

Szczecin, 2023-12-26

DOMEGURU SP. Z O.O.

NIP 9552538274

70-101 Szczecin, Antoniego Madlińskiego 5/

WIADECTWO PRACY

1. Stwierdza się, że Olszewski Dawid urodzony 1987-07-19
był zatrudniony DOME GURU SP. Z O.O. 70-101 Szczecin, Antoniego Madlińskiego 5/
w okresie od 2023-08-01 do 2023-12-15 w wymiarze etatu: 1/1
2. W okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę tymczasową na rzecz: - nie dotyczy
3. W okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę
w okresie od 2023-08-01 do 2023-12-15 na stanowisku: specjalista ds. sprzedaży
4. Stosunek pracy ustał w wyniku:
za wypowiedzeniem ze strony pracownika art. 30 § 1 p. 2 K.p. przez pracownika - przez
o wiadczenie pracownika z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za
wypowiedzeniem)
5. Został zastosowany skrócony okres wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 36 1 § 1
Kodeksu pracy: - nie dotyczy
6. W okresie zatrudnienia pracownik:
 - 1) wykorzystał zwolnienie od pracy przewidziane w art. 148(1) §1 Kodeksu pracy: 0
(liczba dni lub godzin zwolnienia wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)
 - 2) wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze: 11 dni tj. 88.0 godzin
(urlop wypoczynkowy wykorzystany w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)
W tym wypłacono ekwiwalent za dni: 7
w tym urlop wypoczynkowy wykorzystany na podstawie art. 167 2 Kodeksu pracy w roku
kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy: nie dotyczy
 - 3) wykorzystał urlop opiekuńczy w wymiarze: 0
 - 4) korzystał z urlopu bezpłatnego: nie dotyczy
 - 5) wykorzystał urlop ojcowski w wymiarze: 0.0 w 0.0 częściach
 - 6) wykorzystał urlop rodzicielski udzielony na podstawie: nie dotyczy
 - 7) wykorzystał urlop wychowawczy udzielony na podstawie: nie dotyczy

8) korzystał z ochrony stosunku pracy, o której mowa w art. 186 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy, w okresie (okresach)

9) wykorzystał zwolnienie od pracy przewidziane w art. 188 Kodeksu pracy 0.0
(liczba dni lub godzin zwolnienia wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

10) wykonywał pracę zdalną przewidzianą w art. 188 Kodeksu pracy : nie
(liczba dni wykonywania pracy zdalnej w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

11) był niezdolny do pracy przez okres: 32.0 dni
(liczba dni, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie, zgodnie z art. 92 Kodeksu pracy, w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

12) nie
(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(1) Kodeksu pracy obowiązującym w tym okresie)

13) odbył służbę wojskową w okresie: nie dotyczy

14) wykonywał pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze

15) wykorzystał dodatkowy urlop albo inne uprawnienia lub świadczenia przewidziane przepisami prawa pracy:

16) okresy nieskładkowe:

Choroba (wynagr.) w okresie od 2023-09-19 do 2023-09-20 dni 2.0

Choroba (wynagr.) w okresie od 2023-11-14 do 2023-11-17 dni 4.0

Choroba (wynagr.) w okresie od 2023-11-20 do 2023-12-15 dni 26.0

7. Informacja o zajęciu wynagrodzenia:
nie dotyczy

8. Informacje uzupełniające: wiadectwo sporządzono na podstawie akt osobowych pracownika.

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

POUCZENIE

Pracownik może w ciągu 14 dni od otrzymania wiadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie wiadectwa pracy. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania wiadectwa pracy, prawo wystąpienia z daniem jego sprostowania do sądu pracy. W przypadku niezawiadomienia przez pracodawcę o odmowie sprostowania wiadectwa pracy, danie sprostowania wiadectwa pracy wnosi się do sądu pracy. (podstawa prawna – art. 97 § 2 Kodeksu pracy)

(podstawa prawna - art. 97 §2(1) Kodeksu pracy)

