

USTAWA

z 26 czerwca 1974 r.

Kodeks pracy

(j.t. Dz.U. z 2016 r. poz. 1666; ost.zm. Dz.U. z 2017 r. poz. 60)*

* Tabela uwzględnia zmiany w ustawie – Kodeks pracy wprowadzone:

- ustawą z 13 maja 2016 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz.U. z 2016 r. poz. 910),
- ustawą z 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2016 r. poz. 2138),
- ustawą z 14 grudnia 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo oświatowe (Dz.U. z 2017 r. poz. 60),
- ustawą z 16 grudnia 2016 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców (Dz.U. z 2016 r. poz. 2255).

| Treść przepisu przed nowelizacją | Treść przepisu po nowelizacji |
|--|---|
| <p>Art. 29. [Forma i treść umowy o pracę] (...) § 2. Umowę o pracę zawiera się na piśmie. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca powinien, najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika, potwierdzić pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków.</p> | <p>Art. 29. [Forma i treść umowy o pracę] (...) § 2. Umowę o pracę zawiera się na piśmie. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy potwierdza pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków.</p> |
| <p>Komentarz: Zmiana weszła w życie 1 września 2016 r. Została wprowadzona ustawą z 13 maja 2016 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz.U. z 2016 r. poz. 910). W wyniku omawianej zmiany pracodawca musi podpisać z pracownikiem umowę o pracę przed dopuszczeniem go do pracy. Jeżeli tego nie zrobi, ma obowiązek potwierdzić pracownikowi na piśmie, również przed dopuszczeniem do pracy, ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków. Dotychczas umowę o pracę można było podpisać w pierwszym dniu pracy, czyli nawet na koniec dnia pracy. Tak samo w przypadku braku zawarcia umowy o pracę w formie pisemnej należało potwierdzić na piśmie warunki zatrudnienia najpóźniej pierwszego dnia pracy.</p> | |
| <p>Art. 77². [Regulamin wynagradzania] § 1. 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>Brak odpowiednika</p> <p>Brak odpowiednika</p> | <p>Art. 77². [Regulamin wynagradzania] § 1. 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>§ 1¹. 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>§ 1². 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> |