Ochrona wynagrodzenia za pracę

Pierwszy rozdział pracy dyplomowej – 26 stron.

Rozdział I. Istota wynagrodzenia za pracę 1
1.1. Pojęcie wynagrodzenia za pracę 1
1.2. Rodzaje i składniki wynagrodzeń 16
1.3. Metody ustalenia wynagrodzenia 20
1.4. Inne świadczenia majątkowe związane z pracą 21

Prawo pracy w Polsce pierwszych lat XXI wieku znalazło się w sytuacji sprzyjającej głębokim przemianom i prowadzącym do nich przemyśleniom. Pierwsze, podstawowe działania w tym zakresie zostały już przeprowadzone. Po zmianach ustrojowych RP prawo pracy zostało przystosowane w stopniu niezbędnym do najpilniejszych potrzeb społecznej gospodarki rynkowej (o co zadbały kolejne parlamenty, rządy i partnerzy społeczni i do czego w zasadniczy sposób przyczyniła się działająca w latach 90. Komisja ds. Reformy Prawa Pracy, kierowana przez Profesora Tadeusza Zielińskiego). Jednocześnie, polskie prawo pracy wprowadzone zostało stopniowo w orbitę oddziaływania prawa europejskiego, co umożliwiło ratyfikowanie przez RP w 1997 r. Europejskiej Karty Społecznej (z 1961 r.) Rady Europy, a przede wszystkim spełnienie wymogów dostosowawczych do „acquis communautaire", jako uprzedni warunek dokonanej już akcesji Polski do Unii Europejskiej.[1]

Oba powyższe osiągnięcia stwarzają warunki dla poważnych zmian legislacyjnych w prawie pracy niezbędnych dla efektywnego działania tego prawa we współczesnych warunkach i kształtowania się stosunków społecznych w Polsce na europejskich zasadach.

Kodeks pracy ani inne akty tego prawa nic zawierają definicji wynagrodzenia za pracę. W nauce prawa pracy wynagrodzenie za pracę jest definiowane jako obowiązkowe majątkowe świadczenie przysparzające pracodawcy na rzecz pracownika, przypadające w zamian za wykonaną pracę oraz okoliczności prawnie równoważne świadczeniu pracy, względnie – określone przepisami okresy niewykonywania pracy.

Wynagrodzenie stanowi istotny element zatrudnienia w ramach stosunku pracy (art. 22 k.p.); zobowiązanie do świadczenia pracy nieodpłatnie nie rodzi stosunku

pracy. Pracownik ma prawo do wynagrodzenia; ma ono charakter roszczeniowy. Prawo do wynagrodzenia ma charakter bezwzględny i nie jest zależne od sytuacji majątkowej pracodawcy. W uchwale z dnia 11 czerwca 1991 r. (1 PZP 20/91) Sąd Najwyższy stwierdził, że brak stosownych środków (funduszy) na wynagrodzenie nie zwalnia pracodawcy z obowiązku zapłaty za pracę.[2]

Wynagrodzenie za pracę stanowi jeden z najważniejszych elementów stosunku pracy i pełni kluczową rolę zarówno w życiu gospodarczym, jak i społecznym. Jest ono nie tylko podstawowym źródłem utrzymania pracownika i jego rodziny, lecz także jednym z najistotniejszych instrumentów motywacyjnych oraz wskaźników sprawiedliwości społecznej. Pojęcie wynagrodzenia za pracę wiąże się nierozerwalnie z zasadą ekwiwalentności świadczeń w stosunku pracy – pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju i jakości, natomiast pracodawca ma obowiązek wypłaty odpowiedniego, godziwego wynagrodzenia. Współczesne prawo pracy, a także przepisy prawa międzynarodowego, nadają wynagrodzeniu charakter szczególnej ochrony, uznając je za świadczenie o fundamentalnym znaczeniu dla bytu pracownika i jego rodziny.

Z ekonomicznego punktu widzenia wynagrodzenie jest kategorią wielowymiarową. Stanowi koszt pracy dla pracodawcy, ale jednocześnie pełni funkcję dochodu dla pracownika. Jego wysokość, struktura oraz sposób ustalania mają ogromny wpływ na sytuację materialną jednostki, a w szerszym ujęciu – na poziom życia społeczeństwa i kondycję gospodarczą państwa. Wynagrodzenie za pracę jest także czynnikiem motywującym, który w istotny sposób kształtuje zaangażowanie, efektywność oraz lojalność pracowników wobec pracodawcy. Z tego względu odpowiednie kształtowanie polityki płacowej i stosowanie przejrzystych zasad wynagradzania staje się jednym z kluczowych elementów skutecznego zarządzania zasobami ludzkimi.

Z perspektywy prawnej wynagrodzenie jest świadczeniem obligatoryjnym, które przysługuje pracownikowi z tytułu faktycznie wykonanej pracy, zgodnie z przepisami Kodeksu pracy. Ustawodawca wprowadził liczne gwarancje i mechanizmy mające na celu ochronę wynagrodzenia – zarówno w wymiarze materialnym, jak i proceduralnym. Ochrona ta dotyczy m.in. terminowości wypłaty, zakazu zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia, ograniczenia potrąceń oraz zapewnienia minimalnego poziomu płacy. Odpowiednio ukształtowany system ochrony wynagrodzenia za pracę ma zapobiegać nadużyciom, chronić

interes ekonomiczny pracownika i przeciwdziałać zjawiskom patologicznym, takim jak praca nierejestrowana czy wypłata części wynagrodzenia „pod stołem".

Wynagrodzenie za pracę pełni także funkcję społeczną i moralną. Od jego wysokości i stabilności zależy poziom życia jednostki, możliwość zaspokojenia podstawowych potrzeb, bezpieczeństwo ekonomiczne rodziny, a także poczucie godności i sprawiedliwości. Dlatego w wielu dokumentach o charakterze międzynarodowym, takich jak Konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy czy Europejska Karta Społeczna, podkreśla się prawo każdego człowieka do godziwego wynagrodzenia zapewniającego jemu i jego rodzinie przyzwoite warunki życia. Z kolei państwa członkowskie Unii Europejskiej, w tym Polska, zobowiązane są do przestrzegania i promowania zasad równości wynagrodzeń, jawności systemów płacowych oraz zapewnienia skutecznych instrumentów egzekwowania praw pracowniczych.

Pierwszy rozdział ma na celu przedstawienie istoty wynagrodzenia za pracę jako podstawowego elementu stosunku pracy oraz ukazanie jego znaczenia z punktu widzenia ekonomicznego, społecznego i prawnego. W pierwszej części omówione zostanie pojęcie wynagrodzenia za pracę, jego definicje funkcjonujące w doktrynie prawa pracy oraz regulacje ustawowe określające obowiązki stron stosunku pracy w tym zakresie. Następnie przedstawione zostaną rodzaje i składniki wynagrodzeń, obejmujące zarówno wynagrodzenie zasadnicze, jak i dodatkowe elementy płacowe, takie jak premie, dodatki czy nagrody. Kolejna część poświęcona będzie metodom ustalania wynagrodzenia, ze szczególnym uwzględnieniem zasad wynagradzania określonych w aktach prawnych oraz praktyce zakładowej. W końcowej części zaprezentowane zostaną inne świadczenia majątkowe związane z pracą, które – choć nie stanowią wynagrodzenia sensu stricto – są z nim ściśle powiązane i mają istotne znaczenie dla całokształtu sytuacji ekonomicznej pracownika.

Podjęcie tematyki wynagrodzenia za pracę w niniejszej pracy wynika z jej fundamentalnego znaczenia zarówno dla jednostki, jak i dla społeczeństwa. Właściwe ukształtowanie systemu wynagradzania, jego przejrzystość, sprawiedliwość oraz zgodność z przepisami prawa stanowią bowiem nie tylko gwarancję ochrony praw pracowniczych, ale także warunek harmonijnego rozwoju gospodarczego i społecznego. W kolejnych częściach pracy omówione zostaną zatem szczegółowo zasady i formy ochrony wynagrodzenia za pracę, ze szczególnym uwzględnieniem obowiązujących przepisów prawa pracy oraz

praktyki ich stosowania.

---

[1] M. Matey – Turowicz, T. Zieliński, Prawo pracy RP w obliczu przemian, C. H. Beck, Warszawa 2006, s. XIII

[2] OSNCP 1992, z. 2. poz. 29.

To jest gotowa, obroniona praca. Gdyby chcieli Państwo zlecić napisanie zupełnie nowej pracy, to zapraszamy na stronę pisanie prac - sprawdzony serwis!