

Przepis	Stan prawny do 31 grudnia 2016r.	Stan prawny od 1 stycznia 2017 r.
<p><b>art.77<sup>2</sup></b> <b>K.p.</b></p>	<p><b>§ 1.</b> Pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w § 3, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania.</p> <p><b>§ 2.</b> W regulaminie wynagradzania, o którym mowa w § 1, pracodawca może ustalić także inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania.</p> <p><b>§ 3.</b> Regulamin wynagradzania obowiązuje do czasu objęcia pracowników zakładowym układem zbiorowym pracy lub ponadzakładowym układem zbiorowym pracy ustalającym warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w zakresie i w sposób umożliwiający określanie, na jego podstawie, indywidualnych warunków umów o pracę.</p> <p><b>§ 4.</b> Regulamin wynagradzania ustala pracodawca. Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca uzgadnia z nią regulamin wynagradzania.</p> <p><b>§ 5.</b> Do regulaminu wynagradzania stosuje się odpowiednio przepisy art. 239 § 3, art. 241<sup>12</sup> § 2, art. 241<sup>13</sup> oraz art. 241<sup>26</sup> § 2.</p> <p><b>§ 6.</b> Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników,</p>	<p><b>§ 1.</b> Pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w § 3, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania.</p> <p><b>§ 1<sup>1</sup>.</b> Pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w § 3, może ustalić warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania.</p> <p><b>§ 1<sup>2</sup>.</b> Pracodawca zatrudniający co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w § 3, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wystąpi z wnioskiem o jego ustalenie.</p> <p><b>§ 2.</b> W regulaminie wynagradzania pracodawca może ustalić także inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania.</p> <p><b>§ 3.-6.</b> Pozostały w niezmienionym brzmieniu.</p>

	w sposób przyjęty u danego pracodawcy.	
<b>art. 97</b> <b>K.p.</b>	<p><b>§ 1.</b> W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą.</p> <p><b>§ 1<sup>1</sup>.</b> Jeżeli pracownik pozostaje w zatrudnieniu u tego samego pracodawcy na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny lub umowy o pracę zawartej na czas określony, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy obejmujące zakończone okresy zatrudnienia na podstawie takich umów, zawartych w okresie 24 miesięcy, poczynsz od dnia zawarcia pierwszej z tych umów.</p> <p><b>§ 1<sup>2</sup>.</b> Świadectwo pracy wydaje się w dniu upływu terminu, o którym mowa w § 1<sup>1</sup>. Jeżeli jednak rozwiązanie lub wygaśnięcie umowy o pracę nawiązanej przed upływem 24 miesięcy przypada po upływie tego terminu, świadectwo pracy wydaje się w dniu rozwiązania lub wygaśnięcia takiej umowy o pracę.</p> <p><b>§ 1<sup>3</sup>.</b> Pracownik, o którym mowa w § 1<sup>1</sup>, może w każdym czasie żądać wydania świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem każdej umowy o pracę wymienionej w tym przepisie lub świadectwa pracy dotyczącego łącznego okresu zatrudnienia na podstawie takich umów, przypadającego przed zgłoszeniem żądania wydania świadectwa pracy. Pracodawca jest</p>	<p><b>§ 1.</b> W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Świadectwo pracy dotyczy okresu lub okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy.</p> <p><b>§ 1<sup>1</sup>.</b> W przypadku nawiązania z tym samym pracownikiem kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy wyłącznie na jego wniosek, złożony w postaci papierowej lub elektronicznej; wniosek może być złożony w każdym czasie i dotyczyć wydania świadectwa pracy dotyczącego poprzedniego okresu zatrudnienia albo wszystkich okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy.</p> <p><b>§ 1<sup>2</sup>.</b> W przypadku, o którym mowa w § 1<sup>1</sup>, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy w ciągu 7 dni od dnia złożenia wniosku.</p> <p><b>§ 1<sup>3</sup>.</b> Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą.</p> <p><b>§ 2.-3.</b> Pozostały w niezmienionym brzmieniu.</p> <p><b>§ 4.</b> Minister właściwy do spraw</p>

<p>obowiązany wydać świadectwo pracy w ciągu 7 dni od dnia złożenia pisemnego wniosku pracownika.</p> <p><b>§ 2.</b> 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.</p> <p><b>§ 2<sup>1</sup>.</b> Pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.</p> <p><b>§ 3.</b> Jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem</p>	<p>pracy określi, w drodze rozporządzenia, szczegółową treść świadectwa pracy, sposób i tryb jego wydawania, prostowania i uzupełniania oraz pomocniczy wzór świadectwa pracy, biorąc pod uwagę konieczność zapewnienia właściwej realizacji celów, jakim służą informacje zawarte w świadectwie pracy.</p> <p><b>Uwaga:</b> Jeżeli w dniu wejścia w życie ustawy - 1 stycznia 2017 r. - nie upłynął termin na wydanie świadectwa pracy zgodnie z art. 97 § 1<sup>1</sup> K.p., w brzmieniu dotychczasowym (tj. 24 miesiące, począwszy od dnia zawarcia pierwszej z umów terminowych: na okres próbny lub na czas określony), pracodawca wydaje pracownikowi świadectwo pracy za zakończone w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy okresy zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy, w terminie 6 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.</p> <p>Przed upływem terminu 6 miesięcy, o którym mowa wyżej, pracownik może żądać wydania świadectwa pracy za zakończone w dniu wejścia w życie ustawy okresy zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy. Pracodawca jest obowiązany wydać świadectwo pracy w ciągu 7 dni od dnia złożenia pisemnego wniosku pracownika w tej sprawie.</p> <p>Do wydania świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy zawartego na podstawie umowy o pracę na okres próbny lub na czas określony trwającej w dniu wejścia w życie ustawy stosuje się przepisy art. 97 § 1-13 K.p. w nowym</p>
---	--

	<p>dokonanym przez pracodawcę.</p> <p><b>§ 4.</b> Minister Pracy i Polityki Socjalnej określi, w drodze rozporządzenia, szczegółową treść świadectwa pracy oraz sposób i tryb jego wydawania i prostowania.</p>	<p>brzmieniu.</p> <p>Powyższe wynika z art. 22 ustawy.</p>
<b>art. 104 K.p.</b>	<p><b>§ 1.</b> Regulamin pracy ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników.</p> <p><b>§ 2.</b> Regulaminu pracy nie wprowadza się, jeżeli w zakresie przewidzianym w § 1 obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy lub gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 20 pracowników.</p>	<p><b>§ 1.</b> Pozostał w niezmienionym brzmieniu.</p> <p><b>§ 1<sup>1</sup>.</b> Pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników wprowadza regulamin pracy, chyba że w zakresie przewidzianym w § 1 obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy.</p> <p><b>§ 2.</b> Pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników może wprowadzić regulamin pracy, chyba że w zakresie przewidzianym w § 1 obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy.</p> <p><b>§ 3.</b> Pracodawca zatrudniający co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników wprowadza regulamin pracy, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wystąpi z wnioskiem o jego wprowadzenie, chyba że w zakresie przewidzianym w § 1 obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy.</p>
<b>art. 125 K.p.</b>	<p><b>§ 1.</b> Na zasadach określonych w art. 124 pracownicy mogą przyjąć wspólną odpowiedzialność materialną za mienie powierzone im łącznie z obowiązkiem wyliczenia się. Podstawą łącznego powierzenia mienia jest umowa o współodpowiedzialności materialnej, zawarta na piśmie przez pracowników z pracodawcą.</p> <p><b>§ 2.</b> Pracownicy ponoszący wspólną odpowiedzialność materialną odpowiadają</p>	<p><b>§ 1.</b> Na zasadach określonych w art. 124 pracownicy mogą przyjąć wspólną odpowiedzialność materialną za mienie powierzone im łącznie z obowiązkiem wyliczenia się. Podstawą łącznego powierzenia mienia jest umowa o współodpowiedzialności materialnej, zawarta przez pracowników z pracodawcą na piśmie pod rygorem nieważności.</p> <p><b>§ 2.</b> Pozostał w niezmienionym brzmieniu.</p>

	<p>w częściach określonych w umowie. Jednakże w razie ustalenia, że szkoda w całości lub w części została spowodowana przez niektórych pracowników, za całość szkody lub za stosowną jej część odpowiadają tylko sprawcy szkody.</p>	<p><b>Uwaga:</b> Zgodnie z art. 23 ustawy, do umów o współodpowiedzialności materialnej, trwających w dniu wejścia w życie ustawy - 1 stycznia 2017 r. - stosuje się art. 125 § 1 zdanie drugie K.p. w brzmieniu dotychczasowym.</p>
<p><b>art. 264 K.p.</b></p>	<p><b>§ 1.</b> Odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę.</p> <p><b>§ 2.</b> Żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę.</p> <p><b>§ 3.</b> Żądanie nawiązania umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o odmowie przyjęcia do pracy.</p>	<p><b>§ 1.</b> Odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę.</p> <p><b>§ 2.</b> Żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę.</p> <p><b>§ 3.</b> Żądanie nawiązania umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o odmowie przyjęcia do pracy.</p> <p><b>Uwaga:</b> Zgodnie z art. 24 ustawy, do terminów określonych w art. 264 K.p. w nowym brzmieniu, które nie upłynęły przed dniem wejścia w życie ustawy (przed 1 stycznia 2017 r.), stosuje się art. 264K.p. w nowym brzmieniu.</p>