

Klientka otrzymała błędnie wystawione świadectwo pracy, w szczególności odnośnie wykorzystanego urlopu w całości. Poinformowała o tym fakcie pracodawcę lecz bez informacji zwrotnej (minęło już 10 dni). Zapytuje jakie ma możliwości rozwiązania swojego problemu.

Poinformowano klientkę, że świadectwo pracy zawiera podstawowe informacje dotyczące stosunku pracy. Treść świadectwa pracy jest ściśle określona w art. 97 § 2 kodeksu pracy. Dokument ten wystawiany jest przez pracodawcę w związku z wygaśnięciem lub rozwiązaniem stosunku pracy. Pracodawca, zgodnie z art. 97 § 1 k.p., ma obowiązek wystawić świadectwo pracy niezwłocznie po wygaśnięciu lub rozwiązaniu stosunku pracy, nie później jednak niż w ciągu 7 dni.

Pracownikowi, któremu wydano błędnie świadectwo pracy, przysługuje prawo dochodzenia sprostowania świadectwa.

Świadectwo pracy należy uznać za błędne, jeśli zawiera informacje, których nie przewidują przepisy kodeksu pracy, nie zawiera informacji wymaganych przez przepisy kodeksu pracy lub zawiera informacje błędne tj. takie które nie odzwierciedlają stanu faktycznego (tak jak w omawianym przypadku).

Pracownik w terminie 7 dni od otrzymania świadectwa pracy, powinien wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o jego sprostowanie. Przepisy nie przewidują szczególnej formy dla wniosku, jednakże dla celów dowodowych należy złożyć go na piśmie (stąd też w omawianym stanie faktycznym przyjęto, że taki wniosek został złożony skutecznie).

Pracodawca ma 7 dni na sprostowanie świadectwa pracy lub poinformowanie pracownika o negatywnym rozpatrzeniu wniosku, które to może być dokonane w formie papierowej lub elektronicznej (§7 ust. 1 rozporządzenia Ministra Rodziny Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy).

W przypadku, gdy pracodawca odmówił sprostowania świadectwa pracy, pracownik może wystąpić do właściwego sądu pracy z roszczeniem o sprostowanie tego dokumentu. Pracownik ma na to 7 dni liczonych od dnia zawiadomienia go o odmowie sprostowania. Powyższe uprawnienie przysługuje pracownikowi również w sytuacji, gdy pracodawca przekroczył termin do wydania sprostowanego świadectwa pracy oraz poinformowania go o odmowie. W takiej sytuacji 7 dniowy termin do

wystąpienia do sądu powinien być liczony od dnia następnego po upływie terminu przewidzianego dla pracodawcy.

Obowiązkiem pracodawcy jest pouczenie pracownika o terminie do wniesienia wniosku (§ 2 ust 2 rozporządzenia M.R.P.iP.S. dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy).

Sądem pracy w sprawie roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy będzie sąd rejonowy wydział pracy i ubezpieczeń społecznych, właściwy dla miejsca zamieszkania lub siedziby pracodawcy albo sąd właściwy dla okręgu w którym praca jest, była lub miała być wykonywana, bądź też przed sąd, w którego okręgu znajduje się zakład pracy (art. 27, 30 461 § 1 kodeksu postępowania cywilnego).

Pracownikowi, na mocy art. 99 § 1 k.p., przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę z powodu niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z tego powodu, nie dłuższy jednak niż 6 tygodni (art. 99 § 2 k.p.).

Zaproszono do dalszych konsultacji w razie pytań lub problemów.