



Право на справедливое вознаграждение

(Оригинальное название на польском языке: *Prawo do godziwego wynagrodzenia*)

Справедливое вознаграждение - это такое вознаграждение, которое учитывает, среди прочего, производительность труда, обязанности сотрудников, уровень квалификации и образование, влияние работы на здоровье и безопасность, связанные с работой, опасности и влияние работы на личную и семейную жизнь сотрудника.

Традиционное понимание права во взаимоотношениях государства и человека

Заработная плата включает больше, чем просто «зарботок» или «заработную плату», и включает все прямые или косвенные выплаты в денежной или натуральной форме, выплачиваемые работодателем работнику, которые должны быть справедливыми и разумными¹.

Справедливая зарплата зависит от ряда критериев, таких как:

- эффективность работы сотрудника,
- объем его ответственности,
- уровень навыков и образования в отношении выполняемой работы,
- влияние работы на здоровье и безопасность сотрудника,
- опасность, связанная с работой,
- влияние работы на личную и семейную жизнь сотрудника².

Осуществляя это право, государства должны признать право работников на:

- справедливое вознаграждение,
- равное вознаграждение за труд равной ценности,
- премии к оплате за сверхурочную работу,
- производить удержания из вознаграждения только в ограниченном объеме, указанном в законодательстве.

Как понимать это право в контексте бизнеса?

В обязанности компаний входят, в частности:

- установление вознаграждения с учетом типа, количества и качества работы, а не других критериев, которые не являются объективными;

¹ [Экономический и Социальный Совет. Замечание общего порядка №. 23 \(2016 \) пункт. 10.](#)

² [Экономический и Социальный Совет. Замечание общего порядка №. 23 \(2016 \) пункт. 10.](#)



- учет положения женщин, особенно в тех случаях, когда их работа недооценивается, т.е. когда вознаграждение за выполненную работу низкое или связано с обязательствами, которые не отражаются в вознаграждении;
- выплата вознаграждения в полном объеме, вовремя, без удержаний - за исключением разрешенных законом (например, обеспечение выплат алиментов, авансов и штрафов);
- в случае расторжения контракта - погашение любой задолженности, связанной с вознаграждением (на практике, например, в случае более длительного расчетного периода, когда сотрудник увольняется во время этого контракта, бывает, что сверхурочные за предыдущий месяц еще не оплачены, но если сотрудник проработал еще месяц, он получал бы вознаграждение в таких ситуациях, важно, чтобы если трудовые отношения были прекращены в течение отчетного периода, сотруднику выплачивалась оплата за все сверхурочные часы, отработанные до этого момента. период отпуска и он должен получать отпускные.);
- выплата вознаграждения на регулярной основе в установленные сроки;
- ведение точной документации относительно учета рабочего времени, сверхурочной работы и т. д. для правильного расчета вознаграждения;
- предоставление бонуса за производительность «до», обеспечивающего возможность жить на достойном уровне.

Положительный пример

В связи с ростом цен и изменением ситуации на рынке труда новые кандидаты требуют более высокую заработную плату, чем ранее выплачивалась на аналогичных должностях. Компания оценивает, какое вознаграждение она может выплачивать новым сотрудникам, учитывая также увеличение для сотрудников с более длительным сроком службы.

Отрицательный пример

Для большой группы сотрудников вознаграждение в компании Z состоит из минимальной заработной платы и значительного дискреционного бонуса, а также других натуральных льгот, таких как телефон и планшет для работы. В третьих странах, где компания Z производит свою продукцию и где законом не установлена минимальная заработная плата, компания использует базовые ставки, составляющие 1/3 достойной заработной платы. Поэтому юристы работают сверхурочно, чтобы получить премию, без которой они не смогут содержать себя. Между тем, в случае возникновения финансовых проблем, работодатель уменьшает дискреционные премии или перестает их выплачивать.

Компания заботится о высоком качестве своей продукции. Поэтому было установлено правило, по которому автоматически вычитается 50 злотых из вознаграждения работника за каждый бракованный товар.



Какие действия следует предпринять компании в соответствии с Руководящими принципами ведения бизнеса в аспекте прав человека ООН?

(противодействие, смягчение последствий)

Регламент оплаты труда в компании не менялся на протяжении многих лет. Вместо того, чтобы беспорядочно повышать зарплату сотрудникам, подавшим заявки, руководство решает обновить правила. Новые ставки оплаты труда устанавливаются не только в зависимости от вида работы и квалификации, но и с учетом прожиточного минимума в городе, тем более, что большая группа сотрудников снимает квартиры.

Что делать, если Ваши права были нарушены?

1. На уровне компании:

- Если есть профсоюз, то даже работник, не являющийся его членом, может подать там жалобу.
- Вы также можете использовать внутреннюю систему подачи жалоб, если таковая имеется.
- Если рабочее место находится в ведении Европейского производственного совета, сотрудники могут использовать его для подачи жалобы центральному руководству.

2. Жалоба в досудебный орган:

- О нарушениях можно сообщить в Национальную инспекцию труда. Следует помнить, что и сотрудники, и подрядчики должны
- получать как минимум минимальную заработную плату.
- Если работодатель соглашается, может быть проведено посредничество для установления справедливого уровня оплаты труда.
- Вы можете подать уведомление в национальный контактный пункт ОЭСР (процедура рассмотрения жалоб описана [здесь](#)).

3. Суд :

- Если есть нарушения в выплате заработной платы, например:
 - выплачиваемое вознаграждение ниже минимума или ниже того, что предусмотрено правилами оплаты труда или коллективным трудовым договором, или, если таких документов в компании нет - в трудовом договоре,
 - сверхурочная работа не оплачивается,
 - произведены удержания сверх предусмотренных Трудовым кодексом,
 - вовремя не выплачивается вознаграждение, вы можете обратиться в суд по трудовым спорам для выплаты заработной платы. В случае дискриминации можно дополнительно потребовать компенсацию в размере не менее минимального вознаграждения за труд.



- Невыплата заработной платы является правонарушением. О них можно сообщить в Национальную инспекцию труда.
- Если нарушение заработной платы носит злонамеренный или постоянный характер или работодатель не выплачивает вознаграждение, это является правонарушением. Вы можете уведомить Национальную инспекцию труда, полицию или прокуратуру о совершении преступления.

Где найти дополнительную информацию?³

- [Wynagrodzenie za pracę – ulotka informacyjna, PIP, 2015.](#)
- [Справедливая минимальная заработная плата - что это такое?](#)

Международное право

- Статья 7 b) [Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах.](#)
- Конвенция МОТ № 95 от 1 июля 1949 года о защите заработной платы.
- Конвенция МОТ № 131 об установлении минимальной заработной платы 1970 г.
- Конвенция МЖОП № 99 от 28 июня 1951 г. о методах установления минимальной заработной платы в сельском хозяйстве.
- Статья 4 § 1 Европейской социальной хартии.

Другие стандарты

- Статья 23 ч. 3 [Всеобщей декларации прав человека.](#)

³ Информационные листы "Права человека в бизнесе" изначально разрабатывались для польских читателей. В связи с этим, ресурсы относятся к сайтам, имеющим отношение к польскому контексту. Было решено сохранить исходные ресурсы и не удалять их полностью, поскольку во многих случаях информационные листы "Права человека в бизнесе" будут использоваться непольскими читателями, проживающими в Польше, которым они могут быть полезны.

По состоянию на конец 2021 года.

Разработка и перевод информационных листов «Права человека в бизнесе» на русский язык стали возможными благодаря финансированию, предоставленному грантом Европейской коалиции за корпоративную справедливость.