

**WZÓR ŚWIADECTWA PRACY
Z OBJAŚNIENIAMI**

.....
(miejsowość i data)

Wskazujemy datę, w której świadectwo
pracy zostało rzeczywiście wystawione.

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

Wskazujemy oznaczenie pracodawcy – w przypadku
osób prawnych: nazwa wraz z formą organizacyjną +
siedziba np. Przebiśnieg sp. z o.o., z siedzibą w Warszawie,
w przypadku osób fizycznych prowadzących działalność
gospodarczą nazwa + miejsce zamieszkania / prowadzenia
działalności np. Usługi budowlane Jan Kowalski zam.
ul. Piękna 5, 00-000 Warszawa

.....
(numer REGON-PKD)

Identyfikator pracodawcy nadany przez właściwy
wojewódzki urząd statystyczny

ŚWIADECTWO PRACY

1. Stwierdza się, że

.....
(imię (imiona) i nazwisko pracownika)

Jeżeli pracownik posiada dwa imiona wpisujemy oba oraz nazwisko np. Jan Piotr Kowalski.

imiona rodziców

Wpisujemy imię matki i ojca pracownika np. Karol, Jadwiga.

urodzony

.....

(data urodzenia)

Wskazujemy datę urodzenia pracownika poprzez określenie dnia, miesiąca oraz roku np. 16 sierpnia 1986 roku.

był zatrudniony

.....

(pracodawca)

Wskazujemy dane pracodawcy: nazwa/ imię i nazwisko + siedziba/adres zamieszkania

w okresie od do w wymiarze

.....

w okresie od do w wymiarze

.....

w okresie od do w wymiarze

.....

Wskazujemy okresy zatrudnienia pracownika oraz wymiar czasu pracy np. w okresie od 1 stycznia 2015 roku do 31 grudnia 2015 roku w wymiarze 1/1 etatu.

UWAGA! pracodawca zatrudniający pracownika przejętego od innego pracodawcy na zasadach określonych przepisami art. 23¹ Kodeksu pracy lub przepisami odrębnymi wskazuje również okres jego zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy (poprzednich pracodawców) i wskazuje tego pracodawcę (tych pracodawców). Pracodawca wskazuje okres zatrudnienia pracownika w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy, a także okresy poprzedniego zatrudnienia u tego pracodawcy, jeżeli nie wydał świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem poprzedniego stosunku pracy lub poprzednich stosunków pracy, zgodnie z art. 97 § 1 i 1¹ Kodeksu pracy.

2. W okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę

.....

(rodzaj wykonywanej pracy lub zajmowane stanowiska lub pełnione funkcje)

Należy wskazać rodzaj wykonywanej przez pracownika pracy lub powierzone mu stanowisko / funkcję jaką pełni w zakładzie pracy np. kierowca, kierownik działu technicznego.

3. Stosunek pracy ustał w wyniku:

a) rozwiązania

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

Pracodawca wskazuje jeden z trybów rozwiązania stosunku pracy określonych w art. 23¹ § 4 lub § 5, w art. 30 § 1, w art. 48 § 2, w art. 68³, w art. 201 § 2 Kodeksu pracy lub w przepisach odrębnych. Dodatkowo w przypadku rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 30 § 1 Kodeksu pracy wskazać należy:

- za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia - pracodawca wskazuje stronę stosunku pracy składając oświadczenie woli w tej sprawie,
- bez wypowiedzenia - pracodawca wskazuje art. 52 albo art. 53 albo art. 55 Kodeksu pracy,
- na mocy porozumienia stron albo za wypowiedzeniem z przyczyn nie dotyczących pracownika - pracodawca wskazuje art. 1 albo art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. z 2016 r. poz. 1474).

b) wygaśnięcia

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

Wskazujemy podstawę prawną wygaśnięcia stosunku pracy np. śmierć pracownika lub jeżeli nie mamy do czynienia z wygaśnięciem łączącego strony stosunku pracy wskazujemy „nie dotyczy”.

4. 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)

Uzupełniamy w sytuacji, w której okres wypowiedzenia umowy o pracę został skrócony. Kodeks pracy określa długość okresów wypowiedzenia. Jeżeli nie mamy do czynienia ze skróceniem okresu wypowiedzenia wskazujemy „nie dotyczy”.

5. W okresie zatrudnienia pracownik:

1) wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze

.....

(urlop 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)

Wskazujemy w pierwszej rubryce 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 – zgodnie z którym pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu.

Podsumowując w pierwszej rubryce wskazujemy wymiar urlopu wykorzystanego przez pracownika w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy, w drugiej rubryce wymiar wykorzystanego przez pracownika tzw. „urlopu na żądanie”.

2) korzystał z urlopu bezpłatnego

.....

(okres trwania urlopu bezpłatnego i podstawa prawna jego udzielenia)

Jeżeli pracownik korzystał z bezpłatnego urlopu wskazujemy okres jego trwania np. 23 dni oraz podstawę prawną jego udzielenia. Jeżeli pracownik nie korzystał z urlopu bezpłatnego wskazujemy „nie korzystał”

3) wykorzystał urlop ojcowski w wymiarze w
..... częściach

4) wykorzystał urlop rodzicielski udzielony na podstawie

.....

(podstawa prawna udzielenia urlopu)

w wymiarze w częściach, w tym na podstawie art. 182^{1c} § 3 Kodeksu pracy w częściach.

Odnosząc się do pkt 3 i 4 wskazuję : Pracodawca wskazuje wykorzystany urlop ojcowski i rodzicielski tylko w przypadku, gdy pracownik ze względu na wiek dziecka mógłby korzystać z takiego urlopu w kolejnym stosunku pracy; w przypadku, gdy pracownik wykorzystywał więcej niż jeden urlop ojcowski lub rodzicielski – pracodawca wskazuje odrębnie urlop wykorzystany na każde z dzieci, podając imię i nazwisko dziecka.

Wskazujemy nadto czy urlop rodzicielski / ojcowski został wykorzystany w jednej lub kilku częściach, wskazując okres ich trwania. Jeżeli pracownik nie korzystał z któregoś z w/w urlopów wpisujemy odpowiednio „nie korzystał”.

5) wykorzystał urlop wychowawczy udzielony na podstawie

.....

(podstawa prawna udzielenia urlopu)

w wymiarze w okresie (okresach)

..... w częściach

W przypadku, gdy pracownik wykorzystywał więcej niż jeden urlop wychowawczy - pracodawca wskazuje odrębnie urlop wykorzystany na każde z dzieci, podając imię i nazwisko dziecka. Wskazujemy nadto czy urlop został wykorzystany w jednej lub dwóch częściach, wskazując okres ich trwania.

Jeżeli pracownik nie korzystał z urlopu wychowawczego wpisujemy odpowiednio „nie korzystał”.

6) korzystał z ochrony stosunku pracy, o której mowa w art. 186⁸ § 1 pkt 2 Kodeksu pracy, w okresie (okresach)

Zgodnie z w/w przepisem pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy - do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy. Jeżeli pracownik skorzystał

z ustawowej ochrony wskazujemy jej okres, jeżeli nie korzystał wpisujemy odpowiednio w rubrykę „nie korzystał”.

7) wykorzystał zwolnienie od pracy przewidziane w art. 188 Kodeksu pracy

.....
(liczba dni lub godzin zwolnienia wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

Art. 188 Kodeksu pracy mówi o dniach przysługujących pracownikowi na opiekę nad dzieckiem. Jeżeli pracownik skorzystał z w/w uprawnień wskazujemy liczbę dni lub godzin wykorzystanych na opiekę nad dzieckiem, jeżeli nie wpisujemy odpowiednio „nie korzystał”.

8) był niezdolny do pracy przez okres

..... dni
(liczba dni, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie, zgodnie z art. 92 Kodeksu pracy, w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

Art. 92 Kodeksu pracy wskazuje: Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek: 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną - trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia - trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego - pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia, chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu; 2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży - w okresie wskazanym w pkt 1 - pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia; 3) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów - w okresie wskazanym w pkt 1 - pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.

Tym samym wskazujemy liczbę dni niezdolności pracownika do pracy, za które otrzymał on wynagrodzenie w myśl zacytowanego powyżej przepisu, jeżeli nie zachował prawa do wynagrodzenia za dany okres wskazujemy go w pkt 9.

9).....

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

10) odbył służbę wojskową w okresie

.....

(okres odbywania czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych)

Wskazujemy okres odbywania służby wojskowej lub jej form zastępczych w trakcie trwania stosunku pracy.

11) wykonywał pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze

.....

(okresy wykonywania pracy oraz jej rodzaj i zajmowane stanowiska)

Pracodawca wskazuje okres zatrudnienia pracownika przy wykonywaniu prac, o których mowa w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz. U. poz. 43, z późn. zm.) - na stanowiskach ustalonych zgodnie z § 1 ust. 2 tego rozporządzenia.

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

.....

Pracodawca informuje o wykorzystaniu przez pracownika dodatkowego urlopu albo innych uprawnień i świadczeń tylko w zakresie mającym wpływ na uprawnienia pracownicze u kolejnego pracodawcy, wynikające z przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 Kodeksu pracy.

13)

.....

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

Pracodawca wskazuje przypadające w okresie zatrudnienia okresy nieskładkowe określone w ustawie z dnia 17 listopada 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2016 r. poz. 887, 1948 i 2036). Okresami nieskładkowymi są m.in.: okres pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, pobierania zasiłków z ubezpieczenia społecznego: chorobowego lub opiekuńczego, pobierania świadczenia rehabilitacyjnego.

6. Informacja o zajęciu wynagrodzenia:

.....
(oznaczenie komornika i numer sprawy egzekucyjnej)

.....
(wysokość potrąconych kwot)

Uzupełniamy w sytuacji, gdy doszło do zajęcia komorniczego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi. W innym przypadku wpisujemy „nie dotyczy”

7. Informacje uzupełniające

.....
Pracodawca zamieszcza informację: o należnościach ze stosunku pracy uznanych przez niego i niewypłaconych pracownikowi do dnia ustania stosunku pracy z powodu braku środków finansowych; a na żądanie pracownika:

- a) o wysokości i składnikach wynagrodzenia,
- b) o uzyskanych kwalifikacjach,
- c) o prawomocnym orzeczeniu sądu pracy o przywróceniu pracownika do pracy lub przyznaniu mu odszkodowania, gdy zachodzi przypadek określony w § 7 ust. 3 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy, przy czym pracodawca, uzupełniając treść świadectwa pracy o tę informację, podpisuje ją i opatruje datą.

.....
(podpis pracodawcy lub osoby reprezentującej pracodawcę albo osoby upoważnionej do składania oświadczeń w imieniu pracodawcy)

POUCZENIE

Pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie tego świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku

pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od 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)

Wskazujemy właściwy miejscowo do rozpoznania sprawy sąd rejonowy. Pouczenie jest istotnym elementem świadectwa pracy.

