

.....
(pracodawca oraz jego siedziba
lub miejsce zamieszkania)

.....
(miejsowość, data)

.....
(numer REGON-EKD)

ŚWIADECTWO PRACY

1. Stwierdza się, że
(imię i nazwisko pracownika)

imiona rodziców
urodzony.....
(data urodzenia)

był zatrudniony
.....
.....
(pracodawca)

w okresie od do W
wymiarze
(wymiar czasu pracy)

2. W okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę
.....
.....
(zajmowane stanowiska lub pełnione funkcje)

3. Stosunek pracy ustał w wyniku:

a) rozwiązania
.....
(tryb i podstawa prawna rozwiązania stosunku pracy)

b)
.....
(szczególne przypadki rozwiązania stosunku pracy)

c) wygaśnięcia
.....
(podstawa prawna wygaśnięcia stosunku pracy)

4. W okresie zatrudnienia pracownik:

1) wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze:
(urlopu wypoczynkowy wykorzystany w roku
kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

w tym
(urlop wypoczynkowy wykorzystany na podstawie art. 167² kodeksu pracy w roku kalendarzowym,
w którym ustał stosunek pracy)

2) korzystał z urlopu bezpłatnego
(okres trwania urlopu bezpłatnego i podstawa prawna jego udzielenia)

3) wykorzystał urlop wychowawczy
(okres wykorzystanego urlopu wychowawczego)

4) był niezdolny do pracy przez okresdni
(liczba dni, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie – zgodnie

5) wykorzystał zwolnienie od pracy przewidziane w art. 188 kodeksu pracy
(liczba dni zwolnienia wykorzystanego
w roku kalendarzowym, w który
ustaje stosunek pracy)

6) został zastosowany skrócony okres wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art.
36¹ § 1 kodeksu pracy
(okres, o który został skrócony okres wypowiedzenia, uprawniający do odszkodowania)

7) odbył służbę wojskową w okresie
(okres odbywania czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych)

8) wykonywał pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze

.....
.....
.....
.....

(okresy wykonywania pracy oraz jej rodzaj i zajmowane stanowiska)

9) wykorzystał dodatkowy urlop albo inne uprawnienia lub świadczenia przewidziane
przepisami prawa pracy

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

10.

(okresy nieskładkowe, przypadające w okresie zatrudnienia wskazanym w ust. 1, uwzględniane przy
ustalaniu prawa do emerytury lub renty)

11)

.....
.....
.....

(dni, za które pracownik nie zachował prawa do wynagrodzenia, zgodnie z art. 92 § 1¹ kodeksu pracy,
przypadające w okresie od dnia 1 stycznia 2003 r. do dnia 31 grudnia 2003 r.)

5. Informacja o zajęciu wynagrodzenia:

.....
.....
.....

(oznaczenie komornika i numer sprawy egzekucyjnej)

.....
.....

(wysokość potrąconych kwot)

6. Informacje uzupełniające

.....
.....
.....
.....
.....

.....
.....
.....
(pieczęć i podpis pracodawcy lub osoby działającej w jego imieniu)

POUCZENIE

Pracownik może w ciągu 7 dni od dnia otrzymania świadectwa pracy wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie tego świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa pracy do Sądu Rejonowego – Sądu Pracy w

.....
(podstawa prawna – art. 97 § 2¹ kodeksu pracy)

ŚWIADECTWO PRACY

Po zakończeniu stosunku pracy pracodawca zobowiązany jest wystawić świadectwo pracy zgodnie z wzorem znajdującym się w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. nr 60, poz. 282, ze zm), którego treść publikujemy poniżej. Świadectwo pracy stanowi podstawowy dokument, na podstawie którego kolejny pracodawca będzie mógł ustalić uprawnienia pracownika, związane z jego dotychczasowym zatrudnieniem (np. wymiar urlopu wypoczynkowego), jak również uzyskać informacje o zobowiązaniach pracownika, np. o zajęciu wynagrodzenia przez komornika. Ponieważ informacje te potrzebne są kolejnemu pracodawcy, świadectwa nie wystawia się, jeżeli ten sam pracodawca zatrudnia pracownika bezpośrednio po zakończeniu poprzedniego stosunku pracy. Jednakże w tym przypadku pracownik może zażądać wystawienia świadectwa pracy.

§1

1. W świadectwie pracy, oprócz informacji określonych w art. 97 § 2 kodeksu pracy, zamieszcza się informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczenia społecznego, dotyczące:

- 1) wymiaru czasu pracy pracownika w czasie trwania stosunku pracy,
- 1a) podstawy prawnej rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy,
- 2) urlopu wypoczynkowego wykorzystanego przez pracownika w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy,
- 3) wykorzystania dodatkowego urlopu albo innego uprawnienia lub świadczenia, przewidzianego przepisami prawa pracy,
- 4) należności ze stosunku pracy uznanych i nie zaspokojonych przez pracodawcę do dnia ustania tego stosunku, z powodu braku środków finansowych,
- 5) okresu korzystania z urlopu bezpłatnego i podstawy prawnej jego udzielenia,
- 6) wykorzystanego urlopu wychowawczego,
- 7) liczby dni, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie, zgodnie z art. 92 kodeksu pracy, w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy,
- 8) wykorzystania w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy, zwolnienia od pracy przewidzianego w art. 188 kodeksu pracy,
- 9) okresu, za który pracownikowi przysługuje odszkodowanie w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 36¹ § 1 kodeksu pracy,
- 10) okresu odbytej czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych,
- 11) okresu wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze,
- 12) okresów nieskładkowych, przypadających w okresie zatrudnienia, którego dotyczy świadectwo pracy, uwzględnianych przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty,
- 13) danych, które są zamieszczane na żądanie pracownika.

2. Wzór świadectwa pracy zawiera załącznik do rozporządzenia.

§2

1. Pracodawca wydaje świadectwo pracy bezpośrednio pracownikowi albo osobie upoważnionej przez pracownika na piśmie – w dniu, w którym następuje rozwiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy.

2. Jeżeli wydanie świadectwa pracy pracownikowi albo osobie przez niego upoważnionej nie jest możliwe, pracodawca, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia ustania stosunku pracy, przesyła świadectwo pracy pracownikowi lub tej osobie za pośrednictwem poczty albo doręcza je w inny sposób.

§ 2a

W przypadku określonym w art. 97 § 1¹ kodeksu pracy pracownik zgłasza pracodawcy żądanie wydania świadectwa pracy najpóźniej w dniu poprzedzającym dzień, w którym następuje rozwiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy.

§ 3

W razie wygaśnięcia stosunku pracy z powodu śmierci pracownika (art. 63¹ § 1 kodeksu pracy), pracodawca sporządza świadectwo pracy i włącza je do akt osobowych zmarłego pracownika. Z wnioskiem o wydanie przez pracodawcę świadectwa pracy może wystąpić członek rodziny zmarłego pracownika, a także inna osoba będąca spadkobiercą tego pracownika.

§ 4

Kopię świadectwa pracy przechowuje się w aktach osobowych pracownika; w uzasadnionych przypadkach pracodawca wydaje odpis tego świadectwa pracownikowi albo osobie, o której mowa w § 2 ust. 1 i w § 3.

§ 5

1. Pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie o negatywnym wyniku rozpatrzenia wniosku o sprostowanie świadectwa pracy w ciągu 7 dni od dnia otrzymania tego wniosku. W razie uwzględnienia wniosku, pracodawca wydaje pracownikowi w tym terminie nowe świadectwo pracy.

2. W razie uwzględnienia przez sąd pracy powództwa pracownika o sprostowanie świadectwa pracy, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi niezwłocznie nowe świadectwo pracy, nie później jednak niż w ciągu 3 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu w tej sprawie.

3. W razie prawomocnego orzeczenia sądu pracy o przywróceniu pracownika do pracy lub przyznaniu mu odszkodowania z tytułu niezgodnego z przepisami prawa wypowiedzenia umowy o pracę lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia, pracodawca, na żądanie pracownika, jest obowiązany uzupełnić treść wydanego mu uprzednio świadectwa pracy o dodatkową informację o tym orzeczeniu, z zastrzeżeniem ust. 4.

4. Jeżeli orzeczenie, o którym mowa w ust. 3, zostało wydane w związku z rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi, w terminie określonym w ust. 2, nowe świadectwo pracy zawierające informację o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę, powołującą art. 97 § 3 kodeksu pracy.

5. W przypadkach określonych w ust. 1 zdanie drugie oraz w ust. 2 i 4 pracodawca jest obowiązany, najpóźniej w dniu wydania pracownikowi nowego świadectwa pracy, usunąć z akt osobowych pracownika i zniszczyć poprzednio wydane świadectwo pracy.

§6

Przepis § 5 ust. 2 stosuje się odpowiednio w razie uwzględnienia przez sąd pracy powództwa pracownika o odszkodowanie w związku z niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy (art. 99 § 4 kodeksu pracy).

§7

W razie prawomocnego orzeczenia sądu pracy o odszkodowaniu na rzecz pracodawcy z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ kodeksu pracy (art. 61¹ kodeksu pracy), pracownik jest obowiązany przedłożyć pracodawcy wydane mu świadectwo pracy w celu uzupełnienia treści tego świadectwa o informację o wydanym orzeczeniu sądu pracy. W razie niespełnienia tego obowiązku przez pracownika, pracodawca ma prawo wezwać pracownika do niezwłocznego przedłożenia świadectwa pracy w celu zamieszczenia w nim takiej informacji.

SPOSÓB WYPEŁNIANIA ŚWIADECTWA PRACY

1. Nr REGON – EKD – stanowi identyfikator pracodawcy nadany przez właściwy wojewódzki urząd statystyczny.
2. W ust. 1
 - pracodawca zatrudniający pracownika przejętego od innego pracodawcy na zasadach określonych przepisami art. 23¹ kodeksu pracy lub przepisami odrębnymi, wykazuje również okres jego pracy u poprzedniego pracodawcy i wskazuje tego pracodawcę,
 - pracodawca wykazuje również okresy poprzedniego zatrudnienia u tego pracodawcy, jeżeli nie wydał świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem poprzedniej umowy o pracę lub poprzednich umów o pracę, zgodnie z art. 97 § 1¹ kodeksu pracy.
3. W ust. 3
 - lit. a) pracodawca podaje jeden z trybów rozwiązania stosunku pracy określonych w art. 30 § 1 kodeksu pracy, a w przypadku rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia
 - dodatkowo wskazuje stronę stosunku pracy składającą oświadczenie woli w tej sprawie,
 - lit. b) pracodawca wskazuje podstawę prawną rozwiązania stosunku pracy, jeżeli do rozwiązania tego stosunku dochodzi w trybie określonym w art. 23¹ § 4 lub § 5, w art. 48 § 2, w art. 68³ lub w art. 201 § 2 kodeksu pracy.
4. W ust. 4
 - w pkt 1 pracodawca wskazuje wyłącznie liczbę dni i godzin urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy, wykorzystanego w naturze lub za które przysługuje ekwiwalent pieniężny; odrębnie wskazuje się liczbę dni i godzin urlopu wypoczynkowego

wykorzystanego przez pracownika do dnia ustania stosunku pracy, na podstawie art. 167² kodeksu pracy,

w pkt 8 pracodawca wskazuje okres zatrudnienia pracownika przy wykonywaniu prac, o których mowa w przepisach rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz. U. nr 8, poz. 43, z 1985 r. nr 7, poz. 21, z 1991 r. nr 39, poz. 167 z 1992 r. nr 102, poz. 520 z 1996 r. nr 63, poz. 292 z 1997 r. nr 61, poz. 377 oraz z 1998 nr 162, poz. 1118) – na stanowiskach ustalonych zgodnie z § 1 ust. 2 tego rozporządzenia,

w pkt 9 pracodawca informuje o wykorzystaniu przez pracownika uprawnień i świadczeń tylko w zakresie mającym wpływ na uprawnienia pracownicze u kolejnego pracodawcy, wynikające z ustaw, układów zbiorowych pracy i regulaminów,

w pkt 10 pracodawca wskazuje przypadające w okresie zatrudnienia okresy nieskładkowe, określone w przepisach o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych,

5. W ust. 6 pracodawca zamieszcza informację:

1) o należnościach ze stosunku pracy uznanych przez niego i nie wypłaconych pracownikowi do dnia ustania stosunku pracy z powodu braku środków finansowych;

2) na żądanie pracownika:

a) o wysokości i składnikach wynagrodzenia,

b) o uzyskanych

c) w prawomocnym orzeczeniu sądu pracy przywróceniu pracownika do pracy lub przyznaniu mu odszkodowania, gdy zachodzi przypadek określony w §5 ust. 3 rozporządzenia, przy czym pracodawca, uzupełniając treść świadectwa pracy o tę informację, podpisuje ją i opatruje datą