

Pytanie klienta: Pracodawca wstawił mi świadectwo pracy zawierające błędy. Czy mogę coś zrobić?

Świadectwo pracy jest dokumentem zawierającym podstawowe informacje dotyczące stosunku pracy. Treść świadectwa jest określona w art. 97 § 2 kodeksu pracy. Dokument ten wystawiany jest przez pracodawcę w związku z wygaśnięciem lub rozwiązaniem stosunku pracy.

Pracodawca, zgodnie z obowiązującymi przepisami tj. 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 świadectwo pracy zawierające błędy 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 odzwierciadlają stanu faktycznego.

W pierwszej kolejności pracodawca, 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.

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.

Następnie, jeśli pracodawca odmówił sprostowania świadectwa pracy, pracownik może wystąpić do właściwego sądu pracy (sądu rejonowego) 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. Wspomnienia wymaga obowiązek pracodawcy pouczenia pracownika o terminie do wniesienia wniosku- § 2 ust 2 rozporządzenia M.R.P.iP.S. dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy.

Właściwym 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).

Ponadto pracownikowi, na mocy art. 99 § 1 k.p., przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek 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.).

Podsumowując, w przypadku twierdzenia nieprawidłowości w treści świadectwa pracy, należy w terminie 7 dni od jego otrzymania złożyć u pracodawcy wniosek o jego sprostowanie. Natomiast jeśli pracodawca nie sprostuje świadectwa pracy lub odpowie negatywnie, należy wstąpić do sądu pracy o sprostowanie świadectwa, zachowując przy tym 7 dniowy termin.