

Zmiana nazwiska pracownika – obowiązki i prawa stron stosunku pracy

Opracowała: Aleksandra Kuczkowska, radca prawny

Podstawa prawna:

- *Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy* (t.j. Dz.U. z 1998 r. Nr 21 poz. 94 ze zm.),
- *Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych* (t.j. Dz.U. z 2013 r. poz. 1442 ze zm.),
- *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 29 września 2006 r. w sprawie wzoru oraz trybu wystawiania legitymacji służbowej nauczyciela* (Dz.U. z 2006 r. Nr 189 poz. 1393).

Zmiana nazwiska przez pracownika, będąca w praktyce najczęściej konsekwencją zawarcia związku małżeńskiego, nie pozostaje bez wpływu na łączący pracownika z pracodawcą stosunek pracy. Wiąże się z określonymi obowiązkami zarówno po stronie pracodawcy, jak i samego pracownika. Niniejszy artykuł omawia najważniejsze z nich, wskazując także na możliwe konsekwencje ich niedopełnienia.

Zgłoszenie pracodawcy zmiany nazwiska

Podstawę prawną, z której wywodzi się obowiązek pracownika do zgłoszenia pracodawcy faktu zmiany nazwiska, stanowi art. 221 § 1 *Kodeksu pracy*. Zgodnie ze wskazanym przepisem pracodawca ma prawo żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie danych osobowych, które obejmują:

- imię (imiona) i nazwisko,
- imiona rodziców,
- datę urodzenia,
- miejsce zamieszkania (adres do korespondencji),
- wykształcenie,
- przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

Przepis ten nakłada na pracownika obowiązek zawiadomienia pracodawcy o wszelkich zmianach w zakresie wyżej wymienionych danych.

Obowiązujące przepisy nie wskazują, w jakim terminie pracownik zobowiązany jest przekazać pracodawcy informację o zmianie nazwiska. Kierując się jednak dobrem zakładu pracy, jak również mając na względzie możliwe konsekwencje wynikające z przekazaniem tej informacji z opóźnieniem, winien uczynić to w możliwie najszybszym terminie od momentu zaistnienia zmiany. Należy pamiętać, że zmiana nazwiska obowiązuje już od zaistnienia zdarzenia powodującego tę zmianę – np. od dnia ślubu – a nie np. od daty wymiany starego dowodu osobistego na nowy. Od chwili zaistnienia zmiany pracownik ma zatem obowiązek posługiwać się już nowym nazwiskiem, a potwierdzeniem zmiany, do czasu wymiany dowodu osobistego, powinien być dokument tę zmianę sankcjonujący (np. akt ślubu).

Informacja o zmianie nazwiska winna zostać przekazana pracodawcy w formie pisemnego oświadczenia opatrzonego podpisem pracownika, art. 221 § 3 k.p. – wzór oświadczenia w załączeniu. Pracodawca może również żądać od pracownika dostarczenia do wglądu oryginałów dokumentów potwierdzających zawartą w oświadczeniu pracownika informację o zmianie nazwiska. Kopia lub odpis tego rodzaju dokumentów winna zostać włączona do części B akt osobowych pracownika.

Konieczność zmiany umowy o pracę

Zmiana nazwiska przez pracownika w żaden sposób nie wpływa na ważność zawartej z pracodawcą umowy o pracę. Oznacza to, że zmiana nazwiska pracownika nie powoduje obowiązku ani zawierania nowej umowy o pracę, ani podpisywania aneksu do uprzednio zawartej umowy. W przypadku jednak zakończenia stosunku pracy już po zmianie nazwiska przez pracownika, świadectwo pracy powinno uwzględniać tę zmianę i być wystawione na nazwisko pracownika aktualne w dacie ustania stosunku pracy.

**Aby czytać dalej, potrzebujesz pełnego dostępu.
Przeglądaj wszystkie materiały w ramach abonamentu lub prenumeraty.**

Korzyści:

- nielimitowany dostęp do treści,
- aktualizacje materiałów w niezbędnikach, nawet do 2 razy w tygodniu,
- e-czasopisma w nowej, wygodnej formie,
- dodatkowe materiały i wzory dokumentów do pobrania,
- dostęp do porad cenionych ekspertów i praktyków,
- zniżki na kolejne produkty, szkolenia i webinary

i znacznie więcej...

**Zamów na: www.oficynamm.pl
lub skontaktuj się z nami: 800 702 902, bok@oficynamm.pl**