

Świadczenie pracy – jak je przygotować bez błędów

Ekspert: **Iwona Wołkiewicz**
specjalista z zakresu prawa pracy

Kodeks pracy

Art. 97

[Świadcstwo pracy] Pracodawca w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy obowiązany jest wydać pracownikowi świadectwo pracy w dniu, w którym następuje ustanie stosunku pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Jeżeli z przyczyn obiektywnych wydanie świadectwa pracy pracownikowi albo osobie przez niego upoważnionej w tym terminie nie jest możliwe, pracodawca w ciągu 7 dni od dnia upływu tego terminu przesyła świadectwo pracy pracownikowi lub tej osobie za pośrednictwem operatora pocztowego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. – Prawo pocztowe albo doręcza je w inny sposób.

Odpowiedzialność pracodawcy za nieterminowe wystawienie świadectwa pracy

Niewystawienie lub nieterminowe wydanie świadectwa pracy może spowodować, że Państwowa Inspekcja Pracy nałoży na pracodawcę grzywnę w wysokości od 1000 do 30 000 złotych.

**Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
z dnia 30 grudnia 2016 r.
w sprawie świadectwa pracy
Dz.U. 2016 poz. 2292**

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

.....
(miejscowość i data)

.....
(numer NIP lub REGON-PKD)

ŚWIADECTWO PRACY

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

urodzony
(data urodzenia)

był zatrudniony

.....
(pracodawca)

w okresie od do w wymiarze

w okresie od do w wymiarze

w okresie od do w wymiarze

2. W okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę tymczasową na rzecz:

..... w okresie od do

.....
(pracodawca użytkownik)

..... w okresie od do

.....
(pracodawca użytkownik)

..... w okresie od do

.....
(pracodawca użytkownik)

3. W okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę

.....
(rodzaj wykonywanej pracy lub zajmowane stanowiska, lub pełnione funkcje)

4. Stosunek pracy ustał w wyniku:

a) rozwiązania

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

b) wygaśnięcia

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

5. 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)

Świadectwo pracy wystawia się nie tylko za ostatnią umowę, ale również wcześniejsze okresy zatrudnienia, jeśli za te okresy dokument nie został wydany.

Nr REGON-PKD – stanowi identyfikator pracodawcy nadany przez właściwy urząd statystyczny.

NIP – stanowi numer identyfikacji podatkowej pracodawcy nadany przy użyciu Centralnego Rejestru Podmiotów – Krajowej Ewidencji Podatników.

Świadectwo pracy wydajemy w ostatnim dniu stosunku pracy.

W przypadku sprostowania świadectwa pracy – dokument opatrujemy datą bieżącą – datą wystawienia sprostowania.

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

.....
(miejscowość i data)

.....
(numer NIP lub REGON-PKD)

ŚWIADECTWO PRACY

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

urodzony
(data urodzenia)

był zatrudniony

.....
(pracodawca)

w okresie od do w wymiarze

w okresie od do w wymiarze

w okresie od do w wymiarze

2. W okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę tymczasową na rzecz:

..... w okresie od do
(pracodawca użytkownik)

..... w okresie od do
(pracodawca użytkownik)

..... w okresie od do
(pracodawca użytkownik)

3. W okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę

.....
(rodzaj wykonywanej pracy lub zajmowane stanowiska, lub pełnione funkcje)

4. Stosunek pracy ustał w wyniku:

a) rozwiązania

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

b) wygaśnięcia

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

5. 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)

1. Dane pracownika – imię (imiona) i nazwisko oraz data urodzenia

Wpisując pracodawcę podajemy dokładną nazwę oraz siedzibę pracodawcy.

Pracodawca zatrudniający pracownika przejętego od innego pracodawcy na zasadach określonych w art. 23¹ K.p. wskazuje również okres jego zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy.

W świadectwie pracy wskazujemy okresy zatrudnienia oraz wymiar czasu pracy na jaki pracownik został zatrudniony.

2. Pracodawca będący agencją pracy tymczasowej ma obowiązek zamieszczać w świadectwie pracy wydawanym pracownikowi tymczasowemu, także informacje dotyczące każdego pracodawcy użytkownika, na rzecz którego pracownik wykonywał pracę tymczasową na podstawie umowy o pracę oraz okresów wykonywania takiej pracy.

Okres wykonywania pracy tymczasowej przez tego samego pracownika tymczasowego na rzecz jednego pracodawcy użytkownika jest limitowany i nie może przekroczyć łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy.

3. Pracodawca ma obowiązek wskazać stanowiska /funkcje/ zajmowane przez pracownika w porządku chronologicznym.

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

.....
(miejscowość i data)

.....
(numer NIP lub REGON-PKD)

ŚWIADECTWO PRACY

1. Stwierdza się, że
(imię (imiona) i nazwisko pracownika)
- urodzony
(data urodzenia)
- był zatrudniony
(pracodawca)
- w okresie od do w wymiarze
- w okresie od do w wymiarze
- w okresie od do w wymiarze
2. W okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę tymczasową na rzecz:
- w okresie od do
(pracodawca użytkownik)
- w okresie od do
(pracodawca użytkownik)
- w okresie od do
(pracodawca użytkownik)
3. W okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę
-
(rodzaj wykonywanej pracy lub zajmowane stanowiska, lub pełnione funkcje)
4. Stosunek pracy ustał w wyniku:
- a) rozwiązania
(tryb i podstawa prawna rozwiązania stosunku pracy)
- b) wygaśnięcia
(podstawa prawna wygaśnięcia stosunku pracy)
5. 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)

4. Pracodawca wpisuje, w jaki sposób doszło do ustania stosunku pracy

a) Rozwiązanie umowy o pracę:

W przypadku porozumienia stron

- na mocy porozumienia stron – art. 30 §1 pkt 1 K.p.,
- na mocy porozumienia stron z przyczyn nie dotyczących pracownika – art. 30 §1 pkt 1 K.p. w zw. z 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 2018 r. poz. 1969 ze zm.),

W przypadku wypowiedzenia umowy o pracę

- rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę – art. 30 §1 pkt 2 K.p.,
- rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę z przyczyn nie dotyczących pracownika – art. 30 §1 pkt 2 K.p. w zw. z 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 2018 r. poz. 1969 ze zm.),
- rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracownika – art. 30 §1 pkt 2 K.p.,

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

.....
(miejscowość i data)

.....
(numer NIP lub REGON-PKD)

ŚWIADECTWO PRACY

1. Stwierdza się, że
(imię (imiona) i nazwisko pracownika)
- urodzony
(data urodzenia)
- był zatrudniony
(pracodawca)
- w okresie od do w wymiarze
- w okresie od do w wymiarze
- w okresie od do w wymiarze
2. W okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę tymczasową na rzecz:
- w okresie od do
(pracodawca użytkownik)
- w okresie od do
(pracodawca użytkownik)
- w okresie od do
(pracodawca użytkownik)
3. W okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę
-
(rodzaj wykonywanej pracy lub zajmowane stanowiska, lub pełnione funkcje)
4. Stosunek pracy ustał w wyniku:
- a) rozwiązania
(tryb i podstawa prawna rozwiązania stosunku pracy)
- b) wygaśnięcia
(podstawa prawna wygaśnięcia stosunku pracy)
5. 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)

4. Pracodawca wpisuje, w jaki sposób doszło do ustania stosunku pracy

Rozwiązanie umowy o pracę:

W przypadku rozwiązania bez wypowiedzenia

- rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika z powodu:
 - nieprzeniesienia pracownika do innej pracy pomimo orzeczenia lekarskiego stwierdzającego szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na jego zdrowie – art. 30 §1 pkt 3 K.p. w zw. z art. 55 §1 K.p.,
 - ciężkiego naruszenia wobec pracownika podstawowych obowiązków pracodawcy – art. 30 §1 pkt 3 K.p. w zw. z art. 55 §1¹ K.p.

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

.....
(miejscowość i data)

.....
(numer NIP lub REGON-PKD)

ŚWIADECTWO PRACY

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

urodzony
(data urodzenia)

był zatrudniony
(pracodawca)

w okresie od do w wymiarze

w okresie od do w wymiarze

w okresie od do w wymiarze

2. W okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę tymczasową na rzecz:

..... w okresie od do
(pracodawca użytkownik)

..... w okresie od do
(pracodawca użytkownik)

..... w okresie od do
(pracodawca użytkownik)

3. W okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę

.....
(rodzaj wykonywanej pracy lub zajmowane stanowiska, lub pełnione funkcje)

4. Stosunek pracy ustał w wyniku:

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

b) wygaśnięcia
(podstawa prawna wygaśnięcia stosunku pracy)

5. 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)

4. Pracodawca wpisuje, w jaki sposób doszło do ustania stosunku pracy

Rozwiązanie umowy o pracę:

W przypadku rozwiązania bez wypowiedzenia

- rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę z powodu:
 - ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych – art. 30 §1 pkt 3 K.p. w zw. z art. 52 §1 pkt 1 K.p.,
 - popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku – art. 30 §1 pkt 3 K.p. w zw. z art. 52 §1 pkt 2 K.p.,
 - zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku – art. 30 §1 pkt 3 K.p. w zw. z art. 52 §1 pkt 3 K.p.,
- rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika z powodu:
 - niezdolności do pracy pracownika zatrudnionego krócej niż 6 miesięcy – art. 30 § 1 pkt 3 K.p. w zw. z art. 53 § 1 pkt 1 lit. a K.p.,
 - niezdolności do pracy pracownika zatrudnionego co najmniej 6 miesięcy – art. 30 § 1 pkt 3 K.p. w zw. z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b K.p.,
 - usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, trwającej dłużej niż 1 miesiąc – art. 30 § 1 pkt 3 K.p. w zw. z art. 53 § 1 pkt 2 K.p.,

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

.....
(miejscowość i data)

.....
(numer NIP lub REGON-PKD)

ŚWIADECTWO PRACY

1. Stwierdza się, że
(imię (imiona) i nazwisko pracownika)
- urodzony
(data urodzenia)
- był zatrudniony
(pracodawca)
- w okresie od do w wymiarze
- w okresie od do w wymiarze
- w okresie od do w wymiarze
2. W okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę tymczasową na rzecz:
- w okresie od do
(pracodawca użytkownik)
- w okresie od do
(pracodawca użytkownik)
- w okresie od do
(pracodawca użytkownik)
3. W okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę
-
(rodzaj wykonywanej pracy lub zajmowane stanowiska, lub pełnione funkcje)
4. Stosunek pracy ustał w wyniku:
- a) rozwiązania
(tryb i podstawa prawna rozwiązania stosunku pracy)
- b) wygaśnięcia
(podstawa prawna wygaśnięcia stosunku pracy)
5. 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)

4. Pracodawca wpisuje, w jaki sposób doszło do ustania stosunku pracy

Rozwiązanie umowy o pracę:

W przypadku rozwiązania umowy o pracę z upływem czasu, na który została zawarta

- z upływem czasu, na który była zawarta – art. 30 § 1 pkt 4 K.p.,
- z upływem czasu, na który została zawarta – art. 30 § 1 pkt 4 K.p. w zw. z art. 177 K.p.

Inne

- przywrócenia do pracy u innego pracodawcy – art. 48 § 2 K.p.,
- z powodu powołania pracownika w wyniku konkursu u innego pracodawcy – art. 68³ K.p.,
- w wyniku niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z młodocianym przez pracodawcę z powodu braku możliwości zmiany rodzaju pracy – art. 201 § 2 K.p.

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

.....
(miejscowość i data)

.....
(numer NIP lub REGON-PKD)

ŚWIADECTWO PRACY

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

urodzony
(data urodzenia)

był zatrudniony

.....
(pracodawca)

w okresie od do w wymiarze

w okresie od do w wymiarze

w okresie od do w wymiarze

2. W okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę tymczasową na rzecz:

..... w okresie od do

.....
(pracodawca użytkownik)

..... w okresie od do

.....
(pracodawca użytkownik)

..... w okresie od do

.....
(pracodawca użytkownik)

3. W okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę

.....
(rodzaj wykonywanej pracy lub zajmowane stanowiska, lub pełnione funkcje)

4. Stosunek pracy ustał w wyniku:

a) rozwiązania

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

b) wygaśnięcia

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

5. 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)

4. Pracodawca wpisuje, w jaki sposób doszło do ustania stosunku pracy

Rozwiązanie umowy o pracę:

W przypadku przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę

- rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, z powodu przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę – art. 23¹ § 4 K.p.,
- rozwiązanie stosunku pracy w wyniku niezgodnienia nowych warunków pracy i płacy po przejściu zakładu pracy na innego pracodawcę – art. 23¹ § 5 K.p.,

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

.....
(miejscowość i data)

.....
(numer NIP lub REGON-PKD)

ŚWIADECTWO PRACY

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

urodzony
(data urodzenia)

był zatrudniony

.....
(pracodawca)

w okresie od do w wymiarze

w okresie od do w wymiarze

w okresie od do w wymiarze

2. W okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę tymczasową na rzecz:

..... w okresie od do

.....
(pracodawca użytkownik)

..... w okresie od do

.....
(pracodawca użytkownik)

..... w okresie od do

.....
(pracodawca użytkownik)

3. W okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę

.....
(rodzaj wykonywanej pracy lub zajmowane stanowiska, lub pełnione funkcje)

4. Stosunek pracy ustał w wyniku:

a) rozwiązania

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

b) wygaśnięcia

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

5. 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)

4. Pracodawca wpisuje, w jaki sposób doszło do ustania stosunku pracy

Wygaśnięcie:

b) Wygaśnięcie umowy o pracę

- art. 63¹ § 1 K.p. (śmierć pracownika)
- art. 63² § 1 K.p. (śmierć pracodawcy)
- art. 66 § 1 K.p. (upływ trzymiesięcznego aresztowania)
- art. 74 K.p. (pracownik z wyboru)

Oraz

- art. 18 ust. 2 ustawy z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 330 z późn.zm.).
- art. 43b ust. 1, art. 43c ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1282),
- art. 20 ust. 5c ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2018 r. poz. 967 z późn.zm.).

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

.....
(miejscowość i data)

.....
(numer NIP lub REGON-PKD)

ŚWIADECTWO PRACY

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

urodzony
(data urodzenia)

był zatrudniony

.....
(pracodawca)

w okresie od do w wymiarze

w okresie od do w wymiarze

w okresie od do w wymiarze

2. W okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę tymczasową na rzecz:

..... w okresie od do

.....
(pracodawca użytkownik)

..... w okresie od do

.....
(pracodawca użytkownik)

..... w okresie od do

.....
(pracodawca użytkownik)

3. W okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę

.....
(rodzaj wykonywanej pracy lub zajmowane stanowiska, lub pełnione funkcje)

4. Stosunek pracy ustał w wyniku:

a) rozwiązania

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

b) wygaśnięcia

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

5. 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)

5. W świadectwie pracy należy wskazać okres, o który został skrócony okres wypowiedzenia, uprawniający do odszkodowania

Pracodawca może skrócić okres wypowiedzenia w przypadku

- upadłości zakładu pracy
- likwidacji zakładu pracy
- likwidacja stanowisk pracy – zwolnienia grupowe

Art. 36¹ K.p. Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub umowy o pracę zawartej na czas określony następuje z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn nie dotyczących pracowników, pracodawca może, w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę, skrócić okres trzymiesięcznego wypowiedzenia, najwyżej jednak do 1 miesiąca. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia.

Okres, za który przysługuje odszkodowanie, wlicza się pracownikowi pozostającemu w tym okresie bez pracy do okresu zatrudnienia.

6. W okresie zatrudnienia pracownik:

- 1) wykorzystał zwolnienie od pracy przewidziane w art. 148¹ § 1 Kodeksu pracy
.....
(liczba dni lub godzin zwolnienia wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)
- 2) wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze
.....
(urlop wypoczynkowy wykorzystany w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)
w tym
(urlop wypoczynkowy wykorzystany na podstawie art. 167¹ Kodeksu pracy w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)
- 3) wykorzystał urlop opiekuńczy w wymiarze
(liczba dni urlopu wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)
- 4) korzystał z urlopu bezpłatnego
.....
(okres trwania urlopu bezpłatnego i podstawa prawna jego udzielenia)
- 5) wykorzystał urlop ojcowski w wymiarze w częściach
- 6) wykorzystał urlop rodzicielski w wymiarze w częściach
- 7) wykorzystał urlop wychowawczy udzielony na podstawie
(podstawa prawna udzielenia urlopu)
w wymiarze w okresie (okresach)
w częściach
- 8) korzystał z ochrony stosunku pracy, o której mowa w art. 186³ § 1 pkt 2 Kodeksu pracy, w okresie (okresach)
.....
- 9) wykorzystał zwolnienie od pracy przewidziane w art. 188 Kodeksu pracy
.....
(liczba dni lub godzin zwolnienia wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)
- 10) wykonywał pracę zdalną przewidzianą w art. 67³³ § 1 Kodeksu pracy
.....
(liczba dni wykonywania pracy zdalnej w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)
- 11) 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)
- 12)
(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)
- 13) odbył służbę wojskową w okresie
(okres odbywania czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych)
- 14) wykonywał pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze
.....
(okresy wykonywania pracy oraz jej rodzaj i zajmowane stanowiska)

6. W okresie zatrudnienia pracownik:

1) Zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej – liczba dni lub godzin wykorzystanych u pracodawcy

Art. Art. 148¹ § 1. Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin, z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika. W okresie tego zwolnienia od pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia.

§ 2. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia od pracy, o którym mowa w § 1, decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym.

§ 3. Pracodawca jest obowiązany udzielić zwolnienia od pracy, o którym mowa w § 1, na wniosek zgłoszony przez pracownika najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia.

§ 4. Zwolnienie od pracy, o którym mowa w § 1, udzielane w wymiarze godzinowym, dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Niepełną godzinę zwolnienia od pracy zaokrągla się w górę do pełnej godziny.

§ 5. Przepis § 1 w zakresie zwolnienia od pracy udzielanego w wymiarze godzinowym stosuje się odpowiednio do pracownika, dla którego dobową normą czasu pracy, wynikająca z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin.

6. W okresie zatrudnienia pracownik:

1) wykorzystał zwolnienie od pracy przewidziane w art. 148¹ § 1 Kodeksu pracy

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

2) wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze

.....
(urlop wypoczynkowy wykorzystany w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

w tym

.....
(urlop wypoczynkowy wykorzystany na podstawie art. 167⁴ Kodeksu pracy w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

3) wykorzystał urlop opiekuńczy w wymiarze

.....
(liczba dni urlopu wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

4) korzystał z urlopu bezpłatnego

.....
(okres trwania urlopu bezpłatnego i podstawa prawna jego udzielenia)

5) wykorzystał urlop ojcowski w wymiarze w częściach

6) wykorzystał urlop rodzicielski w wymiarze w częściach

7) wykorzystał urlop wychowawczy udzielony na podstawie

.....
(podstawa prawna udzielenia urlopu)

w wymiarze w okresie (okresach)

w częściach

8) korzystał z ochrony stosunku pracy, o której mowa w art. 186³ § 1 pkt 2 Kodeksu pracy, w okresie (okresach)

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

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

10) wykonywał pracę zdalną przewidzianą w art. 67³³ § 1 Kodeksu pracy

.....
(liczba dni wykonywania pracy zdalnej w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

11) 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)

12)

.....
(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)

13) odbył służbę wojskową w okresie

.....
(okres odbywania czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych)

14) wykonywał pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze

.....
(okresy wykonywania pracy oraz jej rodzaj i zajmowane stanowiska)

6. W okresie zatrudnienia pracownik:

2) Informacja o urlopie wypoczynkowym

W tym punkcie pracodawca wskazuje informacje dotyczące urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy i wykorzystanego w tym roku.

W tym miejscu 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.

Jeśli pracownik wykorzystał wyższą ilość dni urlopu wypoczynkowego niż wynikało z wyliczenia proporcjonalnego należy wpisać ilość rzeczywistych dni wykorzystanego urlopu wypoczynkowego.

Odrębnie wskazujemy ilość wykorzystanych dni urlopu na żądanie.

6. W okresie zatrudnienia pracownik:

1) wykorzystał zwolnienie od pracy przewidziane w art. 148¹ § 1 Kodeksu pracy

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

2) wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze

.....
(urlop wypoczynkowy wykorzystany w roku kalendarzowym, w którym ustal stosunek pracy)

w tym

.....
(urlop wypoczynkowy wykorzystany na podstawie art. 167¹ Kodeksu pracy w roku kalendarzowym, w którym ustal stosunek pracy)

3) wykorzystał urlop opiekuńczy w wymiarze

.....
(liczba dni urlopu wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustal stosunek pracy)

4) korzystał z urlopu bezpłatnego

.....
(okres trwania urlopu bezpłatnego i podstawa prawna jego udzielenia)

5) wykorzystał urlop ojcowski w wymiarze w częściach

6) wykorzystał urlop rodzicielski w wymiarze w częściach

7) wykorzystał urlop wychowawczy udzielony na podstawie
(podstawa prawna udzielenia urlopu)

w wymiarze w okresie (okresach)

w częściach

8) korzystał z ochrony stosunku pracy, o której mowa w art. 186³ § 1 pkt 2 Kodeksu pracy, w okresie (okresach)

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

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

10) wykonywał pracę zdalną przewidzianą w art. 67³³ § 1 Kodeksu pracy

.....
(liczba dni wykonywania pracy zdalnej w roku kalendarzowym, w którym ustal stosunek pracy)

11) 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 ustal stosunek pracy)

12)

.....
(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)

13) odbył służbę wojskową w okresie

.....
(okres odbywania czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych)

14) wykonywał pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze

.....
(okresy wykonywania pracy oraz jej rodzaj i zajmowane stanowiska)

6. W okresie zatrudnienia pracownik:

3) Urlop opiekuńczy

Art. 173¹. § 1 Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego urlop opiekuńczy, w wymiarze 5 dni, w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych.

§ 2. Za członka rodziny, o którym mowa w § 1, uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub matzonka.

§ 3. Urlopu, o którym mowa w § 1, udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

§ 4. Urlopu, o którym mowa w § 1, udziela się na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu.

§ 5. We wniosku wskazuje się imię i nazwisko osoby, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych, przyczynę konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika oraz w przypadku członka rodziny - stopień pokrewieństwa z pracownikiem lub w przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny - adres zamieszkania tej osoby.

6. W okresie zatrudnienia pracownik:

1) wykorzystał zwolnienie od pracy przewidziane w art. 148¹ § 1 Kodeksu pracy

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

2) wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze

.....
(urlop wypoczynkowy wykorzystany w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

w tym

.....
(urlop wypoczynkowy wykorzystany na podstawie art. 167⁴ Kodeksu pracy w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

3) wykorzystał urlop opiekuńczy w wymiarze

.....
(liczba dni urlopu wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

4) korzystał z urlopu bezpłatnego

.....
(okres trwania urlopu bezpłatnego i podstawa prawna jego udzielenia)

5) wykorzystał urlop ojcowski w wymiarze w częściach

6) wykorzystał urlop rodzicielski w wymiarze w częściach

7) wykorzystał urlop wychowawczy udzielony na podstawie

.....
(podstawa prawna udzielenia urlopu)

w wymiarze w okresie (okresach)

w częściach

8) korzystał z ochrony stosunku pracy, o której mowa w art. 186³ § 1 pkt 2 Kodeksu pracy, w okresie (okresach)

.....

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

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

10) wykonywał pracę zdalną przewidzianą w art. 67³³ § 1 Kodeksu pracy

.....
(liczba dni wykonywania pracy zdalnej w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

11) 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)

12)

.....
(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)

13) odbył służbę wojskową w okresie

.....
(okres odbywania czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych)

14) wykonywał pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze

.....
(okresy wykonywania pracy oraz jej rodzaj i zajmowane stanowiska)

6. W okresie zatrudnienia pracownik:

4) Urlop bezpłatny – okres przebywania na urlopie bezpłatnym

Art. 174. [Zasady udzielenia urlopu bezpłatnego]

§ 1. Na pisemny wniosek pracownika pracodawca może udzielić mu urlopu bezpłatnego.

§ 2. Okresu urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

§ 3. Przy udzielaniu urlopu bezpłatnego, dłuższego niż 3 miesiące, strony mogą przewidzieć dopuszczalność odwołania pracownika z urlopu z ważnych przyczyn.

§ 4. Przepisów § 2 i 3 nie stosuje się w przypadkach uregulowanych odmiennie przepisami szczególnymi.

Art. 174¹. [Urlop bezpłatny na czas pracy u innego pracodawcy]

§ 1. Za zgodą pracownika, wyrażoną na piśmie, pracodawca może udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy przez okres ustalony w zawartym w tej sprawie porozumieniu między pracodawcami.

§ 2. Okres urlopu bezpłatnego, o którym mowa w § 1, wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze u dotychczasowego pracodawcy.

6. W okresie zatrudnienia pracownik:

1) wykorzystał zwolnienie od pracy przewidziane w art. 148¹ § 1 Kodeksu pracy

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

2) wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze

.....
(urlop wypoczynkowy wykorzystany w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

w tym

.....
(urlop wypoczynkowy wykorzystany na podstawie art. 167⁴ Kodeksu pracy w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

3) wykorzystał urlop opiekuńczy w wymiarze

.....
(liczba dni urlopu wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

4) korzystał z urlopu bezpłatnego

.....
(okres trwania urlopu bezpłatnego i podstawa prawna jego udzielenia)

5) wykorzystał urlop ojcowski w wymiarze w częściach

6) wykorzystał urlop rodzicielski w wymiarze w częściach

7) wykorzystał urlop wychowawczy udzielony na podstawie

.....
(podstawa prawna udzielenia urlopu)

w wymiarze w okresie (okresach)

w częściach

8) korzystał z ochrony stosunku pracy, o której mowa w art. 186³ § 1 pkt 2 Kodeksu pracy, w okresie (okresach)

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

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

10) wykonywał pracę zdalną przewidzianą w art. 67³³ § 1 Kodeksu pracy

.....
(liczba dni wykonywania pracy zdalnej w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

11) 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)

12)

.....
(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)

13) odbył służbę wojskową w okresie

.....
(okres odbywania czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych)

14) wykonywał pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze

.....
(okresy wykonywania pracy oraz jej rodzaj i zajmowane stanowiska)

6. W okresie zatrudnienia pracownik:

4) Urlop bezpłatny – okres przebywania na urlopie bezpłatnym

Art. 305. Ustawy z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny

1. Pracodawca udziela pracownikowi powołanemu do pełnienia terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie, z wyjątkiem służby pełnionej jednorazowo w czasie lub dniu wolnym od pracy, urlopu bezpłatnego na okres trwania tej służby.

2. Urlopu udziela się na wniosek, a w przypadku wezwania w trybie natychmiastowego stawiennictwa – na podstawie zawiadomienia szefa wojskowego centrum rekrutacji.

3. W czasie trwania urlopu bezpłatnego pracownik zachowuje wszystkie uprawnienia wynikające ze stosunku pracy, z wyjątkiem prawa do wynagrodzenia.

6. W okresie zatrudnienia pracownik:

1) wykorzystał zwolnienie od pracy przewidziane w art. 148¹ § 1 Kodeksu pracy

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

2) wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze

.....
(urlop wypoczynkowy wykorzystany w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

w tym

.....
(urlop wypoczynkowy wykorzystany na podstawie art. 167⁴ Kodeksu pracy w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

3) wykorzystał urlop opiekuńczy w wymiarze

.....
(liczba dni urlopu wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

4) korzystał z urlopu bezpłatnego

.....
(okres trwania urlopu bezpłatnego i podstawa prawna jego udzielenia)

5) wykorzystał urlop ojcowski w wymiarze w częściach

6) wykorzystał urlop rodzicielski w wymiarze w częściach

7) wykorzystał urlop wychowawczy udzielony na podstawie

.....
(podstawa prawna udzielenia urlopu)

w wymiarze w okresie (okresach)

w częściach

8) korzystał z ochrony stosunku pracy, o której mowa w art. 186³ § 1 pkt 2 Kodeksu pracy, w okresie (okresach)

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

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

10) wykonywał pracę zdalną przewidzianą w art. 67³³ § 1 Kodeksu pracy

.....
(liczba dni wykonywania pracy zdalnej w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

11) 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)

12)

.....
(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)

13) odbył służbę wojskową w okresie

.....
(okres odbywania czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych)

14) wykonywał pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze

.....
(okresy wykonywania pracy oraz jej rodzaj i zajmowane stanowiska)

6. W okresie zatrudnienia pracownik:

5) Urlop ojcowski

Pracodawca wskazuje wykorzystany urlop ojcowski 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, pracodawca wskazuje odrębnie urlop wykorzystany na każde z dzieci, podając imię i nazwisko dziecka.

Art. 182³. § 1. W celu sprawowania opieki nad dzieckiem pracownik – ojciec ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze do 2 tygodni, nie dłużej jednak niż do:

- ukończenia przez dziecko 12 miesięcy życia albo
- upływu 12 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia.

Urlop ojcowski może być wykorzystany jednorazowo albo nie więcej niż w 2 częściach, z których żadna nie może być krótsza niż tydzień.

6. W okresie zatrudnienia pracownik:

1) wykorzystał zwolnienie od pracy przewidziane w art. 148¹ § 1 Kodeksu pracy

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

2) wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze

.....
(urlop wypoczynkowy wykorzystany w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

w tym

.....
(urlop wypoczynkowy wykorzystany na podstawie art. 167⁴ Kodeksu pracy w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

3) wykorzystał urlop opiekuńczy w wymiarze

.....
(liczba dni urlopu wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

4) korzystał z urlopu bezpłatnego

.....
(okres trwania urlopu bezpłatnego i podstawa prawna jego udzielenia)

5) wykorzystał urlop ojcowski w wymiarze w częściach

6) wykorzystał urlop rodzicielski w wymiarze w częściach

7) wykorzystał urlop wychowawczy udzielony na podstawie

.....
(podstawa prawna udzielenia urlopu)

w wymiarze w okresie (okresach)

w częściach

8) korzystał z ochrony stosunku pracy, o której mowa w art. 186³ § 1 pkt 2 Kodeksu pracy, w okresie (okresach)

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

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

10) wykonywał pracę zdalną przewidzianą w art. 67³³ § 1 Kodeksu pracy

.....
(liczba dni wykonywania pracy zdalnej w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

11) 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)

12)

.....
(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)

13) odbył służbę wojskową w okresie

.....
(okres odbywania czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych)

14) wykonywał pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze

.....
(okresy wykonywania pracy oraz jej rodzaj i zajmowane stanowiska)

6. W okresie zatrudnienia pracownik:

6) Urlop rodzicielski

Pracownik ma prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze do:

1) 41 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka,

2) 43 tygodni – w przypadku urodzenia dwojga lub więcej dzieci przy jednym porodzie.

Każdemu z pracowników – rodziców dziecka przysługuje wyłączne prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego. Prawa tego nie można przenieść na drugiego z pracowników – rodziców dziecka. Oznacza to, że jeden rodzic dziecka może skorzystać maksymalnie z odpowiednio 32 lub 34 tygodni urlopu rodzicielskiego.

W tym miejscu pracodawca wskazuje wykorzystany urlop 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 rodzicielski, pracodawca wskazuje odrębnie urlop wykorzystany na każde z dzieci, podając imię i nazwisko dziecka.

6. W okresie zatrudnienia pracownik:

1) wykorzystał zwolnienie od pracy przewidziane w art. 148¹ § 1 Kodeksu pracy

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

2) wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze

.....
(urlop wypoczynkowy wykorzystany w roku kalendarzowym, w którym ustal stosunek pracy)

w tym

.....
(urlop wypoczynkowy wykorzystany na podstawie art. 167⁴ Kodeksu pracy w roku kalendarzowym, w którym ustal stosunek pracy)

3) wykorzystał urlop opiekuńczy w wymiarze

.....
(liczba dni urlopu wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustal stosunek pracy)

4) korzystał z urlopu bezpłatnego

.....
(okres trwania urlopu bezpłatnego i podstawa prawna jego udzielenia)

5) wykorzystał urlop ojcowski w wymiarze w częściach

6) wykorzystał urlop rodzicielski w wymiarze w częściach

7) wykorzystał urlop wychowawczy udzielony na podstawie

.....
(podstawa prawna udzielenia urlopu)

w wymiarze w okresie (okresach)

w częściach

8) korzystał z ochrony stosunku pracy, o której mowa w art. 186³ § 1 pkt 2 Kodeksu pracy, w okresie (okresach)

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

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

10) wykonywał pracę zdalną przewidzianą w art. 67³³ § 1 Kodeksu pracy

.....
(liczba dni wykonywania pracy zdalnej w roku kalendarzowym, w którym ustal stosunek pracy)

11) 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 ustal stosunek pracy)

12)

.....
(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)

13) odbył służbę wojskową w okresie

.....
(okres odbywania czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych)

14) wykonywał pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze

.....
(okresy wykonywania pracy oraz jej rodzaj i zajmowane stanowiska)

6. W okresie zatrudnienia pracownik:

7) Urlop wychowawczy

Pracownik może skorzystać z urlopu wychowawczego w wymiarze do 36 miesięcy

Urlop wychowawczy może zostać udzielony na podstawie:

Art. 186 § 2 k.p. (zwykły urlop wychowawczy, udzielany na okres nie dłuższy niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia)

Art. 186 § 3 k.p. (urlop wychowawczy na dziecko niepełnosprawne, udzielany na okres nie dłuższy niż do ukończenia przez dziecko 18 roku życia).

Urlop wychowawczy jest udzielany nie więcej niż w 5 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.

6. W okresie zatrudnienia pracownik:

1) wykorzystał zwolnienie od pracy przewidziane w art. 148¹ § 1 Kodeksu pracy

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

2) wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze

.....
(urlop wypoczynkowy wykorzystany w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

w tym

.....
(urlop wypoczynkowy wykorzystany na podstawie art. 167⁴ Kodeksu pracy w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

3) wykorzystał urlop opiekuńczy w wymiarze

.....
(liczba dni urlopu wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

4) korzystał z urlopu bezpłatnego

.....
(okres trwania urlopu bezpłatnego i podstawa prawna jego udzielenia)

5) wykorzystał urlop ojcowski w wymiarze w częściach

6) wykorzystał urlop rodzicielski w wymiarze w częściach

7) wykorzystał urlop wychowawczy udzielony na podstawie

.....
(podstawa prawna udzielenia urlopu)

w wymiarze w okresie (okresach)

w częściach

8) korzystał z ochrony stosunku pracy, o której mowa w art. 186³ § 1 pkt 2 Kodeksu pracy, w okresie (okresach)

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

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

10) wykonywał pracę zdalną przewidzianą w art. 67³³ § 1 Kodeksu pracy

.....
(liczba dni wykonywania pracy zdalnej w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

11) 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)

12)

.....
(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)

13) odbył służbę wojskową w okresie

.....
(okres odbywania czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych)

14) wykonywał pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze

.....
(okresy wykonywania pracy oraz jej rodzaj i zajmowane stanowiska)

6. W okresie zatrudnienia pracownik:

8) Ochrona przed wypowiedzeniem w trakcie obniżonego wymiaru czasu pracy w okresie prawa do urlopu wychowawczego

W tym miejscu należy wskazać okres, w którym pracownik korzystał z ochrony stosunku pracy w związku ze złożeniem wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy.

Art. 186⁷. § 1. Pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o obniżenie jego wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy - do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy.

6. W okresie zatrudnienia pracownik:

1) wykorzystał zwolnienie od pracy przewidziane w art. 148¹ § 1 Kodeksu pracy

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

2) wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze

.....
(urlop wypoczynkowy wykorzystany w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

w tym

.....
(urlop wypoczynkowy wykorzystany na podstawie art. 167¹ Kodeksu pracy w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

3) wykorzystał urlop opiekuńczy w wymiarze

.....
(liczba dni urlopu wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

4) korzystał z urlopu bezpłatnego

.....
(okres trwania urlopu bezpłatnego i podstawa prawna jego udzielenia)

5) wykorzystał urlop ojcowski w wymiarze w częściach

6) wykorzystał urlop rodzicielski w wymiarze w częściach

7) wykorzystał urlop wychowawczy udzielony na podstawie

.....
(podstawa prawna udzielenia urlopu)

w wymiarze w okresie (okresach)

w częściach

8) korzystał z ochrony stosunku pracy, o której mowa w art. 186³ § 1 pkt 2 Kodeksu pracy, w okresie (okresach)

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

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

10) wykonywał pracę zdalną przewidzianą w art. 67³³ § 1 Kodeksu pracy

.....
(liczba dni wykonywania pracy zdalnej w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

11) 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)

12)
(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)

13) odbył służbę wojskową w okresie

.....
(okres odbywania czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych)

14) wykonywał pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze

.....
(okresy wykonywania pracy oraz jej rodzaj i zajmowane stanowiska)

6. W okresie zatrudnienia pracownik:

9) Pracodawca wskazuje liczbę dni lub godzin zwolnienia przysługującego pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat, wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy

Art. 188. § 1. Pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

§ 2. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia, o którym mowa w § 1, decyduje pracownik w pierwszym wniosku składanym w postaci papierowej lub elektronicznej o udzielenie takiego zwolnienia w danym roku kalendarzowym.

§ 3. Zwolnienie od pracy, o którym mowa w § 1, udzielane w wymiarze godzinowym, dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Niepełną godzinę zwolnienia od pracy zaokrągla się w górę do pełnej godziny.

6. W okresie zatrudnienia pracownik:

1) wykorzystał zwolnienie od pracy przewidziane w art. 148¹ § 1 Kodeksu pracy

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

2) wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze

.....
(urlop wypoczynkowy wykorzystany w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

w tym

.....
(urlop wypoczynkowy wykorzystany na podstawie art. 167⁴ Kodeksu pracy w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

3) wykorzystał urlop opiekuńczy w wymiarze

.....
(liczba dni urlopu wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

4) korzystał z urlopu bezpłatnego

.....
(okres trwania urlopu bezpłatnego i podstawa prawna jego udzielenia)

5) wykorzystał urlop ojcowski w wymiarze w częściach

6) wykorzystał urlop rodzicielski w wymiarze w częściach

7) wykorzystał urlop wychowawczy udzielony na podstawie
(podstawa prawna udzielenia urlopu)

w wymiarze w okresie (okresach)

w częściach

8) korzystał z ochrony stosunku pracy, o której mowa w art. 186³ § 1 pkt 2 Kodeksu pracy, w okresie (okresach)

.....

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

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

10) wykonywał pracę zdalną przewidzianą w art. 67³³ § 1 Kodeksu pracy

.....
(liczba dni wykonywania pracy zdalnej w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

11) był niezdolny do pracy przez okres

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

12)

.....
(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)

13) odbył służbę wojskową w okresie

.....
(okres odbywania czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych)

14) wykonywał pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze

.....
(okresy wykonywania pracy oraz jej rodzaj i zajmowane stanowiska)

6. W okresie zatrudnienia pracownik:

10) Pracodawca wskazuje liczbę dni wykonywania okazjonalnej pracy zdalnej w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy

Art. 67³³. § 1. Praca zdalna może być wykonywana okazjonalnie, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym.

6. W okresie zatrudnienia pracownik:

1) wykorzystał zwolnienie od pracy przewidziane w art. 148¹ § 1 Kodeksu pracy

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

2) wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze

.....
(urlop wypoczynkowy wykorzystany w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

w tym

.....
(urlop wypoczynkowy wykorzystany na podstawie art. 167¹ Kodeksu pracy w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

3) wykorzystał urlop opiekuńczy w wymiarze

.....
(liczba dni urlopu wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

4) korzystał z urlopu bezpłatnego

.....
(okres trwania urlopu bezpłatnego i podstawa prawna jego udzielenia)

5) wykorzystał urlop ojcowski w wymiarze w częściach

6) wykorzystał urlop rodzicielski w wymiarze w częściach

7) wykorzystał urlop wychowawczy udzielony na podstawie
(podstawa prawna udzielenia urlopu)

w wymiarze w okresie (okresach)

w częściach

8) korzystał z ochrony stosunku pracy, o której mowa w art. 186³ § 1 pkt 2 Kodeksu pracy, w okresie (okresach)

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

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

10) wykonywał pracę zdalną przewidzianą w art. 67³³ § 1 Kodeksu pracy

.....
(liczba dni wykonywania pracy zdalnej w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

11) był niezdolny do pracy przez okres

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

12)

.....
(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)

13) odbył służbę wojskową w okresie

.....
(okres odbywania czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych)

14) wykonywał pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze

.....
(okresy wykonywania pracy oraz jej rodzaj i zajmowane stanowiska)

6. W okresie zatrudnienia pracownik:

11) Należy zamieścić informacje dotyczące liczby dni, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie, zgodnie z art. 92 K.p., w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy

W tym miejscu pracodawca wskazuje liczbę dni niezdolności do pracy, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie chorobowe.

Art. 92. § 1. 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.

6. W okresie zatrudnienia pracownik:

1) wykorzystał zwolnienie od pracy przewidziane w art. 148¹ § 1 Kodeksu pracy

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

2) wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze

.....
(urlop wypoczynkowy wykorzystany w roku kalendarzowym, w którym ustal stosunek pracy)

w tym

.....
(urlop wypoczynkowy wykorzystany na podstawie art. 167⁴ Kodeksu pracy w roku kalendarzowym, w którym ustal stosunek pracy)

3) wykorzystał urlop opiekuńczy w wymiarze

.....
(liczba dni urlopu wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustal stosunek pracy)

4) korzystał z urlopu bezpłatnego

.....
(okres trwania urlopu bezpłatnego i podstawa prawna jego udzielenia)

5) wykorzystał urlop ojcowski w wymiarze w częściach

6) wykorzystał urlop rodzicielski w wymiarze w częściach

7) wykorzystał urlop wychowawczy udzielony na podstawie

.....
(podstawa prawna udzielenia urlopu)

w wymiarze w okresie (okresach)

w częściach

8) korzystał z ochrony stosunku pracy, o której mowa w art. 186³ § 1 pkt 2 Kodeksu pracy, w okresie (okresach)

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

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

10) wykonywał pracę zdalną przewidzianą w art. 67³³ § 1 Kodeksu pracy

.....
(liczba dni wykonywania pracy zdalnej w roku kalendarzowym, w którym ustal stosunek pracy)

11) 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 ustal stosunek pracy)

12)

.....
(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)

13) odbył służbę wojskową w okresie

.....
(okres odbywania czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych)

14) wykonywał pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze

.....
(okresy wykonywania pracy oraz jej rodzaj i zajmowane stanowiska)

6. W okresie zatrudnienia pracownik:

12) Należy wskazać dzień, za który pracownik nie zachował prawa do wynagrodzenia

Pracodawca jest obowiązany zamieścić informacje dotyczące dni, za które pracownik nie zachował prawa do wynagrodzenia, przypadających w okresie od dnia 1 stycznia 2003 r. do dnia 31 grudnia 2003 r., zgodnie z art. 92 § 1¹ k.p. obowiązującym w tym okresie.

Przepis art. 92 § 1¹ k.p. w brzmieniu obowiązującym od 1 stycznia do 31 grudnia 2003 r. stanowił, że w pierwszym dniu każdego okresu niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, trwającej nie dłużej niż 6 dni, pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia chorobowego.

6. W okresie zatrudnienia pracownik:

1) wykorzystał zwolnienie od pracy przewidziane w art. 148¹ § 1 Kodeksu pracy

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

2) wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze

.....
(urlop wypoczynkowy wykorzystany w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

w tym

.....
(urlop wypoczynkowy wykorzystany na podstawie art. 167⁴ Kodeksu pracy w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

3) wykorzystał urlop opiekuńczy w wymiarze

.....
(liczba dni urlopu wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

4) korzystał z urlopu bezpłatnego

.....
(okres trwania urlopu bezpłatnego i podstawa prawna jego udzielenia)

5) wykorzystał urlop ojcowski w wymiarze w częściach

6) wykorzystał urlop rodzicielski w wymiarze w częściach

7) wykorzystał urlop wychowawczy udzielony na podstawie

.....
(podstawa prawna udzielenia urlopu)

w wymiarze w okresie (okresach)

w częściach

8) korzystał z ochrony stosunku pracy, o której mowa w art. 186³ § 1 pkt 2 Kodeksu pracy, w okresie (okresach)

.....

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

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

10) wykonywał pracę zdalną przewidzianą w art. 67³³ § 1 Kodeksu pracy

.....
(liczba dni wykonywania pracy zdalnej w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

11) 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)

12)

.....
(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)

13) odbył służbę wojskową w okresie

.....
(okres odbywania czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych)

14) wykonywał pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze

.....
(okresy wykonywania pracy oraz jej rodzaj i zajmowane stanowiska)

6. W okresie zatrudnienia pracownik:

13) W tym miejscu należy zamieścić informacje dotyczące okresu odbytej czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych – podając konkretne daty

- Służba aktywna w rezerwie
- Odbywanie ćwiczeń wojskowych
- Zasadnicza służba wojskowa
- Terytorialna służba wojskowa
- Zawodowa służba wojskowa
- Służba w czasie ogłoszenia mobilizacji w czasie wojny

6. W okresie zatrudnienia pracownik:

1) wykorzystał zwolnienie od pracy przewidziane w art. 148¹ § 1 Kodeksu pracy

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

2) wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze

.....
(urlop wypoczynkowy wykorzystany w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

w tym

.....
(urlop wypoczynkowy wykorzystany na podstawie art. 167⁴ Kodeksu pracy w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

3) wykorzystał urlop opiekuńczy w wymiarze

.....
(liczba dni urlopu wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

4) korzystał z urlopu bezpłatnego

.....
(okres trwania urlopu bezpłatnego i podstawa prawna jego udzielenia)

5) wykorzystał urlop ojcowski w wymiarze w częściach

6) wykorzystał urlop rodzicielski w wymiarze w częściach

7) wykorzystał urlop wychowawczy udzielony na podstawie

.....
(podstawa prawna udzielenia urlopu)

w wymiarze w okresie (okresach)

w częściach

8) korzystał z ochrony stosunku pracy, o której mowa w art. 186³ § 1 pkt 2 Kodeksu pracy, w okresie (okresach)

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

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

10) wykonywał pracę zdalną przewidzianą w art. 67³³ § 1 Kodeksu pracy

.....
(liczba dni wykonywania pracy zdalnej w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

11) 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)

12)

(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)

13) odbył służbę wojskową w okresie

.....
(okres odbywania czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych)

14) wykonywał pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze

.....
(okresy wykonywania pracy oraz jej rodzaj i zajmowane stanowiska)

6. W okresie zatrudnienia, pracownik:

14) W tym miejscu należy zamieścić informacje dotyczące okresu wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze – podajemy stanowisko oraz okres pracy

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 – oraz stanowiska, na których te prace były wykonywane.

Wyrok Sądu Najwyższego z 12 października 2023 r.

(...) nie jest konieczne wypełnienie świadectwa pracy informacjami odnośnie zatrudnienia w warunkach szczególnych i o szczególnym charakterze po 31 grudnia 2008 roku (sygn. akt III PZP 5/22).

6. W okresie zatrudnienia pracownik:

1) wykorzystał zwolnienie od pracy przewidziane w art. 148¹ § 1 Kodeksu pracy

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

2) wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze

.....
(urlop wypoczynkowy wykorzystany w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

w tym

.....
(urlop wypoczynkowy wykorzystany na podstawie art. 167⁴ Kodeksu pracy w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

3) wykorzystał urlop opiekuńczy w wymiarze

.....
(liczba dni urlopu wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

4) korzystał z urlopu bezpłatnego

.....
(okres trwania urlopu bezpłatnego i podstawa prawna jego udzielenia)

5) wykorzystał urlop ojcowski w wymiarze w częściach

6) wykorzystał urlop rodzicielski w wymiarze w częściach

7) wykorzystał urlop wychowawczy udzielony na podstawie

.....
(podstawa prawna udzielenia urlopu)

w wymiarze w okresie (okresach)

w częściach

8) korzystał z ochrony stosunku pracy, o której mowa w art. 186³ § 1 pkt 2 Kodeksu pracy, w okresie (okresach)

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

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

10) wykonywał pracę zdalną przewidzianą w art. 67³³ § 1 Kodeksu pracy

.....
(liczba dni wykonywania pracy zdalnej w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

11) 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)

12)

.....
(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)

13) odbył służbę wojskową w okresie

.....
(okres odbywania czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych)

14) wykonywał pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze

.....
(okresy wykonywania pracy oraz jej rodzaj i zajmowane stanowiska)

6. W okresie zatrudnienia, pracownik:

14) W tym miejscu należy zamieścić informacje dotyczące okresu wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze – podajemy stanowisko oraz okres pracy

Wykaz A

- Prace w szczególnych warunkach, których wykonywanie uprawnia do niższego wieku emerytalnego. Dotyczy to prac w górnictwie, w energetyce, w hutnictwie i przemyśle metalowym, w chemii, w budownictwie i przemyśle materiałów budowlanych, w leśnictwie, przemyśle drzewnym i papierniczym, w przemyśle lekkim, w transporcie i łączności, w gospodarce komunalnej, w rolnictwie i przemyśle rolno-spożywczym, w przemyśle poligraficznym, w służbie zdrowia i opiece społecznej, w zespołach formujących szkło.

Wykaz B

- Prace w szczególnych warunkach, których wykonywanie uprawnia do niższego wieku emerytalnego. Chodzi o prace na statkach żeglugi powietrznej, prace w portach morskich, prace gorące w hutach żelaza i stali oraz hutach metali nieżelaznych.

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

.....
.....

16)

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

7. Informacja o zajęciu wynagrodzenia:

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

.....
(wysokość potrąconych kwot)

8. Informacje uzupełniające

.....
.....

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

POUCZENIE

Pracownik może w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. W przypadku niezawiadomienia przez pracodawcę o odmowie sprostowania świadectwa pracy, żądanie sprostowania świadectwa pracy wnosi się do sądu pracy.

(podstawa prawna - art. 97 § 2¹ Kodeksu pracy)

6. W okresie zatrudnienia pracownik:

15) W tym miejscu należy zamieścić informacje dotyczące wykorzystanego dodatkowego urlopu albo innego uprawnienia lub świadczenia, przewidzianego przepisami prawa pracy

- Dodatkowy urlop niepełnosprawnego
- Dodatkowy urlop weterana
- Urlop radcowski/adwokacji – na przygotowanie do egzaminu
- Urlop na podratowanie zdrowia dla nauczycieli i nauczycieli akademickich
- Urlop działaczy opozycji
- Urlop pracownika służby cywilnej
- Urlop pracownika PIP
- Urlop pracownika NIK
- Dni na odstrzał zwierząt
- Odprawa rentowa
- Odprawa emerytalna

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

.....
.....

16)

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

7. Informacja o zajęciu wynagrodzenia:

(oznaczenie komornika i numer sprawy egzekucyjnej)

(wysokość potrąconych kwot)

8. Informacje uzupełniające

.....
.....

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

POUCZENIE

Pracownik może w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. W przypadku niezawiadomienia przez pracodawcę o odmowie sprostowania świadectwa pracy, żądanie sprostowania świadectwa pracy wnosi się do sądu pracy.

(podstawa prawna - art. 97 § 2¹ Kodeksu pracy)

6. W okresie zatrudnienia pracownik:

16) W tym miejscu należy zamieścić informacje dotyczące okresów nieskładkowych, przypadających w okresie zatrudnienia, którego dotyczy świadectwo pracy, uwzględnianych przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty

Pracodawca wskazuje przypadające w okresie zatrudnienia okresy nieskładkowe określone w art. 7 w ustawie z dnia 17 listopada 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Okresami nieskładkowymi są m.in. okresy pobierania:

- wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wypłaconego na podstawie przepisów K.p.;
- zasiłków z ubezpieczenia społecznego: chorobowego lub opiekuńczego;
- okres urlopu wychowawczego przed 1999 r.;

NIE WPISUJEMY: urlopu macierzyńskiego oraz nieobecności nieusprawiedliwionej

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

.....
.....

16)

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

7. Informacja o zajęciu wynagrodzenia:

(oznaczenie komornika i numer sprawy egzekucyjnej)

(wysokość potrąconych kwot)

8. Informacje uzupełniające

.....
.....

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

POUCZENIE

Pracownik może w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. W przypadku niezawiadomienia przez pracodawcę o odmowie sprostowania świadectwa pracy, żądanie sprostowania świadectwa pracy wnosi się do sądu pracy.

(podstawa prawna - art. 97 § 2¹ Kodeksu pracy)

7. Informacje o zajęciu wynagrodzenia

Pracodawca jest obowiązany zamieścić informacje dotyczące zajęcia wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym.

W tym miejscu pracodawca wskazuje oznaczenie komornika i numer sprawy egzekucyjnej oraz wysokość potrąconych kwot.

Zgodnie z Ustawą z dnia 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji

Art. 75. [Zmiana pracodawcy]

§ 1. Jeżeli w czasie prowadzenia egzekucji z wynagrodzenia za pracę zobowiązany przestał pracować u pracodawcy, u którego dokonano zajęcia wynagrodzenia, pracodawca ten niezwłocznie zawiadamia o tym organ egzekucyjny oraz we wzmiance o zajęciu wynagrodzenia w wydanym zobowiązanemu świadectwie pracy wskazuje organ egzekucyjny, numer sprawy egzekucyjnej i wysokość potrąconych już kwot.

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

16)

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

7. Informacja o zajęciu wynagrodzenia:

(oznaczenie komornika i numer sprawy egzekucyjnej)

(wysokość potrąconych kwot)

8. Informacje uzupełniające

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

POUCZENIE

Pracownik może w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. W przypadku niezawiadomienia przez pracodawcę o odmowie sprostowania świadectwa pracy, żądanie sprostowania świadectwa pracy wnosi się do sądu pracy.

(podstawa prawna - art. 97 § 2¹ Kodeksu pracy)

7. Informacje o zajęciu wynagrodzenia

Kodeks postępowania cywilnego w Art. 886. [Grzywna]

§ 1. Pracodawcy, który nie wykonał obowiązków określonych w art. 881 § 3 i 4, nie złożył w przepisany termin oświadczenia przewidzianego w art. 882 albo zaniedbał przestania dokumentów zajęcia wynagrodzenia nowemu pracodawcy dłużnika, stosownie do art. 884 § 2 i 3, komornik wymierza grzywnę w wysokości do pięciu tysięcy złotych. Grzywna jest powtarzana, jeżeli pracodawca nadal uchyla się od wykonania tych czynności w dodatkowo wyznaczonym terminie.

§ 2. Jeżeli pracodawcą nie jest osoba fizyczna, grzywnie podlega pracownik lub wspólnik odpowiedzialny za wykonanie takiej czynności, a w razie niewyznaczenia takiego pracownika lub niemożności jego ustalenia - osoby uprawnione do reprezentowania pracodawcy. Jeżeli pracodawcą jest spółka cywilna, grzywnie podlega którykolwiek ze wspólników.

§ 3. Pracodawca, który nie zastosował się do wezwania z art. 881 i 882 lub w inny sposób naruszył obowiązki wynikające z zajęcia bądź złożył oświadczenie przewidziane w art. 882 niezgodne z prawdą albo dokonał wypłaty zajętej części wynagrodzenia dłużnikowi, odpowiada za wyrządzoną przez to wierzycielowi szkodę.

§ 4. Grzywnę określoną w § 1 komornik wymierzy również dłużnikowi, który nie powiadomił go o zmianie pracodawcy.

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

.....
.....

16)

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

7. Informacja o zajęciu wynagrodzenia:

(oznaczenie komornika i numer sprawy egzekucyjnej)

(wysokość potrąconych kwot)

8. Informacje uzupełniające

.....
.....

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

POUCZENIE

Pracownik może w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. W przypadku niezawiadomienia przez pracodawcę o odmowie sprostowania świadectwa pracy, żądanie sprostowania świadectwa pracy wnosi się do sądu pracy.

(podstawa prawna - art. 97 § 2¹ Kodeksu pracy)

8. Informacje uzupełniające – obligatoryjne

Pracodawca wpisuje informację o należnościach ze stosunku pracy uznanych przez niego i niewypłaconych pracownikowi do dnia ustania stosunku pracy z powodu braku środków finansowych:

- ekwiwalent pieniężny,
- wynagrodzenie,
- odprawa w zw. z zwolnieniami grupowymi,
- odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia,
- odprawa emerytalna,
- premie.

Informacja o niezaspokojonych należnościach ze stosunku pracy ma charakter obligatoryjny i nie wymaga wniosku pracownika.

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

.....
.....

16)

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

7. Informacja o zajęciu wynagrodzenia:

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

.....
(wysokość potrąconych kwot)

8. Informacje uzupełniające

.....
.....

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

POUCZENIE

Pracownik może w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. W przypadku niezawiadomienia przez pracodawcę o odmowie sprostowania świadectwa pracy, żądanie sprostowania świadectwa pracy wnosi się do sądu pracy.

(podstawa prawna - art. 97 § 2¹ Kodeksu pracy)

8. Informacje – 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 tj. 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, w ciągu 3 dni od dnia przedłożenia przez pracownika świadectwa pracy, uzupełnia treść wydanego mu uprzednio świadectwa pracy o dodatkową informację o tym orzeczeniu.

Przy czym pracodawca, uzupełniając treść świadectwa pracy o tę informację, podpisuje ją i opatruje datą.

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

.....
.....

16)

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

7. Informacja o zajęciu wynagrodzenia:

(oznaczenie komornika i numer sprawy egzekucyjnej)

(wysokość potrąconych kwot)

8. Informacje uzupełniające

.....
.....

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

POUCZENIE

Pracownik może w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. W przypadku niezawiadomienia przez pracodawcę o odmowie sprostowania świadectwa pracy, żądanie sprostowania świadectwa pracy wnosi się do sądu pracy.

(podstawa prawna - art. 97 § 2¹ Kodeksu pracy)

Pouczenie

- Od 7 września 2019 r. pracodawca nie ma obowiązku wskazania pracownikowi sądu rejonowego – sądu pracy właściwego do wniesienia żądania sprostowania świadectwa pracy.
- Powództwo w sprawach z zakresu prawa pracy może być wytoczone bądź przed sąd właściwości ogólnej pozwanego, bądź przed sąd, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana, bądź też przed sąd, w którego okręgu znajduje się zakład pracy.

Sprostowanie świadectwa pracy

- Pracownik może w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy.
- W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.
- W przypadku niezawiadomienia przez pracodawcę o odmowie sprostowania świadectwa pracy, żądanie sprostowania świadectwa pracy wnosi się do sądu pracy.
- Jeśli świadectwo pracy okaże się niezgodne z przepisami, pracownik będzie mógł żądać od pracodawcy odszkodowania za błędnie wydane świadectwo pracy.

W przypadku wystawienia nowego świadectwa pracy w związku z:

- uwzględnieniem wniosku pracownika o sprostowanie świadectwa pracy,
- uwzględnieniem przez sąd pracy powództwa pracownika o sprostowanie świadectwa pracy,
- przywróceniem pracownika do pracy lub przyznaniem mu odszkodowania z tytułu niezgodnego z przepisami rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika,

pracodawca wskazuje datę, w której wystawia to świadectwo.

Postanowienie sądu zastępujące świadectwo pracy

Jeśli pracodawca nie wyda pracownikowi świadectwa pracy, będzie on uprawniony do złożenia do sądu pracy **pozwu o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy**. Sąd wydaje nakaz pracodawcy wystawienia świadectwa pracy pracownikowi. Jeśli pracodawca nie dostosuje się do wyroku, pracownik może wystąpić z kolejnym roszczeniem – **o ustalenie uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy**.

Pracownik może również do sądu o ustalenie uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy także w sytuacji, gdy pracodawca:

- a) nie wydał pracownikowi w terminie świadectwa, bo firma już nie istnieje lub
 - b) nie jest możliwe wytoczenie przeciwko firmie powództwa o zobowiązanie do wydania świadectwa pracy, ponieważ:
 - firma nie ma osób umocowanych do reprezentacji,
 - pracodawca został zlikwidowany lub jest w stanie likwidacji,
 - firma zaprzestała prowadzenia działalności,
- egzekucja orzeczenia o zobowiązaniu wydania świadectwa pracy okazała się nieskuteczna (pomimo orzeczenia sądu pracodawca nadal nie wydaje świadectwa pracy pracownikowi).

Co powinno zawierać orzeczenie sądu zastępujące świadectwo pracy?

Orzeczenie sądu, które zastąpi świadectwo pracy pracownika powinno zawierać:

- okres i rodzaj wykonywanej pracy
- wymiar czasu pracy
- zajmowane stanowiska oraz
- tryb rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę pracownika.

Kiedy pracownik może otrzymać odszkodowanie za błędnie wystawione świadectwo pracy lub świadectwo pracy niewydane w terminie.

Obowiązkiem pracownika w trakcie postępowania jest wykazanie poniesionej szkody i jej wysokości. Pracownik może wnieść pozew do sądu o odszkodowanie za błędnie wystawione świadectwo pracy lub świadectwo pracy niewydane w terminie. Musi jednak uprawdopodobnić, że

- z powodu braku świadectwa lub jego błędów nie został zatrudniony przez innego pracodawcę,
- nie uzyskał świadczeń dla osoby bezrobotnej z urzędu pracy.

Maksymalna wysokość odszkodowania wynosi równowartość wynagrodzenia pracownika za 6 tygodni.

Dokumentacja pracownicza a świadectwo pracy

Świadectwo pracy przechowywane jest w aktach osobowych w części C.

Wydanie kopii świadectwa pracy

Stanowisko MRiPS z 26 października 2022 r.

Zatem jak najbardziej poprawne będzie wydanie byłemu pracownikowi kserokopii albo wydruku skanu świadectwa pracy z przystawioną pieczętą „potwierdzam zgodność kopii z dokumentacją pracowniczą” i podpisem pracodawcy lub osoby upoważnionej przez pracodawcę do wydawania kopii dokumentacji pracowniczej.

Dwie teczki a świadectwo pracy

Stanowisko MRPiPS z 9 sierpnia 2019 r.

Umieszczenie kopii świadectwa pracy z ostatniego stosunku pracy, także w dokumentacji przechowywanej dla pierwszego stosunku pracy spowoduje sytuację, w której akta osobowe pracownika będą zawierały świadectwo pracy obejmujące dłuższy okres zatrudnienia aniżeli okres zatrudnienia, którego dotyczy ta dokumentacja. Jednak mając na względzie obowiązek pracodawcy przechowywania dokumentacji pracowniczej w sposób gwarantujący zachowanie m.in. jej kompletności (art. 94 pkt 9b K.p.), można przyjąć, iż taka praktyka najbardziej służy realizacji tej zasady.

Zapraszamy do zadawania pytań!

Świadcetwo pracy – jak je przygotować bez błędów

Ekspert: **Iwona Wołkiewicz**
specjalista z zakresu prawa pracy