



Право на свободу объединения, включая право создавать профсоюзы и вступать в них

(Оригинальное название на польском языке: *Prawo do swobodnego zrzeszania się, w tym tworzenia związków zawodowych i przystępowania do nich*)

Традиционное понимание права во взаимоотношениях государства и человека

Свобода объединения означает, что каждый имеет право добровольно создавать, присоединяться и выходить из таких организаций, как:

- ассоциации,
- другие неправительственные организации,
- политические партии,
- религиозные объединения,
- спортивные клубы,
- союзы,
- организации работодателей.

Государство не может никого принуждать к членству или запрещать присоединение к таким организациям.

Свобода объединения означает, что каждый имеет право добровольно создавать, присоединяться и выходить из таких организаций, как:

- ассоциации,
- другие неправительственные организации,
- политические партии,
- религиозные объединения,
- спортивные клубы,
- союзы,
- организации работодателей.

Государство не может никого принуждать к членству или запрещать присоединение к таким организациям.

Допускаются ограничения:

- для военнослужащих и сотрудников полиции;
- по соображениям национальной и общественной безопасности (например, забастовка рабочих электростанции, приведшая к отключению электроэнергии или запрету на создание организаций, призывающих к войне);

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



- по соображениям общественного порядка (например, наложение обязательства на ассоциации, профсоюзы и организации работодателей по регистрации);
- для защиты здоровья и общественной морали (например, организации, деятельность которых вызывает распространение опасных заболеваний, организации, пропагандирующие свою деятельность на плакатах, изображающих драматические сцены пыток);
- из соображений защиты прав и свобод других людей (например, организаций, пропагандирующих антисемитизм), то есть существования организаций, которые прибегают к тоталитарным методам и практике нацизма, фашизма и коммунизма, а также тех, чья деятельность или программы предполагают или допускать расовую и национальную ненависть, или чьи уставы предусматривают конфиденциальность структур или членства (см. Статью 13 Конституции Польши).

Свобода объединения необходима для функционирования демократического гражданского общества.

Как понимать это право в контексте бизнеса?

Уважение свободы объединения в компании означает, что:

- не запрещается и не требуется членство в профсоюзе,
- сотрудникам не запрещается участвовать в политической и общественной жизни,
- вопросы, связанные с религией, неконфессионализмом, мировоззрением, членством в политических партиях и неправительственных организациях, активностью в неформальных движениях, не принимаются во внимание при приеме на работу, увольнении, формировании условий труда и оплаты, доступе к продвижению по службе и обучению.

Положительный пример

В большом магазине действует профсоюзная организация, принадлежащая одному из крупнейших главных офисов профсоюзов. Однако не все сотрудники довольны деятельностью профсоюза, поэтому они решают создать новую организацию. Работодатель, несмотря на опасения, что сотрудничество с двумя профсоюзами потребует дополнительных переговоров, не отговаривает сотрудников от их намерений и заявляет, что ко всем профсоюзам, независимо от их характера, его отношение будет одинаково.

Отрицательный пример

В компании Y постоянно спрашивают кандидатов об их политических предпочтениях (взглядах). Обычно принимаются на работу люди, заявляющие о симпатиях к партии P, к которой принадлежит директор. Неофициально известно, что только представители партии P занимают высокие должности в компании.



Лица, баллотирующиеся от партии X, должны подписывать векселя в обмен на использование логотипа партии во время кампании. Векселя предназначены для защиты от ухода отдельных депутатов из парламентского клуба партии X.

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

(противодействие, смягчение последствий)

В компании, разрабатывающей телеинформационные системы, работают люди из разных стран и разных религий.

Сотрудники начали жаловаться на то, что организация труда учитывает только установленные законом праздники, а сотрудники других вероисповеданий не могут праздновать вовремя, среди прочего, Православные праздники.

После консультаций с сотрудниками было введено правило, согласно которому по запросу сотрудников отдел кадров планирует их работу таким образом, чтобы они могли участвовать в религиозных церемониях, например, оставляя выходной по пятницам, субботам или воскресеньям. Кроме того, в столовой компании каждый день можно найти блюда, подходящие для людей всех вероисповеданий.

Что делать, если Ваши права были нарушены?

1. На уровне компании:

- Если профсоюз активен, то даже сотрудник, не являющийся его членом, может подать там жалобу.
- Вы также можете использовать внутреннюю систему подачи жалоб, если таковая имеется.

2. Досудебный порядок обжалования:

- Если работодатель ведет себя дискриминационно или агрессивно, вы можете сообщить об этом 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 поведение работодателя носит дискриминационный или агрессивный характер, Вы можете потребовать компенсацию в суде по трудовым спорам, а если действие принимает форму, например, языка вражды, тогда - компенсации. (Разжигание вражды также карается - статьи 256 и 257 Уголовного кодекса).
- Если действия работодателя являются злонамеренными или настойчивыми, это считается правонарушением. Вы можете уведомить Национальную инспекцию труда, полицию или прокуратуру о совершении преступления.



Где найти дополнительную информацию?¹

- https://bip.brpo.gov.pl/pl/raport_1/864
- <https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/Równne%20traktowanie%20ze%20względu%20na%20wyznanie%20w%20zatrudnieniu.pdf>
- <https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/Równne%20traktowanie%20ze%20względu%20na%20wyznanie%20w%20zatrudnieniu.pdf>

Международное право

- Статья 22 [Международного пакта о гражданских \(личных\) и политических правах](#).
- Связано со статьей 8 [Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах](#).
- Статья 11 Европейской хартии прав человека Хартии основных прав ЕС (свобода мысли, совести и религии).
- Статья 12 Хартии основных прав ЕС (свобода собраний и ассоциаций).
- Статья 5 Европейской социальной хартии.

Другие стандарты

- Статья 23.4 [Всеобщей декларации прав человека](#).

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.