

Свобода проводить мирные собрания и участвовать в них

(Оригинальное название на польском языке: *Wolność organizowania pokojowych zgromadzeń i uczestniczenia w nich*)

Традиционное понимание права во взаимоотношениях государства и человека

Свобода собраний означает организацию, проведение и возможность участвовать в мирных собраниях, особенно с целью изложения мнений, взглядов, оказания влияния на общественное мнение или руководство страны.

Свобода мирных собраний и объединений, как и свобода выражения мнений позволяет гражданам реально участвовать в социальной и политической жизни.

Это право распространяется только на мирные собрания, то есть собрания, которые не носят характер беспорядков или массовых волнений. Стоит отметить, что собрание остается мирным, даже если оно сопровождается выражением спорных мнений, которые могут раздражать, возмущать или оскорблять, если они не вызывают подлинного беспокойства за жизнь или здоровье людей¹.

Польское законодательство также предусматривает возможность проведения спонтанных собраний, то есть демонстраций, которые проходят в связи с внезапным и непредсказуемым событием, связанным с общественной сферой, проведение которых в другое время было бы бессмысленным или малозначительным с точки зрения общественных дебатов, и организаторы которых имели слишком мало времени для соблюдения процедур, предусмотренных в случае обычного собрания (ст. 3 (2) Закона о собраниях).

Право на свободу собраний может быть ограничено законом, если собрание угрожает национальной или общественной безопасности, общественному порядку, здоровью и нравственности населения или правам и свободам других лиц.

Как понимать это право в контексте бизнеса?

Соблюдение права на мирные собрания означает, что компания:

- допускает другие формы протеста (напр., в виде пикета), организованные в рамках трудового спора работниками, не имеющими права на забастовку;
- разрешает работникам проводить собрания, организованные в рамках деятельности профсоюзов или по инициативе сотрудников, если это не дезорганизует работу предприятия и не причиняет ему ущерб;
- воздерживается от применения силы (напр., привлекая сотрудников охраны или полиции) для прекращения мирного собрания, даже если высказываются неприятные для работодателя взгляды.

¹ *Международный пакт о гражданских и политических правах. Комментарий*, ред. Р. Верушевски, Варшава 2012, ст. 21 (А. Глищиньска-Грабиас, Л. Вишневски).



Положительный пример

Сотрудники компании X считают, что условия труда ухудшаются, поэтому они направляют своего представителя к директору, который просит выделить одно из помещений в здании компании, чтобы работники могли встретиться и обсудить между собой текущие проблемы. Директор соглашается при условии, что встреча состоится в неурочное время и не продлится более 3 часов, чтобы сотрудники охраны не задерживались на работе после 8 часов вечера.

Отрицательный пример

В ходе продолжающегося трудового спора сотрудники устроили пикет на территории предприятия перед офисом правления компании. Они протестуют против политики компании в области заработной платы и призывают руководство заключить соглашение. В ответ на это президент компании объявляет собравшимся работникам, что рассматривает участие в пикете как основание для увольнения их «в дисциплинарном порядке», и что если пикет не прекратится в течение 15 минут, он вызовет охрану и полицию для выдворения участников пикета с территории компании.

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

(противодействие, смягчение последствий)

В компании Z, производящей компоненты к электронному оборудованию, группа сотрудников приняла участие в мирной демонстрации, чтобы обратить внимание на опасные условия труда при добыче колумбит-танталита, меди и других минералов, используемых в производстве электронного оборудования. Во время демонстрации были подняты лозунги, относящиеся к брендам товаров, с которыми связана деятельность компании. Работодатель соблюдает права сотрудников на собрания и свободу выражения мнения и сообщает им, что не будет расценивать подобное поведение как наносящее ущерб интересам компании. Кроме того, компания затрагивает эти вопросы в ходе обсуждений со своими деловыми партнерами, ссылаясь, в частности, на положения ЕС и Руководящие принципы ОЭСР, касающиеся должной заботы о правах человека при добыче определенных полезных ископаемых.

Что делать, если Ваши права были нарушены?

1. На уровне компании:

- Сотрудники знают, что в случае проблем они могут обратиться в профсоюз или к другому представителю работников, заслуживающему доверия.
- 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:

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

3. Суд:

- Препятствование ведению трудового спора является преступлением. О таких действиях можно сообщать в Государственную инспекцию труда и непосредственно в прокуратуру.
- Работник, подвергающийся дискриминации за участие в законном собрании, вправе требовать компенсации (не менее минимального размера оплаты труда).
- В случае незаконного расторжения трудового договора (напр., в результате участия в мирном собрании) сотрудник вправе требовать компенсации или восстановления на работе в суде по трудовым спорам.

Где найти дополнительную информацию?⁶

- Портал офиса омбудсмена РП – ст. 57 Конституции РП - свобода мирных собраний; <https://bip.brpo.gov.pl/index.php/pl/kategoria-konstytucyjna/art-57-wolnosc-organizowania-pokojowych-zgromadzen>.
- Руководство по спонтанным собраниям, портал NGO.pl, <https://poradnik.ngo.pl/zgromadzenia-spontaniczne>.
- Протесты и забастовки, портал «Социальный диалог» http://www.dialog.gov.pl/dialog-krajowy/spory-zbiorowe/protesty-i-strajki_6912.
- Профсоюзный форум: <http://fzz.org.pl/o-nas/struktura/organizacje-czlonkowskie>.
- OPZZ (Всепольское соглашение профсоюзов), <https://www.opzz.org.pl>.
- NSZZ Solidarność (Независимый самоуправляемый профсоюз «Солидарность»), <https://www.solidarnosc.org.pl>.
- OZZ Inicjatywa Pracownicza (Всепольский профсоюз «Рабочая инициатива»), <https://www.ozip.pl>.

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

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

⁴ [Омбудсмен РП.](#)

⁵ [Заявление 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.

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



Международное право

- ст. 8 [Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах](#)⁷.
- ст. 11 [Конвенция о защите прав человека и основных свобод](#)⁸.

Другие стандарты

- ст. 20 (1) [Всеобщей декларации прав человека](#)⁹.
-

⁷ [Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах](#).

⁸ [Конвенция о защите прав человека и основных свобод](#).

⁹ [Всеобщая декларация прав человека](#).