

nych przewidzianych przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych, o zwalczaniu gruźlicy oraz o zwalczaniu chorób wenerycznych.

§ 10. Pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika wezwanego w charakterze świadka w postępowaniu kontrolnym prowadzonym przez Najwyższą Izbę Kontroli i pracownika powołanego do udziału w tym postępowaniu w charakterze specjalisty.

§ 11. 1. Pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika:

- 1) będącego członkiem ochotniczej straży pożarnej — na czas niezbędny do uczestniczenia w działaniach ratowniczych i do wypoczynku koniecznego po ich zakończeniu, a także — w wymiarze nie przekraczającym łącznie 6 dni w ciągu roku kalendarzowego — na szkolenie pożarnicze,
- 2) będącego ratownikiem Górskiego Ochotniczego Pogotowia Ratunkowego — na czas niezbędny do uczestniczenia w akcji ratowniczej i do wypoczynku koniecznego po jej zakończeniu,
- 3) na czas wykonywania obowiązku świadczeń osobistych, w trybie i na warunkach przewidzianych w odrębnych przepisach.

2. Zwolnienie pracownika od pracy w razie konieczności udziału w akcji ratowniczej następuje w trybie przyjętym przez służbę ratowniczą odpowiednią do organizowania takich akcji, zaś w celu uczestniczenia w szkoleniu pożarniczym — na podstawie wniosku właściwej terytorialnie jednostki organizacyjnej Państwowej Straży Pożarnej. Czas koniecznego wypoczynku pracownika po zakończeniu akcji ratowniczej ustala osoba, która kierowała taką akcją.

§ 12. Pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika będącego krwiodawcą na czas oznaczony przez stację krwiodawstwa w celu oddania krwi. Pracodawca jest również obowiązany zwolnić od pracy pracownika będącego krwiodawcą na czas niezbędny do przeprowadzenia zaleconych przez stację krwiodawstwa okresowych badań lekarskich, jeżeli nie mogą one być wykonane w czasie wolnym od pracy.

§ 13. 1. Pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika w celu przeprowadzenia zajęć dydaktycznych w szkole zawodowej, w szkole wyższej, w placówce naukowej albo w jednostce badawczo-rozwojowej; łączny wymiar zwolnień z tego tytułu nie może przekraczać 6 godzin w tygodniu lub 24 godzin w miesiącu.

2. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio do pracownika w razie prowadzenia szkolenia na kursie zawodowym.

§ 14. Pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika będącego członkiem rady nadzorczej, działającej u zatrudniającego go pracodawcy, na czas niezbędny do uczestniczenia w posiedzeniach tej rady.

§ 15. Pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika na czas obejmujący:

- 1) 2 dni — w razie ślubu pracownika lub urodzenia się jego dziecka albo zgonu i pogrzebu małżonka pracownika lub jego dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy,
- 2) 1 dzień — w razie ślubu dziecka pracownika albo zgonu i pogrzebu jego siostry, brata, teściowej, teścia, babki, dziadka, a także innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką.

§ 16. 1. Za czas zwolnienia od pracy, o którym mowa w § 8 zdanie drugie, § 9, § 11 ust. 1 pkt 2, § 12 oraz § 15, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia ustalonego w sposób określony w przepisach wydanych na podstawie art. 297 Kodeksu pracy.

2. W razie skorzystania przez pracownika ze zwolnienia od pracy, o którym mowa w § 5—7, 10 oraz w § 11 ust. 1 pkt 1 i 3, pracodawca wydaje zaświadczenie określające wysokość utraconego wynagrodzenia za czas tego zwolnienia w celu uzyskania przez pracownika od właściwego organu rekompensaty pieniężnej z tego tytułu — w wysokości i na warunkach przewidzianych w odrębnych przepisach, chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują zachowanie przez pracownika prawa do wynagrodzenia za czas zwolnienia.

Rozdział 3

Przepisy końcowe

§ 17. 1. Traci moc rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 20 grudnia 1974 r. w sprawie regulaminów pracy oraz zasad usprawiedliwiania nieobecności w pracy i udzielania zwolnień od pracy (Dz. U. Nr 49, poz. 299, z 1975 r. Nr 27, poz. 141, z 1976 r. Nr 35, poz. 209, z 1977 r. Nr 10, poz. 41, z 1981 r. Nr 22, poz. 110, z 1982 r. Nr 37, poz. 247, z 1983 r. Nr 40, poz. 181, z 1985 r. Nr 1, poz. 1, z 1989 r. Nr 49, poz. 272 i z 1991 r. Nr 92, poz. 409), z zastrzeżeniem ust. 2.

2. Do pracowników przebywających w areszcie tymczasowym w dniu wejścia w życie niniejszego rozporządzenia stosuje się uprawnienia wynikające z § 11 ust. 2 rozporządzenia, o którym mowa w ust. 1 — do upływu terminu płatności wynagrodzenia przewidzianego w tym przepisie.

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

Minister Pracy i Polityki Socjalnej: *A. Bączkowski*

282

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)

.....
(miejscowość i data)

.....
(nr REGON — EKD)

ŚWIADECTWO PRACY

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

imiona rodziców

urodzony(a)

(data i miejsce urodzenia)

był(a) zatrudniony(a)

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

.....
(wymiar czasu pracy)
w wymiarze

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.

Egzemplarze bieżące i z lat ubiegłych oraz załączniki można nabywać na podstawie nadeszanego zamówienia w Wydziale Wydawnictw i Poligrafii Gospodarstwa Pomocniczego Urzędu Rady Ministrów, ul. Powsińska 69/71, 02-903 Warszawa

Reklamacje z powodu niedoręczenia poszczególnych numerów zgłaszać należy na piśmie do Wydziału Wydawnictw i Poligrafii Gospodarstwa Pomocniczego Urzędu Rady Ministrów, ul. Powsińska 69/71, 02-903 Warszawa, do 15 dni po otrzymaniu następnego kolejnego numeru

O wszelkich zmianach nazwy prenumeratora lub adresu prosimy niezwłocznie informować na piśmie Wydział Wydawnictw i Poligrafii Gospodarstwa Pomocniczego Urzędu Rady Ministrów

Wydawca: Urząd Rady Ministrów
Redakcja: Departament Prawny, 00-583 Warszawa, Al. Ujazdowskie 1/3, P-29
Skład, druk i kolportaż: Wydział Wydawnictw i Poligrafii Gospodarstwa Pomocniczego URM
02-903 Warszawa, ul. Powsińska 69/71, tel. 694-67-50, 694-67-52 i 694-67-03, fax 694-62-06

Tłoczono z polecenia Prezesa Rady Ministrów w Wydziale Wydawnictw i Poligrafii Gospodarstwa Pomocniczego URM, Warszawa, ul. Powsińska 69/71