

WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ

Stan prawny na dzień 1.02.2005 r.

Tadeusz Nycz



Darmowy fragment eBooka polecony przez
www.DobryeBook.pl

EBook bezpłatny. Handlowanie publikacją zabronione. Tekst może być kopiowany i powielany w istniejącym układzie strukturalnym i graficznym. Na inny sposób wykorzystania eBooka wymagana jest pisemna zgoda administratora serwisu Dobry eBook.

Wszelkie prawa zastrzeżone © 2005 ARDEO

ARDEO

ul. Konecznego 6/58, 31-216 Kraków

tel./fax (12) 416 31 74

e-mail: i.kielar@dobryebook.pl

WWW: www.DobryeBook.pl

WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ

Stan prawny na dzień 1.02.2005 r.

Tadeusz Nycz

Specjalista z zakresu prawa pracy
Moderator serwisu www.prawo-pracy.pl

eBook

Spis treści pełnej wersji eBooka

Kolorem czerwonym wyróżnione są dostępne darmowe fragmenty

1	Wstęp	3-5
2	Definicja wynagrodzenia za pracę	6-7
3	Określenie wynagrodzenia w umowie o pracę	8-10
4	Gwarancja wynagrodzenia miesięcznego	11-14
5	Odmiennosc gwarancyjnego wynagrodzenia	15-16
6	Wynagrodzenie za gotowosc do pracy	17-21
7	Wynagrodzenie zwykłe a nadliczbowe	22-26
8	Dopuszczalność potrąceń z wynagrodzenia	27-31
9	Terminy i miejsce wypłaty wynagrodzenia	32-36
10	Odsetki i odszkodowania za zwłokę	37-41
11	Wykaz ważniejszych rozstrzygnięć sądowych	42-61
12	Literatura	62-63

1 Wstęp

Komentatorzy prawa pracy, jeśli spojrzeć na rynek wydawniczy, idąc z „duchem czasu”, prześcigają się w pomysłach dotyczących elastycznego czasu pracy, pozwalającego jak najlepiej korzystać z siły roboczej przez pracodawcę. W tych warunkach zapomina się o roli, jaką od początku stanowienia przepisów o czasie pracy i wynagrodzeniu za pracę regulacje te z założenia miały pełnić.

Obecny stan prawny istniejący w Polsce w zakresie problematyki prawa pracy, w tym czasu pracy i wynagrodzenia za pracę jest niezwykle skomplikowany. Wszyscy zajmujący się tymi zagadnieniami od strony komentatorskiej dostrzegają niedoskonałości legislacyjne, stawiają nawet konkretne pomysły, co do nowych rozwiązań, lecz niestety praktyka legislacyjna, zdaje się mieć charakter przypadkowy.

Istniejąca rzeczywistość wymaga, więc pilnego opracowania, zwracającego uwagę na istotę regulacji przepisów o czasie pracy i wynagrodzeniu za pracę z punktu widzenia historycznych podstaw budowy tych regulacji a także w świetle praw konstytucyjnych i prawa unijnego, które w chwili obecnej w znacznej mierze rzutować muszą na poprawną wykładnię przepisów krajowych.

W tym zakresie istotne znaczenie odgrywa podstawowy fundament tworzący tego typu regulacje stosunków społecznych, a mianowicie zasada „do ut des” (*daję, abyś dał*), na której opierają się zasadniczo wszystkie stosunki umowne. Zasada ta, jak się wydaje nie jest w pełni stosowana w polskim prawie pracy, a na pewno nie znajduje odzwierciedlenia w wielu przypadkach praktycznej wykładni prawa pracy.

Mimo znaczącej krytyki dyżuru medycznego, czy dyżuru kodeksowego, ustawodawca nie dokonał w tym zakresie żadnych racjonalnych regulacji. Dotyczy to odpowiednio problematyki podróży służbowych, których czas gramatycznie wyczerpuje pojęcie czasu pracy, o którym mowa w art. 128 K.p. Odmienna i bezpodstawna forsowana w tym zakresie praktyka wykładniowa, powołująca się na względy w gruncie rzeczy ekonomiczne, odbiega w rażący sposób od definicji czasu pracy.

Zakładając potrzebę normatywnego wyłączenia czasu podróży służbowej z pojęcia czasu pracy, przy równoczesnym określeniu innego charakteru rekompensaty, racjonalny ustawodawca powinien dokonać stosownych zapisów w dziale szóstym Kodeksu pracy, czego niestety, mimo krytyki istniejącego stanu, nie czyni.

Istniejący obecnie stan stosowania prawa pracy nie przystaje do budowanego ustroju demokratycznego państwa prawnego, źle świadcząc o praktyce legislacyjnej, ale także i przede wszystkim o wykładniach praktycznych. Niestety korelacja pomiędzy procesem legislacyjnym a literaturą prawa pracy nie wykazuje poprawności, w tym sensie, że

dla celów nowelizacji Kodeksu pracy w niewielkim zakresie wykorzystywane są zdobycze literaturowe.

Najlepiej to widać w praktyce stosowania nowych przepisów o czasie pracy, których wdrażanie od początku wywołuje kolejne sporne kwestie. Praktycy są natomiast zainteresowani jednolitością stosowania prawa. Zakładając, że adresat normy prawnej chciałby postępować w myśl jej założeń, konieczna jest jednolitość wykładniowa, gdyż bez niej nie może być mowy o praworządnym, jednakowym postępowaniu w stosunkach pracy.

Dla przeciętnego praktyka w sferze przepisów prawa pracy nie jest zrozumiała istniejąca sytuacja odbiegająca znacznie od typowych niegdyś zasad wykładni i orzecznictwa sądowego, pozwalających na jednolite stosowanie tych uregulowań. Trzeba jednak pamiętać, że **żyjemy w państwie, w którym nie ma organu uprawnionego do wydawania legalnej, a więc wiążącej wykładni ustaw**. Rozstrzygnięcia sądowe, nie wyłączając orzeczeń Sądu Najwyższego wiążą jedynie w danej sprawie.

Trybunał Konstytucyjny ma prawo wiążąco wypowiadać się na temat zgodności danej ustawy z Konstytucją, natomiast nie jest upoważniony do dokonywania legalnej wykładni ustaw. Wszystko to sprawia, że ten, kto chce w miarę poprawnie funkcjonować w dzisiejszej rzeczywistości ma nie lada kłopot, przede wszystkim dlatego, że brakuje utartych, jednolitych wzorców postępowania a stanowione prawo jest dalekie od ideału.

Jako praktyk prawa pracy dostrzegam w tym gąszczu problemów szereg zagadnień o różnym ciężarze gatunkowym. Jednym z najważniejszych, jest w moim przekonaniu, kwestia relacji postanowień przepisów o czasie pracy do uregulowań w zakresie wynagrodzenia za pracę.

Zagadnienia płacowe odgrywają kluczową rolę, gdyż wpływają bezpośrednio u każdego pracownika na jego poczucie uczciwości w stosunkach pracy. To poczucie kształtuje w pierwszym rzędzie w sposób zasadniczy poprawne wypłacanie wynagrodzenia za pracę wykonaną lub za gotowość do pracy zgodną z treścią zawartej umowy o pracę.

Rzeczywistość wykazuje, że niestety, nie tyle przepisy prawa pracy są tutaj ułomne, ale panujące wykładnie praktyczne, być może ukształtowane jeszcze w poprzednim arbitralnym wykładniowo ustroju, w którym rzeczywiste racje i polemiki nie miały większego praktycznego znaczenia.

W tych warunkach przybliżenie istoty skomplikowanych zagadnień celem zwrócenia uwagi na poprawną możliwość wykładniową, zgodną z obowiązującą teorią wykładni prawa a także z logiką budowy ochronnych przepisów o czasie pracy oraz o wynagrodzeniu za pracę posiada, jak sądzę, bardzo istotny walor praktyczny dla obu stron stosunku pracy.

Nie bez znaczenia, w demokratycznym państwie prawa, jest powszechne poczucie uczciwości, które generalnie wynika z dobrze pojętego i zrozumiałego procesu legislacji, realizowanej w celu usprawnienia istniejących stosunków zatrudnieniowych.

Wbrew pozorom, przeciętny pracownik, czy pracodawca uczciwie patrząc na funkcjonowanie w stosunku zatrudnieniowym, z reguły bardzo poprawnie dostrzega te mankamenty, nie rozumiejąc oczywiście ich przyczyn, zwłaszcza w tych przypadkach, gdy forsowane wykładnie praktyczne nie odpowiadają ani logice, ani poczuciu zdrowego rozsądku.

Niniejsze opracowanie ma więc na celu nie tyle kompleksowe omówienie problematyki wynagrodzenia za pracę, gdyż w tak ograniczonym zakresie byłoby to niemożliwe, ile przeanalizowanie istotnych zagadnień wykładniowych na tle problematyki wynagrodzenia za pracę, które budzą najwięcej wątpliwości interpretacyjnych i powodują, poprzez błędne wykładnie praktyczne niewłaściwe stosowanie prawa pracy.

2 Definicja wynagrodzenia za pracę

Wynagrodzenie za pracę to obligatoryjne, wypłacane co najmniej raz w miesiącu świadczenie o charakterze przysparzająco-majątkowym, należne pracownikowi od pracodawcy, zasadniczo za czas pracy w umówionym rozmiarze, ustalone odpowiednio do rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy.

Wynagrodzenie za pracę jest istotnym elementem stosunku pracy, bez którego ta kategoria prawna istnieć nie może. Odpłatność za świadczoną pracę jako element charakterystyczny dla stosunku pracy wyłącza możliwość wykonywania pracy w sposób nieodpłatny, dlatego wszelkie odmiennie ustalenia stron w tym zakresie są z mocy prawa nieważne (art. 84 K.p.)

Instytucja wolontariatu przewidziana w ustawie z dnia 4 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, Dz. U. Nr 96, poz. 873, z późn. zm. oraz z 2004 r. Nr 210, poz. 2135, nie jest wykonywaniem pracy w ramach stosunku pracy, lecz świadczeniem nieodpłatnych usług. Taka forma wykonywania pracy jest dopuszczalna, jako odstępstwo od stosunku pracy, wyłącznie i ściśle na zasadach powołanej ustawy.

Cechy wynagrodzenia za pracę są następujące:

- obligatoryjność i osobisty charakter należności, czyli niezbędność dla istnienia stosunku pracy, przy jednoczesnym zakazie zrzeczenia się tej należności, czy przeniesienia jej na inną osobę,
- charakter przysparzająco-majątkowy, czyli zwiększający aktywa po stronie pracownika wyrażone w formie pieniężnej i wartości nominalnej pieniądza,
- wzajemność i ekwiwalentność, co oznacza że wynagrodzenie jako odpowiednik świadczonej pracy a właściwie podporządkowania pracownika pracodawcy w określonym rozmiarze czasowym, powinno stanowić równowartość jego wysiłku,
- podległość szczególnej ochronie prawnej wynikającej przede wszystkim z Konwencji Nr 95 MOP w sprawie ochrony płacy oraz rozdziału II działu trzeciego Kodeksu pracy.

Od wynagrodzenia za pracę w różnych jego składnikach i odmianach odróżnić trzeba:

- inne świadczenia związane z pracą nie będące wynagrodzeniem za pracę, np. świadczenia socjalne,
- świadczenia odszkodowawcze, które mają za zadanie wyrównać szkodę na osobie lub w mieniu pracownika, np. odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę (art. 45 w związku z art. 47¹ K.p.),
- świadczenia kompensacyjne mające na celu zrekompensować pracownikowi wydatki poniesione w czasie trwania stosunku pracy, które obciążają pracodawcę np. należności z tytułu kosztów podróży służbowej (art. 77⁵ K.p.).

Praca świadczona w ramach stosunku pracy może być wykonywana tylko odpłatnie przy zachowaniu powszechnie co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy w skali miesiąca, względnie zagwarantowaniu umownego wynagrodzenia miesięcznego, jeśli ono jest korzystniejsze od minimalnego wynagrodzenia.

3 Określenie wynagrodzenia w umowie o pracę

Z dniem 1 stycznia 2004 r. doprecyzowano strukturę treści umowy o pracę w art. 29 § 1 K.p., przewidując, że umowa powinna w szczególności zawierać:

- wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia,
- wymiar czasu pracy, na jaki umowa została zawarta, którego wykładnikiem jest przewidziana w umowie o pracę stawka wynagrodzenia.

Zgodnie z art. 78 § 1 K.p. wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności:

- rodzajowi wykonywanej pracy,
- kwalifikacjom pracownika wymaganym do wykonywania danej pracy,
- ilości świadczonej pracy,
- jakości świadczonej pracy.

Ustawodawca nie precyzuje wyraźnie w jaki sposób powinno być sprecyzowane wynagrodzenie za pracę w treści umowy o pracę. Aby odpowiedzieć na to pytanie trzeba przeanalizować przepisy Kodeksu pracy posługujące się zwrotami dotyczącymi wynagrodzenia za pracę.

Regulacjami wskazującymi na poprawność określenia wynagrodzenia w umowie o pracę są następujące przepisy charakteryzujące wynagrodzenie za pracę:

- wzorcowy przykład budowy zasad wynagradzania dotyczący sfery budżetowej, przewidujący w strukturze: wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia (art. 77³ § 3 pkt 1 i 2 K.p.),
- stawka wynagrodzenia godzinowa lub miesięczna (art. 81 § 1, art. 151¹ § 3 i art. 151⁵ § 1 K.p.),
- gwarancja wynagrodzenia za pełny miesięczny wymiar czasu pracy (art. 151² § 2 K.p.),
- pełne wynagrodzenie miesięczne (art. 85 § 2 i § 4 oraz art. 87 § 8 K.p.).

Z przedstawionymi regulacjami wiąże się także podstawowa cecha stosunku pracy polegająca na ryzyku podmiotu zatrudniającego.

[...]

Cały rozdział dostępny jest w pełnej wersji eBooka

Wynagrodzenie za pracę

7 Wynagrodzenie zwykłe a nadliczbowe

Niektórzy komentatorzy, wyjaśniając kwestię należnego pracownikowi wynagrodzenia, dokonują ścisłego powiązania okresu rozliczeniowego czasu pracy z należnością wynagrodzeniową. Uważają, że wydłużanie okresu rozliczeniowego czasu pracy, służy najszerzej rozumianym rozliczeniom między stronami stosunku pracy nie tylko w zakresie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych a także w zakresie normalnego wynagrodzenia za pracę wykonaną.

Nie kwestionując ewentualnej celowości takiego sposobu myślenia i przyszłych tego rodzaju rozwiązań, uważam że dla takiej wykładni, de lege lata (czyli w aktualnym stanie prawnym) brak jest podstaw normatywnych.

Istotne znaczenie ma więc **wyjaśnienie charakteru prawnego okresu rozliczeniowego** czasu pracy. W szczególności, chodzi o to, jakim celom służy okres rozliczeniowy czasu pracy, a mianowicie:

- a) ustalaniu poprawnemu rozkładowi czasu pracy w sposób nie wyczerpujący pojęcia pracy w godzinach nadliczbowych,
- b) ustalaniu, czy w okresie rozliczeniowym doszło do przekroczenia normy średniodobowej i tym samym do pracy w godzinach nadliczbowych,
- c) dopuszczalności dowolnego rozkładu czasu pracy w okresie rozliczeniowym, sprowadzającego się w skutkach prawnych do tego, że w skali danego miesiąca pracownik może nie wypracować normatywnego czasu pracy i nie otrzymać tym samym wynagrodzenia odpowiadającego pełnemu miesięcznemu wymiarowi czasu pracy.

O ile dwa pierwsze punkty a) i b) dotyczące funkcji okresu rozliczeniowego czasu pracy nie budzą wątpliwości o tyle trzeci jest kontrowersyjny.

Na takim stanowisko stoi A. Sobczyk, uważając że zmienność wynagrodzenia pracownika płatnego godzinowo w poszczególnych miesiącach jest cechą typową dla tego systemu płacy (por. A. Sobczyk (w:) „Kodeks pracy – komentarz” pod red. B. Wagner, Gdańsk 2004 r., str. 509, ust. 14).

Autor ten nie podaje jednak na poparcie swojej tezy żadnych argumentów natury normatywnej.

Moim zdaniem stanowisko to jest błędne z kilku powodów.

Po pierwsze, brak jest normatywnych podstaw do tego, aby okresowi rozliczeniowemu czasu pracy przypisywać rolę eliminującą gwarancję miesięcznego wynagrodzenia za pracę należnego pracownikowi. Gdyby tak miało być, wówczas w niektórych przypadkach pojęcie

minimalnego wynagrodzenia za pracę nie miałyby sensu, już nie mówiąc o gwarancjach wynagrodzeniowych wynikających z zawartej umowy o pracę.

Tymczasem rozwiązania przewidziane przez ustawodawcę wskazują na to, że honorowane jest gwarancyjne wynagrodzenie miesięczne i to bez względu na system wynagrodzenia. Świadczy o tym art. 151² § 2 K.p., w którym ustawodawca wyraźnie zastrzega, że w razie udzielenia czasu wolnego za pracę w godzinach nadliczbowych, można udzielić w zamian czasu wolnego... – **jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy.**

W konsekwencji, nie jest prawdziwe twierdzenie jakoby ustawodawca nie znał pojęcia „miesięcznego wymiaru czasu pracy”. Przeciwnie, zarówno normatywnie to pojęcie jest znane, jak również większość w praktyce stosowanych okresów rozliczeniowych czasu pracy, to okresy miesięczne.

[...]

Cały rozdział dostępny jest w pełnej wersji eBooka
Wynagrodzenie za pracę

9 Terminy i miejsce wypłaty wynagrodzenia

Art. 84 K.p. stanowi typowy przykład przepisu dwustronnie bezwzględnie obowiązującego, to znaczy takiego, od którego ustawodawca nie dopuszcza jakichkolwiek odstępstw. Nie jest wobec tego dopuszczalne i ważne oświadczenie pracownika, który godziłby się wykonywać pracę w ramach stosunku pracy bez otrzymywania w zamian wynagrodzenia.

Z art. 80 K.p. wynika, że wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, co w związku z art. 84 K.p. oznacza, że praca wykonywana w ramach stosunku pracy musi być wynagradzana.

W wyroku z dnia 29 sierpnia 1994 r. III Apr 44/94 Sąd Apelacyjny w Gdańsku, *OSA z 1994 r. Nr 10, poz. 79*, stwierdził, że świadczenia należne pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy takie jak **odprawa emerytalna a także nagroda jubileuszowa, nie są wyłączone spod działania przepisów o ochronie wynagrodzenia** za pracę.

Chociaż należności te, z punktu widzenia wykładni gramatycznej, nie mają charakteru wynagrodzenia za pracę, to jednak będąc świadczeniami pieniężnymi ze stosunku pracy – podlegają ochronie jako objęte ogólną kategorią wynagrodzenia pracowniczego w ujęciu art. 91 K.p., a zatem mogą być potrącane z wynagrodzenia za pracę tylko za zgodą pracownika.

W wyroku z dnia 11 czerwca 1980 r. I PR 43/80, *SP z 1980 r. Nr 12, str. 30*, Sąd Najwyższy stwierdził, że ekwiwalent pieniężny za nie wykorzystany urlop wypoczynkowy podlega ochronie w takim samym stopniu jak wynagrodzenie za pracę.

Rozstrzygnięcia powyższe, aczkolwiek wydane przed nowelizacją z 1996 r. zachowują nadal aktualność. Na ich tle można stwierdzić, że ochrona wynagrodzenia za pracę przewidziana w rozdziale II działu trzeciego Kodeksu pracy dotyczy nie tylko składników o charakterze ściśle wynagrodzeniowym, ale także innych świadczeń pieniężnych należnych ze stosunku pracy, z wyłączeniem należności kompensacyjnych, czy socjalnych.

Taki kierunek wykładni należy uznać za w pełni uzasadniony. W razie, gdyby przyjąć gramatyczną wykładnię przepisów o ochronie wynagrodzenia, doszlibyśmy do całkowicie błędnych wniosków. Przykładowo, wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy nie byłoby w tym rozumieniu wynagrodzeniem za pracę, co tym samym stawałoby pod znakiem zapytania funkcję ochronną zasady prawa do wypoczynku.

Przepisy o ochronie wynagrodzenia za pracę zawarte są obecnie wyłącznie w Kodeksie pracy i dotyczą wszystkich pracodawców. Przepisy te, z wyjątkiem art. 88 K.p. mają charakter

dwustronnie bezwzględnie obowiązujący, co oznacza, iż nie są dopuszczalne jakiegokolwiek odstępstwa od ich treści, chyba że co innego wynika z konkretnego postanowienia.

Z brzmienia art. 85 K.p. wyprowadzić można niżej określone reguły postępowania.

- Wynagrodzenie wypłaca się co najmniej raz w miesiącu, w stałym, z góry określonym terminie, z wyjątkiem tych składników płac, które przysługują za okresy dłuższe niż jeden miesiąc, np. premia kwartalna. Dopuszczalne jest wypłacanie wynagrodzenia dwa razy w miesiącu, co tydzień, czy nawet codziennie.
- Comiesięczne wynagrodzenie za pracę wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości. Obowiązek wypłacenia wynagrodzenia w danym miesiącu za ten miesiąc dotyczy tych sytuacji, które nie wymagają ustalenia pełnej wysokości wynagrodzenia, ponieważ jego wielkość jest stała.
- Jedynie w sytuacji, gdy ustalenie pełnej wysokości wynagrodzenia za dany miesiąc może nastąpić, przy dołożeniu należytej staranności, dopiero po upływie tego miesiąca – ustawodawca dopuszcza wypłacenie wynagrodzenia najpóźniej do 10-go dnia kalendarzowego następnego miesiąca.

[...]

Cały rozdział dostępny jest w pełnej wersji eBooka

Wynagrodzenie za pracę

11 Wykaz ważniejszych rozstrzygnięć sądowych

Wykaz zawiera w zasadzie rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego. Zamieszczono w nim jednak także nieliczne istotne orzeczenia sądów apelacyjnych. Tezy rozstrzygnięć SN i SA zostały wybrane z uwzględnieniem aktualnie obowiązujących przepisów Kodeksu pracy. W treści tez, przywołujących przepisy o wynagrodzeniu zamieszczono też obecnie obowiązujące przepisy i dostosowano nazewnictwo do aktualnie obowiązującego.

- 1) Wyrok S.A. w Białymstoku z 25.04.2003 r. III Apa 5/03, OSA 2003/12/45 – teza – Sporządzenie aneksu do umowy o pracę, mocą, którego w przypadku odwołania pracownika ze stanowiska prezesa zarządu, będzie mu przysługiwało odszkodowanie w wysokości sześciokrotności jego średniego miesięcznego wynagrodzenia, uzasadnia uznanie postanowień aneksu do umowy o pracę za nieważne i sprzeczne z prawem, jako przekraczające granice płacy godzinowej (art. 58 § 2 K.c. w związku z art. 13, art. 18 i art. 300 K.p.).
- 2) Wyrok SN z 19.03.2003 r., I PKN 156/01, M. Prawn. 2003/1/11 – tezy –
 1. Błąd pracownicy, która złożyła pracodawcy ofertę rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron, nie wiedząc, że jest w ciąży, polega na wadliwym powzięciu woli (mylnym wyobrażeniu o istniejącym stanie rzeczy).
 2. Pracownica, która nie wiedząc, że jest w ciąży, złożyła oświadczenie woli zmierzające do rozwiązania umowy o pracę może się uchylić od skutków tego oświadczenia niezależnie od tego, czy błąd został wywołany przez pracodawcę, czy wiedział on o błędzie lub mógł go z łatwością zauważyć.
 3. Pracownicy, która uchyliła się od skutków oferty rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron złożonej pod wpływem błędu przysługuje wynagrodzenie za pracę na podstawie art. 81 K.p.
 4. Oświadczenie pracownicy o uchyleniu się od skutków oświadczenia woli zmierzającego do rozwiązania umowy o pracę złożonego pod wpływem błędu, powinno być złożone pracodawcy w terminie przewidzianym do zgłoszenia gotowości podjęcia pracy po przywróceniu do niej, licząc od chwili wykrycia błędu.
- 3) Wyrok SN z 21.01.2003 r., I PK 134/02, Pr. Pracy 2003/6/37 – teza – Samo istnienie dwóch równoległych umów o pracę, zawartych z tym samym pracownikiem, nie może uzasadniać jego roszczenia o podwójne wynagrodzenie wówczas, gdy wynikające ze współistniejących umów obowiązki są tożsame. Roszczenie pracownika o podwójne wynagrodzenie jest w tych okolicznościach sprzeczne z klauzulą wyrażoną w art. 8 Kodeksu pracy.
- 4) Uchwała SN z 19.09.2002 r., III PZP 18/02, OSNP 2003/9/214 – teza – Odsetki z tytułu opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia za pracę przysługują pracownikowi za

czas opóźnienia także w części, od której pracodawca odprowadził składki na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne oraz zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych.

- 5) Wyrok SN z 4.06.2002 r., I PKN 371/01, M. Prawn. 2002/13/579 – teza – Umowy kadry menedżerskiej przewidujące rekompensatę za zwolnienie przed upływem okresu objętego gwarancją zatrudnienia mogą być oceniane z punktu widzenia ich celu i zasad współzycia społecznego. A w przypadku niezgodności umów z tymi zasadami są one nieważne.

[...]

Cały rozdział dostępny jest w pełnej wersji eBooka

Wynagrodzenie za pracę



**Jeśli zainteresował Cię darmowy fragment, przeczytaj
informacje o pełnej wersji eBooka**

Wynagrodzenie za pracę

Zarabiaj w Programie Partnerskim
i dołącz do
Drużyny eBooka