

# Z kodeksu przez pomyłkę zniknie potrzebny przepis

**ZATRUDNIENIE** Po zawarciu umowy na czas nieokreślony konieczne będzie świadectwo

**KATARZYNA  
WÓJCIK-ADAMSKA**

Nowelizacja kodeksu pracy, która miała znieść obciążenia biurokratyczne pracodawców i obniżyć koszty zatrudniania, wywoła efekt przeciwny do zamierzonego.

## Legislacyjna wpadka

Dotychczas, jeśli pracodawca nawiązywał z danym pracownikiem kolejną umowę o pracę bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej, musiał wydać mu świadectwo pracy tylko na jego żądanie.

Po wejściu w życie nowelizacji nie będzie musiał go wydawać, tylko gdy pracownik pozostaje w niego w zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę na okres próbny, umowy o pracę na czas określony lub umowy na czas wykonania określonej pracy. Będzie mógł wydać wtedy jedno z zbiorcze świadectwo, obejmujące zakończone okresy zatrudnienia na podstawie takich umów, zawartych w ciągu 24 miesięcy, poczynając od zawarcia pierwszej.

Ustawodawca nie wziął jednak pod uwagę zawarcia umowy na czas nieokreślony, która

przecież jest kontraktem najlepiej chroniącym pracownika – mówi Rafał Wyzński, prawnik z kancelarii Rączkowski & Kwieciński Adwokaci sp. p.

## Wysoka grzywna

W rezultacie, jeśli podpisze z pracownikiem, który był wcześniej w niego zatrudniony na czas określony, umowę na czas nieokreślony, będzie musiał wydać mu świadectwo pracy. Jeśli tego nie dopilnuje, grozić mu będzie grzywna w wysokości 30 tys. zł.

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej nie chciało skomentować sprawy. A przecież inicjatywa ustawodawcza należała wprawdzie do Senatu, ale rząd pozytywnie zaopiniował projekt.

**Najprawdopodobniej kształt noweli, która wejdzie w życie 21 marca, jest rezultatem niedopatrzenia.**

Trudno uznać, że taki był cel nowelizacji. Jak można się domyślać, wielu pracodawców pozostanie przy dotychczasowej praktyce, czyli wydawaniu świadectwa pracy dopiero po ostatecznym rozstaniu z zatrudnionym – uważa Rafał Wyzński.

Ewentualna wizyta inspektora pracy może się więc okazać kosztowna.

## OPINIA

**Mateusz  
Wilczyński**

advokat, menedżer w Kancelarii Olesiński & Wspólnicy



ARCHIWUM PRYWATNE

Ustawodawca, chcąc uprościć zasady wydawania zatrudnionym świadectw pracy i tym samym ułatwić życie pracodawcom, uchylił – jak się wydaje, przez ewidentne niedopatrzenie – inny, całkiem przydatny przepis kodeksu pracy. Od wejścia w życie nowelizacji zawsze, gdy po umowie na okres próbny, czas określony lub wykonania określonej pracy firma zawiera z pracownikiem umowę na czas nieokreślony, będzie musiała wydać mu świadectwo pracy dotyczące poprzedniej umowy. Inaczej pracodawcy będzie grozić grzywna do 30 tys. zł.

Idea nowelizacji była oczywiście słuszna, ale sposób dokonywania zmian legislacyjnych musi budzić niepokój. W prostych regulacjach ustawodawcy zdarzają się ewidentne niedopatrzenia.

Co więcej, pracownikowi, który nie dostał świadectwa pracy, przysługuje w stosunku do pracodawcy roszczenie o odszkodowanie – dodaje Agnieszka Rabenda-Ozimek z Kancelarii Rady Prawnego Agnieszki Rabenda-Ozimek.

## Bez szkody dla pracownika

Pracodawcy ze strony swoich pracowników nie mają się jednak czego obawiać.

Podstawą roszczeń zwolnionego pracownika jest zwykle utrata zarobków w związku

z pozostawaniem bez pracy lub utratą zasiłku dla bezrobotnych z powodu niewydania świadectwa pracy – tłumaczy Rafał Wyzński.

W analizowanej sytuacji pracownik będzie wciąż zatrudniony, i to na korzystniejszych warunkach. Nie poniesie więc żadnej szkody z powodu niewydania mu świadectwa pracy po okresie próbnym lub zakończeniu umowy na czas określony. ■

**podstawa  
prawna:** nowelizacja kodeksu pracy z 5 stycznia 2011 r.

DziU nr 36, poz. 181