

Sanok, 2021-04-01

Świadectwo Pracy

1. Stwierdza się, że Sylwester Drozd, urodzony(a) 1997-12-31,
był(a) zatrudniony(a) w firmie Usługi Gastronomiczne Ludmiła Wójcik, , NIP: 6871051363.

Okres od	Okres do	Wymiar czasu pracy
2020-10-01	2021-03-31	1/1, umowa na czas określony

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

Okres od	Okres do	Zajmowane stanowisko
2020-10-01	2021-03-31	Kucharz

4. Stosunek pracy ustał w wyniku:

a) rozwiązania przez pracownika z zachowaniem okresu wypowiedzenia art. 30 §1 pkt 2.

(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. 36¹ § 1 Kodeksu pracy: nie dotyczy

(okres, o który został skrócony okres wypowiedzenia, uprawniający do odszkodowania)

6. W okresie zatrudnienia pracownik:

1. wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze: 5 dni

(urlop wypoczynkowy wykorzystany w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

w tym: 0 dni

(urlop wypoczynkowy wykorzystany na podstawie art. 167² Kodeksu Pracy w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

2. korzystał z urlopu bezpłatnego: nie dotyczy

3. wykorzystał urlop ojcowski w wymiarze: nie dotyczy

4. wykorzystał urlop rodzicielski : nie dotyczy

5. wykorzystał urlop wychowawczy : nie dotyczy

6. korzystał z ochrony stosunku pracy, o której mowa w art. 186⁸ § 1 pkt 2 Kodeksu pracy: nie dotyczy

7. wykorzystał zwolnienie od pracy przewidziane w art. 188 Kodeksu pracy: nie dotyczy

8. był niezdolny do pracy przez okres: 0 dni

(liczba dni, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie - zgodnie z art. 92 Kodeksu pracy, w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

9. nie dotyczy

(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)

10. odbył służbę wojskową: nie dotyczy

11. wykonywał pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze: nie dotyczy

12. wykorzystał dodatkowy urlop albo inne uprawnienia lub świadczenia przewidziane przepisami prawa pracy: nie dotyczy

13. nie dotyczy

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

7. Informacja o zajęciu wynagrodzenia: nie dotyczy

8. Informacje uzupełniające: nie dotyczy

(pieczęć i podpis pracodawcy lub
osoby działającej w jego imieniu)

POUCZENIE

Pracownik może w ciągu 14 dni od dnia otrzymania świadectwa pracy wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie tego świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa pracy 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 § 2¹ Kodeksu pracy)



Usługi Gastronomiczne Ludmiła
Wójcik
38-500 Sanok
Ul. Mateusza Beksińskiego 2
(oznaczenie pracodawcy)

Sanok, 2021-04-01
(miejscowość, data)

Informacja o przechowywaniu dokumentacji pracowniczej

W związku z rozwiązaniem/wygaśnięciem z dniem 2021-03-31 stosunku pracy pomiędzy Usługi Gastronomiczne Ludmiła Wójcik i Sylwester Drozd informuję na mocy art. 94(6) K.p., że dokumentacja pracownicza przechowywana będzie nadal przez okres: od 01.04.2021 do 31.12.2031.

Zgodnie z art. 94 pkt 9b oraz 94(5) § 2 Kodeksu pracy powyższy okres przechowywania dokumentacji pracowniczej wynosi 10 lat licząc od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek pracy uległ rozwiązaniu lub wygaśnięciu lub od końca roku kalendarzowego, w którym kończący się najpóźniej stosunek pracy rozwiązał się lub wygasł (w myśl art. 94(5) § 2 Kodeksu pracy) w sytuacji, gdy doszło do ponownego nawiązania stosunku pracy z tym samym pracownikiem w okresie 10 lat licząc od końca roku kalendarzowego, w którym poprzedni stosunek pracy uległ rozwiązaniu lub wygaśnięciu. Dokumentację będzie można odebrać w okresie jej przechowywania nie później niż do dnia 31.12.2031, tj. do końca miesiąca kalendarzowego następującego po upływie okresu przechowywania dokumentacji pracowniczej. Jednocześnie informuję, że dokumentacja nieodebrana w powyższym okresie, zostanie zniszczona przez pracodawcę i nie będzie dłużej przechowywana.

Odebrałem:

(podpis pracodawcy)

(data i podpis pracownika)