



## Право создавать профсоюзы и вступать в них, а также право на забастовки

(Оригинальное название на польском языке: *Prawo do zakładania i przystępowania do związków zawodowych oraz prawo do strajku*)

### Традиционное понимание права во взаимоотношениях государства и человека

Каждый имеет право участвовать в создании профессиональных союзов по своему выбору и вступать в них для продвижения и защиты своих экономических и социальных интересов.

Профсоюзы имеют право действовать свободно, и ограничения должны быть предусмотрены законом и необходимы в демократическом обществе в интересах государственной безопасности или общественного порядка или для защиты прав и свобод других лиц.

Профсоюзы, в свою очередь, могут вступать в национальные федерации или конфедерации, а они могут создавать международные профсоюзы или присоединяться к ним.

На национальном уровне крупнейшие профсоюзы участвуют в Совете социального диалога и имеют право, среди прочего, на проведение консультации законопроектов и актов европейского права.

Коллективные действия социальных партнеров могут принимать три основных формы:

- забастовка,
- или другие забастовки, проводимые сотрудниками и их представителями,
- и локаут со стороны работодателя.

Чаще всего забастовка заключается в отказе от работы. Право на забастовку может быть ограничено или запрещено законом. Так обстоит дело, например, когда проведение забастовки угрожает общественной безопасности или жизни и здоровью людей.

Сотрудники, не имеющие права на забастовку, могут принять другую форму протеста, например, в форме пикета, предметов одежды, указывающих на то, что сотрудник участвует в протесте, и т.д.

### Как понимать это право в контексте бизнеса?

- Лица, выполняющие оплачиваемую работу (как служащие, так и, например, подрядчики), могут создавать профсоюз без согласия работодателя, но они должны информировать работодателя о создании организации и количестве членов.
- Профсоюзная организация, объединяющая не менее 10 сотрудников, может осуществлять свои полномочия. К ним, среди прочего, относятся:
  - право участвовать в создании внутрикорпоративных правил,
  - возможность ведения переговоров с работодателем для заключения коллективного трудового договора или другого соглашения (например, о коллективных увольнениях),

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



- наблюдение за состоянием здоровья и безопасности,
- право на консультации в случае расторжения договора с членами профсоюза,
- для избранных профсоюзных активистов право на особую защиту от расторжения договора и увольнения с работы для выполнения профсоюзной деятельности.
- Профсоюз может вести коллективный спор по поводу условий труда, заработной платы или социальных пособий, а также прав и свобод профсоюзов.
- Если переговоры и медиация не привели к соглашению, профсоюз может объявить забастовку или протест.
- Все работники, независимо от принадлежности к профсоюзу, могут участвовать в забастовке или протесте.

### **Положительный пример**

- Компания Y хочет изменить правила оплаты труда. Председатель правления информирует об этом профсоюз и начинает переговоры. Обе стороны действуют добросовестно, что означает, среди прочего, что они предоставляют информацию в доступной форме и руководствуются желанием заключить соглашение. Переговоры заканчиваются внедрением новых правил.
- Профсоюзные активисты компании Z могут связываться с сотрудниками во время перерывов, а при необходимости и во время работы. Они также могут организовать собрание так, чтобы оно не мешало работе заведения. Профсоюз также может пригласить посредника, юриста или других экспертов, если ему потребуется их поддержка, например, в переговорах с работодателем.

### **Отрицательный пример**

- На заводе X есть профсоюз. Работодатель знает, какие сотрудники принадлежат к нему, потому что он платит взносы. Он постоянно исключает этих сотрудников из продвижения по службе и обучения, что представляет собой дискриминацию по признаку членства в профсоюзе.
- Во время коллективного спора директор предприятия созывает собрание, на котором предупреждает сотрудников, что они будут уволены за участие в забастовке, а те, кто не присоединится к забастовке, получают премию. Такое поведение затрудняет ведение коллективного спора.

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

(противодействие, смягчение последствий)

- Сотрудники компании F решили создать профсоюз. Информация об этом дошла до правления неофициально. Во внутренней переписке президент компании напоминает менеджерам, что компания уважает права человека, поэтому не разрешается



препятствовать общению между сотрудниками, не говоря уже о преследовании людей, намеревающихся создать организацию.

- Коллективный спор в компании V очень сложный. Переговоры и медиация не увенчались успехом, поэтому профсоюз объявил, что забастовка начнется через пять дней. Несмотря на то, что это является значительным неудобством для работодателя, работникам, даже тем, кто не состоит в профсоюзе, нельзя запретить участвовать в забастовке. Если договор был расторгнут профсоюзными активистами или участниками забастовки, работодатель может отозвать расторжение.

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

#### 1. На уровне компании:

- Сотрудники знают, что в случае проблем они могут обратиться в профсоюз.
- Если рабочее место находится в ведении Европейского производственного совета, сотрудники могут использовать его для подачи жалобы центральному руководству.

#### 2. Жалоба в несудебный орган.

- О нарушениях можно сообщить в [Национальную инспекцию труда](#).
- Если работодатель согласен, может быть проведена медиация.
- Вы можете подать уведомление в национальный контактный пункт ОЭСР1 (процедура рассмотрения жалоб описана [здесь](#)).

#### 3. Суд:

- Воспрепятствование деятельности профсоюзной организации, дискриминация на основании членства в профсоюзе (или его отсутствия) и воспрепятствование ведению коллективного спора являются уголовными преступлениями. О таких действиях можно сообщить в инспекцию труда и непосредственно в прокуратуру.
- Работник, который подвергается дискриминации на основании членства в профсоюзе или отказа от вступления в профсоюз, может потребовать компенсацию (не ниже минимальной заработной платы).
- В случае незаконного прекращения трудового договора работник может потребовать компенсацию в суде по трудовым спорам или восстановление на работе. В последнем случае работник также может потребовать компенсацию за весь период безработицы (судебное разбирательство может длиться даже более года).



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

- [http://www.dialog.gov.pl/dialog-krajowy/spory-zbiorowe/protesty-i-strajki\\_6912/](http://www.dialog.gov.pl/dialog-krajowy/spory-zbiorowe/protesty-i-strajki_6912/)
- [https://kadry.infor.pl/kadry/zbiorowe\\_prawo\\_pracy/zwiazki\\_zawodowe/673656,Zwiazki-zawodowe-w-Polsce.html](https://kadry.infor.pl/kadry/zbiorowe_prawo_pracy/zwiazki_zawodowe/673656,Zwiazki-zawodowe-w-Polsce.html)
- <https://www.pip.gov.pl/pl/f/v/231088/Zgodnie%20z%20prawem%20i%20bezpiecznie.%20Poradnik.pdf>
- <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/warschau/10820.pdf>
- <https://www.opzz.org.pl>
- <https://www.solidarnosc.org.pl>
- <http://fzz.org.pl/o-nas/struktura/organizacje-czlonkowskie/>
- <https://www.ozzip.pl>

### Международное право

- Статья 8 [Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах](#).
- Статья 11 Конвенции о защите прав человека и основных свобод.
- Статья 5 Европейской социальной хартии - право работников и работодателей на организацию и ведение коллективных переговоров.
- Статья 6 Европейской социальной хартии, право на ведение коллективных переговоров.

### Другие стандарты

- Статья 23 ч. 4 [Всеобщей декларации прав человека](#)

Это право связано со ст. 22 Международного пакта о гражданских и политических правах и других международных нормативных актов, в т.ч.

- Конвенция МОТ № 98 от 1.7.1949 г. о применении принципов права на организацию и ведение коллективных переговоров;
- Конвенция МОТ № 135 от 23 июня 1971 г. о защите и облегчении работы представителей работников на предприятиях;
- Конвенция МОТ № 141 от 23 июня 1975 г. об организации сельскохозяйственных рабочих и их роли в экономическом и социальном развитии;

<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.*



- Конвенция МОТ № 144 от 21 июня 1976 г. о трехсторонних консультациях по вопросам соблюдения международных трудовых норм;
  - Конвенция МОТ № 151 от 27 июня 1978 г. о защите права на организацию и порядке определения условий занятости на государственной службе;
  - Конвенция МОТ № 154 от 3.6.1981 о поощрении коллективных переговоров
-