

Kadrowe Środy

**Świadectwo pracy bez błędów –
jak prawidłowo wypełnić, wydać
i skorygować świadectwo pracy
w 2026 r.**

Kalina Kaczmarek



Terminowe i prawidłowe wydanie świadectwa pracy jest obowiązkiem pracodawcy i nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z przedsiębiorcą. Niewywiązanie się z tego obowiązku przez zatrudniającego jest traktowane jak wykroczenie przeciwko prawom pracownika i podlega karze grzywny od 1 000 zł do 30 000 zł.

✓ w dniu, w którym następuje ustanie stosunku pracy.

Jeżeli z **przyczyn obiektywnych** wydanie *świadectwa pracy* pracownikowi albo osobie przez niego upoważnionej w tym terminie **nie jest możliwe**:

✓ w ciągu 7 dni od dnia upływu tego terminu – pracodawca przesyła *świadectwo pracy* pracownikowi lub osobie upoważnionej za pośrednictwem operatora pocztowego albo doręcza je w inny sposób.

Przyczyny obiektywne, np.:

- pracownik przebywa na zwolnieniu lekarskim,
- pracownik nie stawia się do pracy i nie ma z nim kontaktu.

- ✓ na wniesienie wniosku o sprostowanie świadectwa pracy: 14 dni od otrzymania świadectwa pracy,
- ✓ wystąpienie z żądaniem o sprostowanie świadectwa pracy: 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy.

- Nowe roszczenie pracownika o wydanie świadectwa pracy, o którym będzie orzekał sąd pracy.
- ✓ sądowe zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy;
- ✓ sądowe ustalenie uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy.

Jeśli pracownik zgubił świadectwo pracy lub uległo ono zniszczeniu, pracodawca nie wystawi duplikatu czy też odpisu utraconego dokumentu, a przygotowuje kopię dokumentu potwierdzoną za zgodność z dokumentacją pracowniczą. I choć zmiana w przepisach obowiązuje **od 7 września 2019 roku**,

Gdy wniosek pochodzi od członka rodziny, zasadna jest weryfikacja uprawnienia do żądania wydania dokumentu poprzez przedstawienie do wglądu aktu zgonu pracownika oraz dokumentu, z którego będzie wynikać relacja rodzinna. Wniosek o wydanie kopii części (całości) dokumentacji **pracowniczej pracodawca umieszcza w aktach osobowych**: w części B (jeśli został złożony przez pracownika) lub w części C (jeśli został złożony przez byłego pracownika albo członka rodziny).

Termin, forma i koszt wydania kopii dokumentu Pracodawca od momentu otrzymania wniosku ma **30 dni, aby wydać dokument.**

Przepisy Kodeksu pracy ani Rozporządzenia w sprawie dokumentacji pracowniczej nie regulują kwestii ewentualnej odpłatności za wydanie kopii świadectwa pracy. Wskazówkę w tym temacie daje art. 15 ust 3 RODO, który wprowadzie przewiduje możliwość odpłatności, ale dopiero za kolejną kopię dokumentacji pracowniczej, co oznacza, iż **wydanie pierwszej kopii dokumentacji jest nieodpłatne. Podstawa prawna: Art. 15 ust 3 RODO** *Administrator dostarcza osobie, której dane dotyczą, kopię danych osobowych podlegających przetwarzaniu. Za wszelkie kolejne kopie, o które zwróci się osoba, której dane dotyczą, administrator może pobrać opłatę w rozsądnej wysokości wynikającej z kosztów administracyjnych. Jeżeli osoba, której dane dotyczą, zwraca się o kopię drogą elektroniczną i jeżeli nie zaznaczy inaczej, informacji udziela się w powszechnie stosowanej formie elektronicznej.*

Czym można zastąpić świadectwo pracy?

W przypadku braku świadectwa pracy staż pracy można udokumentować za pomocą innych dokumentów, w tym na przykład:

- umowy o pracę,
- pism kierowanych przez pracodawcę do pracownika w okresie zatrudnienia,
- legitymacji ubezpieczeniowej zawierającej wpisy o okresach zatrudnienia,
- legitymacji służbowej.

Korygowane świadectwo pracy – jak powinno wyglądać?

W przypadku kiedy pracownik występuje z wnioskiem o sprostowanie lub też sam pracodawca orientuje się, że w dokumencie jest błąd, powinien on niezwłocznie wydać nowe świadectwo.

Jak wskazuje obwieszenie z 1 października 2020 roku w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie świadectwa pracy: W świadectwie pracy należy zamieścić 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 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.

Odszkodowanie dla pracownika zgodnie z art. 461 § 11 Kodeksu postępowania cywilnego sprawy z zakresu prawa pracy dotyczące świadectwa pracy oraz roszczenia z tym związane należą do sądów rejonowych, bez względu na wartość przedmiotu sporu. Aby jednak pracownik mógł się skutecznie odwołać do sądu pracy, musi najpierw wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy. Jeśli pracodawca nie reaguje na złożony wniosek, pracownik również zgłasza swoje żądanie sprostowania do sądu pracy. Pracodawca, który nie wydaje lub nie wydaje w terminie świadectwa pracy pracownikowi, podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł. Pracodawca wydaje nowe świadectwo pracy z faktyczną, bieżącą datą jego wystawienia.

Usunięcie błędnego świadectwa pracy

Zgodnie z **§ 7 ust. 5 rozporządzenia w sprawie świadectwa pracy**, najpóźniej w dniu wydania pracownikowi nowego świadectwa pracy, pracodawca usuwa z akt osobowych pracownika i niszczy poprzednio wydane świadectwo pracy w sposób uniemożliwiający odtworzenie jego treści. W przypadku braku kontaktu z pracownikiem pracodawca powinien przesać nowe świadectwo pocztą na adres pracownika lub doręczyć w inny sposób. Kopię świadectwa pracy należy dołączyć do akt osobowych pracownika.

- (pracodawca, siedziba/miejsce zamieszkania)

-

- (nr REGON - PKD)

-

- (NIP)

-

- 1. Stwierdza się, że

- (imię /imiona i nazwisko pracownika)

- urodzony(data urodzenia)

- był zatrudniony

.....

- (pracodawca)

- w okresie od dow wymiarze
(wymiar czasu pracy)

- w okresie od dow wymiarze
(wymiar czasu pracy)

- w okresie od dow wymiarze
(wymiar czasu pracy)

ŚWIADECTWO PRACY

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

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

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

3. W okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę

.....

.....(zajmow

ane stanowiska lub pełnione funkcje)

4. Stosunek pracy ustał w wyniku:

a) rozwiązania

.....

.....

(tryb i podstawa prawna rozwiązania stosunku pracy)

b) wygaśnięcia

wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lipca 2016r., II PK 186,15

„ w celu rozwiązania umowy o pracę pracodawca musi złożyć więc złożyć pracownikowi oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy, a dopiero potem ma obowiązek wystawić mu świadectwo pracy. Samo wystawienie pracownikowi świadectwa pracy nie powoduje ustania stosunku pracy”

Błędem jest traktowanie rozwiązania umowy o pracę jako tożsame z wygaśnięciem stosunku pracy. Jeżeli umowa o pracę rozwiązuje się z upływem czasu na jaki została zawarta , nie jest to wygaśnięcie stosunku pracy

Najczęściej popełnianymi błędami są niewłaściwe określenia podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy oraz zamieszczanie w ust. 4 świadectwa pracy dodatkowych informacji dotyczących przyczyn rozwiązania umowy o pracę

5. 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)

6. W okresie zatrudnienia pracownik:

1) wykorzystał zwolnienie od pracy przewidziane w art. 148¹ 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. 167² 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..... wczęściach

6) wykorzystał urlop rodzicielski

7) wykorzystał urlop wychowawczy udzielony na podstawie

.....

8) korzystał z ochrony stosunku pracy, o której mowa w art. 186⁸ § 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. 67³³ Kodeksu pracy:.....

.....
(liczba dni wykonywania pracy zdalnej w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

11) był niezdolny do pracy przez okresdni

(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 § 1¹ 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:

.....

DOŁĄCZ DO SZKOLENIA PEŁNOWYMIAROWEGO



Z kodem **WIOSNA** zyskasz 10% zniżki
na wszystkie szkolenia online*
– tylko do 16.04.26 r.

Weź udział w szkoleniu i zyskaj:

- certyfikat
- dostęp do nagrania
- możliwość zadawania pytań po szkoleniu



**Promocja nie obejmuje Konferencji Kadrowo-Płacowej online*



ONLINE

Konferencja Kadrowo – Płacowa

- 2 dni nauki • 10 paneli eksperckich
- 3 pakiety biletów • stoliki eksperckie online

DOŁĄCZ DO EKSPERTÓW

Dziękujemy za uwagę i zapraszamy do kontaktu!

☎ 71 321 56 41

✉ biuro@centrumverte.pl

🌐 www.centrumverte.pl

