ПРАВА СООТЕЧЕСТВЕННИКОВ

Северной Европы и Балтийского моря

ЮРИДИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ №1 • 2018 год

Норвегия:
ВОПРОСЫ ТРУДОВОГО ПРАВА • ЗАПРЕТ НА ДИСКРИМИНАЦИЮ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ • ТИПИЧНЫЕ СЛУЧАИ ДИСКРИМИНАЦИИ В СТРАНЕ ПРОЖИВАНИЯ

Финляндия:
ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ • ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК • СРОЧНЫЙ И БЕССРОЧНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР • СРОКИ УВОЛЬНЕНИЯ • ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Швеция:
СУД ПО ТРУДОВЫМ ВОПРОСАМ • ПРАВОВАЯ ОЦЕНКА: УВОЛЬНЕНИЕ/ПРОФСОЮЗ • РОЛЬ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ НА ПРАКТИКЕ • РАСПРЕДЕЛЕНИЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Польша:
ВИДЫ ДОГОВОРОВ, РЕГУЛИРУЮЩИХ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ • ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ ИНОСТРАНЦЕВ

ОТВЕТЫ наших юристов на ВОПРОСЫ наших читателей

НАД НОМЕРОМ РАБОТАЛИ:

Главный редактор/менеджмент
Татьяна Дале

Редакционный совет
Татьяна Дале (Берген),
Юрий Кружнов (Санкт-Петербург),
Светлана Корнеева (Москва)

Юристы-консультанты
Игорь Хитрухин (Финляндия),
Екатерина Рагнарсон (Швеция),
Светлана Юхансен (Норвегия)
Галина Травкина (Польша)

Дизайн и верстка
Светлана Корнеева

Литературный редактор
Юрий Кружнов

Адрес редакции
Bergen, 5136 Mjølkeråen, Nordre Toppe 50, Norway

Сайт журнала:
www.landsmann.no
www.ksovet.no

Для контактов:
Отзывы, вопросы присылайте
на адрес pravonordik@gmail.com

Предыдущие номера журнала вы найдете на нашем сайте

При перепечатке ссылка на журнал обязательна
Регистрационный номер издания 990128715
Тираж – 4000 экз.

«Фонд поддержки и защиты прав соотечественников, проживающих за рубежом»

СОДЕРЖАНИЕ

Слово от редакции ..... *стр. 1*

ТРУДОВОЕ ПРАВО В НОРВЕГИИ *стр. 2*

Вопросы дискриминации в трудовых отношениях и типичные случаи дискриминации граждан в стране проживания, в том числе в отношении иностранцев освещает норвежский юрист Светлана Юхансен.

ТРУДОВОЕ ПРАВО В ФИНЛЯНДИИ *стр. 6*

Типы трудовых договоров, вопросы и правила их заключения и расторжения, как отражается этот процесс в Трудовом законодательстве Финляндии – об этом речь в статье юриста Игоря Хитрухина.

ТРУДОВОЕ ПРАВО В ШВЕЦИИ *стр. 10*

О законах и положениях, регулирующих взаимоотношения работодателя и наёмного работника, о роли профсоюзов в вопросах трудового законодательства рассказывает специалист по шведскому праву Екатерина Рогнарссон.

ТРУДОВОЕ ПРАВО В ПОЛЬШЕ *стр. 14*

Юрист Галина Травкина рассказывает о трудоустройстве иностранных граждан, в том числе о случаях нелегального трудоустройства, и о том как освещается этот вопрос в Трудовом законодательстве Польши.

СЛОВО ОТ РЕДАКЦИИ

Дорогие друзья!

В 2018 году журнал «Права соотечественников Северной Европы и Балтийского моря» продолжает знакомить вас с жизненно важными темами. Одна из таких тем – «Трудовое законодательство в странах проживания». Тема трудоустройства – большая и сложная, состоящая из множества аспектов и разделов. Ограниченность журнала в объёме, увы, не даёт возможности нашим юристам раскрыть тему гораздо шире, но мы постараемся рассказать о главных моментах.

Хочу напомнить, что ознакомиться с этим номером журнала, как и ранее выходившими номерами, можно на сайте журнала «Соотечественник»:

www.landsmann.no

Также на отдельно созданном сайте Регионального совета российских соотечественников, проживающих в странах Северной Европы и Балтийского моря – раздел Правозащита:

www.rksnord.eu

А также через сайты общественных организаций стран проживания, через сайты Координационных советов российских соотечественников, сайты посольств, через социальные сети.

До новых встреч !

Главный редактор Татьяна Дале

ТРУДОВОЕ ПРАВО В НОРВЕГИИ

Вопросы трудового права: запрет на дискриминацию в трудовых отношениях. Типичные случаи дискриминации в стране проживания

ТИПИЧНЫЕ СЛУЧАИ ДИСКРИМИНАЦИИ В СТРАНЕ ПРОЖИВАНИЯ

Запрет на дискриминацию является одним из основных гражданских прав жителей Норвегии. Фундаментальные положения такого запрета содержатся в Конституции Норвегии, а также в некоторых международных конвенциях. Запрет на дискриминацию закреплён в недавно принятом Законе о равноправии и о запрете на дискриминацию, который вступил в силу 1 января 2018 года и заменил 4 ранее действующих закона по этому праву.

Запрет на дискриминацию

Дискриминация – это социальный и политический феномен, который означает, что человек или группа людей рассматриваются особенным образом в связи с принадлежностью к группе или в связи с личными склонностями. Другими словами, дискриминация – это незаконное ограничение прав личности в обществе.

В соответствии с Законом о равноправии и о запрете на дискриминацию в Норвегии запрещена дискриминация на основании политических взглядов, членстве в профсоюзах, по возрасту, полу, этнической принадлежности, из-за религиозных взглядов, сексуальной ориентации и ограниченных возможностей, а также других значимых особенностей личности.

Запрет на дискриминацию по полу

Равноправие означает, что граждане имеют равные права и возможности в обществе независимо от пола. Особенно это касается трудовых отношений.

Закон обязывает работодателей активно содействовать равноправию в этой сфере. Закон запрещает дискриминацию полов, но очень часто направлен на защиту прав женщин, и по мере необходимости, особенно в сферах деятельности, где преобладают мужчины, прибегают к так называемому умеренному квотированию. Например, при рассмотрении заявлений на работу предпочтение отдается кандидату-женщине, если квалификации кандидатов равны. При неравной квалификации кандидатов пол последнего не учитывается.

Особое внимание в законодательстве уделяется беременным женщинам и женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком после родов или в связи с появлением в семье приёмного ребёнка.

Например, беременные работницы не могут быть уволены по причине беременности, но могут быть уволены по другой причине. Однако если беременная работница получает уведомление об увольнении, причиной увольнения автоматически считается беременность, и увольнение поэтому будет незаконно, если только работодатель не докажет, что увольнение производится по другой причине, например, по сокращению, в связи с закрытием предприятия и т.п. Таким образом бремя доказательства ложится на работодателя. Работник, который находится в отпуске по уходу за ребёнком, и при этом отпуск длится от 8 до 10 месяцев, не может быть уволен в период отпуска независимо от причины. Если работник получает уведомление об увольнении во время отпуска по уходу за ребёнком, срок такого уведомления начинает отсчёт по выходу работника из этого отпуска.

Светлана ЮХАНСЕН – *старший юридический советник в Университете г. Тромсё.*
Специализация: возмещение ущерба, строительные контракты, контрактное, авторское и патентное право.

ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

Вопрос: Я русский, живу в Норвегии уже несколько лет, получил хорошую работу, в общем и целом всё неплохо. Однако не складываются отношения с коллегами, и у меня серьёзные основания подозревать, что неприязнь ко мне вызвана моей национальностью. Очень часто слышу неприятные комментарии в свой адрес, что сказывается и на работе. Я беспокоюсь, что в такой ситуации продвижение по службе, повышение заплаты будет затруднено. Что мне делать в этом случае?

Ответ: Вы можете для начала собрать доказательства, письменные и устные, и обратиться к вашему работодателю. Работодатель обязан по закону предотвращать случаи моббинга (психологического давления) на рабочем месте, особенно если в результате может пострадать ваша карьера. Вы можете также обратиться в вашу профсоюзную организацию, которая вас поддержит. Если конфликт не разрешится, имеет смысл обратиться в Diskrimineringsombud, который даёт рекомендации как по телефону, так и в письменном виде, по обычной или по электронной почте. Обращение может быть анонимное, и оно не налагает на вас никаких обязательств. Дела в омбуде рассматриваются бесплатно. Если Вы решитесь подать формальную жалобу на вашего работодателя, Diskrimineringsnemda рассмотрит ваше дело и вынесет решение.

Запрет на дискриминацию по этнической принадлежности

Одним из самых распространенных типов дискриминации в Норвегии является дискриминация на основании этнической принадлежности. Под этической принадлежностью понимается национальность, происхождение, цвет кожи и язык.

Многие иммигранты в Норвегии при поиске работы оцениваются потенциальным работодателем по цвету кожи, этнической принадлежности, имени и т.д. Научные исследования показывают, что шанс быть приглашенным на собеседование у имигрантов в среднем на 25 % ниже, чем у этнических норвежцев. Результаты этих исследований, к сожалению, показывают, что дискриминация по этническому признаку при приёме на работу существует. Многим иммигрантам приходится устраиваться на неквалифицированную работу несмотря на то, что в своей стране они получили хорошее образование и являются высококлассными специалистами. Это может происходить по многим причинам, таким как трудность в подтверждении образования и квалификации, недостаточное знание языка и т.п. Если при приёме на работу специалист-норвежец был предпочтён иностранцу только на основании национальности, это, несомненно, является нарушением закона. Многие, однако, предпочитают не обжаловать решение работодателя, так как в таких случаях доказательство дискриминации может быть проблематично.

Запрет на дискриминацию индивидов с ограниченными возможностями

Под ограниченными возможностями понимается потеря или повреждение части тела или одной из функций тела человека, например, ограниченная возможность передвижения, нарушение зрения или слуха, сниженная когнитивная или интеллектуальная функция, последствия аллергии, сердечных и лёгочных заболеваний. К ограниченным возможностям относят также психические заболевания, такие как депрессия и биполярное расстройство. Причина заболевания при этом не важна, ограниченные возможности могут быть

вызваны собственными действиями человека, например, злоупотреблением алкоголя, ожирением, но при этом человек всё же остаётся под защитой Закона о запрете на дискриминацию.

При приёме на работу во время собеседования работодатель не имеет права задавать кандидату вопросы или получать информацию другим способом о состоянии его здоровья, если только в этом нет необходимости при рассмотрении вопроса о возможности работника выполнять определённый тип работы, например, физической.

При решении о принятии на работу работодатель не имеет права принимать во внимание ограниченные возможности работника и таким образом его дискриминировать.

Закон обязывает работодателя индивидуально приспосабливать рабочее место и условия труда для работника с ограниченными возможностями, как временными, так и постоянными: например, специальный пандус для въезда кресла-коляски, специальное оборудование для слабослышащих и т.п. Несмотря на то, что такие приспособления могут требовать от работодателя больших затрат, это не является законной причиной для отказа в принятии на работу или увольнении работника с ограниченными возможностями.

Цель таких приспособлений – предоставить работнику с ограниченными возможностями равные шансы на получение работы и сохранение рабочего места, для обучения и повышения квалификации, а также для выполнения работы наравне со всеми.

Запрет на дискриминацию по сексуальной ориентации, половой идентичности и выражению пола

Это относится прежде всего к гомосексуальным и гетеросексуальным парам, трансвеститам и интерсексуальным личностям. Запрет на дискриминацию касается также того, каким образом индивид выражает свой социальный пол, например, посредством одежды, макияжа, поведения, или другим способом. Запрет на дискриминацию не зависит от возможных диагнозов, гормональных и хирургических лечений.

Дискриминация по сексуальной ориентации в Норвегии до сих пор имеет место, особенно в трудовых отношениях. Конечно, большинство не испытывает трудностей, и многие достаточно открыты в своей сексуальной ориентации, но в то же время очень у многих имеются проблемы, например, при продвижении по службе. Общепринятым считается – если ты гомосексуалист, это не должно демонстрироваться.

ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

Вопрос: Я работаю в государственном учреждении и выяснила, что моя зарплата на порядок ниже моего коллеги-мужчины. Что мне делать, чтобы мне повысили зарплату?

Ответ: Если другой работник, например, мужчина, зарабатывает больше, чем его коллега-женщина, это не всегда дискриминация. При разной квалификации, ответственности или разных рабочих обязанностях зарплаты могут быть разными. В принципе одинаковая работа должна оцениваться одинаково, и для выяснения, дискриминируют ли вас по половому признаку, необходимо сравнить две должности. При этом важно учитывать такие факторы как компетентность, ответственность, нагрузка и т.д. Если должности одинаковые, работодатель должен документировать, что разница в зарплате обоснована не полом работника. Например, даже при одинаковой должности работники могут иметь различное образование, опыт, результаты работы. Для того чтобы подать жалобу на дискриминацию, вам необходимо в первую очередь получить объяснение у работодателя. Для этого желательно привлечь представителя вашей профсоюзной организации. Если вы убедились, что дискриминация имеет место, можно направить жалобу в Diskrimineringsnemda.

Однако жалобы на дискриминацию из-за сексуальной ориентации очень редки. Только небольшая часть испытавших дискриминацию осмеливается сказать об этом открыто. За 7 лет соответствующая инстанция рассмотрела 43 дела по делам сексуальных меньшинств, из которых 5 были собственно жалобы на дискриминацию.

Запрет на дискриминацию в трудовых отношениях

Запрет на дискриминацию действует во всех областях общественной жизни, в том числе и в трудовых отношениях – как в государственных, так и в частных организациях и на предприятиях. Закон носит обязательный характер, и индивидуальный трудовой договор не может содержать в себе положений, которые противоречат статьям закона.

Запрет на дискриминацию содержится также в Законе о труде и действует во всех аспектах трудовых отношений:

- при объявлении свободной позиции, принятии на работу, переводе на другое место работы и повышении;

При приёме на работу работодатель не имеет права на собеседовании задавать потенциальному работнику вопросы или другим способом получать информацию, например, о беременности, усыновлении или о планах прибавления семейства. Вопросы относительно религиозных или культурных взглядов, о сексуальной ориентации также запрещены. Работодатель также не имеет права выяснять политические взгляды кандидата на предлагаемое рабочее место и его членство в профсоюзных организациях.

- обучении и повышении квалификации
- назначении зарплаты и установлении условий трудового договора;

Основным показателем равноправия в трудовых отношениях является одинаковый уровень зарплаты при равном труде. Однако несмотря на положения Закона о запрете дискриминации и назначении зарплаты независимо от пола работника, зарплата женщин с среднем примерно на 15 % меньше зарплаты мужчин.

- прекращении трудовых отношений.

Закон о труде налагает на работодателя обязанность активно содействовать равноправию на рабочем месте. На предприятиях, где трудится не менее 50 работников, работодатель также обязан выявлять риск дискриминации, анализировать причины такого риска, а также принимать меры по противодействию дискриминации.

Нарушение закона о запрете дискриминации

Если кандидат при приёме на работу считает, что он не получил работу ввиду нарушения положений законов о запрете дискриминации, он может требовать у работодателя письменной информации об образовании, опыте работы и другой квалификации кандидата, который эту работу получил. Если работодатель представит информацию, которая даст основание полагать, что дискриминация имеет место, работодатель должен обосновать и предоставить доказательства обратного.

Тот, кто был подвергнут дискриминации, несмотря на запрет положений закона, может требовать компенсации ущерба – морального и материального, независимо от вины работодателя.

Жалобы на нарушение закона

Жалобы на нарушение Закона о труде и Закона о запрете дискриминации могут быть рассмотрены как обычным судом, так и специальным органом Diskrimineringsnemda, который является независимым административным органом по расмотрению дел о дискриминации.

Diskrimineringsnemda может принять решение и обязать работодателя прекратить дискриминацию и принять необходимые для этого меры.

Diskrimineringsnemda может также наложить пени на работодателя с целью принудить его к принятию мер.

Diskrimineringsnemda может также удовлетворить требование истца о возмещении материального и морального ущерба. Решение этого органа может быть обжаловано в обычном суде.

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ФИНЛЯНДИИ

В соответствии с Законом о трудовом договоре, работнику необходимо предложить в первую очередь работу, соответствующую той, которая указана в его трудовом договоре. Если соответствующей работы нет, то работнику необходимо предложить другую работу, соответствующую его образованию, профессиональному уровню и опыту

ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРА

Основными двумя типами договоров, согласно законодательству Финляндии (Закон о трудовых договорах), являются трудовые договора на неопределённый срок (toistaiseksi voimassa) и срочный трудовой договор, то есть трудовой договор на определённый срок (määräaikainen). Есть другие разновидности трудовых договоров, как например: договор на выполнение определённых трудовых услуг, на определённое время по мере необходимости. Кроме того, работодатель может арендовать необходимого работника от специализированных компаний или заключить договор на представление соответствующих услуг с фрилансером.

ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК

Испытательный срок законодательство допускает в некоторых случаях до шести месяцев. Однако необходимо помнить, что, согласно коллективным трудовым договорам, действующим в определённых отраслях экономики, длительность испытательного срока может быть сокращена. Так например, согласно условиям коллективного трудового договора в области туризма и гостиничной деятельности, испытательный срок может составлять не более трёх месяцев. Особенностью испытательного срока является то, что как работодатель, так и работник имеют право в период испытательного срока расторгнуть трудовые отношения без объяснения причин такого расторжения. В случае, если по окончании испытательного срока работник, не получив соответствующего уведомления от работодателя о разрыве трудовых отношений, продолжает трудиться в соответствии с заключенным трудовым договором, то такие трудовые отношения считаются заключёнными на неопределённый срок – если договор не является срочным, то есть об этом не сказано иного в самом трудовом договоре, например, срок ограничен определённой датой или наступлением определённых событий, таких как окончание проекта, выход постоянного работника из декретного отпуска и т.д.

***Игорь ХИТРУХИН** – адвокат Ленинградской областной палаты адвокатов, член союза юристов Финляндии. Председатель правления юридического бюро «Нордлекс».*

Lakiasiaintoimisto NordLex Oy – NordLex Law Offices Ltd

Address: Vuorikatu 16 A 10, FIN-00100 Helsinki, Finland
Telephone: +358 9 6869080
Facsimile: +358 9 68690811
Mobil: +358 40 5465444
E-mail: igor.hitruhin@nordlex.fi
Internet: www.nordlex.fi
Lakiasiaintoimisto NordLex Oy – NordLex Law Offices Ltd

СРОЧНЫЙ И БЕССРОЧНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Основным различием между срочным трудовым договором и трудовым договором, заключённым на неопределённый срок, является то, что после истечения срока срочного трудового договора или наступления определённых событий, обозначенных в нём, такой договор, в отличие от трудового договора на неопределённый срок, прекращает своё действие без дополнительного уведомления со стороны работодателя. Также срочный трудовой договор не может быть расторгнут раньше указанной даты окончания срока такого договора в самом трудовом договоре, за исключением случаев, связанных с нарушением трудовых обязанностей со стороны работника и/или определённых законодательством обстоятельств, связанных с положением компании.

Существует также прецедентное решение Верховного суда Финляндии (KKO 2006:4), гласящее, что работодатель и работник договариваются по взаимному согласию о расторжении договора до указанной в нём даты его истечения.

ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДОГОВОРА

В договоре необходимо дать описание выполняемых работ и возложенных на работника обязанностей, соответствующих получаемому им рабочему месту.

Например, в случае если на работу принимается секретарь офиса, то необходимо описать в трудовом договоре его/её функции на месте секретаря, так как в случае, если не отмечены в трудовом соглашении функции секретаря как переводчика или маркетолога, работодатель не имеет права требовать от работника выполнения этих функций, как и всех прочих, не оговорённых трудовым соглашением.

В договоре соответственно указывается заработная плата работника и устанавливается дата её выплаты (это может быть, например, последний рабочий день каждого месяца и т.д.) В случае, если работнику полагается какой-либо бонус, то и бонус, и условия его выплаты также отмечаются в трудовом договоре. Размер заработной платы устанавливается путём переговоров с работником и может составлять, по договоренности сторон, меньшую сумму в период испытательного срока.

В трудовом договоре также отмечается длительность работы, а именно – сколько часов в неделю она занимает (нормальная рабочая неделя составляет 37,5 часов), также время работы, которое обычно совпадает с временем работы офиса, поэтому в трудовом договоре необходимо отметить, что работодатель оставляет за собой право как на внесение изменений в расписание работы, так и на изменение места нахождения рабочего места в рамках границ города, если иное не оговорено дополнительно с работником.

В отношении сверхурочной работы работодатель и работник могут договориться о соответствующей денежной компенсации в рамках действующего законодательства и/или путём предоставления работнику дополнительного свободного времени/отпуска.

С точки зрения работодателя очень важно отметить в трудовом договоре такие условия, как запрет на исполнение любых видов работ в пользу третьих юридических и физических лиц и на разглашение информации о клиентах компании или деятельности офиса и т.д. без письменного разрешения на то работодателя, за исключением тех случаев, когда определённые действия составляют часть трудовых функций работника в соответствии с прочими условиями трудового соглашения.

Согласно общим условиям законодательства, если иное не оговорено трудовым соглашением, работник имеет право уволиться, предупредив об этом работодателя не позднее чем за две недели до даты прекращения работы. Некоторыми коллективными договорами установлены более длительные сроки на расторжение трудовых отношений со стороны работника, в том числе в зависимости от длительности срока и опыта работы на определён-

ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

Вопрос: Могу ли я самостоятельно определять, когда мне идти в отпуск? Например, я хочу зимний отпуск прибавлять к летнему.

Ответ: Нет, такие вопросы решаются только при согласии и по договоренности с работодателем.

ном месте. Поэтому, как правило, в трудовом договоре обязательно отмечаются условия увольнения работника. Эти условия не должны противоречить трудовому законодательству Финляндии и условиям заключённых коллективных договоров.

В случае, если иное не оговорено трудовым договором, в остальных случаях в отношении трудовых отношений действует трудовое законодательство Финляндии, которое включает, помимо прочего, Закон о трудовом договоре, Закон о трудовом времени и Закон о трудовом отпуске.

РАСТОРЖЕНИЕ БЕССРОЧНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ ПО ПРОИЗВОДСТВЕННЫМ И ЭКОНОМИЧЕСКИМ ПРИЧИНАМ

Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор на основании абзаца 1 § 3 главы 7 Закона о трудовом договоре, когда объём предлагаемой работы по экономическим или производственным причинам, или по причинам нововведения уменьшился значительно и на постоянной основе. Трудовой договор, тем не менее, не может быть расторгнут, если работник перемещается на другую должность или обучается другим рабочим обязанностям образом, установленным в Законе о трудовом договоре в § 4 главы 7.

В соответствии с Законом о трудовом договоре, работнику необходимо предложить в первую очередь работу, соответствующую той, которая указана в его трудовом договоре. Если соответствующей работы нет, то работнику необходимо предложить другую работу, соответствующую его образованию, профессиональному уровню и опыту. Работодатель должен организовать для работника такое соответствующее новым обязанностям обучение, которое с точки зрения обеих сторон было бы приемлемым и соответствующим поставленным целям. Если работодатель, который в действительности имеет правомочия в вопросах выбора персонала на другом предприятии на основании права владения, заключённого договора или другого порядка, не предложил работнику другую работу, то ему необходимо дать разъяснение о том, мог ли он исполнить свою обязанность по предложению работы или обучения путём предложения работнику рабочего места на другом предприятии, в котором он (работодатель) имеет власть распоряжения.

В юридической практике количество работы рассматривается как уменьшившееся, например, по причине того, что:

- работа работника по причине уменьшения заказов действительно закончилась;
- при разделении работы количество работы по экономическим причинам у другого работника уменьшилось;
- работнику больше нельзя предложить работу в связи с убыточной деятельностью предприятия.

В этой связи особенно хочется отметить, что работодатель совершенно свободен прекратить, сузить или расширить свою хозяйственную деятельность и по этой причине уволить работника, но только если такие меры не являются искусственно созданными порядком, предназначением которого является уменьшение прав работника. В дополнение к этому, в соответствии с юридической практикой, работодателю следовало бы, во-первых, попытаться оздоровить свою хозяйственную деятельность какими-либо другими способами, чем увольнение работника. Далее хотелось бы также отметить, что количество работы должно уменьшаться одновременно как существенно, так и постоянно. Если количество работы уменьшилось только лишь существенно, но не постоянно, то работника следовало бы отправить только лишь во временный отпуск, но не увольнять.

В законе о трудовом договоре, в абзаце 2 § 3 главы 7, установлено о ситуации, при которой производственные и экономические основания увольнения нельзя рассматривать существующими непосредственно.

Оснований для увольнения не может существовать в том случае, когда:

а) работодатель, как до увольнения работника, так и после, взял нового работника для выполнения той же самой работы, хотя предпосылки деятельности в соответствующее время не изменились;

б) новый порядок работы не вызвал серьёзного уменьшения количества работы.

Также следует отметить, что если работодатель увольняет работника по экономическим или производственным причинам, то в соответствии с Законом о трудовом договоре, § 6 главы 6, работодатель должен взять уволенного работника назад, если работодатель будет нуждаться в новой рабочей силе в течение девяти месяцев с момента увольнения для исполнения такой же или похожей работы. Такая обязанность по приёму работника назад не касается тех случаев, когда работник был уволен по персональным причинам.

СРОКИ УВОЛЬНЕНИЯ

Если иного между сторонами не оговорено, то общие сроки увольнения работника по инициативе работодателя следующие:

✓ 14 дней, если длительность рабочих отношений составляла менее 1 года;
✓ 1 месяц, если рабочие отношений длились более одного года, но не более 4 лет;
✓ 2 месяца, если рабочие отношений длились более 4 лет, но не более 8 лет;
✓ 4 месяца, если рабочие отношения длились более 8 лет, но не более 12 лет;
✓ 6 месяцев, если рабочие отношения длились более 12 лет.

Если другого между сторонами не оговорено, то срок увольнения работника по инициативе работника составляет:

✓ 14 дней, если рабочие отношения длились не более 5 лет;
✓ 1 месяц, если рабочие отношения длились более 5 лет.

Стороны не могут договориться о сроке увольнения протяжённостью более 6 месяцев. Если всё-таки так было договорено, то срок увольнения составляет 6 месяцев.

ОСОБЕННЫЕ ПРАВИЛА В СИТУАЦИИ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

В Законе о трудовом договоре есть специальные положения об увольнении в следующих ситуациях:

ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

Вопрос: У меня был конфликт с новым начальником, после чего мне стало плохо. Пришлось уйти на больничный. Скоро по e-mail пришло извещение о моём увольнении. Я проработала в компании более семи лет. Что делать?

Ответ: Закон запрещает увольнять работника, если он находится на больничном. Даже после вашего выхода на работу для увольнения нужны веские основания. Если их нет, вам нужно обратиться в ваш профсоюз, и если решение об увольнении не отменят, подать в суд. При этом вы имеете право требовать компенсацию за незаконное увольнение до 24-х месячных окладов.

✓ при отчуждении хозяйственной деятельности;
✓ при оздоровлении предприятия;
✓ при банкротстве работодателя;
✓ при смерти работодателя;
✓ при использовании в качестве работника беременной женщины или женщины, находящейся в отпуске по уходу за ребёнком;
✓ при увольнении представителя работников;
✓ при аренде рабочей силы.

В дальнейшем необходимо также помнить, что в коллективном договоре можно договориться о разных видах процедуры увольнения, таких, как выше описано. В каждой сфере есть свой коллективный договор между работником и работодателем, которого необходимо придерживаться, независимо от того, является работодатель членом профсоюза или нет. С коллективным договором и с договорённой по отношению к нему процедурой увольнения необходимо внимательно ознакомиться.

ТРУДОВОЕ ПРАВО В ШВЕЦИИ

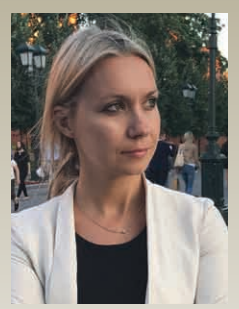
Трудовое право включает в себя законы и положения, регулирующие взаимоотношения между работодателями и наёмными работниками

Помимо актов источником трудового права рабочих выступают коллективный договор и судебная практика.

Коллективный договор – один из самых важных документов в жизни работника. Такие вопросы, как рабочие часы и ежегодный отпуск, также некоторые другие, – полностью определяются коллективным договором.

СУД ПО ТРУДОВЫМ ВОПРОСАМ

Если работодателю и наёмному работнику не удаётся прийти к соглашению, может возникнуть конфликтная ситуация. В таком случае они вправе обратиться в суд по трудовым вопросам (AD), который разбирается в сути конфликта.



Екатерина РАГНАРССОН –
закончила в 2002 Московский Государственный Университет Внешней Торговли.
Магистр международного права.
Диплом с отличием.
Курс шведского права –
Оребро университет (Швеция).
Работает с 2005 года в своей компании ELC AB.

www.elc-ab.com

ЗАКОН О СОВМЕСТНОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ (MBL)

Закон включает правила, предусматривающие право создавать профсоюзные организации на рабочих местах. В законе указано, что работодатель должен информировать наёмных работников о важных моментах производственной деятельности. Он должен также оговаривать с профсоюзом все предпринимаемые решения о реорганизации и изменениях на рабочем месте.

ЗАКОН О ГАРАНТИЯХ НАЁМНЫХ РАБОТНИКОВ (LAS)

Закон о гарантиях наёмных работников (LAS) защищает права трудящихся при увольнении. Этот закон касается лиц, имеющих постоянную работу. Согласно закону, человека нельзя уволить с места работы без уважительных причин. Уважительными причинами можно считать сокращение кадров или недобросовестное выполнение сотрудником рабочих обязанностей. Закон о гарантиях наёмных работников определяет также, кого увольняют в первую очередь при сокращении кадров.

Существует **два вида занятости:** постоянная работа и приём на работу на определённый срок. Эти формы занятости регулируются Законом о защите занятости (LAS).

Постоянная работа

Основной принцип заключается в том, что трудовой договор действует бессрочно.

Принятый на постоянную работу сотрудник может быть уволен либо за грубое нарушение обязанностей (без предупреждения), либо по иным обстоятельствам (нарушения, сокращение штата) с предупреждением об увольнении.

Приём на работу на определённый срок

Не всегда допускается приём на работу на определённый срок.

Согласно Закону о гарантиях для наёмных работников (LAS) разрешено следующее:

1. Приём на временную работу на общих основаниях (не более 24 месяцев в течение пяти лет; в противном случае работник считается принятым на постоянную работу),

2. Заместительство (временно принятый должен замещать конкретного сотрудника; если работник замещает у одного и того же работодателя в течение более чем двух лет, он считается принятым на постоянную работу),

3. Сезонный работник (трудовые отношения заканчиваются с концом сезона; если работник нанимался работодателем на срок более шести месяцев за последние два года, он получает преимущественное право приёма на работу, и не менее чем за месяц до начала следующего сезона должен быть в письменном виде извещён, если его в этом сезоне не собираются нанимать).

Если работодатель не выполняет требования касательно приёма на работу на определённый срок, работник может обратиться в суд и ходатайствовать о переквалификации трудовых отношений в бессрочные (не касается приёма на временную работу на общих основаниях).

На работодателя возложена обязанность доказать, что трудовой договор заключён на определённый срок.

Трудовые отношения прекращаются в заранее оговорённый день, срока предупреждения об увольнении нет.

Приём на работу с испытательным сроком

Хороший способ «проверить» кандидата на постоянную работу.

Срока предупреждения об увольнении нет, но необходимо за 14 дней до окончания испытательного срока известить работника об этом. Трудовые отношения могут быть прерваны досрочно.

Если работодатель забудет своевременно известить работника, то приём на работу с испытательным сроком на следующий день после истечения испытательного срока преобразуется в приём на постоянную работу. Приём на работу с испытательным сроком, как правило, предполагает трудовые отношения на срок не более шести месяцев, если в коллективном договоре не оговорён более длинный или более короткий срок.

ПРАВОВАЯ ОЦЕНКА: УВОЛЬНЕНИЕ/ ПРОФСОЮЗ

Увольнение:

Когда работодатель может уволить работника по своей инициативе?

Увольнение возможно если работник грубо нарушил свои обязанности (ст.18 LAS).

- К примеру, это умышленные преступные действия, направленные против интересов работодателя, отказ от работы / несогласованное отсутствие на рабочем месте в течение длительного времени без уважительной причины.
- Состав «грубого нарушения обязанностей» определяется в каждом отдельно взятом случае обстоятельствами (пример: пилот, будучи на службе и управляющий самолетом в нетрезвом состоянии, может быть уволен–выгнан с работы, в то время как офисный сотрудник, находящийся на рабочем месте под воздействием алкоголя, вероятно, нет. Охранник, чьей обязанностью является охранять товарный склад и препятствовать воровству, будет наверняка уволен, если возьмет что-то с этого склада, а уборщик, наводящий чистоту на складе и взявший там такие же материальные ценности, по-видимому, выгнан не будет).
- На работодателя возложена обязанность доказать, что увольнение произошло на достаточных основаниях.

** Требования к процедуре увольнения:*

- извещение об увольнении должно быть представлено в письменном виде и содержать информацию о том, что и как делать работнику, если он считает увольнение незаконным или желает потребовать возмещения (ст. 19 LAS);

● работодатель должен известить работника не менее чем за неделю до увольнения (ст. 30 LAS), а также не менее чем за неделю уведомить об этом профсоюзную организацию, если работник является её членом;
● при таком увольнении срок предупреждения не предусмотрен, выплате подлежит только заработная плата за выполненную до момента увольнения работу;
● увольнение не может основываться только на тех обстоятельствах, которые были известны работодателю в течение более чем двух месяцев.

РОЛЬ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ НА ПРАКТИКЕ

** У работника возникли проблемы с работодателем:*

● Право профсоюзной организации на оказание влияния определяется Законом о совместном регулировании трудовых отношений.
● Профсоюз может оказать помощь работнику по вопросам трудового договора, равных прав, судебных споров, производственной среды и организации труда, которые влияют на условия его работы.
● Работодатель должен заранее обсуждать с представителями профсоюза следующие моменты: решения о крупных изменениях в деятельности компании, увольнения в связи с дефицитом занятости, продажу компании, важные изменения условий труда или найма для членов профсоюза, либо если представители профсоюза вызывают работодателя на переговоры по вопросам, касающимся кого-то из членов профсоюза (действительно только если кто-то из работников состоит в профсоюзе).
● Риск выплаты крупных сумм в качестве возмещения ущерба, если вообще не вести переговоры или пригласить к переговорам слишком поздно; все это однако не означает, что работодатель обязан действовать именно так, как представители профсоюза предложат в ходе переговоров.

** У работодателя возникли проблемы с работником:*

● Организации работодателей (например, «Свенскт Нэрингслив») представляют собой аналог профсоюзов – только для работодателей.
● Эти организации могут помочь в вопросах судебных споров, переговоров, консультирования по законам и правилам и т.п.

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Применимый закон – Закон о рабочем времени (1982:673):

Обычное рабочее время может составлять не более 40 часов в неделю. При этом если на ограниченный срок возникает необходимость, можно работать более 40 часов в неделю при условии, что на протяжении четырёх недель среднее рабочее время составит 40 часов в неделю (например, 60 часов в первую и третью недели и 20 часов – во вторую и четвёртую, что в итоге даёт среднее рабочее время, равное 40 часам в неделю), ст. 5.

Время дежурства может составлять не более 48 часов за четыре недели или 50 часов за календарный месяц. Сюда не включается то время, в течение которого работник непосредственно выполняет трудовые обязанности, ст. 6.

Общее сверхурочное время – время сверх обычного рабочего времени, ст. 7. Оно может составлять не более 48 часов за четыре недели или 50 часов за календарный месяц, а также не более 200 часов за календарный год, ст. 8.

Дополнительное сверхурочное время может быть использовано сверх общего сверхурочного времени, если к тому имеются особые причины, и возникшую ситуацию невозможно урегулировать иным образом. Оно может составлять не более 150 часов на работника за календарный год. Обратите внимание, что общее сверхурочное время и дополнительное сверхурочное время не могут в сумме составлять более 48 часов за четыре недели или 50 часов за календарный месяц, ст. 8 а.

И последнее – **экстренное сверхурочное время,** которое может быть использовано если, например, произошло стихийное бедствие или авария, которые обусловили пик активности или представляют угрозу жизни, здоровью людей или риск порчи собственности. Экстренное сверхурочное время может составлять столько часов, сколько потребует сложившаяся ситуация, ст. 9.

Время переработки при работе на неполную ставку – это когда работник, принятый на неполную ставку, работает больше часов, чем это определено в трудовом договоре.

ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

Вопрос: Будет ли уволен человек, если он не вернётся к своим обязанностям по истечении срока, запрошенного заранее у работодателя для ухода за отцом в Иране?
Ответ: Да, он будет уволен.

Общее время переработки может составлять не более 200 часов на работника за календарный год, ст. 10.

Дополнительное время переработки может составлять не более 150 часов на работника за календарный год, если к тому есть особые причины, и ситуацию не урегулировать иным способом. Общее и дополнительное время переработки не должно превышать 48 часов за четыре недели или 50 часов за календарный месяц, ст. 10 а. Положения ст. 9 распространяются и на время переработки.

Совокупное рабочее время за семь дней не должно превышать 48 часов в среднем за период не более четырех месяцев, ст. 10 b. При расчете совокупного рабочего времени время отпуска и отсутствия по болезни учитывается как полноценное рабочее время.

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Изменение рабочего времени – работник должен извещаться об изменении рабочего времени за две недели до его изменения, если род деятельности это допускает, ст. 12.

Ежесуточный отдых – всем работникам должно предоставляться не менее 11 часов непрерывного свободного времени в каждые сутки (24-часовой период); исключения допускаются на короткое время в случае непредвиденных обстоятельств и при условии, что работник получит компенсационные выходные. В ежесуточный отдых, на который работник имеет право, всегда должен входить отрезок времени между полночью (0 часов) и пятью часами утра; исключения допускаются, если этого требует характер работы или нужды общества, ст. 13.

Еженедельный отдых – работник имеет право на не менее чем 36 часов непрерывного свободного времени в каждый семидневный период. Если существует возможность, еженедельный отдых следует предоставлять в конце недели. Время дежурства и время готовности к вызову не учитываются как время еженедельного отдыха. Допускаются отклонения от этих правил в случае непредвиденных обстоятельств и при условии, что работник получит компенсационные выходные, ст. 14.

Перерывы – работник имеет право на перерывы, когда не требуется его присутствие на рабочем месте; перерывы следует распределять таким образом, чтобы работник трудился не более пяти часов непрерывно. Когда, как часто и какой продолжительности будут предоставляться перерывы, определяется обстоятельствами и условиями труда, ст. 15.

Перерыв на обед – перерывы могут быть заменены на обеденный перерыв на рабочем месте, если это необходимо с учетом условий труда либо болезнью и другими непредвиденными ситуациями. Если перерыв на обед предоставляется на рабочем месте, он учитывается как рабочее время, ст. 16.

Паузы – работодатель должен организовать работу таким образом, чтобы работники могли, помимо перерывов, устраивать необходимые паузы. Если этого требуют условия труда, работодатель может вместо этого сам установить, когда и какой продолжительности должны быть паузы; в таком случае необходимо заранее проинформировать об этом работников как можно точнее. Паузы засчитываются в рабочее время, ст. 17.

Государственная трудовая инспекция Швеции осуществляет надзор за соблюдением требований законодательства. Если работодатель нарушает правила, касающиеся рабочего времени, он может быть приговорён (судом) к уплате штрафа (ст. 24) либо на него может быть наложено административное денежное взыскание (ст. 26).

ТРУДОВОЕ ПРАВО В ПОЛЬШЕ

Трудовой договор. Запрет на дискриминацию в трудовых отношениях. Типичные случаи дискриминации в стране проживания

В Польше главным нормативным актом, регулирующим трудовые правоотношения в стране, является Закон от 1974 года – Трудовой кодекс. Это свод норм, регулирующих труд, трудоустройство и отношения между работодателем и работником. Трудовой кодекс Польши был принят ещё 26 июня 1974 года и действует до сих пор с определёнными изменениями и поправками (последняя редакция вступила в силу с 13 апреля 2018 года).

Трудовой кодекс защищает интересы не только польских работников, но и иностранцев, легально работающих в Польше. Нелегальная работа иностранца не отвечает интересам ни работника, ни работодателя. Работодателю, у которого иностранец работает нелегально, как минимум угрожает денежный штраф (не менее 3.000 злотых), в отделных случаях предусмотрена уголовная ответственность, лишение свободы сроком до трёх лет. Работник, работающий нелегально, может быть депортирован из Польши и оштрафован (не менее чем на 1.000 злотых). Кроме того, такой работник не имеет социального обеспечения.

Согласно ст. 183а Трудового кодекса Польши (действующей с 1 января 2004 г.), все легально трудоустроенные на территории РП должны быть равноправными независимо от пола, возраста, группы инвалидности, расы, национальности, политических и религиозных убеждений, принадлежности к профсоюзу, этнического происхождения, сексуальной ориентации. Соблюдение норм Трудового кодекса обязательно как для работодателя, так и для работника.

Однако для иностранца знакомства с одним Трудовым кодексом недостаточно. Правовые отношения иностранцев в Польше регулирует ряд законов, таких как:

- Закон от 20 апреля 2004 года О содействии занятости и учреждениях рынка труда (Вестник Законов 2008 г. Nr 69, поз. 415, с посл. изм.);
- Закон от 20 июля 2017 года, о изменении Закона о содействии занятости и учреждениях рынка труда и некоторых других законов;
- Закон от 15 июня 2012 года о последствиях поручения работы иностранцам, проживающим незаконно на территории Республики Польша;
- Закон об иностранцах от 12 декабря 2013 года.

ГАЛИНА ТРАВКИНА –
Юрист, член правления Международной Ассоциации русскоязычных адвокатов (г. Москва). Член общества «Медиаторы Польши» (г. Жешов).
Руководитель фирмы «Старт» (Польское право об иностранцах).
Получила диплом магистра администрации в 2007 году после окончания факультета права и администрации по специальности администрация трансграничная ВШПиА в Перемышле (Польша).
Многолетний опыт юридической практики в Польше.

Тел. +48 886327713
E-маил : cudzoziemcystart@gmail.com

Для того чтобы устроиться на работу в Польше, иностранцу в принципе требуется разрешение на работу. Заявление о получении разрешения подаёт работодатель.

Однако существуют категории иностранцев, которые могут работать в Польше без получения разрешения. Такое право даёт иностранцам Закон о содействии занятости и учреждениях рынка труда, а также распоряжение министра труда и социальной политики о работе иностранцев без обязательного получения разрешения на трудоустройство.

Польское законодательство предлагает привилегированные права на работу в Польше без оформления разрешения: для иностранцев с определённым правовым статусом (напр., беженцы и др.), а также гражданам некоторых государств (Россия, Турция и др.) и иностранцам определённых профессий (журналисты, артисты – с ограничением до 30 дней). Полный список можно посмотреть здесь:

http://psz.praca.gov.pl/dla-pracodawcow-i-przedsiebiorcow/zatrudnianie-cudzoziemcow/praca-bez-zezwolenia

ВИДЫ ДОГОВОРОВ, РЕГУЛИРУЮЩИХ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ПОЛЬШЕ

Согласно польскому законодательству, трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора (договора подряда, договора поручения), коллективного (кооперативного) трудового договора, путём назначения, выборов. Трудовой договор может быть заключён на неопределённый срок или быть временным – на замещение должности временно отсутствующего сотрудника, на время выполнения определённой работы, а также на испытательный срок. Трудовой договор не может содержать менее выгодные условия чем те, которые предусмотрены в Трудовом кодексе. Независимо от формы договора он должен быть составлен в письменной форме.

ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

Вопрос: Для подработки в Польше, например, летом на сборе сельхозпродуктов, нужно ли оформлять разрешение на работу?

Ответ: Да, вам необходимо оформить разрешение на сезонную работу.
Это новый вид разрешений, действующий с 2018 года.
Работодатель желающий нанять иностранца, оформляет в районном управлении труда заявление о выдаче разрешения на сезонную работу (тип S).
Разрешение на сезонную работу выдаётся на срок до 9 месяцев в календарном году.

Даже в случае когда работник не обязан иметь разрешение на работу в Польше, отсутствие договора в письменной форме не влияет на легальность трудоустройства, однако отсутствие письменного подтверждения условий работы является нарушением прав работника.

С точки зрения интересов работника и безопасности трудоустройства, самой оптимальной формой занятости является трудовой договор на неопределённый срок. В Польше работодатели зачастую хотят избежать заключения трудового договора, заменяя его другими видами трудовых договоров, как правило, договором поручения (Umowa zlecenia). Если вы соглашаетесь на такой договор, то имейте в виду, что в этом случае вы теряете некоторые права, которые вам как работнику гарантирует Трудовой Кодекс Польши.

Гражданско-правовые договоры отличаются от трудовых договоров и являются иной формой поручения работы, они регулируются положениями Гражданского кодекса.

Договор поручения — это поручение заказчиком выполнения определённых работ в течение определённого периода. В рамках

ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

Вопрос: Расскажите подробней, кто имеет право работать в Польше без разрешения на работу или на других льготных условиях?

Ответ: Выдачи разрешения для иностранца на работу в Польше, не требуется, если:

- иностранец имеет разрешение на пребывание долгосрочного резидента ЕС;
- имеет разрешение на проживание на определённое время с целью соединения с семьей;
- имеет разрешение на временное проживание в Польше, выданное в связи с заключением брака с гражданином Польши, либо находится в состоянии сепарации или является вдовцом гражданина РП;
- имеет действующую Карту Поляка;
- обратился за международной защитой (статус беженца).

Кроме того:

- в случаях, когда иностранец выполняет индивидуально или в группах артистические услуги продолжительностью до 30 дней в календарном году;
- принимает участие в профессиональных стажировках или в осуществлении программ Европейского союза и других международных программ помощи;
- является преподавателем иностранных языков, выполняющим работу по международным договорам и соглашениям;
- входит в состав вооружённых сил и гражданского персонала международных военных структур; а также духовные лица и дипломатический персонал;
- является постоянными корреспондентом иностранных средств массовой информации;

Также:

- спортсмены в связи со спортивными соревнованиями;
- выполняющие работу для лиц, имеющих штаб-квартиру на территории РП (работа может занять до 30 дней в течение календарного года);
- студенты высшего учебного заведения (кроме заочного образования) во время летних каникул (в июле, августе и сентябре);
- выпускники польских стационарных вузов, либо стационарных аспирантских курсов в польских вузах (на особых условиях).

Выше в статье указана ссылка, где можно найти полный перечень и законодательную базу по этому вопросу.

этого исполнитель работ обязуется выполнить определённые действия для заказчика. Договор поручения является договором старательного действия. Стороны договора определяют в договоре вид действий, их объём, организационные рамки и вознаграждение.

Поручитель (Заказчик) не обязан предоставлять работнику отпуск, выплачивать выходное пособие и платить во время болезни, а также оказывать другую, дополнительную поддержку. Страховые взносы по таким договорам являются добровольными, а вознаграждение облагается только подоходным налогом.

В случае, если работодатель предложил работнику подписать договор-поручение вместо трудового договора, а все условия, свидетельствуют о факте установления трудовых отношений, то такой договор считается трудовым. В этом случае работник может потребовать от работодателя обеспечения своих трудовых прав, указанных в Трудовом кодексе. В случае получения от работодателя отказа работник может подать против него иск в суд. Однако в первую очередь следует уведомить об этих нарушениях Государственную инспекцию труда (https://www.pip.gov.pl/pl/).

Стоит напомнить, что с 1 января 2018 года в Польше начали действовать новые правила трудоустройства для иностранных работников. Кроме того, с 1 июля 2018 года предусмотренны дополнительные изменения закона. Только до конца декабря 2017 года можно было зарегистрироваться на старых условиях.

Эти изменения вводятся с целью упрощения трудоустройства иностранцев, а также в связи с внедрением в польское право положений директивы Европейского Парламента № 2014/36/ЕС от 26 февраля 2014 года «Об условиях въезда и пребывания граждан третьих стран с целью трудоустройства в качестве сезонного работника». Указанная директива обязывает членов ЕС урегулировать условия и процедуры выдачи разрешений на проживание и работу иностранцам. Трудно сказать, упростят ли нововведения процедуру трудоустройства иностранцев в Польше, но уже сегодня работодатели ропщут, что нововведения только усложняют и без того сложную задачу трудоустройства иностранцев.

С другой стороны, всё чаще иностранные работники жалуются на косвенную экономическую и профессиональную дискриминацию со стороны работодателей. Запрет дискриминации имеет отражение в положениях закона с 5 июня 1997 года Уголовного Кодекса, в разделе о преступлениях против человечности, против свободы совести и религии, против прав работников, против общественного порядка. От дискриминации защищают также положения гражданского права с возможностью компенсации лицам, которые были подвергнуты дискриминации. Это гарантируют положения о защите прав личности. В ст. 23 Гражданского кодекса есть перечень личных прав, нарушение которых даёт право предъявить претензии в суде. Вопросы дискриминации более подробно обсудим в следующем номере нашего журнала.

Если вы испытываете дискриминацию работодателя в Польше, пишите к нам в редакцию или непосредственно мне (cudzoziemcystart@gmail.com), постараемся оказать вам необходимую помощь. Антидискриминационные правовые нормы присутствуют как в международных, так и в национальных нормативно-правовых актах.

К наиболее известным международным актам в этой сфере относятся:

- Всеобщая Декларация Прав Человека ООН от 1948 года;
- Международная Конвенция от 7 марта 1966 года о ликвидации всех форм расовой дискриминации;
- Конвенция МОТ №111 от 1958 года о дискриминации в области труда и занятий;
- Директива Совета 2000/78/WE от 27 ноября 2000 года о создании общих стандартов в поддержку равноправия в сфере занятости и труда;
- Рамочная Конвенция о защите национальных меньшинств, подписана в Страсбурге 1 февраля 1995 года.

Как говорилось выше, вопросы о дискриминации в трудовых отношениях мы рассмотрим в следующем номере нашего журнала. Жду с нетерпением ваших вопросов и историй.

ВАЖНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

В Польше за помощью в случаях дискриминации вы можете обратиться не только в суд, но и в другие компетентные органы:

✓ Правительственный Уполномоченный по вопросам Равного Обращения (www.rownetraktowanie.gov.pl)

✓ Государственная Инспекция Труда (www.pip.gov.pl)

✓ Информационный портал для мигрантов (www.migrant.info.pl)

✓ Инфолиния для мигрантов: 22 490 20 44 (пн – пт с 9:00 до 17:00)

По этому номеру мигранты могут получит информацию, которая касается условий пребывания и трудоустройства в Польше. Информация предоставляется на следующих языках: английском, французском, польском, русском, украинском и вьетнамском.