



## Право на свободу мысли, совести и религии

(Оригинальное название на польском языке: *Prawo do wolności myśli, sumienia i wyznania*)

### Традиционное понимание права во взаимоотношениях государства и человека

Свобода мысли, совести и религии является неотъемлемым правом каждого человека. Она также распространяется на функционирование церквей и религиозных организаций.

Свобода мысли, совести и религии имеет внутренний и внешний аспекты. Она включает свободу религиозных убеждений, свободу принимать или отрицать религию по своему выбору, в том числе право придерживаться своей религии или убеждений. С другой стороны, это также свобода исповедовать свою религию или убеждения как единолично, так и сообща с другими, публичным или частным порядком, в богослужении, молитве или учении. Не следует забывать, что право на свободу мысли, совести и религии защищает как теистические, так и нетеистические, а также атеистические взгляды.

Государство обязано гарантировать каждому человеку свободу мысли, совести и религии и пресекать любые действия третьих лиц, которые могут ей угрожать. Ограничения права на свободу мысли, совести и религии могут применяться только в отношении исповедования убеждений по религиозным вопросам, и только в том случае, если данные ограничения предусмотрены законом для защиты безопасности, общественного порядка или здоровья, морали или основных прав и свобод третьих лиц. В то же время, внутренний аспект этой свободы не подлежит никаким ограничениям.

Родители и законные опекуны имеют право воспитывать своих детей в соответствии со своими собственными убеждениями, принимая во внимание, однако, благополучие ребенка, степень его зрелости, свободу совести и религии ребенка и его убеждений<sup>1</sup>.

### Как понимать это право в контексте бизнеса?

В контексте бизнеса это право включает<sup>2</sup>:

- предоставление возможности и содействие исповедованию религии и участию в богослужениях по месту работы (напр., предоставление возможности молиться в течение рабочего дня или положительное рассмотрение просьбы об отпуске в связи с религиозными праздниками);
- возможность носить одежду и символы, выражающие вероисповедание сотрудников, в той мере, в какой это не повышает риск несчастных случаев на производстве и не препятствует выполнению профессиональных обязанностей.

<sup>1</sup> Конституция Республики Польша. Комментарий, том II, ред. Л. Гарлицки, М. Зубик, 2-е изд., Варшава 2016, ст. 70 (Л. Гарлицки, М. Дерлятка).

<sup>2</sup> *Essential Steps for Business to Respect Human Rights*, стр. 4-5, п. 8.



### Положительный пример

Два сотрудника компании X просят свое начальство выделить место, где они могли бы молиться во время перерывов на работе. Руководство компании положительно реагирует на просьбу сотрудников и выделяет им одно из ранее неиспользуемых офисных помещений.

### Отрицательный пример

В компании Y действует очень строгая политика, запрещающая сотрудникам носить какие-либо религиозные символы. Одна из сотрудниц, которая занимается только складской работой и не имеет контактов с клиентами компании, надевает на работу религиозный символ, который является для нее важным элементом идентичности. Несмотря на то, что этот символ не мешает ей работать и не угрожает ее безопасности или безопасности других сотрудников, компания увольняет сотрудницу в дисциплинарном порядке.

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

(противодействие, смягчение последствий)

Компания Z дает оценочные анкеты всем кандидатам на работу в конце процесса набора. Один из кандидатов отмечает в анкете, что, по его мнению, его не приняли на работу из-за заданного им вопроса о возможности практиковать свою религию в компании.

В связи с вышеуказанным комментарием компания решает внимательно изучить свою антидискриминационную политику в отношении свободы мысли, совести и религии. Кроме того, она решает провести тренинг по веротерпимости для сотрудников по подбору персонала и информирует их о существующих в компании возможностях по удовлетворению религиозных потребностей сотрудников. Компания также решает предоставить сотрудникам по электронной почте краткое руководство с изложением передового опыта компании в области свободы мысли, совести и религии.

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

- Убедитесь, что в компании существует безопасная система подачи жалоб, и используйте ее.
- Сообщите о нарушениях в Государственную инспекцию труда.
- Если Вы считаете, что было совершено нарушение (напр., религиозная дискриминация, преднамеренное воспрепятствование проявлению веры), сообщите о своих подозрениях в полицию или местную прокуратуру.
- Подайте иск в гражданский суд. Вы можете потребовать, в частности, компенсацию за дискриминацию по признаку религиозной принадлежности или возмещение ущерба за нарушение Ваших личных прав.
- Если Вы работаете в транснациональной компании, подайте уведомление о нарушениях в [Национальный контактный пункт \(НКП\) по реализации Руководства для многонациональных компаний ОЭСР](#).



Платная юридическая помощь предоставляется адвокатами и юрисконсультами. Лица с низким уровнем дохода могут получить бесплатную консультацию. Бесплатную юридическую помощь оказывают, в частности:

- [пункты бесплатной юридической помощи в каждом старостве](#),
- университетские юридические клиники,
- [юридическая консультация Государственной инспекции труда](#).

#### Где найти дополнительную информацию?<sup>3</sup>

- [Омбудсмен – ст. 53 Конституции Республики Польша - свобода совести и религии](#).
- [Совет Европы - Свобода мысли, совести и религии](#).
- [Защита права на свободу мысли, совести и религии в Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод](#).
- [Агентство ЕС по основным правам - Свобода мысли, религии и вероисповедания](#).
- [United Nations Association Poland \(UNAP\) – ст. 18 Всеобщей декларации прав человека](#).
- [Организация Объединенных Наций - Замечание общего порядка № 22: ст. 18 \(Свобода мысли, совести и религии\)](#).

#### Международное право

- ст. 18 [Международного пакта о гражданских и политических правах](#) (Официальный журнал РП 1977, № 38, п. 167).

Другие международные правовые документы, касающиеся этого права:

- ст. 10 [Хартии Европейского Союза об основных правах](#).
- ст. 9 [Европейской конвенции по правам человека](#).
- ст. 2 Протокола № 1 к Европейской конвенции по правам человека.
- ст. 5 [Международной конвенции о ликвидации всех форм расовой дискриминации](#).
- ст. 14 [Конвенции о правах ребенка](#).
- ст. 4 [Конвенции о статусе беженцев](#).
- ст. 12 [Международной конвенции о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей](#).
- ст. 8 [Африканской хартии прав человека и народов](#).
- ст. 12 [Американской конвенции о правах человека](#).

<sup>3</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.*



### Другие стандарты

- ст. 18 [Всеобщей декларации прав человека](#).
-