

.....
(miejscowość, data)

.....
(pracodawca, siedziba/miejsce zamieszkania)

.....
(nr REGON - PKD)

.....
(NIP)

ŚWIADECTWO PRACY

1. Stwierdza się, że

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

urodzony

.....
(data urodzenia)

był zatrudniony

.....
(pracodawca)

w okresie od do w wymiarze

(wymiar czasu pracy)

w okresie od do w wymiarze

(wymiar czasu pracy)

w okresie od do w wymiarze

(wymiar czasu pracy)

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

..... w okresie od do

(pracodawca użytkownik)

..... w okresie od do

(pracodawca użytkownik)

3. W okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę

.....
(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)

6. W okresie zatrudnienia pracownik:

1) wykorzystał zwolnienie od pracy przewidziane w art. 148¹ 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. 167² 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..... wczęściach

6) wykorzystał urlop rodzicielski

7) wykorzystał urlop wychowawczy udzielony na podstawie

8) korzystał z ochrony stosunku pracy, o której mowa w art. 186⁸ § 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 Kodeksu pracy:.....

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

11) był niezdolny do pracy przez okresdni

.....
(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)

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:

.....
.....

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

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)