

ROZPORZĄDZENIE MINISTRA PRACY I POLITYKI SOCJALNEJ

z dnia 15 maja 1996 r.

w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania.

Na podstawie art. 97 § 4 Kodeksu pracy zarządza się, co następuje:

§ 1. 1. W świadectwie pracy, oprócz informacji określonych w art. 97 § 2 Kodeksu pracy, zamieszcza

się informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczenia społecznego, dotyczące:

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

2. Wzór świadectwa pracy zawiera załącznik do rozporządzenia.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 8. Traci moc rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 20 listopada 1974 r. w sprawie świadectw pracy

i opinii (Dz. U. Nr 45, poz. 269, z 1989 r. Nr 49, poz. 271 i z 1990 r. Nr 18, poz. 105).

§ 9. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 2 czerwca 1996 r.

Minister Pracy i Polityki Socjalnej: *A. Bączkowski*

Załącznik do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. (poz. 282)

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

.....
(miejsowość i data)

.....
(nr REGON — EKD)

ŚWIADECTWO PRACY

1. Stwierdza się, że
imiona rodziców
urodzony(a)
był(a) zatrudniony(a)

(imię i nazwisko pracownika–pracownicy)

(data i miejsce urodzenia)

.....
w okresie od do

(pracodawca)

.....
w wymiarze

(wymiar czasu pracy)

2. W okresie zatrudnienia pracownik–pracownica wykonywał(a) pracę

.....

.....

.....
(zajmowane stanowiska lub pełnione funkcje)

3. Stosunek pracy ustał w wyniku:

a) rozwiązania

(tryb i podstawa prawna rozwiązania stosunku pracy)

b)

(szczególne przypadki rozwiązania stosunku pracy)

c) wygaśnięcia

4. W okresie zatrudnienia pracownik–pracownica:

1) wykorzystał(a) urlop wypoczynkowy w wymiarze:

.....
(liczba dni urlopu wypoczynkowego, przysługującego na podstawie Kodeksu pracy, wykorzystanego w roku kalendarzowym,
w którym ustaje stosunek pracy)

2) korzystał(a) z urlopu bezpłatnego

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

3) wykorzystał(a) urlop wychowawczy

.....
(okres wykorzystanego urlopu wychowawczego)

4) otrzymał(a) wynagrodzenie przewidziane w art. 92 Kodeksu pracy

.....
(liczba dni, za które pracownikowi zostało wypłacone wynagrodzenie w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy)

5) wykorzystał(a) zwolnienie od pracy przewidziane w art. 188 Kodeksu pracy

.....
(liczba dni zwolnienia wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy)

6) został zastosowany skrócony okres wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 36¹ § 1 Kodeksu pracy

.....
(okres, o który został skrócony okres wypowiedzenia, uprawniający do odszkodowania)

7) odbył służbę wojskową w okresie

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

8) wykonywał(a) pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze

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

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

10)

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

5. Informacja o zajęciu wynagrodzenia:

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

.....
(wysokość potrąconych kwot)

6. Informacje uzupełniające

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

POUCZENIE

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

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

SPOSÓB WYPEŁNIANIA ŚWIADECTWA PRACY

1. Nr REGON — EKD — stanowi identyfikator pracodawcy nadany przez właściwy wojewódzki urząd statystyczny.
2. W ust. 1 pracodawca zatrudniający pracownika przejętego od innego pracodawcy na zasadach określonych przepisami art. 23¹ Kodeksu pracy lub przepisami odrębnymi, wykazuje również okres jego pracy u poprzedniego pracodawcy i wskazuje tego pracodawcę.
3. W ust. 3
 - lit. a) pracodawca podaje jeden z trybów rozwiązania stosunku pracy określonych w art. 30 § 1 Kodeksu pracy, a w przypadku rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia — dodatkowo wskazuje stronę stosunku pracy składającą oświadczenie woli w tej sprawie,
 - lit. b) pracodawca wskazuje podstawę prawną rozwiązania stosunku pracy, jeżeli do rozwiązania tego stosunku dochodzi w trybie określonym w art. 23¹ § 4 lub § 5 albo w art. 48 § 2 Kodeksu pracy, a także w art. 7a ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19, z późniejszymi zmianami).
4. W ust. 4
 - w pkt 8 pracodawca wskazuje okres zatrudnienia pracownika przy wykonywaniu prac, o których mowa w przepisach rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego oraz wzrostu emerytur i rent inwalidzkich dla pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz. U. Nr 8, poz. 43, z 1985 r. Nr 7, poz. 21, z 1991 r. Nr 39, poz. 167 i z 1992 r. Nr 102, poz. 520) — na stanowiskach zgodnych z określonymi w przepisach wykonawczych wydanych na podstawie § 1 ust. 2 tego rozporządzenia,
 - w pkt 9 pracodawca informuje o wykorzystaniu przez pracownika–pracownicę dodatkowych uprawnień i świadczeń tylko w zakresie mającym wpływ na uprawnienia pracownicze u kolejnego pracodawcy, wynikające z ustaw, układów zbiorowych pracy i regulaminów,
 - w pkt 10 pracodawca wskazuje — przypadające w okresie zatrudnienia:
 - okresy nieskładkowe, określone w art. 4 ustawy z dnia 17 października 1991 r. o rewaloryzacji emerytur i rent, o zasadach ustalania emerytur i rent oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 104, poz. 450, z 1992 r. Nr 21, poz. 84, z 1993 r. Nr 127, poz. 583 i Nr 129, poz. 602, z 1994 r. Nr 84, poz. 385 oraz z 1995 r. Nr 4, poz. 17, Nr 95, poz. 473 i Nr 138, poz. 681), a także
 - okresy, w ciągu których pracownik otrzymywał wynagrodzenie przewidziane w art. 92 Kodeksu pracy.
5. W ust. 6 pracodawca zamieszcza informację:
 - 1) o należnościach ze stosunku pracy uznanych przez niego i nie wypłaconych pracownikowi do dnia ustania stosunku pracy z powodu braku środków finansowych,
 - 2) na żądanie pracownika:
 - a) o wysokości i składnikach wynagrodzenia,
 - b) o uzyskanych kwalifikacjach,
 - c) o prawomocnym orzeczeniu sądu pracy o przywróceniu pracownika do pracy lub przyznaniu mu odszkodowania, gdy zachodzi przypadek określony w § 5 ust. 4 rozporządzenia, przy czym pracodawca, uzupełniając świadectwo pracy o tę informację, podpisuje ją i opatruje datą.