



INFORMATOR PRAWNY

Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych

www.fika.org.pl



FKA
UNDACJA INICJATYWA KOBIEĆ AKTYWNYCH

Świadectwo pracy potwierdzeniem przebiegu zatrudnienia

Zakończenie stosunku pracy u danego pracodawcy wiąże się z koniecznością swego rodzaju podsumowania okresu zatrudniania. Dokumentem potwierdzającym przebieg zatrudniania jest świadectwo pracy, wydanie którego jest jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy.

Zgodnie z art. 97 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 2025 r. poz. 277), dalej: Kodeks 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 w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. - Prawo pocztowe albo doręcza je w inny sposób. Świadectwo pracy dotyczy okresu lub okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy.

Jak zatem wynika z powyższej cytowanego przepisu, wydanie świadectwa przez pracodawcę następuje niejako „z urzędu”, pracownik nie musi podejmować żadnych działań, aby taki dokument został wydany. Co więcej, w przypadku przeszkód w doręczeniu pracownikowi świadectwa pracy, na pracodawcy spoczywa ciężar podjęcia takich kroków, aby świadectwo zostało doręczone. Uzupelnieniem opisanego powyżej obowiązku pracodawcy jest norma określona przepisem § 1³ cytowanego art. 97 Kodeksu pracy, zgodnie z którym wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą.

Warto zaznaczyć, iż zgodnie z art. 97¹ § 1 Kodeksu pracy w przypadku niewydania przez pracodawcę świadectwa pracy pracownikowi przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z żądaniem zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy.

Stosownie do art. 97 § 2 Kodeksu pracy 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. Ponadto w świadectwie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów

o postępowaniu egzekucyjnym. Na żądanie pracownika w świadectwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach.

Zwrócić należy uwagę, iż podmiotem wydającym świadectwo pracy jest pracodawca i pracownik- na etapie sporządzania świadectwa- nie ma wpływu na jego treść. Zdarzyć się przy tym może, iż pracodawca (celowo lub nieświadomie) wpisze w świadectwie pracy informacje niezgodne ze stanem faktycznym. Przykładowo wskaże, iż pracownik był zatrudniony w innym niż w rzeczywistości wymiarze czasu pracy, czy też poda niewłaściwą ilość dni wykorzystanego urlopu wypoczynkowego. Okoliczności te niewątpliwie mają znaczenia z punktu widzenia interesów byłego już pracownika, przeto przepisu Kodeksu pracy przewidują możliwość weryfikacji i podważenia treści świadectwa pracy. Zgodnie z art. 97 § 2¹ Kodeksu pracy 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.

Mając na względzie powyżej cytowane przepisy warto pamiętać, aby w razie zakończenia stosunku pracy u danego pracodawcy szczegółowo zbadać treść wydanego świadectwa pracy, a w razie niezgodności tej treści z rzeczywistym stanem rzeczy skorzystać z przysługującego prawa do żądania sprostowania treści świadectwa.

Wzór wniosku o sprostowanie świadectwa pracy

Zygmunt Kołek
zam. ul. Dylematu 5/11
00-959 Warszawa

Warszawa, dnia.....

**Przedsiębiorstwo Produkcyjno-Handlowe
„ZENIT” Tadeusz Kubiak
ul. Chmielna 4 lok. 12
00-987 Warszawa**

Wniosek o sprostowanie świadectwa pracy

Na podstawie art. 97 § 2¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 2025 r. poz. 277) wnoszę o sprostowanie świadectwa pracy z dnia, doręczonego mi w dniu....., poprzez:

- 1) zmianę informacji zawartych w pkt 4 świadectwa pracy przez ich usunięcie i wpisanie w ich miejsce informacji, iż stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę (art. 32 § 1 Kodeksu pracy);
- 2) zmianę punktu 6 ppkt 1 świadectwa pracy poprzez wpisanie rzeczywistej ilości dni wykorzystanego urlopu wypoczynkowego, tj. 15 dni, zamiast 25 dni.

Zygmunt Kołek
(podpis pracownika)

Sprzeciw od orzeczenia lekarza ZUS

Warunkiem ustalenia przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych (dalej: ZUS) prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy jest uzyskanie stosownego orzeczenia lekarza orzecznika ZUS. Zgodnie z art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2025 r. poz. 1749), niezdolną do pracy w rozumieniu ustawy jest osoba, która całkowicie lub częściowo utraciła zdolność do pracy zarobkowej z powodu naruszenia sprawności organizmu i nie rokuje odzyskania zdolności do pracy po przekwalifikowaniu. O wskazanej niezdolności do pracy (całkowitej lub częściowej) orzeka wspomniany wcześniej lekarz orzecznik.

W ramach procedury ustalenia niezdolności do pracy występuje swego rodzaju dwuinstancyjność. Nie zawsze bowiem lekarz orzecznik ZUS wyda orzeczenie, które w pełni będzie odzwierciedlało rzeczywisty stan zdrowia badanej osoby, a w konsekwencji nie będzie dla niej korzystane. Trzeba bowiem pamiętać, iż takie orzeczenie stanowi podstawę wydania późniejszej decyzji ZUS w przedmiocie ustalenia prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy. Jeśli z orzeczenia wynikać będzie, że lekarz orzecznik nie stwierdził stanu niezdolności do pracy, to ZUS wyda decyzję odmowną. Aby umożliwić sobie skorzystanie z prawa do odwołania od takiej decyzji, należy pamiętać o uprzednim zakwestionowaniu orzeczenia lekarza orzecznika. Środkiem temu służącym jest sprzeciw od orzeczenia lekarza do komisji lekarskiej ZUS.

Zgodnie z art. 14 ust. 2a przywołanej powyżej ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, od orzeczenia lekarza orzecznika osobie zainteresowanej przysługuje sprzeciw do komisji lekarskiej Zakładu, w ciągu 14 dni od dnia doręczenia tego orzeczenia. Stosownie do ust. 2b sprzeciw wnosi się za pośrednictwem jednostki organizacyjnej Zakładu właściwej ze względu na miejsce zamieszkania osoby zainteresowanej.

Wniesienie sprzeciwu rozpoczyna drugi etap postępowania zmierzającego do ustalenia niezdolności do pracy, w którym komisja lekarska może utrzymać w mocy orzeczenie lekarza orzecznika lub je zmienić. Dopiero ustalenia komisji lekarskiej stanowiąc będą podstawę do wydania decyzji ZUS w zakresie przyznania (lub nie) prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy.

Wzór sprzeciwu od orzeczenia lekarza ZUS

Olsztyn, dnia.....

**Komisja Lekarska
Zakładu Ubezpieczeń Społecznych
w Olsztynie**

za pośrednictwem:

**Zakładu Ubezpieczeń Społecznych
Oddział w Olsztynie
Pl. Konsulatu Polskiego 4
10-959 Olsztyn**

Odwołujący się: Andrzej Wątyły
ul. Szpitalna 11/33
10-900 Olsztyn
PESEL: 90111212121

Nr akt: 11223344

Sprzeciw od orzeczenia Lekarza Orzecznik ZUS z dnia....., nr akt: 11223344

Niniejszym wnoszę sprzeciw od orzeczenia Lekarza Orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Olsztynie z dnia..... w sprawie nr akt: 11223344, zaskarżając to orzeczenie w całości.

Orzeczeniu zarzucam:

- 1) błąd w ustaleniach faktycznych polegający na ustaleniu, iż nie jestem całkowicie niezdolny do pracy, podczas, gdy mój stan zdrowia powodujący niezdolność do pracy uległ pogorszeniu od czasu wydania ostatniego orzeczenie w sprawie niezdolności do pracy;
- 2) wydanie orzeczenia z pominięciem szczególnych okoliczności związanych z moim stanem zdrowia.

Wobec powyższego wnoszę o zmianę orzeczenia w całości poprzez ustalenie, iż jestem całkowicie niezdolny do pracy.

U z a s a d n i e n i e

Zaskarżonym orzeczeniem Lekarz Orzecznik ZUS ustalił, iż nie jestem całkowicie niezdolny do pracy. Jak wynika z treści orzeczenia, ustalenia lekarza orzecznika oparte zostały na dokumentacji medycznej, wynikach badań oraz opinii konsultanta ZUS.

W świetle mojego aktualnego stanu zdrowia z orzeczeniem Lekarza orzecznika nie sposób się zgodzić, przez co zasadnym jest wniesienie sprzeciwu od tego orzeczenia.

Przed wszystkim Lekarz orzecznik sam osobiście nie przeprowadził żadnego badania, bazował jedynie na dokumentacji medycznej oraz opinii konsultanta.

Wskazać należy, iż od czasu wydania poprzedniego orzeczenia, w którym ustalono, iż jestem całkowicie niezdolny do pracy, mój stan zdrowia nie uległ poprawie. Co więcej, schorzenia, na które cierpię, przybrały na sile, co wynika z przeprowadzonych na moje zlecenie badań (kopia w załączeniu). Na pogorszenie stanu zdrowia wskazują również inne dokumenty znajdujące się w aktach sprawy.

Również sposób codziennego funkcjonowania stanowi podstawę do stwierdzenia, iż jestem całkowicie niezdolny do pracy. Do załatwienia nawet najprostszych czynności życia codziennego potrzebna jest pomoc osób trzecich.

Moim zdaniem Lekarz orzecznik przy formułowaniu orzeczenia nie uwzględnił w stopniu właściwym powyżej opisanych okoliczności. Dlatego odwołanie od orzeczenia jest uzasadnione i konieczne.

Mając na uwadze powyższe wnoszę jak we wstępie.

.....
(podpis)

Załącznik:
- wynika badań.

Urlop wypoczynkowy

Zgodnie z ustawą z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 2025 r. poz. 277), pracownik, który po raz pierwszy podejmuje pracę, w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku. Prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym. Prawo do urlopu w pierwszym roku pracy narasta proporcjonalnie w miarę upływu okresu zatrudnienia i powiększa się z każdym przepracowanym miesiącem o 1/12 wymiaru urlopu. Wymiar urlopu dla pracowników, którzy nie przepracowali 10 lat, wynosi 20 dni. W związku z tym za każdy przepracowany miesiąc w pierwszym roku pracy pracownik otrzymuje 1 i 2/3 dnia wolnego. W kolejnych latach zatrudnienia zgodnie z art. 154 Kodeksu pracy, wymiar urlopu wynosi: 20 dni jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat i 26 dni jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat. Wymiar urlopu pracownika, który pracuje w niepełnym wymiarze czasu pracy, ustalany jest proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika, niepełny dzień urlopu zaokrąglą się zawsze w górę do pełnego dnia. Niewykorzystane dni urlopu wypoczynkowego przechodzą na następny rok i muszą być wyczerpane w pierwszej kolejności do 30 września kolejnego roku. Do okresu zatrudnienia zalicza się również okresy poprzedniego zatrudnienia. Jeżeli pracownik pozostaje w dwóch stosunkach pracy jednocześnie (lub więcej), wliczeniu podlega także okres poprzedniego niezakończonego zatrudnienia w części przypadającej przed nawiązaniem kolejnego stosunku pracy. W okres zatrudnienia wliczane są także lata nauki. Jednak jeżeli nauka była pobierana w latach zatrudnienia, do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się okres zatrudnienia lub okres pobierania nauki, w zależności, która opcja jest korzystniejsza dla pracownika. Urlopu udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym, odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu. Zgodnie z tym jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom pracy. Udzielenie pracownikowi urlopu w dniu pracy w wymiarze godzinowym odpowiadającym części dobowego wymiaru czasu pracy jest dopuszczalne jedynie w przypadku, gdy część urlopu pozostała do wykorzystania jest niższa niż pełny dobowy wymiar czasu pracy pracownika w dniu, na który ma być udzielony urlop.

Wzór wniosku o urlop wypoczynkowy

.....
(miejsowość, data)

.....
(imię i nazwisko pracownika)

.....
(stanowisko)

.....
(oznaczenie pracodawcy)

Wniosek o urlop wypoczynkowy

Zwracam się z prośbą o udzielenie mi urlopu wypoczynkowego przysługującego za rok, w liczbie dni..... w terminie od do

.....
(podpis pracownika)

Wyrażam zgodę/nie wyrażam zgody) na udzielenie urlopu w terminie i wymiarze wskazanym w niniejszym wniosku.*

.....
(data i podpis pracodawcy)

*) niepotrzebne skreślić

Fundacja „Inicjatywa Kobiet Aktywnych”
prowadzi w 2026 roku siedem punktów
nieodpłatnej pomocy prawnej i nieodpłatnego
poradnictwa obywatelskiego na terenie:
Olsztyna, powiatu olsztyńskiego, powiatu
szczycieńskiego, powiatu ciechanowskiego.

**Zadania publiczne są finansowane z budżetu
państwa ze środków otrzymanych od powiatów**

