



PATRYK SŁOWIK

patryk.slowik@infor.pl
@PatrykSłowik

Prostsze uzyskanie świadectwa pracy. Jednak rewolucji nie będzie

Prezydencki projekt nowelizacji kodeksu pracy, gdy zostanie już przekuty w obowiązujące prawo, powinien pomóc w zdobyciu potrzebnych dokumentów. Ale to za mało. Zmiany muszą iść dalej

Rada Dialogu Społecznego otrzymała od głowy państwa projekt zmiany kodeksu pracy i niektórych innych ustaw. Jak wskazał prezydent Andrzej Duda, opracowana propozycja nowelizacji to efekt kontaktu z obywatelami w ramach działalności Biura Interwencji Pomocy Prawnej Kancelarii Prezydenta RP. Obywatele zaś – jak czytamy w uzasadnieniu projektu – bardzo często skarżą się na trudności w uzyskaniu świadectwa pracy.

WAŻNE Trudności z uzyskiwaniem świadectw pracy stanowią istotny problem szczególnie dla byłych pracowników. Pytanie więc nie brzmi, czy zmiany w prawie są potrzebne, lecz czy te zaproponowane przez głowę państwa są właściwe i wystarczające?

– Konieczne jest wprowadzenie rozwiązań rozszerzających ochronę praw pracowniczych – wskazuje w związku z tym prezydent. I dodaje, że dopiero zmiany w kodeksie pracy wyjdą naprzeciw oczekiwaniom ludzi, którzy niejednokrotnie skutki braku realizacji przez pracodawcę podstawowych obowiązków wynikających z prawa pracy odczuwają nie tylko w danym momencie, lecz także w przyszłości.

– Znamiennym przykładem jest tu niewydanie przez pracodawcę świadectwa pracy. Brak tego dokumentu nie tylko utrudnia kolejne zatrudnienie, ale stanowi także istotną przeszkodę w uzyskaniu świadczeń przysługujących osobom bezrobotnym czy też w ubieganiu się o przyznanie uprawnień emerytalnych – przekonuje prezydent w dokumencie przedłożonym do dalszych prac.

O tym, że rzeczywiście trudności z uzyskiwaniem świadectw pracy stanowią problem, nie trzeba nikogo przekonywać. Na łamach DGP pisaliśmy o tym wielokrotnie. **RAMKA 1**

Pytanie więc brzmi nie, czy zmiany w prawie są potrzebne, lecz czy te zaproponowane przez głowę państwa są właściwe i wystarczające.

Propozycja prezydenta

Andrzej Duda, dostrzegając problem obywateli związany z trudnościami z uzyskaniem świadectw pracy, zaproponował więc nowelizację kodeksu pracy, dzięki której w pewnych sytuacjach pracownikowi będzie przysługiwało prawo wystąpienia do sądu pracy z żądaniem wydania orzeczenia zastępującego świadectwo pracy. Przewiduje to proponowany nowy art. 97¹ ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 1666 ze zm.). **RAMKA 2**

Ramka 1

Potrzeby i praktyka

Znaczenie świadectwa pracy dla przeciętnego zatrudnionego wcześniej czy później będzie ogromne. Najczęściej pracownicy potrzebują tego typu dokumentów, gdy zmieniają zatrudnienie – jego przedłożenie wymaga nowy pracodawca. Ale przydatność świadectw pracy jest o wiele większa. Potrzebne są one chociażby wówczas, gdy dana osoba chce się zarejestrować jako bezrobotna lub poszukująca pracy. Wynika to z par. 5 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia ministra pracy i polityki społecznej z 12 listopada 2012 r. w sprawie rejestracji bezrobotnych i poszukujących pracy (Dz.U. poz. 1299). Zgodnie z nim osoba ubiegająca się o zarejestrowanie w danym charakterze musi przedłożyć do wglądu pracownikowi powiatowego urzędu pracy dokonującemu rejestracji m.in. właśnie świadectwa pracy.

Rzecz kolejna: sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych. Praktyka pokazuje, że obywatele dostrzegają problem z brakiem świadectw pracy najczęściej dopiero wówczas, gdy chcą ubiegać się o świadczenie z systemu ubezpieczeń społecznych i gromadzą wymaganą przez organ rentowy dokumentację. Wówczas stają przed wyborem: albo poruszą niebo i ziemię, by uzyskać stare świadectwa pracy lub dokumenty, które mogą je zastąpić, albo godzą się z niższą emeryturą bądź rentą. 

Ramka 2

3 przypadki, kiedy zatrudniony może wystąpić do sądu pracy

1. Bezskuteczna egzekucja orzeczenia zobowiązującego pracodawcę do wydania świadectwa pracy.
2. Zaprzestanie działalności przez pracodawcę.
3. Wystąpienie innych przyczyn uniemożliwiających wydanie przez pracodawcę świadectwa pracy. 

Czemu ma służyć takie rozwiązanie? Prezydent uzasadnia to tak: co prawda, gdy pracodawca odmawia wydania świadectwa pracy, pracownik może wystąpić do sądu pracy z powództwem o zobowiązanie go do wydania tego dokumentu. Niestety, choć wyrok sądu podlega wykonaniu w trybie przewidzianym dla egzekucji świadczeń niepieniężnych (art. 1050 i 1050¹ ustawy z 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego, t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 1822, dalej: k.p.c.), to pracownicy są zostawieni na pastwę losu, gdy mimo orzeczenia pracodawca go nie wykonuje. Bądź gdy dokonała się już faktyczna likwidacja podmiotu zobowiązanego do wydania świadectwa.

Prezydent przyznaje, że w obecnym stanie prawnym pracownik w celu udowodnienia swojego zatrudnienia może co prawda wytoczyć powództwo o ustalenie w trybie art. 189 k.p.c. Sęk w tym, że orzeczenie sądu ustalające istnienie stosunku pracy nie ma żadnego znaczenia m.in. w kluczowych w tym przypadku postępowaniach z zakresu ubezpieczeń społecznych. Stąd potrzeba nowelizacji.

Czy w takim razie dodanie jednego prostego artykułu do kodeksu pracy rozwiąże bolączki tysięcy osób?

– Niestety nie – rozwiewa nadzieje Marzena Sosnowska, ekspertka ds. kadrowo-płacowych. – Na wielką pochwałę zasługuje już samo to, że prezydent Andrzej Duda zainteresował się sprawiąjącą istotne trudności w praktyce kwestią wydawania świadectw pracy.

KADRY I PŁACE

dectw pracy. Przedstawioną propozycję należy jednak traktować jako punkt wyjścia do dyskusji. Sama w sobie jest zbyt skromna, by zmienić los pracowników – wskazuje.

Bez rewolucji

Eksperti są jednomyślni w tym, że prezydencka propozycja może być krokiem w dobrym kierunku, ale o żadnej rewolucji nie może być mowy. A to dlatego, że od kilku miesięcy – a dokładniej od 8 września 2016 r. – istnieją już przepisy, które mogą wywrzeć skutek podobny

do tego, który dzięki swojemu projektowi chce osiągnąć prezydent.

O co chodzi? Wyjaśnia to nam adwokat Michał Tomczak, partner w kancelarii Tomczak & Partnerzy. Otóż na mocy ustawy z 10 lipca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks cywilny, ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015 r. poz. 1311), dodano nowy art. 65¹ do kodeksu cywilnego (ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 380 ze zm., dalej: k.c.)). Stanowi on, że przepisy o oświadczeniach woli stosuje się odpowiednio do innych oświadczeń. Świadek

się być wyczerpująco uregulowane w kodeksie pracy – spostrzega mec. Cetnarowicz.

– W efekcie – dodaje Marzena Sosnowska – prezydencka inicjatywa legislacyjna po wejściu w życie zakończy wszelkie dyskusje odnośnie do tego, czy należy stosować przepisy o oświadczeniach woli do spraw dotyczących uzyskiwania świadectw pracy, czy nie. Będzie to bowiem zupełnie bez znaczenia w obliczu precyzyjnego uregulowania tej kwestii w kodeksie pracy.

Są wątpliwości

Eksperti – którzy przecież twierdzą, że zmiany są potrzebne – są jednak pełni obaw. Powód? Ich zdaniem słuszną inicjatywą prezydenta może rozbić się o kwestie proceduralne.

Rzecz najważniejsza: przedłożony projekt nie odpowiada na pytanie, kto powinien być wskazany jako pozwany w przypadku, gdy zakład pracy już nie istnieje.

– Jeżeli wystąpienie z żądaniem wydania orzeczenia zastępującego świadectwo pracy miałoby dotyczyć np. sytuacji utraty bytu prawnego pracodawcy, wówczas faktycznie wiązałoby się to z istotnym problemem procesowym, sprowadzającym się do pytania: kogo pozwać – potwierdza mec. Marcin Cetnarowicz.

Zdaniem dr Katarzyny Kalaty najrozsądniej byłoby w tego typu sytuacjach powołać kuratora procesowego byłego pracodawcy. Tyle że takie rozwiązanie – przynajmniej gdy sięgniemy do art. 143 k.p.c. – stosuje się, gdy nie jest znane miejsce pobytu strony. A to sytuacja inna niż przypadek, gdy np. doskonale wiadomo, że dana firma od 30 lat nie istnieje.

– Dlatego też, aby osiągnąć cel wskazany w projekcie, potrzebną będzie również zmiana przepisów kodeksu postępowania cywilnego – zaznacza dr Kalata.

Na kolejny problem zwraca uwagę mec. Michał Tomczak. Otóż jego zdaniem sądy mogą mieć problem związany z określaniem szczegółowej zawartości świadectwa.

– Wydaje się nie do przyjęcia założenie, że przy braku stanowiska pracodawcy sąd orzeknie o treści świadectwa zgodnie z żądaniem pozwu – podkreśla adwokat. I dodaje, że nowelizacja proponowana przez prezydenta może więc odegrać istotną rolę jedynie wówczas, gdy rozwiąże oba dylematy. Po pierwsze, dowiemy się, kto powinien być formalnie pozwanym w sprawach wszczynanych przez pracowników, którzy nie otrzymali świadectwa pracy. A po drugie: w jaki sposób sąd powinien ustalić treść świadectwa, by wydać orzeczenie zastępujące zgodne z rzeczywistością, a nie tylko z czyjąś wolą.

Inne możliwości

W świetle wątpliwości dotyczących praktycznego wymiaru stosowania nowego art. 97¹ k.p. fachowcy zastanawiają się, czy przypadkiem w wielu sprawach nie udało by się pomóc pracownikom, gdyby znówelizować art. 99 tego aktu. Obecnie określa on, że pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej

Projekt nie odpowiada na pytanie, kto powinien być wskazany jako pozwany w przypadku, gdy zakład pracy już nie istnieje.

Proponowana zmiana ma charakter porządkowy, a nie rewolucyjny. Może spowodować po prostu, że egzekwowanie wydania świadectwa pracy będzie łatwiejsze.

dr Katarzyna Kalata

prezes Helpdesku Kadrowego

wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego – oświadczeniem wiedzy. Wiemy już więc, że możemy posiłkować się przepisami dotyczącymi oświadczeń woli. Artykuł 64 k.c. stanowi zaś, że prawomocne orzeczenie sądu stwierdzające obowiązek danej osoby do złożenia oznaczonego oświadczenia woli zastępuje to oświadczenie. Tym samym przepis ten w praktyce pełni funkcję bardzo podobną do tej, którą ma sprawować projektowany art. 97¹ k.p.

– Jeżeli więc przyjmiemy, że możliwość wystąpienia z odpowiednim żądaniem do sądu istnieje w obecnym stanie prawnym, oczywiście trudno mówić o rewolucyjnym charakterze przedłożonego projektu – stwierdza mec. Tomczak. Wtórzuje mu dr Katarzyna Kalata, prezes Helpdesku Kadrowego. Mówi wprost: – Proponowana zmiana ma charakter porządkowy, a nie rewolucyjny. Może spowodować po prostu, że egzekwowanie wydania świadectwa pracy będzie łatwiejsze.

Uznanie czy krytyka

Chęć uzupełnienia kodeksu pracy o nowy art. 97¹ zasługuje mimo wszystko na pochwałę. Bowiem jak wskazuje Marcin Cetnarowicz, radca prawny w kancelarii SSW Spaczyński, Szczepaniak i Wspólnicy, stosowanie art. 64 k.c. w sprawach dotyczących powództwa o wydanie świadectwa pracy należy postrzegać co najwyżej w kategoriach wąsko uchylonej furtki. Zastrzega jednak, że nie każdy sąd musi zgodzić się ze stanowiskiem, że uzyskanie orzeczenia zastępującego świadectwo pracy na tej drodze jest możliwe. A to za sprawą brzmienia art. 300 k.p. Stanowi on przecież, że przepisy kodeksu cywilnego stosuje się odpowiednio dopiero wówczas, gdy dana kwestia jest nieuregulowana przepisami prawa pracy.

– A możliwości i uprawnienia pracownika na wypadek niewydania lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy wydają

Wydaje się nie do przyjęcia założenie, że przy braku stanowiska pracodawcy sąd orzeknie o treści świadectwa zgodnie z żądaniem pozwu.

Michał Tomczak

adwokat, partner
w kancelarii Tomczak & Partnerzy

KADRY I PŁACE

WAŻNE Nowelizacja może odegrać istotną rolę jedynie wówczas, gdy rozwiąże dwa problemy: kto powinien być formalnie pozwany w sprawach wszczynanych przez pracowników, którzy nie otrzymali świadectwa pracy, oraz w jaki sposób sąd powinien ustalić treść świadectwa, by wydać orzeczenie zastępujące zgodne z rzeczywistością, a nie tylko z czyjąś wolą.

przez pracodawcę wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy. Odszkodowanie przysługuje za czas pozostawania bez pracy z tego powodu, nie dłuższy jednak niż 6 tygodni.

– Oczywiście zmiana brzmienia tego przepisu nijak nie wpłynęłaby na sytuację osób, które nie mogą uzyskać świadectw od pracodawców nieistniejących. Ale wielu osobom, którym niektórzy pracodawcy chcą dokuczyć, już mogłoby pomóc – podkreśla Marzena Sosnowska.

I wtórują jej inni. Mecenias Marcin Cetnarowicz przyznaje, że obecnie sprawy o odszkodowania za niewydanie świadectwa pracy nie należą do często spotykanych.

Dlaczego? Przede wszystkim z uwagi na to, że to na powódzie (czyli pracowniku) spoczywa ciężar udowodnienia wszystkich

Obecnie sprawy o odszkodowania za niewydanie świadectwa pracy to rzadkość. Na pracowniku spoczywa bowiem ciężar udowodnienia wszystkich przesłanek w procesie. Ta trudność oraz ograniczenie co do maksymalnej kwoty odszkodowania mogą demotywować pracowników, by w takich sprawach iść do sądu. Podwyższenie wysokości odszkodowania mogłoby więc odnieść większy sukces niż reforma proponowana przez prezydenta.

przesłanek, w szczególności wystąpienia szkody oraz tego, że została ona wyrządzona wskutek niewydania świadectwa pracy.

– Ta trudność oraz ograniczenie co do maksymalnej kwoty prawdopodobnie demotywują pracowników do występowania z roszczeniem, podobnie jak pracodawców nie skłaniają do większej troski o wydawanie świadectw i dbania o ich treść – uważa Michał Tomczak. I proponuje, by w związku z tym zmienić maksymalną wysokość odszkodowania na większą. Jego zdaniem taka drobna korekta mogłaby odnieść większy sukces niż reforma proponowana przez prezydenta.



Gdzie szukać dokumentów potwierdzających staż

WOJCIECH ANDRUSIEWICZ,
rzecznik ZUS

JEST PROBLEM!

URZĄD WYJAŚNIA



Informacje o miejscu przechowywania dokumentacji pracowniczej i płacowej z części zlikwidowanych zakładów można uzyskać w ZUS lub na stronie www.zus.pl. Bazę instytucji, które przechowują dokumentację, prowadzi także Archiwum Dokumentacji Osobowej i Płacowej w Milanówku.

Osoba, która występuje o emeryturę, rentę lub ustalenie kapitału początkowego, musi dołączyć do wniosku dokumenty potwierdzające okresy zatrudnienia i osiągnięte zarobki. Jeżeli nie posiada wszystkich dokumentów, powinna ich poszukać.

Pełna nazwa i adres

Zacząć należy od ustalenia pełnej nazwy i adresu byłego pracodawcy. Można to zrobić na podstawie wpisów w starych dowodach osobistych, legitymacji ubezpieczeniowej lub innych pism zakładu pracy. Po ustaleniu tych danych można szukać dalej.

Najłatwiej mają osoby, których pracodawca wciąż istnieje – wystawia on byłemu pracownikowi zaświadczenie o okresie zatrudnienia i osiągniętych zarobkach na podstawie dokumentacji osobowo-płacowej. W razie przekształcenia zakładu pracy takie dokumenty wydaje następca prawny.

Po likwidacji zakładu

Dokumenty pracownicze po zlikwidowanym państwowym przedsiębiorstwie mógł przejąć organ założycielski albo organ nadzórny (wojewoda lub minister właściwy dla danej gałęzi gospodarki). Gdy likwidacja dotyczyła spółdzielni, powinny one trafić do związku rewizyjnego, w którym zrzeszona była spółdzielnia, lub do Archiwum Spółdzielczego Krajowej Rady Spółdzielczej w Warszawie. Z kolei zlikwidowane zakłady prywatne mogły przekazać dokumenty pracownicze na przechowywanie firmom prowadzącym działalność w tym zakresie.

Dokumenty pracownicze zlikwidowanych spółek prawa cywilnego lub handlowego powinien zabezpieczyć syndyk masy upadłościowej albo likwidator. Powinien on wskazać przechowawcę, któremu przekazano dokumentację lub któremu ma ona zostać przekazana do dalszego przechowywania.

Na podstawie danych przekazanych przez Archiwum Państwowe urzędy wojewódzkie, ministerstwa oraz inne urzędy i instytucje centralne, ZUS opracował

wykaz zlikwidowanych zakładów pracy z informacją i adresem, gdzie znajdują się ich dokumenty.

Wskazówki dotyczące miejsc przechowywania dokumentacji (zwłaszcza spółek cywilnych i handlowych zlikwidowanych przed 2002 r.) można uzyskać w wydziałach sądów rejestrowych właściwych terytorialnie ze względu na siedzibę firmy.

Odpisy, wypisy, wyciągi

Archiwum lub inny podmiot uprawniony do prowadzenia działalności z zakresu przechowywania akt pracowniczych może wydawać odpisy, wypisy, wyciągi, a także zaświadczenia z dokumentacji osobowo-płacowej uwierzytelnione lub podpisane przez osoby kierujące archiwum. Nie wszystkie podmioty, które przechowują dokumentację pracowniczą, są do tego uprawnione. Działalność taką mogą bowiem prowadzić tylko te, które są wpisane do specjalnego rejestru prowadzonego przez marszałka województwa. Ewidencję takich podmiotów prowadzi również naczelny dyrektor Archiwów Państwowych. Jest ona dostępna na stronie internetowej bip.ap.gov.pl.

ZUS nie uznaje za wiarygodne dokumentów wystawionych przez przechowawcę, który nie jest zarejestrowany. Warto wtedy wypożyczyć takie dokumenty i uzyskać ich notarialne poświadczenie lub przedstawić oryginały w ZUS, który wykona kopie i je uwierzyteli.

