



## Право на семейную жизнь

(Оригинальное название на польском языке: *Prawo do życia rodzinnego*)

### Традиционное понимание права во взаимоотношениях государства и человека

Это право тесно связано с защитой *родительских* прав, включая материнство, с правом на воспитание детей и с правом ребенка на воспитание родителями. Это право также подразумевает признание субъектности ребенка и наличия у родителей обязательств по отношению к своим детям. Государство обязано оказывать поддержку и защиту семьи и проводить такую политику, которая позволяет родителям и законным опекунам выполнять свои обязательства по отношению к детям и поддерживать их в них.

### Как понимать это право в контексте бизнеса?

Право на семейную жизнь следует понимать как требование, чтобы работодатели соблюдали, среди прочего, правила предоставления отпуска матерям в соответствии с положениями трудового законодательства (отпуск по беременности и родам, перерыв для кормления грудью, гибкий рабочий график), условия трудоустройства наравне с мужчинами, с применением мер защиты от увольнения в связи с беременностью и родам.

Это право связано с защитой родительских прав и, следовательно, требует соблюдения прав беременных женщин (например, освобождение на посещение врача, если женщина не может пойти к врачу в нерабочее время), не работать сверхурочно и в ночное время, не трудоустраивать на работу в особо обременительных условиях или на работу, которая несет вред здоровью, возможность использования 2-недельного декретного отпуска до родов. После родов оно включает право на отпуск по беременности и родам, материнский и отцовский отпуск и отпуск по уходу за ребенком, на перерывы для кормления грудью и запрет на трудоустройство на определенных работах, которые являются особенно обременительными или вредными для здоровья.

Очень важное право вернуться к работе на ту же или эквивалентную должность, право на отпуск по уходу за ребенком или сокращенное рабочее время. Также запрещено расторгать трудовой договор во время беременности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком или использования сокращенного рабочего времени.

Работающие родители, воспитывающие детей, возраст которых не превышает 4 лет, не могут работать больше, чем 8 часов в день, работодатель не вправе использовать их сверхурочно или делегировать за пределы постоянного места работы. Кроме того, работающий родитель, воспитывающий ребенка до 14 лет, имеет право на два дополнительных дня оплачиваемого отпуска.

Право на семейную жизнь не должно рассматриваться только в отношении к родителям - в решениях, связанных с организацией работы и политикой занятости, оно может относиться к возможности ухода за родителями или другими членами семьи.



### Положительный пример

Кроме соблюдения прав компании применяют различные решения, которые позволяют выполнять профессиональную работу и выполнять родительские обязанности: от дополнительных периодов отпуска по уходу за ребенком через соответствующую организацию труда до дополнительных льгот, например, финансирование корпоративных выездов, финансирование обучения детей и отдыха, финансирование медицинских обследований во время беременности и т. д., а также организация детских садов при компании, дополнительное финансирование ухода за детьми, предоставление комнат для кормящих матерей или отдыха беременных в компании.

Например:

- Компания X предоставляет мужчинам дополнительные 4 недели отпуска по уходу за ребенком по сравнению с периодом отпуска по уходу за ребенком, предусмотренным законом.
- Компания Y пытается поддерживать баланс работы и семейной жизни, внедряя, например, гибкий рабочий график, возможности гибридной работы - стационарной и удаленной (если характер работы позволяет это), вводя «банк часов», благодаря которым сотрудники могут использовать сверхурочные часы как свободное время. Кроме того, компания старается дать родителям возможность выполнять родительские обязанности, учитывая их индивидуальные ситуации при планировании работы и установлении графиков работы (особенно в сменной системе).
- Компания Z стремится дать возможность работающим людям, которые заботятся о члене семьи, совмещать работу и семейные обязанности, используя преимущества гибкого рабочего времени, гибридной работы, удаленной работы, а также позволяя ограниченное по времени сокращение рабочего времени и т. д.

### Отрицательный пример

Ольга, вернувшись на работу после рождения ребенка, которого все еще кормила грудью, хотела воспользоваться возможностью сокращения рабочего времени. Работодатель, однако, не согласился, указав, что она может делать перерывы во время работы, чтобы сцеживать молоко или кормить ребенка, если его принесет няня. Ей также было отказано в возможности работать удаленно, даже на некоторое время.

Павел был первым в компании X, кто решил взять отпуск по уходу за ребенком и подал заявление на отпуск по уходу за ребенком, после введения в компании разрешающих это правил, несмотря на это глава компании на рабочих собраниях высмеивал «нянек» и подчеркивал, что «Смена подгузников - задание женщины». Сначала начальник отказал ему в возможности взять отпуск по уходу за ребенком в указанное время и не учел потребности его семьи в помощи по уходу за ребенком.

Хотя он в конце концов согласился, но после возвращения из отпуска Павла стали игнорировать во время тренировок, а начальник, который раньше не имел замечаний касательно его работы, теперь почти каждый день подчёркивал, что Павел выполняет свои задачи плохо.



У Йоанны и Марцина маленькие дети. Они оба работают посменно, и их зарплаты не хватает для найма няни на полный рабочий день. Несмотря на многочисленные просьбы своих работодателей, при составлении расписания они не учитывают того, что Йоанна и Марцин могут поочередно заботиться о детях, и учет этого в графике работы не окажет негативного влияния на работу компаний.

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

(противодействие, смягчение последствий)

Компания должна определить права отдельных работающих особ и риск их нарушения в практике управления, а также выявить риск дискриминации по признаку родительских обязанностей.

Политика равного обращения и антидискриминации должна определять решения, которые предотвращают неравное обращение и дискриминацию, например, гибкий рабочий график, обучение, удаленная работа и т. д. Другие решения, в том числе финансовые, поддерживающие сочетание профессиональных и родительских ролей, а также включать эти решения в политику управления возрастом, например, для пособий по уходу. Внедрение политики найма, которая позволяет им выполнять профессиональные и социальные роли, должно предшествовать соответствующему обучению, направленному как на руководство, так и на работников, чтобы они, в том числе и в сотрудничестве с другими работниками, уважали право друг друга на семейную жизнь.

Эти решения следует согласовывать с профсоюзами, действующими в компании, а если таковых нет, то с работающими родителями или будущими работающими родителями, а также с работающими опекунами семьи.

Пример:

Анна беременна и сообщила об этом своему работодателю. Однако, несмотря на ее права, ее начальник ожидает, что она продолжит носить тяжелые пакеты. Анна сообщила о проблеме в отдел кадров. Менеджер по персоналу организовал встречу, в ходе которой напомнил руководителю Анны о правовых нормах и политике компании в этой области. Анну перевели на более легкую работу. В следующем месяце в информационном бюллетене компании появилась небольшая статья, в которой всем напомнили о политике компании в этой области.

### Что делать, если Ваши права были нарушены?

Если вы считаете, что ваши права как родителя/опекуна были нарушены:

1. Попробуйте начать разговор на эту тему со своим руководителем, работодателем, отделом кадров и т.д.
2. Воспользуйтесь процедурой компании для сообщения о нарушениях и/или жалобах (если такая процедура существует в компании),
3. Сообщите о своих сомнениях профсоюзам (если такие есть на рабочем месте),
4. Если вы не можете оплатить юридическое представительство без ущерба для себя и своей семьи, подайте заявление о назначении государственного поверенного.

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



5. Обратитесь за советом к юристу, и если вы не можете позволить себе платную юридическую помощь, вы можете воспользоваться бесплатной помощью в университетских юридических клиниках, в одном из [пунктов бесплатной помощи и консультаций](#) или в пунктах бесплатной юридической помощи при окружных советах адвокатов и районных палатах юрисконсультов,
6. Передайте дело в суд по трудовым спорам.
7. Если вы работаете в т.н. транснациональной компании, вы можете подать так называемую жалобу (официально: уведомление о предполагаемом нарушении руководящих принципов ОЭСР для многонациональных предприятий) в [Krajowego Punktu Kontaktowego OECD](#) (Национальный контактный пункт ОЭСР) (процедура перед национальным контактным лицом ОЭСР является бесплатной и основана на посредничестве).

#### Где найти дополнительную информацию?<sup>1</sup>

- Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Socjalnych i Kulturalnych. Komentarz, pod red. Z. Kędzi i A. Hernandez-Pończyńskiej, С.Н. Beck, Warszawa 2018 (Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах. Комментарий под редакцией З. Кендзиса и А. Эрнандес-Полчиньской, С.Н. Бек, Варшава 2018).
- [Prawa rodziców w Kodeksie pracy – jakie występują?](#) (Права родителей в Трудовом кодексе - каковы они?)
- [Portal „Mamo Pracuj”](#) (Портал «Мамо Працуй»).
- [Konwencja o prawach dziecka, portal informacyjny MriPS](#) (Конвенция о правах ребенка, информационный портал Министерства труда и социальной политики).

#### Международное право

- Статья 10 [Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах](#).
- Статьи 16, 23, 25 [Всеобщей декларации прав человека](#).
- Статьи 7, 24, 31, 33 [Хартии основных прав Европейского Союза](#).
- Статья 8 [Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод](#) (сокращенно Европейская конвенция о правах человека).
- [Конвенция о правах ребенка](#).

---

<sup>1</sup> 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.*