom the employer did not notify of the refusal to correct their record of employment. The author focuses particular attention on the additional claims which the legislator has granted the employee to the labour court related to the correction of the record of employment. The first concerns the employer's obligation to correct the record of employment in a situation where he or she evades this obligation, and the second concerns the determination of the right to correct the record of employment in cases where the employer does not exist or for other reasons correcting the employment certificate is impossible. The amendment of 16 May 2019 introduced non-procedural proceedings into the legal order in matters related to labour law as well as in the field of correcting employment records.

Keywords: record of employment, correction of the employment record, separate proceedings before labour court, labour law cases, an employee, an employer

## BIBLIOGRAFIA

- Iwulski J., *Kasacja w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych — pierwsze doświadczenia*, „Monitor Prawniczy” 1997, nr 10.
- Iwulski J., *Kasacja po nowelizacji*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2000, nr 12.
- Iwulski J., Sanetra W., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013.
- Maciejko W., *Granice podważalności świadectwa pracy*, „Służba Pracownicza” 2004, nr 3.
- Maniewska E., *Komentarz do art. 97 KP*, [w:] Jaśkowski K., Maniewska E., *Kodeks pracy. Komentarz*, LEX 2021.
- Rafacz-Krzyżanowska M., *Glosa do uchwały SN z 28.09.1990 r., III PZP 15/90*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1991, nr 8–9.