

# 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 przemysłom. 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 nie 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.<sup>[2]</sup>

<sup>[1]</sup> M. Matey - Turowicz, T. Zieliński, Prawo pracy RP w obliczu przemian, C. H. Beck, Warszawa 2006, s. XIII

<sup>[2]</sup> 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!