

Bartoszewo, 2023-02-12

GRABOWSKI ANDRZEJ
Regon 320609176, PKD brak
72004 Bartoszewo, 27/

WIADECTWO PRACY

1. Stwierdza się, że Grabowski Mateusz urodzony/a 1997-07-18
był/a zatrudniony GRABOWSKI ANDRZEJ 72004 Bartoszewo, 27/
w okresie od 2020-01-15 do 2022-01-31 w wymiarze 1/4

w okresie od 2020-01-15 do 2022-01-31 w wymiarze grafik
3. W okresie zatrudnienia pracownik wykonywał/a pracę tymczasową na rzecz - nie dotyczy
4. Stosunek pracy ustał w wyniku:
za wypowiedzeniem ze strony pracownika art. 30 § 1 p. 2 K.p. przez pracownika - przez
o wypowiedzenie 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 urlop wypoczynkowy w wymiarze: 0.0
w tym urlop wypoczynkowy wykorzystany na podstawie art. 167 2 Kodeksu pracy w roku
kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy: nie dotyczy
 - 2) korzystał z urlopu bezpłatnego: nie dotyczy
 - 3) wykorzystał urlop ojcowski w wymiarze: nie dotyczy
 - 4) wykorzystał urlop rodzicielski udzielony na podstawie: nie dotyczy
 - 5) wykorzystał urlop wychowawczy udzielony na podstawie: nie dotyczy
 - 6) korzystał z ochrony stosunku pracy, o której mowa w art. 186 8 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy, w
okresie (okresach)
 - 7) wykorzystał zwolnienie od pracy przewidziane w art. 188 Kodeksu pracy 0.0
 - 8) był niezdolny do pracy przez okres: 0.0 dni 0.0 dni

9)

10) odbył służbę wojskową w okresie: nie dotyczy

11) wykonywał pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze

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

13) okresy nieskładkowe:

7. Informacja o zajęciu wynagrodzenia:

nie dotyczy

8. Informacje uzupełniające: świadectwo 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 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(1) Kodeksu pracy)