

Kiedy pracownik ma prawo do odszkodowania za brak świadectwa pracy

Po rozwiązaniu lub wygaśnięciu stosunku pracy pracodawca jest zobowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Czy jeśli nie wypełni tego obowiązku, pracownikowi przysługuje odszkodowanie?

Świadectwo pracy jest niezwykle ważnym dokumentem. Pozwala ustalić uprawnienia pracownika ze stosunku pracy i z ubezpieczenia społecznego. Treść świadectwa rzutuje też na możliwość znalezienia kolejnego zatrudnienia. Dlatego też pracodawca, który przez niewydanie lub wydanie niewłaściwego świadectwa pracy spowodował, że pracownik nie może znaleźć pracy, będzie odpowiedzialny za naprawienie tej szkody, jednak z pewnymi ograniczeniami.

Zgodnie z art. 99 k.p. pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy. Odszkodowanie to powinno stanowić równowartość wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy spowodowany zachowaniem pracodawcy, nie dłuższy jednak niż sześć tygodni. Chodzi tu o wynagrodzenie, jakie pracownik mógłby otrzymywać, a nie o to, które dostawał od poprzedniego pracodawcy. Pracownik ubiegający się o odszkodowanie musi wykazać przed sądem, że pracodawca nie wydał mu świadectwa pracy na czas lub wydał mu je niewłaściwie. Świadectwo pracy powinno być wydane w dniu, kiedy ustał stosunek pracy. Jeśli nie jest to możliwe pracodawca powinien w ciągu siedmiu dni przesać świadectwo pocztą lub w in-

ny sposób dostarczyć pracownikowi lub upoważnionej przez niego osobie. Termin ten tylko wyjątkowo może ulec przesunięciu, np. gdy pracodawca nie zna aktualnego adresu pracownika. Artykuł 97 par. 2 k.p. oraz rozporządzenie w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydania i prostowania wskazują niezbędne elementy treści świadectwa pracy. Jeśli pracodawca pominie któryś z tych elementów bądź poda w świadectwie informacje niezgodne z prawdą, mamy do czynienia z niewłaściwie wydanym świadectwem.

Po drugie, pracownik będzie musiał wykazać, iż doznał szkody właśnie w postaci braku zatrudnienia oraz że istnieje związek przyczynowy pomiędzy niespełnieniem obowiązku przez pracodawcę a powstałą szkodą, a zatem, że brak za-



trudnienia był normalnym skutkiem niewydania lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy. Innymi słowy, że nowy potencjalny pracodawca odmówił mu zatrudnienia z powodu braku świadectwa pracy. Istotne jest, że pracownik, który nie domagał się od pracodawcy wydania lub sprostowania świadectwa pracy, może otrzymać niższe odszkodowanie, gdyż sam przyczynił się do pogorszenia swej sytuacji, jako osoby poszukującej pracy. ■

BARTŁOMIEJ RACZKOWSKI
partner, Bartłomiej Raczkowski Kancelaria
Prawa Pracy

www.gazetaprawna.pl/akademia_pracy