



Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Warszawa, 3 lutego 2026 r.

DPP-I.055.17.2025

Pan

Dotyczy: zmiany/doprecyzowania art. 97 Kodeksu Pracy

Szanowny Panie,

działając na podstawie art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach¹ w związku z petycją z dnia 8 grudnia 2025 r. w sprawie doprecyzowania regulacji dotyczącej terminu wydania pracownikowi świadectwa pracy, proszę przyjąć następujące stanowisko.

W swoim wystąpieniu wskazuje Pan na niejasności i wieloznaczność art. 97 Kodeksu pracy, dotyczącego wydawania świadectwa pracy. Przepis w obecnym brzmieniu powoduje konfuzję w interpretacji zarówno dla pracowników, jak i pracodawców, co prowadzi do sporów, opóźnień i niepotrzebnego stresu.

W swoim wystąpieniu, odwołując się do przykładów ze swojej praktyki jako pełnomocnika, przytacza Pan sytuacje nierespektowania przez pracodawcę regulacji dotyczącej wydawania świadectwa pracy. Wskazuje Pan, że pracodawca zignorował obowiązek i nie wydał Pana pracodawcy {przyp. Organu} dokumentu w dniu ustania stosunku pracy, powołując się na „wewnętrzne procedury” i wystął świadectwo pracy pocztą. Powyższe wynika z niejasności regulacji art. 97 KP, która, w Pana ocenie, w obecnym brzmieniu nie daje jednoznacznego wsparcia w egzekwowaniu prawa.

Zgodnie z art. 97 § 1 Kodeksu pracy² w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy w dniu, w którym następuje ustanie stosunku pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Jeżeli z przyczyn obiektywnych wydanie świadectwa pracy pracownikowi albo osobie przez niego upoważnionej w tym terminie nie jest możliwe, pracodawca w ciągu 7 dni od dnia upływu tego terminu przesyła świadectwo pracy pracownikowi lub tej osobie za pośrednictwem operatora pocztowego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. - Prawo pocztowe albo doręcza je w inny sposób. Świadectwo pracy dotyczy okresu lub okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy.

¹ Dz.U. z 2018 r. poz. 870.

² Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. (Dz.U. z 2025 r. poz. 277 ze zm.).

Stosownie do § 1¹ powołanego przepisu w przypadku nawiązania z tym samym pracownikiem kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy wyłącznie na jego wniosek, złożony w postaci papierowej lub elektronicznej. Wniosek może być złożony w każdym czasie i dotyczyć wydania świadectwa pracy dotyczącego poprzedniego okresu zatrudnienia albo wszystkich okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy.

Zgodnie zaś z art. 97 § 1² Kodeksu pracy w przypadku, o którym mowa w § 1¹, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy w ciągu 7 dni od dnia złożenia wniosku.

Obowiązek sporządzenia i wydania pracownikowi świadectwa pracy w przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy powstaje z mocy prawa, tak więc pracodawca nie może uzależnić jego wykonania od przedłożenia przez pracownika wniosku w tym przedmiocie. Zasada ta obowiązuje jednak tylko w sytuacji, gdy pracodawca nie zamierza nawiązać z pracownikiem kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Wydawane w takiej sytuacji świadectwo pracy ma dotyczyć okresu lub okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy.

W przypadku nawiązania z tym samym pracownikiem kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy wyłącznie na jego wniosek, złożony w postaci papierowej lub elektronicznej. Wniosek może być złożony w każdym czasie i dotyczyć wydania świadectwa pracy dotyczącego poprzedniego okresu zatrudnienia albo wszystkich okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy.

Co istotne, pracodawca nie może uzależnić wydania świadectwa pracy od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą (§ 1³), np. rozliczenia delegacji służbowej, zwrotu samochodu służbowego czy telefonu służbowego itp.

A zatem, co do zasady, w związku z rozwiązaniem lub ustaniem stosunku pracy, pracodawca jest zobowiązany z urzędu wydać pracownikowi świadectwo pracy w dniu rozwiązania lub ustania stosunku pracy. Odstępstwo od tej zasady może mieć miejsce w ściśle określonych w przepisach sytuacjach, a mianowicie:

- ❑ nawiązania z tym samym pracownikiem kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy – na wniosek pracownika złożony w dowolnym czasie. Pracodawca wydaje świadectwo pracy w terminie 7 dni od dnia złożenia wniosku,
- ❑ niemożność wydania z przyczyn obiektywnych świadectwa pracy w dniu ustania lub rozwiązania stosunku pracy – w terminie 7 dni od upływu tego terminu; wówczas w terminie 7 dni pracodawca przesyła świadectwo pracy pracownikowi lub upoważnionej przez niego osobie.

W świetle powyższego nie można podzielić Pana oceny i sugestii co do niejasności i nieprecyzyjności regulacji dotyczącej terminu wystawienia świadectwa pracy. Podkreślić należy, że do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nie

wpłynęły i nie wpływają sygnały sugerujące niejasność art. 97 § 1, § 1¹ oraz § 1² KP w obecnym brzmieniu.

Nie stanowi podstawy do takiej oceny przywołany w Pana wystąpieniu fakt nierespektowania przez pracodawcę obowiązujących regulacji i podejmowanie działań niezgodnych z nimi.

Jednocześnie w kontekście przywołanego w Pana wystąpieniu przykładu pracodawcy naruszającego regulację dotyczącą wystawienia świadectwa zawodowego i powoływanie się przez niego na wewnętrzzakładowe procedury wskazać należy, że w świetle ogólnych zasad prawa pracy sytuację pracownika można zawsze uregulować korzystniej w przepisach wewnętrzzakładowych niż w przepisach Kodeksu pracy. Ważne, aby nie pogarszać sytuacji pracownika względem regulacji kodeksowej. Niedopuszczalne są zatem rozwiązania w regulacjach wewnętrzzakładowych niezgodne z postanowieniami Kodeksu pracy. Nie mogą stanowić one podstawy działań podejmowanych wobec pracownika.

Zgodnie z ustawą z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy³, organem ustawowo powołanym do nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy jest Państwowa Inspekcja Pracy, zwana dalej: „PIP”.

Jednym z zadań PIP jest nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów dotyczących stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, czasu pracy, urlopów, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniania młodocianych i osób niepełnosprawnych⁴. PIP zarówno prowadzi kontrole planowane, jak i interwencyjne. Każdemu pracownikowi przysługuje prawo złożenia skargi do PIP i zwrócenia się o kontrolę. Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nie posiada uprawnień kontrolnych w tym zakresie.

Departament Prawa Pracy informuje, że w kontekście powyżej przedstawionych uwag, w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nie są planowane prace analityczne i legislacyjne w przedmiotowym zakresie.

Niezależnie od powyższego, Departament DPP uprzejmie informuje, że inicjatywa ustawodawcza, oprócz Rady Ministrów, przysługuje, zgodnie z art. 118 ust. 1 i ust. 2 Konstytucji, postom, Senatowi, Prezydentowi Rzeczypospolitej oraz grupie co najmniej 100.000 obywateli mających prawo wybierania do Sejmu.

Jednocześnie pragnę zapewnić, że wszystkie przedstawione stanowiska i zgłoszone postulaty, w szczególności zgłoszone propozycje legislacyjne, w zakresie konieczności zmian w środowisku pracy, stanowią ważny element procesu wypracowywania optymalnych rozwiązań i będą brane pod uwagę w prowadzonych w przyszłości analizach.

³ Dz.U. z 2024 r. poz. 1712 z późn. zm.

⁴ Art. 10 ust. 1 pkt 1 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy.

Pouczenie

- 1) Na podstawie art. 8 ust. 1 ustawy o petycjach na stronie internetowej podmiotu rozpatrującego petycję lub urzędu go obsługującego niezwłocznie zamieszcza się informację zawierającą odwzorowanie cyfrowe (skan) petycji, datę jej złożenia oraz – w przypadku wyrażenia zgody na ujawnienie na stronie internetowej podmiotu rozpatrującego petycję lub urzędu go obsługującego danych osobowych podmiotu wnoszącego petycję lub podmiotu trzeciego – imię i nazwisko albo nazwę podmiotu wnoszącego petycję lub podmiotu, w interesie którego petycja jest składana.
- 2) Zgodnie z art. 8 ust. 2 ww. ustawy, powyższa informacja, jest niezwłocznie aktualizowana o dane dotyczące przebiegu postępowania, w szczególności dotyczące zasięganych opinii, przewidywanego terminu oraz sposobu załatwienia petycji.
- 3) Co do zasady, zgodnie z art. 10 ust.1 ustawy o petycjach, petycja powinna być rozpatrzona bez zbędnej zwłoki, jednak nie później niż w terminie 3 miesięcy od dnia jej złożenia (z wyjątkami wskazanymi w art. 10 ust. 2 i 3 ww. ustawy).
- 4) Zgodnie z art. 13 ust.1 ustawy o petycjach, podmiot rozpatrujący petycję zawiadamia podmiot wnoszący petycję o sposobie jej załatwienia wraz z uzasadnieniem w formie pisemnej albo za pomocą środków komunikacji elektronicznej.
- 5) Zgodnie z art. 13 ust. 2 ustawy o petycjach sposób załatwienia petycji nie może być przedmiotem skargi.
- 6) Na mocy art. 15 ustawy o petycjach, w zakresie nieuregulowanym w ustawie do petycji stosuje się odpowiednio przepisy ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego.

Niezależnie od powyższego, Departament Prawa Pracy nadmienia, że zarówno Główny Inspektorat Pracy jak i okręgowe inspektoraty pracy udzielają bezpłatnych porad z zakresu prawa pracy (porady osobiste, telefoniczne, także z wykorzystaniem poczty elektronicznej, czy przy pomocy Elektronicznej Platformy Usług Administracji Publicznej (ePUAP). Więcej informacji w tym zakresie można uzyskać pod następującym linkiem: Uzyskaj poradę - Państwowa Inspekcja Pracy.

Z wyrazami szacunku

Mirosława Brzostek-Kleszcz
Zastępca Dyrektora
Departamentu Prawa Pracy
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/

Do wiadomości: Biuro Ministra.