



Право на труд

(Оригинальное название на польском языке: *Prawo do pracy*)

Традиционное понимание права во взаимоотношениях государства и человека

Каждый имеет право работать за собственным желанием и быть безработным только в обоснованных случаях. Это право также означает отсутствие принуждения к работе.

Обязанность государства, среди прочего:

- разработка программ профориентации,
- разработка программ профессионально-технического обучения,
- проведение политики, направленной на полную и производительную занятость,
- проведение политики, направленной на устойчивое экономическое, социальное и культурное развитие.

Однако это право не означает, что каждый может требовать трудоустройства на определенном месте работы по своему выбору.

Более того, это право связано с запретом принудительного труда.

Как понимать это право в контексте бизнеса?

Право на труд реализуется в компании, когда:

- процедуры приема на работу и продвижения по службе основаны на объективных критериях, связанных с образованием, квалификацией и успеваемостью,
- трудоустройство происходит в соответствии с требованиями законодательства,
- увольнение сотрудников осуществляется на законных основаниях,
- сотрудники могут воспользоваться правом на развитие профессиональных компетенций,
- соблюдается принцип равного обращения,
- работа организовывается таким образом, чтобы помочь сотрудникам совмещать профессиональную и личную жизнь.

Положительный пример

Руководство компании А отметило, что значительная часть разбирательств в суде по трудовым спорам, в том числе в отношении расторжения контракта, завершилась мировым соглашением. Поэтому для разрешения спора в случае возникновения спора создана комиссия по мировым соглашениям. В соответствии с положениями Трудового кодекса, если соглашение не достигнуто, комиссия может направить заявление в суд по трудовым спорам.



Отрицательный пример

Компания нанимает сотрудников в основном на основании договора оказания услуг или работает с самозанятыми, хотя условия труда полностью соответствуют трудовому договору. В частности, у сотрудников установлен фиксированный рабочий день, они должны выполнять работу лично, и каждый отчитывается перед лицом, которое руководит и организует работу.

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

(противодействие, смягчение последствий)

В результате слияния компания растет, но необходимо изменить структуру и уволить более 10% персонала. Работодатель устанавливает правила коллективного увольнения, содержащие четкие критерии отбора сотрудников для увольнения. Он также предлагает программу добровольного увольнения, в рамках которой подающие заявления сотрудники получают финансирование на обучение, которое позволит им получить профессию, в которой легко найти работу.

Что делать, если Ваши права были нарушены?

1. На уровне компании:
 - 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 подпадает под действие Европейского производственного совета, сотрудники могут подать жалобу в центральное руководство через него.
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 договор, несмотря на то, что он получил другое название, на самом деле является трудовым договором, Вы можете обратиться в суд по трудовым спорам, чтобы установить наличие трудовых отношений.
 - Замена трудового договора другими договорами и грубое нарушение положений о расторжении трудового договора являются правонарушениями. О них можно сообщить в инспекцию труда.



- Если нарушение права на отдых носит злонамеренный или постоянный характер, это считается правонарушением. Вы можете уведомить инспекцию труда, полицию или прокуратуру о совершении преступления.

Где найти дополнительную информацию?¹

- [Wpływ restrukturyzacji na zespoły pracowników jako współuczestników procesu \(re\)konstruowania umiejętności zawodowych. Godzenie kwestii zatrudnienia i pracy, czerwiec 2013.](#)

Международное право

- Статья 6 [Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах](#)

Запрещение принудительного и обязательного труда

Это право связано с:

- Статья 1 [Европейской социальной хартии](#) (Законодательный вестник 1999 г., № 8, пункт 67) (право на труд).
- Статья 9 [Европейской социальной хартии](#) (право на профориентацию).
- Статья 24 [Европейской социальной хартии](#) (право на защиту в случае увольнения).
- Статья 31 [Хартия Европейского Союза об основных правах](#).

Другие стандарты

- Статья 23 сек. 1 [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.