

Warszawa, dnia 15 maja 2023 r.

Poz. 912

**ROZPORZĄDZENIE  
MINISTRA RODZINY I POLITYKI SPOŁECZNEJ<sup>1)</sup>**

z dnia 11 maja 2023 r.

**zmieniające rozporządzenie w sprawie świadectwa pracy**

Na podstawie art. 97 § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, 1700 i 2140 oraz z 2023 r. poz. 240 i 641) zarządza się, co następuje:

**§ 1.** W rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1862) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w § 2 w ust. 1:
  - a) po pkt 5 dodaje się pkt 5a w brzmieniu:  
„5a) zwolnienia od pracy przewidzianego w art. 148<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy, wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy;”;
  - b) po pkt 6 dodaje się pkt 6a w brzmieniu:  
„6a) urlopu opiekuńczego wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy;”;
  - c) po pkt 12 dodaje się pkt 12a w brzmieniu:  
„12a) liczby dni pracy zdalnej, przewidzianej w art. 67<sup>33</sup> § 1 Kodeksu pracy, wykonywanej w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy;”;
- 2) załącznik do rozporządzenia otrzymuje brzmienie określone w załączniku do niniejszego rozporządzenia.

**§ 2.** Rozporządzenie wchodzi w życie po upływie 7 dni od dnia ogłoszenia.

Minister Rodziny i Polityki Społecznej: *M. Maląg*

---

<sup>1)</sup> Minister Rodziny i Polityki Społecznej kieruje działem administracji rządowej – praca, na podstawie § 1 ust. 2 pkt 3 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 6 października 2020 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra Rodziny i Polityki Społecznej (Dz. U. z 2022 r. poz. 416).

Załącznik do rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 11 maja 2023 r. (Dz. U. poz. 912)

### WZÓR

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

.....  
(miejscowość i data)

.....  
(numer NIP lub REGON-PKD)

### ŚWIADECTWO PRACY

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

urodzony .....  
(data urodzenia)

był zatrudniony .....  
.....  
(pracodawca)

w okresie od ..... do ..... w wymiarze .....

w okresie od ..... do ..... w wymiarze .....

w okresie od ..... do ..... w wymiarze .....

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

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

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

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

3. W okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę .....

.....  
.....  
(rodzaj wykonywanej pracy lub 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. 36<sup>1</sup> § 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. 148<sup>1</sup> § 1 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. 167<sup>2</sup> 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 ..... w ..... częściach
- 6) wykorzystał urlop rodzicielski w wymiarze ..... w ..... częściach
- 7) wykorzystał urlop wychowawczy udzielony na podstawie .....  
(podstawa prawna udzielenia urlopu)
- w wymiarze ..... w okresie (okresach) .....  
w ..... częściach
- 8) korzystał z ochrony stosunku pracy, o której mowa w art. 186<sup>8</sup> § 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. 67<sup>33</sup> § 1 Kodeksu pracy .....  
.....  
(liczba dni wykonywania pracy zdalnej w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)
- 11) 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)
- 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 § 1<sup>1</sup> 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  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
(podpis pracodawcy lub osoby reprezentującej pracodawcę albo osoby upoważnionej do składania oświadczeń w imieniu pracodawcy)

## 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 § 2<sup>1</sup> Kodeksu pracy)*

## **SPOSÓB WYPEŁNIANIA ŚWIADECTWA PRACY**

1. Nr REGON-  
PKD – stanowi identyfikator pracodawcy nadany przez właściwy urząd statystyczny.
- NIP – stanowi numer identyfikacji podatkowej pracodawcy nadany przy użyciu Centralnego Rejestru Podmiotów – Krajowej Ewidencji Podatników.
2. Data – w przypadku wystawiania nowego świadectwa pracy, zgodnie z § 7 ust. 1, 2, 4 i 4a rozporządzenia 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.), pracodawca wskazuje datę, w której wystawia to świadectwo.
3. W ust. 1 – pracodawca zatrudniający pracownika przejętego od innego pracodawcy na zasadach określonych przepisami art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy lub przepisami odrębnymi wskazuje również okres jego zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy (poprzednich pracodawców) i wskazuje tego pracodawcę (tych pracodawców),  
– pracodawca wskazuje okres zatrudnienia pracownika w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy, a także okresy poprzedniego zatrudnienia u tego pracodawcy, jeżeli nie wydał świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem poprzedniego stosunku pracy lub poprzednich stosunków pracy, zgodnie z art. 97 § 1 i 1<sup>1</sup> Kodeksu pracy.

4. W ust. 4 lit. a – pracodawca wskazuje jeden z trybów rozwiązania stosunku pracy określonych w art. 23<sup>1</sup> § 4 lub 5, w art. 30 § 1, w art. 48 § 2, w art. 68<sup>3</sup>, w art. 201 § 2 Kodeksu pracy lub w przepisach odrębnych.  
Dodatkowo w przypadku rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 30 § 1 Kodeksu pracy:
- za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia – pracodawca wskazuje stronę stosunku pracy składając oświadczenie woli w tej sprawie,
  - bez wypowiedzenia – pracodawca wskazuje art. 52 albo art. 53, albo art. 55 Kodeksu pracy,
  - na mocy porozumienia stron albo za wypowiedzeniem z przyczyn nie dotyczących pracownika – pracodawca wskazuje art. 1 albo art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. z 2018 r. poz. 1969, z późn. zm.).
5. W ust. 6:
- w pkt 2 – 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 5 i 6 – pracodawca wskazuje wykorzystany urlop ojcowski i rodzicielski tylko w przypadku, gdy pracownik ze względu na wiek dziecka mógłby korzystać z takiego urlopu w kolejnym stosunku pracy; w przypadku gdy pracownik wykorzystywał więcej niż jeden urlop ojcowski lub rodzicielski – pracodawca wskazuje odrębnie urlop wykorzystany na każde z dzieci, podając imię i nazwisko dziecka,
- w pkt 7 – 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 pkt 14 – pracodawca wskazuje okres zatrudnienia pracownika, przypadający do dnia 31 grudnia 2008 r., przy wykonywaniu prac, o których mowa w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz. U. poz. 43, z późn. zm.) – oraz stanowiska, na których te prace były wykonywane, przy uwzględnieniu treści § 1 ust. 2–4 tego rozporządzenia,

- w pkt 15 – pracodawca informuje o wykorzystaniu przez pracownika dodatkowego urlopu albo innych uprawnień i świadczeń tylko w zakresie mającym wpływ na uprawnienia pracownicze u kolejnego pracodawcy, wynikające z przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 Kodeksu pracy,
- w pkt 16 – pracodawca wskazuje przypadające w okresie zatrudnienia okresy nieskładkowe określone w ustawie z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2022 r. poz. 504, z późn. zm.).

6. W ust. 8 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 § 7 ust. 3 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy, przy czym pracodawca, uzupełniając treść świadectwa pracy o tę informację, podpisuje ją i opatruje datą.