

## Firmy wydadzą zbiorcze świadectwa

Zbliża się termin, w którym **pierwsi pracodawcy będą musieli przekazać dokumenty potwierdzające zatrudnienie na czas określony zakończone w ciągu ostatnich dwóch lat**

**Lukasz Guza**

lukasz.guza@infor.pl

21 marca 2013 r. upłynie dwa lata od momentu wejścia w życie nowelizacji kodeksu pracy, która przewiduje, że jeśli pracownik pozostaje w zatrudnieniu u tego samego pracodawcy na podstawie umowy na okres próbny, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, firma musi wydać mu świadectwo pracy obejmujące zakończone okresy świadczenia obowiązków na podstawie tych kontraktów zawartych w ciągu 24 miesięcy (poczynając od zawarcia pierwszej umowy). Dla przykładu, jeśli pierwszą z kolejnych umów terminowych podpisano z pracownikiem 21 marca 2011 r., zbiorcze świadectwo potwierdzające zatrudnienie na podstawie zakończonych już umów trzeba będzie mu wydać 21 marca 2013 r.

W założeniach ustawa miała ułatwić funkcjonowanie firm i ograniczyć liczbę dokumentów wydawanych pracownikowi. Spowoduje jednak dokładnie odwrotny skutek.

- To jedna z najgorszych zmian w kodeksie pracy ostatnich lat. Przepisy te są tak niejasne, że ich stosowanie w praktyce będzie niezwykle utrudnione - uważa **Bartłomiej Raczkowski**, adwokat, **Kancelaria Raczkowski i Wspólnicy**.

**Ważne:** Jeżeli rozwiązanie lub wygaśnięcie umowy o pracę nawiązanej przed upływem 24 miesięcy przypada po upływie tego terminu, świadectwo pracy wydaje się w dniu rozwiązania lub wygaśnięcia takiej umowy o pracę. Zatem jeśli np. pracodawca i pracownik zawarli 30 marca 2011 r. umowę terminową na okres trzech lat, firma będzie musiała wydać świadectwo pracy 30 marca 2014 r., a nie 30 marca 2013 r.

Utrudnieniem dla firm jest m.in. konieczność ustalenia, kiedy należy wydać świadectwo poszczególnym pracownikom.

- W praktyce pracodawca powinien prowadzić monitoring tego, kiedy mija 24-miesięczny termin od zawarcia pierwszej umowy czasowej z poszczególnym pracownikiem - tłumaczy Izabela Zawacka, radca prawny z Kancelarii Wojewódka i Wspólnicy.

Nie wiadomo też, kiedy należy przekazywać takie

dokumenty zatrudnionym, jeśli przed upływem 24-miesięcznego terminu firma podpisze z pracownikiem umowę na czas nieokreślony lub gdy między zatrudnieniem na podstawie kolejnych kontraktów nastąpi przerwa.

Dodatkowo pracownik ma prawo żądać wydania świadectwa za okres pracy na podstawie każdej zakończonej umowy. W praktyce może się więc zdarzyć, że pracodawca będzie musiał potwierdzać ten sam okres zatrudnienia w dwóch świadectwach.

Nowy obowiązek nie ma czysto teoretycznego znaczenia. Niewydanie świadectwa jest wykroczeniem przeciwko prawom pracowniczym zagrożonym grzywną od tysiąca do 30 tys. zł. Pracownik

ma też prawo domagać się odszkodowania od pracodawcy w wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z powodu niewydania wspomnianego dokumentu (nie dłużej niż przez 6 tygodni). Trudno jednak sobie wyobrazić, jak pracownik miałby dochodzić odszkodowania w tym przypadku, skoro nadal jest on zatrudniony w firmie, a świadectwo dotyczy jedynie wcześniej zakończonych umów.

- To sprzeczność wynikająca z niedopracowanych zmian w prawie. Świadectwo powinno być dokumentem wydawanym tylko w przypadku faktycznego zakończenia zatrudnienia - uważa Izabela Zawacka.

Problemy może potęgować fakt, że wielu pracodawców nie zdaje sobie sprawy z nowego obowiązku.

- Nie otrzymujemy pytań w tej sprawie do firm - podkreśla **Bartłomiej Raczkowski**.

### Podstawa prawna

Art. 97 par. 1<sup>1</sup> - 1<sup>2</sup> ustawy z 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (t.j. Dz.U. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).