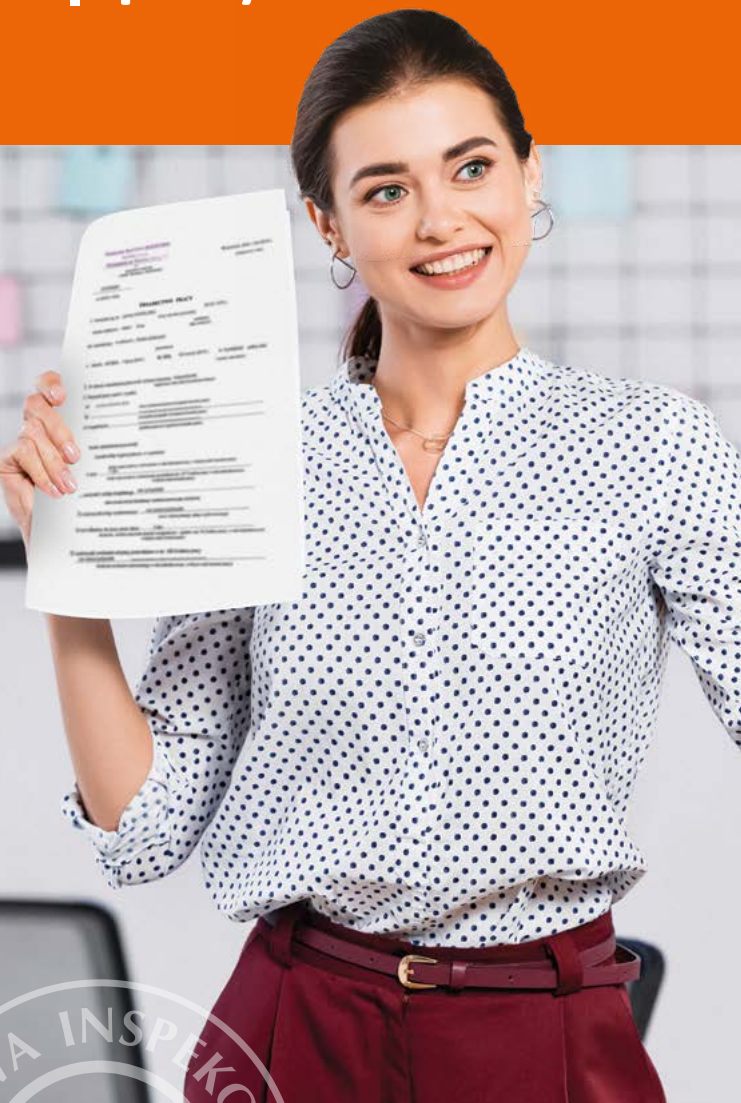


PRAWO PRACY



Świadectwo pracy



www.pip.gov.pl ➤

Świadectwo pracy

Świadectwo pracy to dokument o ściśle określonej treści, który pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wystawić i wydać pracownikowi z chwilą rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy.

UWAGA!

Świadectwo pracy powinno być wydane pracownikowi bezwarunkowo, co oznacza, że realizacja tego obowiązku nie może być uzależniona od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą.

PAMIĘTAJ!

Pracodawca nie może uzależniać wydania świadectwa pracy od zwrotu:

- kwot z tytułu odszkodowania za wyrządzoną pracodawcy szkodę,
- pożyczki z kasy zapomogowo-pożyczkowej.



Niewydanie świadectwa pracy w terminie jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika zagrożonym karą grzywny od 1 tys. do 30 tys. zł.

Wydawanie świadectwa pracy

W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany 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 albo doręcza je w inny sposób. Świadectwo pracy dotyczy okresu lub okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy.

Wydawanie świadectwa pracy na wniosek pracownika

W przypadku nawiązania z tym samym pracownikiem kolejnego stosunku pracy **w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy wyłącznie na jego wniosek,** złożony w postaci papierowej lub elektronicznej. Wniosek może być złożony w każdym czasie i dotyczyć wydania świadectwa pracy dotyczącego poprzedniego okresu zatrudnienia albo wszystkich okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy. **W tym przypadku pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy w ciągu 7 dni od dnia złożenia wniosku.**

Wydawanie świadectwa pracy

Pracodawca wydaje świadectwo pracy bezpośrednio pracownikowi albo osobie upoważnionej przez pracownika. Upoważnienie może być dostarczone pracodawcy w postaci papierowej lub elektronicznej.



UWAGA!

W razie wygaśnięcia stosunku pracy z powodu śmierci pracownika, pracodawca sporządza świadectwo pracy i włącza je do akt osobowych zmarłego pracownika. Na wniosek małżonka lub innej osoby uprawnionej do ubiegania się o rentę rodzinną w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszy Ubezpieczeń Społecznych, a w razie braku takich osób – innej osoby będącej spadkobiercą pracownika, złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, pracodawca wydaje świadectwo pracy w ciągu 7 dni od dnia złożenia wniosku.

Wydawanie świadectwa pracy

Przejście zakładu pracy na podstawie art. 23¹ Kodeksu pracy

W myśl art. 23¹ § 1 Kp w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy.

Wyjątek od zasady z art. 23¹ § 1 Kp dotyczy pracowników zatrudnionych na innej podstawie niż umowa o pracę tj.: mianowania, powołania, wyboru lub spółdzielczej umowy o pracę. Tym pracownikom, pracodawca przejmujący zakład pracy lub jego część zobowiązany jest zaproponować nowe warunki pracy i płacy oraz wskazać termin, nie krótszy niż 7 dni na złożenie oświadczenia o przyjęciu lub odmowie przyjęcia proponowanych warunków.



W razie niezgodnienia nowych warunków pracy i płacy dotychczasowy stosunek pracy rozwiązuje się z upływem okresu równego okresowi wypowiedzenia, liczonego od dnia, w którym pracownik złożył oświadczenie o odmowie przyjęcia proponowanych warunków, lub od dnia, do którego mógł to zrobić (art. 23¹ § 5 Kp).

Wydawanie świadectwa pracy

A zatem, w stosunku do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę pracodawca, który przejmie zakład pracy lub jego część, staje się stroną dotąd istniejących stosunków pracy, niejako automatycznie, z mocy samego prawa, bez potrzeby składania jakichkolwiek oświadczeń. Przy czym zmiana pracodawcy w sytuacji określonej w art. 23¹ § 1 Kp powoduje przejęcie przez nabywcę wszystkich, majątkowych, jak i niemajątkowych, praw i obowiązków wynikających ze stosunku pracy. Ponadto, w razie przejęcia zakładu pracy, nowy pracodawca ponosi odpowiedzialność za zobowiązania wynikające ze stosunków pracy powstałych przed przejściem na niego zakładu pracy.

UWAGA!

W sytuacji przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę stosunki pracy nie wygasają, lecz nadal wiążą strony (pracownika i nowego pracodawcę), dlatego też dotychczasowy pracodawca nie ma obowiązku wydawać pracownikom, którzy zgodzą się na przejście zakładu pracy, świadectwa pracy.

Nowy pracodawca jest zobowiązany wydać świadectwo pracy w momencie definitywnego rozstania. W świadectwie pracy nowy pracodawca zobowiązany jest uwzględnić okres wykonywania pracy u pracodawcy, od którego przejął pracowników zgodnie z art. 23¹ Kp.

Treść świadectwa pracy

Na treść świadectwa pracy składają się następujące informacje, które:

- a) pracodawca ma obowiązek umieścić w świadectwie pracy „z urzędu”,
- b) należy podać w świadectwie pracy wyłącznie na żądanie pracownika.

.....kresie od dnia

2. W okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę:
(zajmowane stanowisko)

3. Stosunek pracy ustał w wyniku:

a) porozumienia stron
(tryb i podstawa prawna rozwiązania)

b)
(szczególne przypadki rozwiązania)

c) wygaśnięcia
(podstawa prawna wygaśnięcia)

4. W okresie zatrudnienia pracownik:

1) wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze:
(urlop wypoczynkowy wykorzystany w tym okresie)

w tym: 7 dni
(urlop wypoczynkowy wykorzystany w tym okresie)

W świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące:

- okresu i rodzaju wykonywanej pracy,
- zajmowanych stanowisk,
- trybu rozwiązania albo
- okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego.

Treść świadectwa pracy

Pracodawca wskazuje tryb i podstawę prawną rozwiązania stosunku pracy zgodnie z art. 30 § 1 Kp, a w przypadku rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia dodatkowo wskazuje stronę stosunku pracy składającą oświadczenie woli w tej sprawie.

Pracodawca w razie szczególnych przypadków rozwiązania stosunku pracy wskazuje podstawę prawną rozwiązania stosunku pracy, jeżeli do rozwiązania tego stosunku dochodzi w trybie określonym:

- a) w art. 23¹ § 4 lub 5 Kp – dotyczy to przejęcia pracowników przez nowego pracodawcę,
- b) w art. 48 § 2 Kp – dotyczy przywrócenia pracownika do pracy, który przed tym przywróceniem podjął zatrudnienie u innego pracodawcy,
- c) w art. 68³ Kp – dotyczy to rozwiązania poprzedniego stosunku pracy przez pracownika powołanego na stanowisko w wyniku konkursu lub
- d) w art. 201 § 2 Kp – dotyczy rozwiązania umowy przez pracodawcę w przypadku wydania orzeczenia lekarskiego stwierdzającego szkodliwy wpływ dla zdrowia młodocianego.

Pracodawca podaje informacje o zajęciu wynagrodzenia: oznaczenie komornika i numer sprawy egzekucyjnej oraz wysokość potrąconych już kwot.



Treść świadectwa pracy

W świadectwie pracy zamieszcza się informacje niezbędne do ustalenia uprawnień wynikających ze stosunku pracy i uprawnień wynikających z ubezpieczenia społecznego, dotyczące m.in.:



- 1) okresu lub okresów zatrudnienia;
- 2) wymiaru czasu pracy pracownika w czasie trwania stosunku pracy;
- 3) rodzaju wykonywanej pracy lub zajmowanych stanowisk lub pełnionych funkcji;
- 4) trybu i podstawy prawnej rozwiązania lub podstawy prawnej wygaśnięcia stosunku pracy, a w przypadku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem – strony stosunku pracy, która dokonała wypowiedzenia;
- 5) okresu, za który pracownikowi przysługuje odszkodowanie w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia umowy o pracę (na podstawie art. 36¹ § 1 Kp);
- 5a) zwolnienia od pracy przewidzianego w art. 148¹ § 1 Kodeksu pracy, wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy;
- 6) urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy i wykorzystanego w tym roku;

Treść świadectwa pracy



- 6a) urlopu opiekuńczego wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy;
- 7) wykorzystanego urlopu bezpłatnego i podstawy prawnej jego udzielenia;
- 8) wykorzystanego urlopu ojcowskiego;
- 9) wykorzystanego urlopu rodzicielskiego i podstawy prawnej jego udzielenia;
- 10) wykorzystanego urlopu wychowawczego i podstawy prawnej jego udzielenia;
- 11) okresu, w którym pracownik korzystał z ochrony stosunku pracy (dotyczącego obniżenia wymiaru czasu pracy – do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy);

Treść świadectwa pracy

- 12) zwolnienia od pracy (przewidzianego w art. 188 Kp), wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy;
- 12a) liczby dni pracy zdalnej, przewidzianej w art. 67³³ § 1 Kodeksu pracy, wykonywanej w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy;
- 13) liczby dni, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie, (zgodnie z art. 92 Kp) w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy;
- 14) okresu odbytej czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych;
- 15) okresu wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze;
- 16) wykorzystanego dodatkowego urlopu albo innego uprawnienia lub świadczenia, przewidzianego przepisami prawa pracy;
- 17) okresów nieskładkowych, przypadających w okresie zatrudnienia, którego dotyczy świadectwo pracy, uwzględnianych przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty;
- 18) zajęcia wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym;
- 19) należności ze stosunku pracy uznanych i nie zaspokojonych przez pracodawcę do dnia ustania tego stosunku z powodu braku środków finansowych;
- 20) informacji o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach – na żądanie pracownika.

UWAGA!

Nie jest dopuszczalne zamieszczenie w świadectwie informacji o przyczynach wypowiedzenia ani o przyczynach rozwiązania umowy bez wypowiedzenia.

Treść świadectwa pracy

Dodatkowy urlop należy przez to rozumieć urlop przysługujący na podstawie odrębnych przepisów określonej grupie pracowników, np.:

- dodatkowy urlop wypoczynkowy dla pracowników z orzeczoną stopniem niepełnosprawności (stopień znaczny i umiarkowany);
- dodatkowy urlop pracowników należących do innych grup zawodowych, mających szczególne uprawnienia, np. pracownicy NIK, pracownicy socjalni, sędziowie, prokuratorzy.

Urlop ojcowski i rodzicielski pracodawca wskazuje wykorzystany ich wymiar tylko w przypadku, gdy pracownik ze względu na wiek dziecka mógłby korzystać z takiego urlopu w kolejnym stosunku pracy; w przypadku gdy pracownik wykorzystał więcej niż jeden urlop ojcowski lub rodzicielski – pracodawca wskazuje odrębnie urlop wykorzystany na każde z dzieci, podając imię i nazwisko dziecka.

Urlop wychowawczy – pracodawca wskazuje podstawę prawną jego udzielenia, wymiar, okres i ilość części udzielonego urlopu wychowawczego; w przypadku gdy pracownik wykorzystał więcej niż jeden urlop wychowawczy – pracodawca wskazuje odrębnie urlop wykorzystany na każde z dzieci, podając imię i nazwisko dziecka.

W świadectwie pracy zamieszcza się pouczenie o prawie pracownika wystąpienia z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy **w ciągu 14 dni** od otrzymania świadectwa pracy, a w razie nieuwzględnienia tego wniosku przez pracodawcę – o prawie wystąpienia z żądaniem sprostowania

Treść świadectwa pracy

świadectwa pracy do sądu pracy **w ciągu 14 dni** od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy przez pracodawcę, a w przypadku niezawiadomienia przez pracodawcę o odmowie sprostowania świadectwa pracy – o prawie wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa pracy do sądu pracy.

Kopię świadectwa pracy przechowuje się w aktach osobowych pracownika; w uzasadnionych przypadkach pracodawca wydaje odpis tego świadectwa pracy pracownikowi albo osobie upoważnionej przez pracownika (w przypadku śmierci pracownika małżonkowi lub innej osobie uprawnionej do ubiegania się o rentę rodzinną, a w razie braku takich osób – innej osobie będącej spadkobiercą pracownika).

UWAGA!

Dla realizacji uprawnień pracownika w praktyce może zająć konieczność zamieszczenia w świadectwie informacji niewymienionych w rozporządzeniu w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania w rozporządzeniu w sprawie świadectwa pracy.

Treść świadectwa pracy

W świadectwie pracy nie wykazujemy m.in.:

- zaległego urlopu wypoczynkowego,
- informacji o ekwiwalencie wypłaconym za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,
- informacji o niewykorzystaniu dni wolnych na poszukiwanie pracy,
- przyczyn rozwiązania stosunku pracy (np. częste przebywanie na zwolnieniach lekarskich).

Rozwiązanie umowy w ramach wypowiedzenia lub porozumienia stron z przyczyn nieleżących po stronie pracownika. W takim przypadku należy zamieścić zapis, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy na mocy porozumienia stron w związku ze zwolnieniem grupowym – art. 30 § 1 pkt 1 Kp w związku z art. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2018 r. poz. 1969 z późn. zm.).



Zwolnienia – okresy nieskładkowe

Pracodawca w świadectwie pracy wskazuje liczbę dni, za które wypłacono pracownikowi wynagrodzenie (zgodnie z art. 92 Kp) **w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy.**

Wynagrodzenie chorobowe przysługuje za czas niezdolności pracownika do pracy 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.

Okresami nieskładkowymi są między innymi następujące okresy pobierania:

- wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wypłaconego na podstawie przepisów Kodeksu pracy,
- zasiłków z ubezpieczenia społecznego: chorobowego lub opiekuńczego,
- świadczenia rehabilitacyjnego.

UWAGA!

Okres 33 lub 14 dni wyznacza się, sumując wszystkie okresy niezdolności do pracy przypadające w roku kalendarzowym. Jest to limit przysługujący na cały rok – bez względu na przerwy w pracy czy też zatrudnienie u różnych pracodawców, np. podjęcie przez pracownika dodatkowej pracy w innej firmie w ciągu roku skutkuje tym, że do 33 lub 14 dni zwolnienia wlicza się okresy wypłat wynagrodzenia chorobowego dokonywane już w tym roku przez macierzystego pracodawcę.

Informacje uzupełniające

Pracodawca zamieszcza informację o należnościach ze stosunku pracy, które zostały uznane przez pracodawcę i niewypłacone z uwagi na brak środków finansowych.

Na żądanie pracownika pracodawca podaje informację o:

- a) wysokości i składnikach wynagrodzenia,
- b) uzyskanych kwalifikacjach – pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika, jeżeli został on złożony przed dniem, w którym powstał obowiązek wydania świadectwa. Forma złożenia tego wniosku jest dowolna, jednakże w interesie pracownika jest zrobienie tego w formie pisemnej za pokwitowaniem odbioru przez pracodawcę,
- c) prawomocnym orzeczeniu sądu pracy o przywróceniu pracownika do pracy lub przyznania mu odszkodowania z tytułu niezgodnego z przepisami prawa wypowiedzenia umowy o pracę lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia. Pracodawca zamieszczając tę informację, podpisuje ją i opatruje datą.



Wniosek o sprostowanie

Pracownik może w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. 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.

Obowiązki pracodawcy dotyczące sprostowania świadectwa pracy:

- zawiadamia pracownika – w wersji papierowej lub elektronicznej – o negatywnym rozpatrzeniu wniosku o sprostowanie świadectwa pracy w ciągu 7 dni od dnia otrzymania tego wniosku;
- po uwzględnieniu wniosku pracownika wydaje pracownikowi w terminie 7 dni nowe świadectwo pracy.

Odmowa sprostowania świadectwa pracy przez pracodawcę

W przypadku niezawiadomienia przez pracodawcę o odmowie sprostowania świadectwa pracy, żądanie sprostowania świadectwa pracy wnosi się do sądu pracy.

PAMIĘTAJ!

W razie uwzględnienia przez sąd pracy powództwa pracownika o sprostowanie świadectwa pracy, pracodawca wydaje pracownikowi nowe świadectwo pracy, w ciągu 7 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu w tej sprawie.

Odszkodowanie

W razie zawarcia ugody skutkującej koniecznością wydania pracownikowi nowego świadectwa pracy pracodawca wydaje pracownikowi nowe świadectwo pracy w ciągu 7 dni od dnia zawarcia lub zatwierdzenia ugody przez sąd.

UWAGA!

Jeżeli z przyczyn obiektywnych wydanie nowego lub uzupełnionego świadectwa pracy pracownikowi w terminie 7 dni nie jest możliwe, pracodawca w ciągu 7 dni od dnia upływu tego terminu przesyła świadectwo pracy pracownikowi za pośrednictwem poczty albo doręcza je w inny sposób.

Pracodawca, który wydał nowe świadectwo pracy, najpóźniej w dniu wydania pracownikowi tego świadectwa pracy, usuwa z akt osobowych pracownika i niszczy poprzednio wydane świadectwo pracy w sposób uniemożliwiający odtworzenie jego treści.



Odszkodowanie



Przesłanki roszczenia odszkodowawczego pracownika to m.in.:

- niewydanie w terminie lub niewłaściwe wydanie świadectwa pracy,
- szkoda polegająca na niemożności zatrudnienia pracownika przez innego pracodawcę i nieosiągnięcie z tego tytułu wynagrodzenia,
- adekwatny związek przyczynowy pomiędzy nieuzyskaniem wynagrodzenia a niewydaniem (niewłaściwym wydaniem) świadectwa pracy (pozostawanie bez pracy pracownika musi być zwykłym, normalnym następstwem braku lub niewłaściwej treści świadectwa pracy). Pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy.

Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z tego powodu, nie dłuższy jednak niż 6 tygodni.

Odszkodowanie

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 Kp, pracownik jest obowiązany:

- w ciągu 7 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu w tej sprawie przedłożyć pracodawcy wydane mu świadectwo pracy w celu uzupełnienia treści tego świadectwa o informację o wydanym orzeczeniu sądu pracy.

UWAGA!

W razie niespełnienia powyższego obowiązku przez pracownika pracodawca wzywa pracownika do przedłożenia świadectwa pracy w ciągu 7 dni od otrzymania wezwania w celu zamieszczenia takiej informacji w świadectwie pracy. Pracodawca uzupełnia świadectwo pracy i wydaje je pracownikowi w ciągu 7 dni od przedłożenia go przez pracownika. Jeżeli nie jest możliwe wydanie uzupełnionego świadectwa w terminie 7 dni, pracodawca w ciągu 7 dni od dnia upływu tego terminu przesyła świadectwo pracy pracownikowi za pośrednictwem operatora pocztowego albo doręcza je w inny sposób.



Wydanie lub sprostowanie

Sądowe zobowiązanie pracodawcy do wydania lub sprostowania świadectwa pracy.

W przypadku niewydania przez pracodawcę świadectwa pracy pracownikowi przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z żądaniem zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy.

Jeżeli pracodawca nie istnieje albo z innych przyczyn wytoczenie przeciwko niemu powództwa o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy jest niemożliwe, pracownikowi przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z żądaniem ustalenia uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy.

Z powyższym żądaniem, można wystąpić w każdym czasie przed upływem terminu przedawnienia.

Wskazane powyżej przepisy stosuje się również odpowiednio do żądania sprostowania świadectwa pracy.



Pracownik tymczasowy

Agencja pracy tymczasowej wydaje pracownikowi tymczasowemu świadectwo pracy dotyczące łącznego zakończonego okresu zatrudnienia w tej agencji, objętego kolejnymi umowami o pracę, nawiązanymi w okresie nie dłuższym niż 12 kolejnych miesięcy.

W świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące każdego pracodawcy użytkownika, na rzecz którego była wykonywana praca tymczasowa na podstawie umowy o pracę, oraz okresy wykonywania takiej pracy.

Świadectwo pracy wydaje się w dniu upływu terminu, o którym mowa wyżej. Jeżeli jednak rozwiązanie lub wygaśnięcie umowy o pracę nawiązanej przed upływem 12 kolejnych miesięcy przypada po upływie tego terminu, świadectwo pracy wydaje się w dniu rozwiązania lub wygaśnięcia takiej umowy o pracę.

Jeżeli wydanie świadectwa pracy w terminach wskazanych wyżej nie jest możliwe, agencja pracy tymczasowej, nie później niż w terminie kolejnych 7 dni, przesyła albo doręcza świadectwo pracy pracownikowi tymczasowemu lub osobie upoważnionej przez niego na piśmie do odebrania świadectwa pracy.



Pracownik tymczasowy



Uprawnienia pracownika tymczasowego

Pracownik tymczasowy może w każdym czasie żądać wydania przez agencję pracy tymczasowej świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy.

Świadectwo pracy dotyczy okresu zatrudnienia na podstawie każdej kolejnej umowy o pracę lub łącznego okresu zatrudnienia objętego kolejnymi umowami o pracę.

Świadectwo pracy wydaje się w terminie 7 dni od dnia zgłoszenia żądania, a jeżeli jego wydanie w tym terminie nie jest możliwe, agencja pracy tymczasowej, nie później niż w terminie kolejnych 7 dni, przesyła albo doręcza świadectwo pracy pracownikowi tymczasowemu lub osobie upoważnionej przez niego na piśmie do odebrania świadectwa pracy.

Podstawy prawne

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465).
2. Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1862 z późn. zm.).
3. Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1251 z późn. zm.).
4. Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1110).
5. Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2024 r. poz. 61).

Egzemplarz bezpłatny



Zeskanuj kod i odwiedź naszą stronę

www.pip.gov.pl