



Запрещение лишения свободы лишь на том основании, что данное лицо не в состоянии выполнить какое-либо договорное обязательство

(Оригинальное название на польском языке: *Zakaz pozbawienia wolności jedynie z powodu niemożności wywiązania się z zobowiązań umownych*)

Традиционное понимание права во взаимоотношениях государства и человека

Никто не может быть лишен свободы лишь на том основании, что он не в состоянии выполнить какое-либо договорное обязательство.

«Не в состоянии» означает объективную неспособность данного лица выполнить обязательство. Это не касается тех случаев, когда данное лицо заключало договор без намерения его исполнения или осознавая невозможность его исполнения¹.

В данном случае запрещены все формы лишения свободы: будь то тюремное заключение, содержание под стражей, предварительное заключение или лишение свободы самим кредитором (напр., работодателем).

Запрет не распространяется на те случаи, когда невыполнение обязательства представляет собой преступление, наказуемое лишением свободы.

Как понимать это право в контексте бизнеса?

Нарушение данного права по отношению к сотрудникам может проявляться в таких исключительных ситуациях, когда работникам не разрешают покинуть рабочее место из-за некачественного выполнения работы.

Стоит отметить случаи, в которых нарушение обязанностей по отношению к сотрудникам является преступлением, наказуемым лишением свободы:

- ст. 218 УК - злонамеренное или систематическое нарушение трудовых прав; отказ в выплате заработной платы или восстановлении сотрудника на работе несмотря на судебное решение.
- ст. 219 УК – работодатель не уведомляет органы социального обеспечения о трудоустроенном у него работнике.
- ст. 220 УК – создание опасности для здоровья или жизни работника вследствие невыполнения обязанностей по охране труда и технике безопасности.
- ст. 10 т.н. «санкционного закона» - поручение работы иностранцу, незаконно пребывающему на территории Республики Польша (РП) в условиях эксплуатации, или когда иностранец является жертвой торговли людьми.
- ст. 225 УК - препятствование проведению проверки Государственной инспекции труда.

¹ К. Сенковска-Козловска [в:] Международный пакт о гражданских и политических правах. Комментарий, ред. Р. Верушевски, Варшава 2012, ст. 11. [Lex](#).



Положительный пример

В компании по производству яхт работают специалисты из разных стран, в том числе из Индии. Перед принятием их на работу компания тщательно проверяет актуальность всех необходимых документов, в частности виз и разрешений на работу.

Все работники, независимо от того, откуда они родом, регистрируются в органах социального обеспечения.

Отрицательный пример

По мере приближения срока выполнения контракта, начальник производства дает поручение всем сотрудникам, участвующим в его реализации, работать «до победного конца», отпуская их домой лишь на 10 часов в ночное время. Это поручение должны выполнять даже те работники, которые уже исчерпали свой 150-часовой лимит сверхурочных часов. Такие действия могут расцениваться как систематическое нарушение трудовых прав (ст. 218 § 1а УК).

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

(противодействие, смягчение последствий)

Все лица, ответственные за принятие решений по условиям трудоустройства в компании, проходят регулярное обучение, чтобы иметь актуальные знания в области трудового законодательства.

Особое внимание уделяется вопросам охраны труда и техники безопасности, чтобы избежать возникновения опасности для здоровья, риска несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

Во время проверки инспекторы Государственной инспекции труда вправе не только знакомиться с предъявленной документацией, но и иметь свободный доступ во все помещения компании, наблюдать за работой сотрудников предприятия и беседовать с ними.

Что делать, если Ваши права были нарушены?

1. На уровне компании:

- Сотрудники компании знают, что в случае проблем они могут обратиться в профсоюз.
- Если в компании имеется представительство Европейского совета по труду (*European Works Council*), сотрудники могут через него подать жалобу руководству центрального уровня.

2. Жалоба во внесудебный орган:

- О нарушениях трудовых прав можно сообщать в Государственную инспекцию труда.
- С согласия работодателя можно провести медиацию.



- Вы можете подать уведомление в [Национальный контактный пункт ОЭСР](#)² (процедура подачи жалоб описана [здесь](#))³.
- Вы можете подать жалобу [омбудсмену](#)⁴ РП (информацию о подаче жалоб Вы найдете [здесь](#))⁵.

3. Суд:

- Нарушение некоторых трудовых прав, в частности трудоустройство иностранцев без разрешения на работу и препятствование проведению проверок Государственной инспекции труда, являются преступлениями. О таких случаях можно уведомлять инспекцию труда и непосредственно прокуратуру.
- Государственная инспекция труда сотрудничает с пограничной службой по вопросам, связанным с незаконным трудоустройством иностранцев и предотвращением торговли людьми.

Где найти дополнительную информацию?⁶

- [Инспекционная и надзорная деятельность инспектора труда.](#)
- [Преступления против работников и нарушение их прав.](#)
- [Нарушение прав лиц, выполняющих оплачиваемую работу \(218-221\) - статистика – портал польской полиции.](#)
- [Наказание за препятствование инспекционной деятельности Государственной инспекции труда.](#)
- [Отчет о деятельности Государственной инспекции труда – 2020 г.](#)
- [Легальность трудоустройства иностранцев.](#)

Международное право

- ст. 11 [Международного пакта о гражданских и политических правах](#)⁷.

² [Национальный контактный пункт по реализации Руководства для многонациональных компаний ОЭСР.](#)

³ Процедура рассмотрения дел в НКП ОЭСР; [Процедура рассмотрения дел в НКП ОЭСР – Министерство Фондов ЕС и Региональной Политики – portal.gov.pl.](#)

⁴ [Омбудсмен РП.](#)

⁵ [Шаблон заявления омбудсмену РП.](#)

⁶ 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.

⁷ [Международный пакт о гражданских и политических правах](#)

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



Другие стандарты

- ст. 1 Протокола № 4 к [Европейской конвенции по правам человека](#)⁸.
-

⁸ [Протокол № 4](#).

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