

**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.**

(Dz. U. z dnia 30 maja 1996 r.)

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,
- 1a) podstawy prawnej rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy,
- 2) urlopu wypoczynkowego wykorzystanego przez pracownika w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy,
- 3) wykorzystania dodatkowego urlopu albo innego 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, zgodnie z 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. 36<sup>1</sup> § 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.

**§ 2a.** W przypadku określonym w art. 97 § 1<sup>1</sup> Kodeksu pracy pracownik zgłasza pracodawcy żądanie wydania świadectwa pracy najpóźniej w dniu poprzedzającym dzień, w którym następuje rozwiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy.

**§ 3.** W razie wygaśnięcia stosunku pracy z powodu śmierci pracownika (art. 63<sup>1</sup> § 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 § 1<sup>1</sup> Kodeksu pracy (art. 61<sup>1</sup> 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.

## ZAŁĄCZNIK

.....  
(pracodawca oraz jego siedziba (miejscowość i data)  
lub miejsce zamieszkania)

.....  
(nr REGON – EKD)

## ŚWIADECTWO PRACY

1. Stwierdza się, że .....  
(imię i nazwisko pracownika)  
imiona rodziców .....  
urodzony .....  
(data urodzenia)  
był zatrudniony .....  
.....  
.....

(pracodawca)  
w okresie od ..... do .....  
.....  
w wymiarze .....  
(wymiar czasu pracy)

2. W okresie zatrudnienia pracownik wykonywał prac  
.....  
.....  
(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 .....  
.....  
(podstawa prawna wygaśnięcia stosunku pracy)

4. W okresie zatrudnienia pracownik:  
1) wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze:  
.....  
(urlop wypoczynkowy wykorzystany w roku kalendarzowym,  
w którym ustał stosunek pracy)  
w tym .....  
(urlop wypoczynkowy wykorzystany na podstawie  
art. 167<sup>2</sup> Kodeksu pracy w roku kalendarzowym,  
w którym ustał stosunek pracy)  
2) korzystał z urlopu bezpłatnego  
.....  
(okres trwania urlopu bezpłatnego i podstawa prawna  
jego udzielenia)  
3) wykorzystał urlop wychowawczy  
.....  
(okres wykorzystanego urlopu wychowawczego)  
4) 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)  
5) wykorzystał zwolnienie od pracy przewidziane  
w art. 188 Kodeksu pracy .....  
(liczba dni zwolnienia  
wykorzystanego w roku  
kalendarzowym, w którym ustał  
stosunek pracy)  
6) został zastosowany skrócony okres wypowiedzenia umowy o  
pracę na podstawie art. 36<sup>1</sup> § 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 pracę w szczególnych warunkach lub w  
szczególnym charakterze  
.....  
.....  
(okresy wykonywania pracy oraz jej rodzaj i zajmowane  
stanowiska)  
9) wykorzystał dodatkowy urlop albo inne uprawnienia lub

Świadczenia przewidziane przepisami prawa pracy

.....  
.....  
10) .....

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

11) .....

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

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 § 2<sup>1</sup> 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. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy lub przepisami odrębnymi wykazuje również okres jego pracy u poprzedniego pracodawcy i wskazuje tego pracodawcę,
  - pracodawca wykazuje również okresy poprzedniego zatrudnienia u tego pracodawcy, jeżeli nie wydał świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem poprzedniej umowy o pracę lub poprzednich umów o pracę, zgodnie z art. 97 § 1<sup>1</sup> Kodeksu pracy.
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. 23<sup>1</sup> § 4 lub § 5, w art. 48 § 2, w art. 68<sup>3</sup> lub w art. 201 § 2 Kodeksu pracy.

4. W ust. 4

- w pkt 1 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; odrębnie wskazuje się liczbę dni i godzin urlopu wypoczynkowego, wykorzystanego przez pracownika do dnia ustania stosunku pracy, na podstawie art. 167<sup>2</sup> Kodeksu pracy,
- 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 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, z 1992 r. Nr 102, poz. 520, z 1996 r. Nr 63, poz. 292, z 1997 r. Nr 61, poz. 377 oraz z 1998 r. Nr 162, poz. 1118) - na stanowiskach ustalonych zgodnie z § 1 ust. 2 tego rozporządzenia,
- w pkt 9 pracodawca informuje o wykorzystaniu przez pracownika 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 przepisach o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

5. W ust. 6 pracodawca zamieszcza informację:

- 1) o należnościach ze stosunku pracy uznanych przez niego i niewypłaconych 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. 3 rozporządzenia, przy czym pracodawca, uzupełniając treść świadectwa pracy o tę informację, podpisuje ją i opatruje datą.