



Право на отдых и оплачиваемый ежегодный отпуск

(Оригинальное название на польском языке: *Prawo do wypoczynku i corocznego płatnego urlopu*)

Работодатель уважает право всех сотрудников на отдых, предоставляя им рабочее время, ограниченное 40 часами в неделю, оплачиваемый ежегодный отпуск и вознаграждение за праздничные.

Традиционное понимание права во взаимоотношениях государства и человека

Право на отдых является одним из элементов права каждого (т.е. как наемных работников, так и лиц, работающих на другой основе, самозанятых и даже работников так называемой серой экономики) на получение справедливых и благоприятных условий труда.

Государства обязаны принимать законы и предоставлять доступ к судебным и внесудебным (например, посредничеству) методам разрешения трудовых споров в области:

- отдых и свободное время,
- разумное ограничение рабочего времени,
- периодические оплачиваемые отпуска,
- вознаграждение за праздничные дни.

Как понимать это право в контексте бизнеса?

Предприятия обязаны предоставлять сотрудникам:

- 8-часовой рабочий день;
- однако возможна гибкая организация рабочего времени, посменная работа, работа в чрезвычайных ситуациях и т.д.;
- 40-часовая (максимум 48-часовая) рабочая неделя;
- ежедневные и еженедельные периоды отдыха;
- ежегодный оплачиваемый отпуск;
- вознаграждение, равное вознаграждению за обычный рабочий день в праздничные дни.

Положительный пример

В компании работают сотрудники, у которых в личной жизни есть различные обязанности: уход за пожилыми родителями, отведение ребенка в детский сад, участие в обучении и т. Д. Работодатель, где это возможно, предлагает гибкие решения в отношении рабочего времени, чтобы можно было совмещать личную жизнь и работу.

Большинство сотрудников используют телефоны, компьютеры и другие электронные устройства компании.

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



Однако существует правило, согласно которому в нерабочее время они могут оставить их в офисе или отключить звук,

чтобы им не приходилось заниматься бизнесом в свободное время. Таким образом реализуется право рабочих на «отключение».

Отрицательный пример

В компании X, работающей в сфере туризма, сотрудники выполняют так называемые дежурный режим: круглосуточно принимать телефонные звонки и решать проблемы клиентов. На следующий день они приступают к работе в 8.00, так как офис открыт. Это нарушает право работника на отдых.

Клиент Z отменил аудит, запланированный на следующие два дня. Соответственно, отдел планирования приказал аудитору рассчитать рабочее время для этих дней, чтобы показать отпуск, даже если она могла бы посвятить это время любой невыполненной офисной работе, а ее отпуск назначен на другое время. Кроме того, сотрудникам было приказано делать записи об отпуске и на предыдущей неделе, когда они работали удаленно. Такие приказы противоречат правилам предоставления ежегодного отпуска, принятым в Трудовом кодексе..

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

(противодействие, смягчение последствий)

Сотрудник отдела кадров заметил, что некоторые сотрудники работали до 300 часов в месяц. Оказалось, что это в основном мигранты, которые хотели за короткий срок заработать как можно больше. Работникам за часы, превышающие норму, будет выплачиваться дополнительная заработная плата. В то же время, поскольку это также представляет риск для здоровья рабочих из-за усталости и возможности вызвать несчастный случай, руководители отделов, которые планируют работать, и бригадиры были проинструктированы планировать задачи для сотрудников в пределах 48-часового максимума и обеспечивать им минимум 11 часов.

Что делать, если Ваши права были нарушены?

1. На уровне компании:

- О проблемах, связанных с рабочим временем и досугом, можно сообщить вашему непосредственному руководителю, отделу кадров или руководству/руководству/ владельцу.
- 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.
- Если работодатель согласен, может быть проведена медиация.
- Вы можете подать уведомление в [Национальный контактный пункт ОЭСР](#) (процедура рассмотрения жалоб описана [здесь](#)).

3. Суд

- Если работодатель не оплачивает сверхурочную работу, трудовой суд может потребовать соответствующее вознаграждение.
- Нарушение правил рабочего времени и отказ в предоставлении ежегодного отпуска являются правонарушением. О них можно сообщить в Национальную инспекцию труда.
- Если нарушение права на отдых носит злонамеренный или постоянный характер, это считается правонарушением. Вы можете уведомить Национальную инспекцию труда, полицию или прокуратуру о совершении преступления.

Где найти дополнительную информацию?¹

- <https://www.pip.gov.pl/pl/porady-prawne/czas-pracy/18767,planowanie-czasu-pracy.html>
- <https://www.biznes.gov.pl/pl/firma/pracownicy-w-firmie/chce-przestrzegac-praw-pracowniczych/ustalanie-i-rozliczanie-czasu-pracy>
- https://m.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/mobi?_nfpb=true&_pageLabel=P39200118761482245057910&html_tresc_root_id=300005818&html_tresc_id=300005815&html_klucz=300004753&html_klucz_spis=
- <https://www.pip.gov.pl/pl/porady-prawne/urlopy/6513,urlopy.html>
- <https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-osobnicze-rodzaje-urlopow-kto-moze-z-nich-korzystac>

Международное право

- Статья 7 е) [Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах](#)
- Конвенция МОТ № 1 об ограничении рабочего времени до восьми часов в день и до сорока восьми часов в неделю на промышленных предприятиях.
- Конвенция МОТ № 14 о еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях.
- Конвенция МОТ № 106 о еженедельном отдыхе в торговле и офисах.

¹ 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.



- Конвенция МОТ № 47 о сокращении рабочего времени до 40 часов еженедельно.
- Конвенция МОТ 132 (пересмотренная) об оплачиваемом ежегодном отпуске.
- Статья 2 Европейской социальной хартии.
- Статья 31 Хартии основных прав Европейского Союза.

Другие стандарты

- Статья 24 [Всеобщей декларации прав человека](#).
-