

Deklaracja Neoprofil Sp.J. dotycząca prawa pracowników do godziwego wynagrodzenia

Prawo do godziwego wynagrodzenia jest podstawowym prawem pracowniczym, które gwarantuje pracownikom sprawiedliwą i adekwatną płacę za wykonaną pracę. Deklaracja firmy dotycząca przestrzegania tego prawa obejmuje:

- Zgodność z przepisami prawa pracy:** Pracodawca deklaruje, że będzie przestrzegać obowiązujących przepisów dotyczących minimalnego wynagrodzenia oraz wszelkich regulacji związanych z wynagrodzeniem, takich jak płaca minimalna, składki na ubezpieczenia społeczne, czy inne należności.
- Transparentność wynagrodzeń:** Pracodawca zobowiązuje się do jasnego określenia zasad wynagradzania pracowników, które będą zgodne z zakresem obowiązków, odpowiedzialnością oraz doświadczeniem wymaganym na danym stanowisku.
- Zrównoważony system wynagrodzeń:** Pracodawca deklaruje, że wynagrodzenie pracowników będzie dostosowane do standardów rynkowych oraz jakości świadczonej pracy, a także zapewni pracownikom stabilność finansową.
- Udział w rozwoju zawodowym:** Pracodawca wspiera rozwój pracowników, co może obejmować podwyżki, premie i inne formy nagród uzależnione od wyników i zaangażowania.
- Równość wynagrodzeń:** Pracodawca zobowiązuje się do zapewnienia równości płacowej, eliminując nierówności wynagrodzeń wynikające z płci, wieku czy innych cech, które nie mają związku z wykonywaną pracą.

Do obowiązków Neoprofil Sp.J. należy zwłaszcza:

- ustalanie wynagrodzenia tak, aby uwzględniało rodzaj, ilość i jakość pracy, a nie inne kryteria, które nie są obiektywne;
- uwzględnianie sytuacji kobiet, zwłaszcza tam, gdzie ich praca nie jest doceniana, tj. gdy wynagrodzenie za wykonywaną pracę jest niskie lub wiąże się z obowiązkami, które nie znajdują odzwierciedlenia w wynagrodzeniu;
- wypłacanie wynagrodzenia w całości, na czas, bez potrąceń – poza tymi, na które zezwala prawo (np. egzekucja alimentów, zaliczki i kary pieniężne);
- w razie rozwiązania umowy regulowanie wszelkich zaległości związanych z wynagrodzeniem (W praktyce, np. w przypadku dłuższego okresu rozliczeniowego, gdy pracownik odchodzi w jego trakcie, zdarza się, że nadgodziny za miniony miesiąc nie są jeszcze zapłacone, ale gdyby pracownik pracował kolejny miesiąc otrzymałby wynagrodzenie za nie wraz z normalnym wynagrodzeniem. W takich sytuacjach jest ważne, aby gdy dojdzie do zakończenia stosunku pracy w trakcie okresu rozliczeniowego zapłacić pracownikowi wynagrodzenie za wszystkie przepracowane do tego

momentu godziny nadliczbowe. To samo dotyczy sytuacji, gdy pracownik nie wykorzystał całego przysługującego mu w tym okresie urlopu i powinien otrzymać świadczenie urlopowe.

- wypłacanie wynagrodzenia w sposób regularny, w przewidzianym czasie;
- prowadzenie dokładnej dokumentacji dot. ewidencji czasu pracy, a także nadgodzin itd., aby wynagrodzenia były prawidłowo wyliczane;
- zapewnienie wynagrodzenia 'przed' premią od wyników, które zapewnia możliwość życia na godziwym poziomie.

Co zrobić, gdy Twoje prawa zostały naruszone?

1. Na poziomie firmy

- Jeśli działa związek zawodowy, nawet pracownik niebędący jego członkiem może tam złożyć skargę.
- Można także skorzystać z wewnętrznego systemu zgłaszania skarg, jeśli taki funkcjonuje w firmie.
- Jeśli zakład pracy objęty jest działaniem Europejskiej Rady Zakładowej, pracownicy za jej pośrednictwem mogą złożyć skargę do zarządu centralnego.

2. Skarga do organu niesądowego

- Nieprawidłowości można zgłosić do [Państwowej Inspekcji Pracy](#). Należy pamiętać, że zarówno pracownicy jak i zleceniobiorcy powinni otrzymywać co najmniej minimalne stawki wynagrodzenia.
- Jeśli pracodawca wyrazi zgodę, można przeprowadzić mediację w celu ustalenia godziwego poziomu wynagrodzenia.
- Można złożyć zawiadomienie do [Krajowego Punktu Kontaktowego OECD](#) (procedura skargowa jest opisana [tutaj](#)).

3. Sąd

- Jeżeli istnieją nieprawidłowości w wypłacie wynagrodzenia, np.:
 - wypłacane wynagrodzenie jest niższe niż minimalne albo niższe niż to, co ustalono w regulaminie wynagradzania lub układzie zbiorowym pracy, lub gdy takich dokumentów w firmie nie ma – w umowie o pracę,
 - nie jest wypłacane wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - dokonano potrąceń ponad przewidziane w Kodeksie pracy,
 - wynagrodzenie nie jest wypłacane na czas, można wystąpić do sądu pracy o wypłatę wynagrodzenia. Jeżeli dochodzi do dyskryminacji, można dodatkowo żądać odszkodowania w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę.
- Nieprawidłowości w wypłacie wynagrodzenia stanowią wykroczenie. Można je zgłosić do Państwowej Inspekcji Pracy.
- Jeśli naruszanie prawa wynagrodzenia jest złośliwe lub uporczywe lub jeśli pracodawca nie wypłaca wynagrodzenia zasądanego, to przestępstwo. O popełnieniu przestępstwa można zawiadomić Państwową Inspekcję Pracy, policję lub prokuraturę.