

**Krajowy Plan Działania
na rzecz wdrażania
Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka
na lata 2017 – 2020**

Spis treści

Wprowadzenie.....	5
1. Historia inicjatywy	5
2. Odpowiedzialne prowadzenie biznesu (CSR/RBC) a prawa człowieka.....	7
3. Podjęte działania w celu przygotowania KPD do Wytycznych ONZ	8
FILAR I Obowiązek państwa dotyczący zapewnienia ochrony praw człowieka.....	10
1. Regulacje odnoszące się do biznesu i praw człowieka w prawie polskim.....	10
Zakaz pracy przymusowej i obowiązkowej.....	11
Równouprawnienie w dziedzinie zatrudnienia i wykonywania zawodu.....	11
Przeciwdziałanie wyzyskowi ekonomicznemu dzieci	14
Wolność zrzeszania się	15
Prawo do godziwego wynagrodzenia.....	16
Bezpieczne i higieniczne warunki w pracy	16
Prawo pracowników do ochrony.....	18
Podnoszenie kwalifikacji zawodowych.....	18
Prawo do rozwoju	19
2. Zamówienia publiczne	20
3. Regulacje dotyczące funduszy europejskich	21
4. Dokumenty o charakterze strategicznym – Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju ...	22
5. Planowane zmiany w przepisach krajowych	24
Ustawa o przeciwdziałaniu nieuczciwemu wykorzystywaniu przewagi kontraktowej w obrocie produktami rolnymi i spożywczymi.....	24
„Pakiet wierzycielski”	24
Uzupełnienie zasad ogólnych w postępowaniu administracyjnym.....	25
Regulacje w sprawie tzw. sygnalistów	28
Nowelizacja ustawy o imprezach turystycznych i powiązanych usługach turystycznych	29
Nowelizacja ustawy o związkach zawodowych.....	29
Regulacje odnoszące się do odpowiedzialności pośredników internetowych za mowę nienawiści i naruszenia wolności słowa	29
6. Działania wynikające z zaleceń Rady Europy dotyczących praw człowieka i biznesu	29
7. Planowane działania o charakterze ciągłym.....	30
Filar II	31
Odpowiedzialność przedsiębiorstw za poszanowanie praw człowieka.....	31
1. Realizacja celów zrównoważonego rozwoju ONZ (Agenda 2030).....	32
2. Dialog oraz wymiana wiedzy i doświadczeń w zakresie wdrażania CSR	33
3. Raportowanie niefinansowe. Implementacja dyrektywy 2014/95/UE.....	34
4. Strategia inwestowania i profil idealnego inwestora.....	35
5. Społeczna odpowiedzialność spółek z udziałem Skarbu Państwa.....	36

6.	Wytyczne ONZ w działalności Korporacji Ubezpieczeń Kredytów Eksportowych S.A.....	36
7.	Przedsiębiorczość społeczna jako instrument służący tworzeniu wysokiej jakości miejsc pracy dla osób zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym	37
8.	Równość szans osób niepełnosprawnych	39
9.	Wsparcie realizacji <i>Wytycznych ONZ</i> przez przedsiębiorstwa.....	39
	Polityka równego traktowania	39
	Konstytucja biznesu.....	40
10.	Planowane działania o charakterze ciągłym.....	41
Filar III. Dostęp do środków zaradczych		42
1.	Aktualna sytuacja w zakresie dostępu do prawnych środków zaradczych	42
	Ochrona na gruncie prawa cywilnego	42
	Mediacje w sprawach cywilnych, gospodarczych i indywidualnego prawa pracy	46
	Ochrona na gruncie prawa karnego	47
	Odpowiedzialność podmiotów zbiorowych	47
	Dostęp do przedsądowej pomocy prawnej.....	48
2.	Wolność zrzeszania się i prawo do rokowań zbiorowych	49
3.	Państwowa Inspekcja Pracy – instytucja kontrolna w zakresie biznesu i praw człowieka.....	50
	Zadania ustawowe.....	50
	Uprawnienia organów PIP	51
	Działalność nadzorczo- kontrolna	52
	Zadania Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie przeciwdziałania handlowi ludźmi, w szczególności do pracy przymusowej.....	52
	Zadania Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie przeciwdziałania i niedyskryminacji w dostępie do zatrudnienia i w związku ze świadczeniem usług agencji zatrudnienia	53
	Przyjmowanie, rozpatrywanie i załatwianie skarg i wniosków w PIP	54
	Planowane zmiany mające na celu wzmocnienie uprawnień kontrolnych PIP.....	54
4.	Krajowy Punkt Kontaktowy (KPK) OECD.....	54
5.	Zespół ds. Europejskiego Trybunału Praw Człowieka	55
6.	Planowane działania w celu zapewnienia dostępu do środków zaradczych.....	56
	Agencje zatrudnienia.....	56
	Mediacje	57
7.	Planowane działania o charakterze ciągłym.....	57
Wdrożenie Krajowego Planu Działania		58
1.	Edukacja	58
2.	Monitoring.....	58
Załącznik nr 1		60
Międzynarodowe mechanizmy niewiążące i międzynarodowe podstawy prawne obowiązujące w Polsce w odniesieniu do biznesu i praw człowieka		60
	Międzynarodowe mechanizmy niewiążące	60

Międzynarodowe podstawy prawne obowiązujące w Polsce.....	60
Europejska Karta Społeczna	62
Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych	62
Konwencja o prawach dziecka	62
Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych.....	62
Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności.....	63

Wprowadzenie

Tematyka biznesu i praw człowieka jest w ostatnim czasie coraz częściej podejmowana na forum organizacji międzynarodowych, w tym w Organizacji Narodów Zjednoczonych (ONZ), Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD - Organisation for Economic Co-operation and Development), Unii Europejskiej (UE), Radzie Europy (RE) oraz Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP). Społeczność międzynarodowa opracowała liczne inicjatywy i podjęła praktyczne działania, mające na celu precyzyjne określenie roli i odpowiedzialności poszczególnych podmiotów w zakresie ochrony i poszanowania praw człowieka. Polska aktywnie włącza się w proces tworzenia nowego podejścia do tej problematyki na forum krajowym i międzynarodowym.

1. Historia inicjatywy

W 1948 r. Zgromadzenie Ogólne ONZ uchwaliło Powszechną Deklarację Praw Człowieka. Wspólnie z Międzynarodowym Paktem Praw Obywatelskich i Politycznych (1966 r.) oraz Międzynarodowym Paktem Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych (1966 r.) dokumenty te stanowią kanon prawa międzynarodowego w zakresie praw człowieka, tzw. Kartę Praw Człowieka. Na szczeblu europejskim przyjęto Konwencję o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, podpisaną w Rzymie 4 listopada 1950 r. Natomiast międzynarodowe standardy pracy zawarte zostały w tzw. Międzynarodowym Kodeksie Pracy, na który składają się konwencje MOP¹.

Państwa mają obowiązek przestrzegania i realizacji zapisów odnoszących się do praw człowieka w ratyfikowanych konwencjach. Obowiązek przestrzegania praw człowieka oznacza, że rządy podejmują stosowne działania umożliwiające korzystanie z praw człowieka zarówno przez obywateli, jak i przez osoby pozostające pod jurysdykcją danego państwa. Jest to trwały proces, gdyż prawa człowieka ewoluują i zwiększa się zakres ich ochrony w reakcji na zmieniające się uwarunkowania polityczne, społeczne i technologiczne.

W odpowiedzi na postulaty ujęcia w dokumentach ONZ kwestii biznesu i praw człowieka w 2011 r. Rada Praw Człowieka ONZ przyjęła przez konsensus *Wytyczne dotyczące biznesu i praw człowieka (UN Guiding Principles on Business and Human Rights)*, opracowane przez zespół ekspertów pod przewodnictwem prof. Johna Ruggiego. Wytyczne stanowią ważny krok społeczności międzynarodowej w stronę zmniejszenia ryzyka naruszania praw człowieka w związku z działalnością biznesu. Uwzględniają one przede wszystkim obowiązki państw, dotyczące zapewnienia ochrony praw jednostki przed naruszeniami ze strony przedsiębiorstw. Kładą także nacisk na rolę przedsiębiorstw w realizacji i ochronie praw człowieka, wynikających zarówno z regulacji prawa krajowego, jak i zobowiązań międzynarodowych. Istotne miejsce zajmuje w nich kwestia zapewnienia przez państwa skutecznych – sądowych i pozasądowych – mechanizmów rozpatrywania skarg na naruszenia praw człowieka w związku z działalnością gospodarczą. Zgodnie z Wytycznymi, poszkodowanym powinien być zagwarantowany dostęp do środków zaradczych i możliwości dochodzenia zadośćuczynienia za doznane krzywdy.

¹ Omówienie międzynarodowych mechanizmów niewiążących oraz międzynarodowych podstaw prawnych z zakresu biznesu i praw człowieka zostało zawarte w Załączniku nr 1 do niniejszego dokumentu.

Prace nad rozwijaniem przyjętych Wytycznych prowadzone są przez Grupę Roboczą ONZ ds. biznesu i praw człowieka w trybie ciągłym, a także w ramach corocznego Forum ONZ i na płaszczyźnie regionalnych instytucji odpowiedzialnych za kwestię biznesu i praw człowieka. Kwestie biznesu i praw człowieka zostały również ujęte w Celach Zrównoważonego Rozwoju uzgodnionych na forum Zgromadzenia Ogólnego NZ we wrześniu 2015 r.

W praktyczną realizację Wytycznych od momentu ich powstania szczególnie zaangażowana jest UE, a na każdym z jej państw członkowskich spoczywają zobowiązania w zakresie skutecznego wdrożenia zasad odpowiedzialności społecznej biznesu na gruncie krajowym. W tym kontekście, UE promuje zarówno dobrowolne środki polityczne i zalecenia, jak *Strategia Odpowiedzialności Społecznej Przedsiębiorstw*, jak i prawnie wiążące regulacje.

UE przywiązuje również duże znaczenie do promocji kwestii dotyczących biznesu i praw człowieka w polityce zewnętrznej. W dokumencie „*Plan Działania UE w dziedzinie praw człowieka i demokracji w latach 2015-2019*” (*Action Plan on Human Rights and Democracy for the period 2015-2019*), przyjętym przez Radę ds. Zagranicznych 20 czerwca 2015 r., Unia określiła działania mające na celu podniesienie świadomości i wiedzy na temat Wytycznych w krajach trzecich. Celem Planu jest również uwzględnianie zasad społecznej odpowiedzialności biznesu w unijnych umowach handlowych i inwestycyjnych. Sama Unia Europejska i jej państwa członkowskie w wyżej wymienionym dokumencie zadeklarowały opracowanie Krajowych Planów Działania na rzecz praktycznego wdrożenia Wytycznych ONZ. Do kwestii biznesu i praw człowieka Rada Europejska odniosła się również w konkluzjach z 12 maja 2016 r. nt. Odpowiedzialnego Globalnego Łańcucha Wartości oraz nt. Pracy Dzieci. W swoich konkluzjach z 20 czerwca 2016 r. Rada Europejska podkreśliła wagę uwzględniania kwestii biznesu i praw człowieka na forach międzynarodowych, w tym szczególnie w ramach ONZ i OECD, a także przez międzynarodowe instytucje finansowe realizujące programy pomocowe. Zaaapelowała do państw członkowskich UE o przyjęcie Krajowych Planów Działania w sprawie Wytycznych ONZ i ich wdrożenie, zachęcając jednocześnie rządy do aktywniejszego działania zgodnie z Wytycznymi w ramach publicznych przetargów lub poprzez współpracę z partnerami sektora prywatnego przy wykorzystaniu rządowych kredytów, czy w programach promocyjnych. W konkluzjach podkreślono wagę uwzględnienia w KPD kwestii dostępu do środków zaradczych dla osób poszkodowanych. Zalecono również stosowne poinstruowanie placówek dyplomatycznych państw członkowskich.

Kwestie dotyczące biznesu i praw człowieka zostały także uwzględnione w dokumentach przyjmowanych przez Radę Europy, między innymi w Rekomendacji CM/Rec(2016)3 Komitetu Ministrów dla państw członkowskich. Rekomendacja ma na celu udzielenie państwom członkowskim Rady Europy wskazówek dotyczących sposobu implementacji Wytycznych ONZ oraz wypełnienie luk w procesie ich wdrażania na poziomie europejskim. Zgodnie z Rekomendacją Polska jako państwo członkowskie Rady Europy powinna:

- 1) dokonać przeglądu prawa i praktyki krajowej w celu zapewnienia zgodności z zaleceniami, zasadami i dalszymi wytycznymi określonymi w Rekomendacji oraz dokonać oceny skuteczności podjętych środków w regularnych odstępach czasu;
- 2) zapewnić szerokie rozpowszechnienie Rekomendacji, poprzez odpowiednie środki i działania, między właściwymi organami i podmiotami, w celu podniesienia świadomości na temat odpowiedzialności korporacyjnej w zakresie poszanowania praw człowieka i przyczynia się do ich realizacji;

- 3) dzielić się przykładami dobrych praktyk związanych z realizacją Rekomendacji mając na względzie ich późniejsze umieszczenie w publicznym systemie wymiany informacji, który ma być utworzony i administrowany przez Radę Europy;
- 4) przygotować i rozpowszechnić krajowy plan działania dot. implementacji wytycznych ONZ w sprawie biznesu i praw człowieka, jak również dzielić się najlepszymi praktykami w zakresie rozwoju i przeglądu krajowych planów działania w systemie wymiany informacji, który ma być prowadzony przez Radę Europy;
- 5) dokonać sprawdzenia stanu implementacji Rekomendacji nie później niż w ciągu pięciu lat od jej przyjęcia.

2. Odpowiedzialne prowadzenie biznesu (CSR/RBC) a prawa człowieka

W prowadzeniu działalności biznesowej podstawową kwestią jest działanie zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa cywilnego, karnego, administracyjnego oraz przepisami dotyczącymi prowadzenia działalności gospodarczej, kodeksem pracy, norm środowiskowych, regulacji branżowych itp.

Zasady ujęte w II filarze *Wytycznych ONZ dot. biznesu i praw człowieka* odnoszą się do odpowiedzialności przedsiębiorstw za poszanowanie praw człowieka. Odpowiedzialność ta zawiera się również w idei społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw (*corporate social responsibility*, CSR). Zgodnie z definicją wprowadzoną w 2011 r. przez Komisję Europejską² jest to odpowiedzialność przedsiębiorstw za ich wpływ na społeczeństwo. Wpływ ten ma wielowymiarowy charakter i przejawia się nie tylko w dbałości firm o środowisko naturalne, pracowników i warunki pracy. Wpływ przedsiębiorstw na otaczającą je rzeczywistość widoczny jest także w prowadzeniu działalności w oparciu o podobne wartości, dostrzeganiu ludzi w procesach produkcji, dystrybucji i konsumpcji oraz wdrażaniu zasad społecznej odpowiedzialności we wszystkich obszarach funkcjonowania firmy.

Nieco szersze podejście do odpowiedzialnego prowadzenia biznesu (*responsible business conduct*, RBC) stosowane jest przez Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD), z wyraźnym naciskiem na kontekst inwestycyjny, poszanowanie praw człowieka, ochronę praw konsumentów oraz zachowanie należytej staranności (*due diligence*) w prowadzonej działalności. Zasady odpowiedzialnego prowadzenia biznesu zostały sformułowane w *Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych* w 1976 r. a następnie kilkakrotnie aktualizowane. W 2011 r. zakres *Wytycznych OECD* poszerzono o relacje biznesowe także w łańcuchu dostaw, wprowadzono pojęcie zachowania należytej staranności na podstawie oceny ryzyka oraz dodano rozdział dotyczący praw człowieka.

Z punktu widzenia niniejszego dokumentu szczególnie warte podkreślenia są zasady wynikające z dwóch rozdziałów *Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych*. W rozdziale IV – Prawa człowieka – określono, iż przedsiębiorstwa powinny szanować prawa człowieka, unikać ich łamania, przyczyniania się do ich łamania oraz reagować na tego typu zdarzenia, szukać sposobów na zapobieżenie lub zredukowanie negatywnego wpływu działalności, produktów lub stosunków biznesowych przedsiębiorstwa na poszanowanie praw

² Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, Odnowiona strategia UE na lata 2011-2014 dotycząca społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw, KOM(2011) 681, 25.10.2011 r.

człowieka, posiadać politykę zobowiązującą do przestrzegania praw człowieka, wykonać analizę przedsiębiorstwa w kontekście praw człowieka, współpracować w zakresie procesów mających na celu zaradzenie wystąpieniu negatywnego wpływu na poszanowanie praw człowieka.

Rozdział V *Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych* porusza natomiast kwestie zatrudnienia i stosunków pracowniczych. Kładzie się w nim nacisk na przestrzeganie przez przedsiębiorstwa praw dotyczących zakładania lub przystępowania do związków zawodowych, skuteczną eliminację pracy dzieci, eliminację przymusowych form pracy, kierowania się zasadą równych szans i równego traktowania oraz nie dyskryminowania pracowników z powodu ich rasy, koloru skóry, płci wyznania, poglądów politycznych, pochodzenia w znaczeniu państwowym i społecznym, lub z powodu innego statusu, chyba że taka selekcja pracowników jest zgodna z polityką rządu promującą większą równość zatrudnienia lub wynika ze specyfikacji danego stanowiska. Wytyczne zachęcają także m.in. do promowania konsultacji i współpracy pomiędzy pracodawcami a pracownikami a także przestrzegania norm zatrudnienia i zasad relacji pracowniczych.

Funkcje administracji publicznej, przedsiębiorstw i społeczeństwa obywatelskiego w zakresie działań na rzecz społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw (w tym także w odniesieniu do kwestii związanych z poszanowaniem praw człowieka przez biznes) uzupełniają się wzajemnie, są od siebie zależne i wymagają współpracy wszystkich interesariuszy – administracji publicznej, biznesu, organizacji pracodawców, związków zawodowych, organizacji branżowych, społeczeństwa obywatelskiego, środowiska naukowego oraz ogółu społeczeństwa.

Kwestie odpowiedzialnego podejścia do prowadzenia działalności biznesowej zostały ujęte w strategicznej wizji rozwoju kraju, tj. *Planie na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju*. Odpowiedzialny rozwój, który jest ideą przewodnią *Planu*, to rozwój oparty o solidne fundamenty ekonomiczne, zakładający wsparcie rozwoju firm, ich produktywności i ekspansji zagranicznej, a tym samym równomierny rozwój całego kraju. Odpowiedzialne prowadzenie działalności biznesowej zostało także uwzględnione w *Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju*, która stanowi rozwinięcie *Planu na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju*.

3. Podjęte działania w celu przygotowania KPD do Wytycznych ONZ

Roli koordynatora procesu opracowania polskiego Krajowego Planu Działania w zakresie wdrożenia *Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka* (KPD) podjęło się Ministerstwo Spraw Zagranicznych. Opracowanie i cykliczna aktualizacja KPD wymaga współdziałania wielu podmiotów: instytucji rządowych, organizacji branżowych i pozarządowych. Tematyka zapewnienia przestrzegania praw człowieka w biznesie jest wspólną odpowiedzialnością państwa, z udziałem władzy wykonawczej, ustawodawczej i sądowniczej oraz świata biznesu i społeczeństwa obywatelskiego. Kluczowa jest rola rządu, który jest odpowiedzialny za większość planowanych działań ujętych w KPD.

W proces przygotowania KPD i jego aktualizację szczególnie zaangażowane są ministerstwa spraw zagranicznych, rozwoju i finansów, rodziny, pracy i polityki społecznej, sprawiedliwości a także Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania, Pełnomocnik

Rządu do spraw społeczeństwa obywatelskiego, Państwowa Inspekcja Pracy i Rzecznik Praw Obywatelskich. W trakcie prac nad Krajowym Planem Działania konieczna była wszechstronna analiza obecnego stanu prawnego w odniesieniu do tematyki *Wytycznych ONZ* tak, aby zidentyfikować, czy i gdzie polskie prawo i praktyka wymagają konkretnych zmian i dostosowań. Taka analiza została przeprowadzona przez właściwe ministerstwa i uwzględniona w niniejszej, pierwszej edycji KPD. Konsultacje z szerokim spektrum interesariuszy, przede wszystkim z organizacjami pracodawców, związkami zawodowymi i organizacjami pozarządowymi, umożliwiają ocenę problematyki z różnych perspektyw i zebranie konkretnych propozycji do wykorzystania w KPD. Dokument został przekazany do wiadomości Rady Dialogu Społecznego oraz przeszedł procedurę konsultacji publicznych poprzez udostępnienie jego treści na stronie internetowej www.konsultacje.gov.pl

Krajowy Plan Działania na rzecz wdrażania *Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka* został zbudowany w oparciu o 3 filary zawarte w *Wytycznych* :

- I. Zobowiązanie państwa do ochrony praw człowieka.
- II. Odpowiedzialność przedsiębiorstw za poszanowanie praw człowieka.
- III. Dostęp do środków zaradczych.

KPD poprzez implementację *Wytycznych ONZ* ma przede wszystkim służyć zwiększeniu ochrony praw człowieka poszczególnych osób i umożliwienie im dochodzenia sprawiedliwości w sytuacji, gdy ich prawa zostaną naruszone przez biznes. Umieszczenie w KPD informacji na temat działań rządu na rzecz społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw, a także odwołanie się do strategicznych dokumentów w tej dziedzinie, związane jest się ze świadomą polityką państwa wspierania przedsiębiorstw z jednoczesnym podkreśleniem konieczności przestrzegania przez nie praw człowieka.

FILAR I

Obowiązek państwa dotyczący zapewnienia ochrony praw człowieka

1. Regulacje odnoszące się do biznesu i praw człowieka w prawie polskim

Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka znaczny nacisk kładą na pozytywne obowiązki państwa i wskazują m.in. na następujące kwestie:

- spoczywający na państwie obowiązek ochrony praw człowieka odnosi się do standardu postępowania;
- państwa nie są odpowiedzialne za naruszanie praw człowieka przez podmioty prywatne, jednak państwa mogą łamać prawa człowieka, jeśli nie podejmą odpowiednich kroków, aby zapobiec naruszeniom praw człowieka przez podmioty prywatne;
- państwa powinny brać pod uwagę pełen wachlarz dopuszczalnych środków zapobiegawczych i zaradczych, w tym różnego rodzaju polityki, ustawodawstwo, przepisy i regulacje oraz praktykę orzeczniczą;
- obowiązkiem państwa jest także chronić i promować rzędy prawa, m.in. poprzez podejmowanie działań zapewniających równość wobec prawa, sprawiedliwość w jego stosowaniu oraz przejrzystość proceduralną i prawną.

Obowiązek państwa dotyczący ochrony praw człowieka wynika z Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz z ratyfikowanych umów międzynarodowych, które zobowiązują Państwa-Strony do poszanowania, ochrony i realizacji praw człowieka przysługujących osobom znajdującym się na ich terytorium i/lub w obrębie ich jurysdykcji. Dotyczy to także ochrony przed naruszaniem praw człowieka przez strony trzecie, w tym przedsiębiorstwa.

Szereg zasad istotnych z punktu widzenia ochrony praw człowieka w kontekście działalności biznesowej znalazło się w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Elementami składowymi ustroju gospodarczego kraju są m.in. solidarność, dialog i współpraca partnerów społecznych (art. 20), a ograniczenie wolności gospodarczej może mieć tylko wyjątkowy charakter (art. 22). Ustawa zasadnicza wprowadza zasadę równości wobec prawa oraz całkowitego zakazu dyskryminacji z jakiegokolwiek przyczyny, również w życiu gospodarczym (art. 32). W rozdziale II Konstytucji zawarto szeroki katalog wolności i praw ekonomicznych, socjalnych i kulturalnych (art. 64-76).

Na poziomie ustawowym gwarancję poszanowania standardów pracy i praw pracowniczych wynikających z przyjętych przez Polskę zobowiązań międzynarodowych, w szczególności z Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych ONZ oraz Europejskiej Karty Społecznej, jak również ujętych w fundamentalnych konwencjach MOP zgodnie z Deklaracją MOP dotyczącą Podstawowych Zasad i Praw w Pracy, stanowią przepisy prawa pracy.

Realizacja podstawowych zasad prawa pracy jest możliwa na podstawie licznych przepisów Kodeksu pracy (k.p.) oraz innych ustaw, określających w sposób szczegółowy uprawnienia pracowników i pracodawców oraz sposoby korzystania z nich, a także wdrażających ratyfikowane przez Polskę konwencje MOP.

Określone w umowach międzynarodowych normy znajdują odzwierciedlenie w Rozdziale II Kodeksu pracy, który zawiera podstawowe zasady prawa pracy. Należy tu wskazać m.in. na:

zasadę wolności pracy (art. 10), zasadę swobody nawiązania stosunku pracy (art. 11), zasadę poszanowania dóbr osobistych pracownika (art. 11¹), zasadę równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11²) i zakazu dyskryminacji (art. 11³), prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę (art. 13), prawo do wypoczynku (art. 14), zasadę zapewnienia przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 15), zaspokajania w miarę możliwości pracodawcy bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników (art. 16), ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych (art. 17), jak również zapewnienia ochrony uprawnień pracowniczych poprzez zakaz wprowadzania do układów zbiorowych pracy, regulaminów i umów o pracę postanowień mniej korzystnych dla pracownika niż wynikające z przepisów prawa powszechnie obowiązującego (art. 18). Do zasad prawa pracy zaliczono także prawa zbiorowe, a mianowicie: wolność zrzeszania się pracowników i pracodawców (art. 18¹) oraz prawo pracowników do uczestniczenia w zarządzaniu zakładem pracy (art. 18²). Przepisy te nie stanowią same w sobie podstawy do roszczeń pracowniczych.

W prawie krajowym znalazły szczególne odzwierciedlenie cztery obszary fundamentalnych praw człowieka w pracy, określone w Deklaracji MOP dotyczącej Podstawowych Zasad i Praw w Pracy:

Zakaz pracy przymusowej i obowiązkowej

Odnosząc się do zakazu tego rodzaju pracy należy wskazać, że choć Kodeks pracy nie zawiera definicji pracy przymusowej, to zgodnie z art. 65 ust. 1 Konstytucji RP każdy ma wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy (z wyjątkami określonymi ustawowo). Natomiast jedną z podstawowych zasad prawa pracy jest prawo do zatrudnienia swobodnie wybranego, wynikające z przepisu art. 10 k.p., który gwarantuje także wynagrodzenie minimalne oraz pomoc w podjęciu zatrudnienia ze strony władz publicznych, w związku z podejmowanymi przez nie działaniami mającymi na celu zwalczanie bezrobocia. Z przepisu tego nie wynika jednak roszczenie o zatrudnienie. Uzupełnieniem zasady wolności pracy określonej w art. 10 § 1 k.p. jest zasada swobody nawiązania stosunku pracy ujęta w art. 11 k.p.

Równouprawnienie w dziedzinie zatrudnienia i wykonywania zawodu

Jeśli chodzi o zasadę równego traktowania pracowników, jak również zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu, konkretyzacja ma miejsce w dalszych przepisach Kodeksu, w szczególności w rozdziale IIa „Równe traktowanie w zatrudnieniu” (art. 18^{3a} – 18^{3e}). Przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu należy do podstawowych obowiązków pracodawcy. Pracodawca jest także zobowiązany do udostępniania pracownikom tekstu przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewnienia pracownikom dostępu do tych przepisów w inny sposób przyjęty u danego pracodawcy.

Kodeks pracy ustanawia otwarty katalog przesłanek dyskryminacji. W art. 11³ k.p. ustanawia się zakaz jakiegokolwiek dyskryminacji bez względu na jakąkolwiek przyczynę. Podobnie przepis art. 18^{3a} § 1 k.p. wprowadzający nakaz równego traktowania pracowników w zakresie nawiązania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, także posługuje się otwartym, przykładowym katalogiem przesłanek dyskryminacji wymieniając wśród nich: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas

określony lub nieokreślony oraz zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Kodeks pracy zawiera definicje równego traktowania, dyskryminowania bezpośredniego, dyskryminowania pośredniego, a także molestowania oraz molestowania seksualnego. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z jakiegokolwiek przyczyny.

Przejawem dyskryminowania jest także:

- działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady,
- molestowanie, czyli niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej lub uwłaczającej atmosfery.

W związku z molestowaniem oraz molestowaniem seksualnym Kodeks pracy gwarantuje pracownikowi, że podporządkowanie się przez niego molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez pracownika działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.

Zgodnie z art. 18^{3b} k.p. za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z pewnymi wyjątkami, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
- 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe - chyba, że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

W sprawach o dyskryminację ciężar dowodu został przeniesiony z pracownika na pracodawcę. Pracownik powinien jednak wskazać fakty, które uprawdopodobnią wystąpienie dyskryminacji.

Kodeks pracy gwarantuje pracownikom prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, obejmujące wszystkie jego składniki, bez względu na ich nazwę i charakter. Jednocześnie podkreślić należy, iż w Kodeksie pracy nie występuje wprost definicja pojęcia „jednakowej pracy”.

Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Kodeks pracy gwarantuje pracownikom dochodzącym swych praw także inne uprawnienia. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenia przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia. Regulacja ta ma odpowiednie zastosowanie także do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Z art. 94³ k.p. wynika, że pracodawca jest zobowiązany przeciwdziałać mobbingowi, który oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołującym u niego określone negatywne skutki. Pracownik, u którego mobbing wywołał negatywne skutki zdrowotne, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Mobbing w miejscu pracy lub w związku z pracą polega więc na systematycznie powtarzającym się zachowaniu, skierowanym wobec pracownika, którego rezultatem jest np. wyeliminowanie pracownika z grupy. Szczególnie ważny jest w tym przypadku aspekt zdrowotny, co odróżnia zjawisko mobbingu od zwyczajnego konfliktu.

Zapewnienie równego traktowania m.in. w zakresie podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej reguluje ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Ustawa wdrożyła następujące dyrektywy Unii Europejskiej:

1. Dyrektywa Rady 86/613/EWG z dnia 11 grudnia 1986 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek, w tym w rolnictwie, oraz w sprawie ochrony kobiet pracujących na własny rachunek w okresie ciąży i macierzyństwa;
2. Dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne;
3. Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy;
4. Dyrektywa Rady 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług;
5. Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy;
6. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/54/UE z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanych pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników (Dz. Urz. UE L 128 z 30.04.2014).

Ustawa określa obszary i sposoby przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną oraz organy właściwe w tym zakresie, ma zastosowanie do osób fizycznych, osób prawnych i jednostek organizacyjnych.

W ustawie (art.3) zdefiniowane zostało zjawisko dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej, wyjaśniono pojęcia molestowania, molestowania seksualnego, nierównego traktowania oraz zasadę równego traktowania.

Zgodnie z art. 4 ustawę stosuje się m.in. w zakresie podejmowania kształcenia zawodowego (w tym doksztalcania, doskonalenia, przekwalifikowania zawodowego oraz praktyk zawodowych,) warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej (w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej), przystępowania i działania w związkach zawodowych, organizacjach pracodawców oraz samorządach zawodowych, a także korzystania z uprawnień przysługujących członkom tych organizacji, dostępu i warunków korzystania z instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy, rozwoju zasobów ludzkich i przeciwdziałania bezrobociu, zabezpieczenia społecznego, opieki zdrowotnej, oświaty i szkolnictwa wyższego, usług, w tym usług mieszkaniowych, rzeczy oraz nabywania praw i energii, jeżeli są one oferowane publicznie.

Zgodnie z art. 8 ustawy zakazane jest nierówne traktowanie osób fizycznych ze względu na płeć, rasę pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w zakresie warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Zakazane jest także zachęcania do nierównego traktowania lub nakazywania nierównego traktowania (art. 9).

Ustawa określa także środki prawne dla ochrony zasady równego traktowania i organy właściwe w sprawach przeciwdziałania jej naruszeniom. Każdy, wobec kogo zasada równego traktowania została naruszona, ma prawo do odszkodowania. Zatrudnieni na umowę zlecenie czy o dzieło będą mogli dochodzić od pracodawcy odszkodowania. Muszą jednak uzasadnić swoje roszczenia wobec pracodawcy, czyli uprawdopodobnić, że doszło do naruszenia zasady równego traktowania. W takim przypadku pracodawca ma obowiązek wykazania, że się jej nie dopuścił. Zgodnie z przepisami ustawy ofiara nierównego traktowania może dochodzić jedynie odszkodowania, ustawa nie przewiduje możliwości zasądzenia zadośćuczynienia za krzywdę związaną z nierównym potraktowaniem. Ofiara dyskryminacji musi dochodzić swoich praw na drodze sądowej – stosuje się wówczas przepisy kodeksu cywilnego i kodeksu postępowania cywilnego. Pracodawcy zatrudniający osoby na podstawie umów cywilnoprawnych zobowiązani są przestrzegać przepisów antydyskryminacyjnych wynikających z ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, albowiem w przeciwnym razie mogą narazić się na koszty z tytułu ewentualnych procesów odszkodowawczych.

Ustawa wprowadza zasadę odwróconego ciężaru dowodu, podobnie jak Kodeks pracy. Zgodnie z tą regulacją ten, kto zarzuca naruszenie zasady równego traktowania, powinien uprawdopodobnić fakt jej naruszenia, a strona, której zarzucono dyskryminację stara się wykazać, że się jej nie dopuściła.

Przeciwdziałanie wyzyskowi ekonomicznemu dzieci

Konwencja o prawach dziecka w art. 39 stwierdza, że Państwa-Strony Konwencji „*uznają prawo dziecka do ochrony przed wyzyskiem ekonomicznym, przed wykonywaniem pracy, która może być niebezpieczna lub też może kolidować z kształceniem dziecka, bądź może być szkodliwa dla zdrowia dziecka lub jego rozwoju fizycznego, umysłowego, duchowego, moralnego czy społecznego.*”

Kodeks pracy w art. 304⁵ przewiduje, że wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16 roku życia jest dozwolone wyłącznie na rzecz

podmiotu prowadzącego działalność kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową i wymaga uprzedniej zgody przedstawiciela ustawowego lub opiekuna tego dziecka, a także zezwolenia właściwego inspektora pracy. Właściwy inspektor pracy odmawia wydania zezwolenia, jeżeli wykonywanie pracy powoduje zagrożenie dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego dziecka lub zagraża wypełnianiu obowiązku szkolnego przez dziecko. Z kolei swoboda zatrudniania osób między 16 a 18 rokiem życia jest ograniczona przepisami rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac.

Wolność zrzeszania się

Wolność zrzeszania się zagwarantowana jest przepisami Konstytucji RP (art. 12 i 59) oraz ustawodawstwa zwykłego, w szczególności ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1881). Polska ratyfikowała podstawowe akty prawa międzynarodowego w zakresie wolności zrzeszania się, tj. Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych (art. 8), Europejską Kartę Społeczną (art. 5 i 6), a także Konwencję MOP nr 87 i 98.

Zgodnie z art. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych nikt nie może ponosić negatywnych następstw z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej. W szczególności nie może to być warunkiem nawiązania stosunku pracy i pozostawania w zatrudnieniu oraz awansowania pracownika. Dyskryminowanie pracownika z powodu przynależności do związku zawodowego, pozostawania poza związkiem zawodowym lub wykonywania funkcji związkowej może skutkować odpowiedzialnością karną zgodnie z art. 35 ust. 1 pkt 3 ustawy o związkach zawodowych.

W Kodeksie pracy uregulowano zakaz nierównego traktowania pracowników w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności ze względu na przynależność związkową (Rozdział IIa Równe traktowanie w zatrudnieniu). Pracownik może dochodzić przed sądem od pracodawcy odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, które nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Dodatkowo, przewidziano w przepisie art. 18^{3e} Kodeksu pracy mechanizm ochronny przed negatywnymi konsekwencjami dochodzenia uprawnień czy udzielania poparcia pracownikowi, który był nierówno traktowany np. z uwagi na członkostwo w związku zawodowym. Zgodnie z art. 18^{3e} § 1 Kodeksu pracy skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia. Wyżej wymieniony przepis stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiejkolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (np. zeznając jako świadek w postępowaniu sądowym).

Pozostałe ważne obszary odnoszące się do kwestii praw pracowniczych, to:

Prawo do godziwego wynagrodzenia

Zgodnie z art. 23 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka „*Każdy pracujący ma prawo do odpowiedniego i zadowalającego wynagrodzenia, zapewniającego jemu i jego rodzinie egzystencję odpowiadającą godności ludzkiej i uzupełnianego wrazie potrzeby innymi środkami pomocy społecznej.*” Prawo to zostało szczegółowo skodyfikowane w art.7 Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych.

Instrumentem służącym do realizacji tego celu jest ustanowienie instytucji wynagrodzenia minimalnego za pracę i minimalnej stawki godzinowej dla określonych umów cywilnoprawnych. Kwestie te reguluje ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2015 r., poz. 2008 z późn. zm.). Zgodnie z ustawą wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę jest corocznie przedmiotem negocjacji w ramach Rady Dialogu Społecznego, w skład której wchodzi przedstawiciele strony rządowej, strony pracowników (organizacje związków zawodowych) oraz strony pracodawców (organizacje pracodawców). W przypadku braku porozumienia na forum Rady Dialogu Społecznego decyzje w zakresie wysokości minimalnego wynagrodzenia podejmuje Rada Ministrów. Wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę determinuje wysokość minimalnej stawki godzinowej.

Od 1 stycznia 2017 r. wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę wynosi 2000 zł. Wprowadzone zostały również zmiany systemowe: zniesiona została możliwość ustalania wynagrodzenia pracownika w wysokości niższej niż obowiązująca wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę dla osób z krótkim stażem zawodowym (tj. 80% tego wynagrodzenia); zmianie uległ również zakres składnikowy minimalnego wynagrodzenia poprzez wyłączenie dodatku za pracę w porze nocnej.

Od 1 stycznia 2017 r. dla zatrudnionych na określonych umowach zlecenia oraz umowach o świadczenie usług, w tym samozatrudnionych, obowiązuje minimalna stawka godzinowa w wysokości 13 zł. Kwota ta będzie corocznie waloryzowana stosownie do wzrostu minimalnego wynagrodzenia za pracę przysługującego osobom zatrudnionym na podstawie stosunku pracy.

Wynagrodzenie poniżej płacy minimalnej jest naruszeniem praw pracowniczych. Każda podwyżka płacy minimalnej realnie przekłada się na poprawę sytuacji najsłabiej zarabiających pracowników.

Wprowadzenie gwarancji minimalnego wynagrodzenia przy określonych umowach zlecenie oraz umowach o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu, ma na celu uzyskanie pozytywnej zmiany na rynku pracy przez przeciwdziałanie nadużywaniu umów cywilnoprawnych oraz wprowadzenie ochrony osób otrzymujących wynagrodzenie na najniższym poziomie.

Bezpieczne i higieniczne warunki w pracy

Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych w art. 7 wzywa Państwa Strony Paktu do uznania prawa każdego do korzystania ze sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy obejmujących m.in. warunki pracy odpowiadające wymaganiom bezpieczeństwa i higieny a także wypoczynek, wolny czas i rozsądne ograniczenie czasu pracy, okresowe płatne urlopy oraz wynagrodzenie za dni świąteczne.

Do zasad zapewnienia przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, odnosi się Dział X Kodeksu pracy „Bezpieczeństwo i higiena pracy”, a także inne przepisy prawa powszechnie obowiązującego. Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy pracodawca ma obowiązek chronić zdrowie i życie pracowników poprzez zapewnienie im bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Pracodawca ma także obowiązek organizować pracę w taki sposób, by zapewnić ww. warunki. Ponadto w Dziale X Kodeksu pracy określone są prawa i obowiązki pracowników w zakresie bhp, podstawowe wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy dla użytkowanych budynków i pomieszczeń pracy oraz maszyn i innych urządzeń technicznych, wymagania dotyczące stosowania czynników oraz procesów pracy stwarzających szczególne zagrożenia dla zdrowia lub życia, obowiązki dotyczące zapewnienia pracownikom profilaktycznej ochrony zdrowia, obowiązki pracodawców związane z wypadkami przy pracy i chorobami zawodowymi, obowiązki dotyczące szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, obowiązki dotyczące zapewnienia pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, wymagania dotyczące tworzenia służby bezpieczeństwa i higieny pracy, wymagania dotyczące zapewnienia konsultacji w zakresie bhp oraz komisji bezpieczeństwa i higieny pracy.

Kodeks pracy, poza przepisami określonymi w Dziale X, zawiera również inne przepisy służące ochronie życia i zdrowia pracowników – kobiet i młodocianych, zawarte w Dziale VIII „Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem” i w Dziale IX „Zatrudnianie młodocianych”. Na zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy pracowników istotny wpływ wywierają także przepisy innych ustaw, w tym m.in. ustawy – Prawo budowlane, Prawo atomowe oraz Prawo geologiczne i górnicze.

Istotne znaczenie dla zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy mają działania państwa związane z zapewnieniem nadzoru i kontroli warunków pracy (zgodnie z wymaganiami prawa międzynarodowego). Na system środków służących realizacji tej polityki składają się w szczególności kompetencje Państwowej Inspekcji Pracy (podległej Sejmowi RP) do nadzoru nad przestrzeganiem przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy oraz Państwowej Inspekcji Sanitarnej (podległej Ministrowi Zdrowia) – do nadzoru nad przestrzeganiem przepisów dotyczących higieny pracy. Zgodnie z art. 304 k.p. pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy nie tylko zatrudnionym przez siebie pracownikom, lecz także osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a także osobom prowadzącym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny rachunek działalność gospodarczą. Obowiązki z zakresu bhp stosuje się odpowiednio do przedsiębiorców niebędących pracodawcami, organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osoby prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą. W myśl art. 304¹ k.p., podstawowe obowiązki pracownika (określone w art. 211 k.p.) w zakresie określonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący pracę, ciąży również na osobach fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący pracę, a także na osobach prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą, w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący pracę.

Prawo pracownic do ochrony

Biorąc pod uwagę określone w art. 8 Europejskiej Karty Społecznej prawo pracownic do ochrony, jak również ujęte w art. 10 Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych prawo matek do opieki nad nimi w okresie przed i po urodzeniu dziecka, oraz na mocy art. 177 k.p., stosunek pracy pracownicy w ciąży, a także przebywającej na urlopie macierzyńskim podlega szczególnej ochronie. W tym czasie pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownicy i zakładowa organizacja związkowa, która reprezentuje pracownicę, wyraziła na to zgodę.

W czasie ciąży lub urlopu macierzyńskiego możliwe jest wypowiedzenie umowy o pracę wyłącznie z powodu likwidacji lub upadłości pracodawcy. W takich przypadkach pracodawca jest jednak zobowiązany uzgodnić termin rozwiązania umowy z zakładową organizacją związkową reprezentującą pracownicę. W razie niemożności zapewnienia w tym czasie innego zatrudnienia pracownicy przysługują świadczenia określone w odrębnych przepisach o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Ze szczególnej ochrony stosunku pracy nie korzysta pracownica zatrudniona na podstawie umowy o pracę na okres próbny nieprzekraczający jednego miesiąca oraz pracownica, z którą zawarto umowę o pracę na czas określony w celu zastępstwa nieobecnego pracownika. Powyższe regulacje znajdują odpowiednie zastosowanie także w przypadku korzystania z urlopu rodzicielskiego.

Kodeks pracy zawiera także szereg przepisów regulujących szczególne uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem, do których należy zaliczyć przepisy dotyczące urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego, ojcowskiego, wychowawczego, jak również przepisy mające na celu ułatwienie pracownikom wypełniającym funkcje rodzicielskie godzenia obowiązków zawodowych z zadaniami związanymi z opieką i wychowaniem dziecka, obejmujące m.in. przepisy pozwalające na łączenie korzystania z urlopu z pracą w niepełnym wymiarze czasu pracy, czy też przepisy w zakresie czasu pracy i korzystania ze zwolnień od pracy lub przerw w pracy.

Szczególna ochrona stosunku pracy w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego podlega modyfikacjom wynikającym z przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2016 r., poz. 1474). Ustawa ta, stosowana u pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników, dopuszcza w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy i płacy, nadal zakazując zwolnienia pracownicy, zarówno w przypadku dokonywania zwolnień grupowych, jak i indywidualnych. Regulacje te znajdują odpowiednie zastosowanie także w przypadku korzystania z urlopu rodzicielskiego.

Zgodnie z ustawą o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania w przypadku naruszeń zasady równego traktowania określonych w tej ustawie, w stosunku do osoby fizycznej, w tym w związku z ciążą, urlopem macierzyńskim, urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim lub urlopem wychowawczym, osobie tej przysługuje prawo do odszkodowania.

Podnoszenie kwalifikacji zawodowych

Na pracodawcy ciąży obowiązek ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych. W kodeksie pracy zostały uregulowane zasady zawierania umów dotyczących doksztalcania, udzielania zwolnień od pracy w celu uczestnictwa w zajęciach, urlopów szkoleniowych oraz dodatkowych świadczeń z tego tytułu.

Zasada ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych odnosi się przede wszystkim do kwalifikacji niezbędnych do należytego wykonywania aktualnej pracy albo też do kwalifikacji przydatnych do pracy, którą pracownik ma świadczyć w przyszłości u danego pracodawcy. Nie oznacza to, że pracodawca nie powinien w miarę swoich możliwości sprzyjać ogólnemu rozwojowi intelektualnemu pracownika. Rozwój taki leży nie tylko w interesie pracownika, lecz także w interesie pracodawcy, wpływa bowiem na bardziej kreatywną postawę pracownika w pracy.

Zasada ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych wiąże się z prawem do nauki, które zapisano zarówno w art. 70 Konstytucji RP, jak i w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka (art. 26), czy Międzynarodowym Pakcie Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych (art. 13). Jednocześnie należy zwrócić uwagę, że idea kształcenia ustawicznego jest jedną z najważniejszych założeń tzw. Strategii Lizbońskiej, a następnie jednym z elementów strategii na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu „Europa 2020”.

Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania w art. 8 zakazuje nierównego traktowania osób fizycznych ze względu na płeć, rasę pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną m.in. w zakresie podejmowania kształcenia zawodowego (w tym dokształcania, doskonalenia, przekwalifikowania zawodowego oraz praktyk zawodowych). W przypadku naruszenia zakazu przysługuje prawo do odszkodowania.

Zagadnienie podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników reguluje także art. 10 Europejskiej Karty Społecznej oraz Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 140 dotycząca płatnego urlopu szkoleniowego przyjęta w 1974 r. Przepisy te zobowiązują państwo do popierania szkolenia pracowników poprzez przyznanie im rozmaitych ułatwień, w szczególności finansowych oraz płatnych zwolnień od pracy.

Prawo do rozwoju

Kolejnym niezbywalnym prawem człowieka, które powinno być gwarantowane, jest prawo do rozwoju. W Deklaracji ONZ o prawie do rozwoju, przyjętej w 1986 roku, podkreśla się wagę jednostki ludzkiej w procesie rozwoju i wskazuje się na zależność pomiędzy prawami człowieka, a tymże rozwojem. Deklaracja ta może służyć jako przewodnik dla tworzenia narodowych i międzynarodowych polityk. Może być instrumentem:

- uwzględniania praw człowieka w procesie rozwoju;
- uznania znaczenia czynnika ludzkiego w wysiłkach na rzecz rozwoju;
- dostarczania politycznej, prawnej, społecznej i moralnej oraz racjonalnej podstawy dla współpracy rozwojowej;
- dialogu praw człowieka pomiędzy państwami rozwiniętymi a rozwijającymi się.

Państwa zostały zobowiązane do prowadzenia, wybranymi przez siebie metodami, polityki rozwoju narodowego, mającej na uwadze stały wzrost dobrobytu społeczeństwa i wszystkich jednostek; wzrost oparty na sprawiedliwym podziale korzyści.

Zarówno Deklaracja Wiedeńska, jak i Program Działań, przyjęte na Światowej Konferencji Praw Człowieka w Wiedniu, stanowią, że rozwój ułatwia korzystanie ze wszystkich praw człowieka. Natomiast nie można powoływać się na brak rozwoju i tym samym

usprawiedliwiać naruszanie praw człowieka. Bowiem uniwersalna natura tych praw jest poza wszelką dyskusją.

Artykuł 55 Karty Narodów Zjednoczonych wymienia szczegółowo obszary międzynarodowej współpracy gospodarczej oraz społecznej, które na podstawie artykułu 56 Karty, wymagają wspólnych oraz samodzielnych działań podejmowanych przez członków Organizacji. Współpraca ta obejmuje:

- a) podnoszenie stopy życiowej, pełnego zatrudnienia oraz dbanie o warunki postępu i rozwoju gospodarczego i społecznego;
- b) rozwiązywanie międzynarodowych problemów gospodarczych, społecznych, zdrowia publicznego i pokrewnych, jak również międzynarodową współpracę na polu kulturalnym i wychowawczym;
- c) powszechne poszanowanie i przestrzeganie praw człowieka i podstawowych wolności dla wszystkich bez względu na rasę, płeć, język lub wyznanie.

2. Zamówienia publiczne

W dniu 28 lipca 2016 r. weszła w życie nowelizacja ustawy – Prawo zamówień publicznych (Pzp), która wprowadziła szereg zmian związanych z implementacją do polskiego porządku prawnego nowych dyrektyw unijnych w zakresie zamówień publicznych.³ Jednym z celów nowych regulacji jest umożliwienie instytucjom zamawiającym lepszego wykorzystania zamówień publicznych na rzecz wsparcia celów polityki społecznej m. in. poprzez wprowadzenie wymogu dotyczącego stosowania zatrudnienia na podstawie umowy o pracę.

Urząd Zamówień Publicznych, dostrzegając problemy zamawiających z praktycznym stosowaniem regulacji art. 29 ust. 3a ustawy oraz pragnąc zapewnić jak najbardziej efektywne stosowanie wymogów dotyczących zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, przygotował i opublikował na swojej stronie internetowej opinię prawną dotyczącą stosowania art. 29 ust. 3a ustawy Pzp. Uwzględnia ona stanowisko Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych, zawierając jednocześnie wskazówki dotyczące możliwości weryfikacji przez zamawiającego spełniania przez wykonawców i podwykonawców wymogu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę osób wykonujących wskazane przez zamawiającego czynności w zakresie realizacji zamówienia wraz z przykładowymi zapisami, o których mowa w art. 36 ust. 2 pkt 8a ustawy Pzp.

Zgodnie z Zaleceniami Rady Ministrów w sprawie uwzględniania przez administrację rządową aspektów społecznych w zamówieniach publicznych kierownicy jednostek administracji rządowej są zobowiązani do analizowania możliwości stosowania klauzul społecznych we wszystkich postępowaniach o udzielenie zamówienia publicznego, również w zamówieniach, do których nie stosuje się przepisów ustawy Pzp.

Skuteczna realizacja celów społecznych poprzez zamówienia publiczne wymaga działań edukacyjnych wśród uczestników rynku zamówień publicznych. Urząd Zamówień Publicznych realizuje działania edukacyjne mające na celu promocję kwestii społecznych w zamówieniach publicznych przede wszystkim w oparciu o *Krajowe Plany Działań na rzecz zrównoważonych zamówień publicznych*. W *Krajowym Planie Działań na rzecz zrównoważonych zamówień publicznych* na lata 2017-2020 przewidziano działania edukacyjne, takie jak konferencje szkolenia, czy opracowanie odpowiednich publikacji.

³ Dyrektywa 2014/24/UE w sprawie zamówień publicznych oraz dyrektywa 2014/25/UE w sprawie udzielania zamówień przez podmioty działające w sektorach gospodarki wodnej, energetyki, transportu i usług pocztowych.

Planuje się identyfikację i wydanie zbioru dobrych praktyk oraz opracowanie wzorcowych dokumentów. W ramach planowanych działań edukacyjnych Urząd Zamówień Publicznych zamierza przedstawić polskim instytucjom zamawiającym między innymi możliwości uwzględniania w postępowaniu o udzielenie zamówienia publicznego oznakowań o charakterze społecznym, które opierają się na kryteriach dotyczących poszanowania praw człowieka przy produkcji towarów będących przedmiotem zamówienia publicznego.⁴ W zakresie raportowania informacji na temat zrównoważonych zamówień publicznych, zamawiający zgodnie z nowymi zasadami sporządzania sprawozdań rocznych o udzielonych zamówieniach, będą zawierać szczegółową informację o udzielonych zamówieniach uwzględniających aspekty społeczne w nowo dodanej części VIII formularza sprawozdania rocznego (*Zamówienia, do których stosuje się przepisy ustawy uwzględniające aspekty społeczne*). Umożliwi to uzyskanie kompleksowych danych na temat uwzględniania aspektów społecznych w zamówieniach publicznych.

3. Regulacje dotyczące funduszy europejskich

Artykuł 7 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1303/2013 z dn. 17 grudnia 2013 r., ustanawiającego wspólne przepisy dotyczące pięciu funduszy unijnych⁵, zobowiązuje wszystkie państwa członkowskie do podejmowania odpowiednich kroków w celu zapobiegania wszelkim formom dyskryminacji, w tym m.in. ze względu na niepełnosprawność⁶.

W związku z powyższym w 2015 r. Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju opracowało *Wytyczne w zakresie realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób niepełnosprawnych oraz zasady równości szans kobiet i mężczyzn w ramach funduszy unijnych na lata 2014-2020*⁷.

Celem ww. Wytycznych jest zapewnienie zgodności sposobu realizacji Programów Operacyjnych (PO) z zasadą równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób niepełnosprawnych oraz zasadą równości szans kobiet i mężczyzn, a także zapewnienie spójnego podejścia w tym zakresie w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS), Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego (EFRR) i Funduszu Spójności (FS).

Wytyczne są skierowane do wszystkich instytucji uczestniczących w realizacji Programów Operacyjnych współfinansowanych z EFS, EFRR i FS, a w szczególności Instytucji Zarządzających (IZ), Instytucji Pośredniczących (IP) i Instytucji Wdrażających (IW). IZ

⁴ Szczegółowe informacje nt. działań prowadzonych przez UZP łącznie z harmonogramem ich realizacji znajdują się w Krajowym Planie Działań w zakresie zrównoważonych zamówień publicznych na lata 2017-2020.

⁵ dot. Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego, Funduszu Spójności, Europejskiego Funduszu Rolnego na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich oraz Europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego.

⁶ „Państwa członkowskie i Komisja zapewniają uwzględnianie i propagowanie równości mężczyzn i kobiet oraz punktu widzenia płci w trakcie przygotowywania i wdrażania programów, w tym w odniesieniu do monitorowania, sprawozdawczości i ewaluacji.

Państwa członkowskie i Komisja podejmują odpowiednie kroki w celu zapobiegania wszelkim formom dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną podczas przygotowania i wdrażania programów. W procesie przygotowywania i wdrażania programów należy w szczególności wziąć pod uwagę zapewnienie dostępności dla osób niepełnosprawnych.”

⁷ dostępne na stronie: <http://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/dokumenty/wytyczne-w-zakresie-realizacji-zasady-rownosci-szans-i-niedyskryminacji-oraz-zasady-rownosci-szans/>

zapewnia, że właściwa instytucja podejmująca decyzję albo będąca stroną umowy o dofinansowanie projektu w ramach PO, zobowiąże beneficjenta w decyzji albo umowie o dofinansowanie projektu do stosowania aktualnych Wytycznych.

Zapisy przyjęte w ww. Wytycznych stanowią także wyraz uwzględniania w ramach funduszy strukturalnych postanowień *Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych*, ratyfikowanej przez Polskę w 2012 r.

Zgodnie z ww. Wytycznymi Instytucje Zarządzające Programami Operacyjnymi kształtują kryteria oceny wniosków o dofinansowanie w taki sposób, aby dofinansowanie otrzymały projekty (w tym projekty realizowane przez przedsiębiorstwa), które mają pozytywny lub neutralny wpływ na zasadę równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób niepełnosprawnych oraz zasadę równości szans kobiet i mężczyzn.

Stworzenie zdolności administracyjnych umożliwiających wdrożenie polityki równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami oraz równości szans kobiet i mężczyzn w odniesieniu do Europejskich Funduszy Strukturalnych i Inwestycyjnych (EFSI) uregulowano w *Agendzie działań na rzecz równości szans i niedyskryminacji na lata 2014-2020 (z 22 kwietnia 2015 r.)*⁸. Dokument ten w głównej mierze stanowi plan działań, jakie powinny podjąć instytucje zaangażowane w realizację funduszy unijnych na rzecz zapewnienia dostępności dla osób niepełnosprawnych.

Przytoczone wyżej dokumenty stwarzają ramy strategiczne i operacyjne dla wydatkowania funduszy strukturalnych odpowiadające wspólnotowym politykom w zakresie równości szans. Stanowią również wyraz działań rządu w zakresie urzeczywistniania i promowania zapisów *Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych*. W praktyce chodzi o zapewnienie niepełnosprawnym klientom funduszy europejskich możliwości partycypowania w unijnym budżecie, tj. możliwości skorzystania z funduszy, wyboru drogi życiowej bez barier, a przez to pełnego włączenia w społeczeństwo. Stąd też wprowadzenie szeregu narzędzi, które mają tę dostępność zapewnić, jak np. uniwersalne projektowanie, racjonalne usprawnienia, dostępność cyfrowa czy dostępność architektoniczna.

4. Dokumenty o charakterze strategicznym – Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju

Polska perspektywa działań na rzecz zrównoważonego i odpowiedzialnego rozwoju gospodarczego została sformułowana w przyjętym przez rząd 16 lutego 2016 r. *Planie na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju*. Zawiera on diagnozę sytuacji, wskazuje kluczowe kierunki długofalowego rozwoju oraz proponuje konkretne rozwiązania, dzięki którym Polska będzie miała możliwość rozwoju. Szczegółowe działania na rzecz realizacji celów *Planu* znajdują odzwierciedlenie w *Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju (SOR)*, przyjętej 14 lutego 2017 r., która ze względu na swoją rolę i przypisane jej zadania stanowi instrument elastycznego zarządzania głównymi procesami rozwojowymi kraju. Wskazuje cele i niezbędne działania, instrumenty realizacyjne i kluczowe projekty zapewniające jej wdrożenie. Ustala również system koordynacji, wyznaczając role poszczególnym podmiotom publicznym oraz sposoby współpracy ze światem biznesu, nauki i społeczeństwem. Strategia

⁸ dostępna na stronie: https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/media/6131/Agenda_ZATWIERDZONA.pdf

rozwoju oparta jest na koncepcji trwałego i odpowiedzialnego rozwoju i pozostaje w zgodzie z Wytocznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka. Jej realizacja będzie wspierać wdrażanie Agendy 2030 w Polsce.

Odpowiedzialny rozwój to nie tylko wzrost gospodarczy oparty na solidnych fundamentach ekonomicznych (przedsiębiorczości, pracowitości, zasobach i umiejętnościach Polaków), ale także wielowymiarowa solidarność społeczna – między pokoleniami teraźniejszymi i przyszłymi, między poszczególnymi regionami, miastami i obszarami wiejskimi czy między pracodawcami a pracownikami – której źródłem jest troska o dobro wspólne.

Warunkiem współpracy opartej na zaufaniu i punktem wyjścia dla rozwoju nowoczesnej gospodarki jest kapitał społeczny. Kształtowanie postaw sprzyjających kooperacji, kreatywności oraz komunikacji, zwiększenie partycypacji społecznej i wpływu obywateli na życie publiczne oraz potencjał kulturowy to warunki powodzenia planowanych działań rozwojowych. Zarówno klimat trwałego zaufania pomiędzy obywatelami, a także w relacji państwo – obywatel, jak i rozwój przedsiębiorczości kreatywnej należy traktować jako swego rodzaju katalizator innych zmian lub działań, praktyczną dźwignię inicjatyw i podejmowanych celów rozwojowych.

Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju proponuje, przy zachowaniu konstytucyjnego modelu społecznej gospodarki rynkowej, zwiększenie odpowiedzialności instytucji państwa za kształtowanie procesów gospodarczych, społecznych i terytorialnych. Instytucje państwa odpowiadając tylko w ograniczonym zakresie za decyzje biznesowe podmiotów prywatnych, stają się inspiratorem zachowań przedsiębiorców, umożliwiają rozwój nowych gałęzi i dziedzin gospodarczych oraz sprzyjają wykorzystaniu rynkowych mechanizmów stymulowania, powstawania i wdrażania nowoczesnych rozwiązań technologicznych.

Strategia łączy w sobie wymiar strategiczny z wymiarem operacyjnym – wskazuje niezbędne działania oraz instrumenty realizacyjne – projekty flagowe i strategiczne zapewniające jej wdrożenie. Spośród ponad 180 projektów znacząca część jest związana z różnymi sferami polityki społecznej, odnosząc się do ważnych spraw obywateli, określonych grup mieszkańców, czy też regionów kraju. Przewidziano też szereg projektów strategicznych, które zwiększą zaangażowanie społeczne i współpracę pomiędzy podmiotami publicznymi, prywatnymi, sektorem nauki i społeczeństwem obywatelskim, m.in.: *Narodowy Program Wspierania Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego*.

SOR w obszarze *Prawo w służbie obywatelom i gospodarce* określa także działania na rzecz poprawy jakości stanowionego prawa mające na celu zapewnienie lepszych warunków dla działalności gospodarczej i realizacji potrzeb obywateli. Wyzwaniem pozostaje duża liczba przepisów prawnych, ich niespójność i niejednoznaczność; częste zmiany regulacji w ostatnich latach, liczne obowiązki prawne nakładane na obywateli i przedsiębiorców (a także na administrację różnych szczebli). Wśród działań wychodzących temu naprzeciw jest, m.in. poprawa efektywności systemu oceny wpływu regulacji, „100 zmian dla firm” – pierwszy pakiet rozwiązań legislacyjnych i pakiet *Konstytucja Biznesu*, którego celem będzie dalsza poprawa otoczenia prawnego, zwiększenie pewności prawa i kultury prawnej, wzmocnienie służebnej roli administracji wobec obywateli i przedsiębiorców.

5. Planowane zmiany w przepisach krajowych

Ustawa o przeciwdziałaniu nieuczciwemu wykorzystywaniu przewagi kontraktowej w obrocie produktami rolnymi i spożywczymi.

Ustawa o przeciwdziałaniu nieuczciwemu wykorzystywaniu przewagi kontraktowej w obrocie produktami rolnymi i spożywczymi została przygotowana przez Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi. Prezydent podpisał ją 28 grudnia 2016 r., a w życie wejdzie 12 lipca 2017 r. Podstawowym celem nowego prawa jest skuteczne rozwiązywanie sporów pomiędzy dostawcami, a odbiorcami produktów spożywczych i rolnych. Przewaga kontraktowa występuje wtedy, gdy istnieje między nimi znaczna dysproporcja w potencjale ekonomicznym i jednocześnie słabsza ze stron nie ma wystarczających możliwości sprzedaży lub kupna produktów rolnych lub spożywczych od innych przedsiębiorców.

Przedsiębiorca, który ma uzasadnione podejrzenia stosowania wobec niego praktyk nieuczciwie wykorzystujących przewagę kontraktową może złożyć zawiadomienie do Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów (UOKiK). Warunkiem podjęcia interwencji przez urząd jest, aby łączna wartość obrotów między dostawcą a odbiorcą w którymkolwiek z 2 lat poprzedzających rok wszczęcia postępowania przekroczyła 50 tys. zł oraz obrót nabywcy lub dostawcy, który stosuje praktykę, w roku poprzedzającym rok wszczęcia postępowania przekroczył 100 mln zł.

Wprowadzane regulacje przyczynią się do zapewnienia większej ochrony mniejszym firmom, które w sytuacji nieuczciwego wykorzystywania przewagi kontraktowej traciły płynność finansową, co skutkowało przeczuciem kosztów na pracowników (np. nieterminowe wypłaty wynagrodzeń).

„Pakiet wierzycielski”

W wyniku przeprowadzonego przeglądu przepisów prawnych związanych z dochodzeniem od dłużników należności, mając m. in. na względzie wpływ opóźnień w regulowaniu zobowiązań na kondycję finansową przedsiębiorstw, w szczególności z sektora MŚP oraz gospodarstw domowych, oraz negatywne skutki działań nierzetelnych kontrahentów, opracowano projekt zmian mających na celu wzmocnienie praw i gwarancji dla wierzycieli chroniących lub dochodzących praw swojej własności poprzez:

- 1) zapewnienie szerszych możliwości sprawdzenia wiarygodności płatniczej potencjalnego kontrahenta na podstawie danych z rejestrów biur informacji gospodarczych oraz nowoutworzonego Rejestru Należności Publicznoprawnych - przy jednoczesnym poszanowaniu słusznych praw dłużników;
- 2) podniesienie górnego progu wartości przedmiotu sporu dla spraw rozpoznawanych w postępowaniu uproszczonym;
- 3) rozszerzenie zakresu spraw rozpoznawanych w postępowaniu grupowym oraz eliminację głównych barier w sprawnym rozpoznawaniu spraw w tym postępowaniu;
- 4) zwiększenie efektywności postępowania zabezpieczającego i egzekucyjnego.

Większość ze zmian wprowadzonych na podstawie ustawy z dnia 7 kwietnia 2017 r. o zmianie niektórych ustaw w celu ułatwienia dochodzenia wierzytelności (Dz.U. poz. 933) będzie odnosić się zarówno do osób prowadzących działalność gospodarczą, jak i osób nieprowadzących takiej działalności.

Zwrócenia uwagi – w kontekście praw człowieka – wymagają regulacje dotyczące postępowania grupowego zmierzające do:

- a) poszerzenia zakresu zastosowania postępowania grupowego poprzez umożliwienie dochodzenia w postępowaniu grupowym roszczeń wynikających z niewykonania lub nienależytego wykonania umowy albo bezpodstawnego wzbogacenia oraz roszczeń o ustalenie odpowiedzialności w sprawach związanych z naruszeniem życia lub zdrowia,
- b) zwiększenia możliwości wykorzystywania postępowania grupowego o zapłatę poprzez mniej rygorystyczne ujęcie przesłanki ujednolicenia roszczeń w sprawach tego rodzaju i doprecyzowania skutków ujednolicenia roszczeń,
- c) skrócenia czasu trwania postępowania grupowego – jego formalnych faz, m. in. poprzez usunięcie obowiązku rozstrzygania na rozprawie o dopuszczalności postępowania grupowego, rezygnację z zaskarżalności postanowienia o rozpoznaniu sprawy w postępowaniu grupowym i umożliwienie rozpoznawania sprawy (w zakresie okoliczności wspólnych dla wszystkich członków grupy) w czasie, gdy rozpoznawane jest zażalenie na postanowienie w przedmiocie składu grupy,
- d) usprawnienia postępowań grupowych o ustalenie odpowiedzialności - poprzez doprecyzowanie charakteru i przedmiotu tego rodzaju postępowania,
- e) doprecyzowania zasad stosowania kaucji na zabezpieczenie kosztów procesu.

Wprowadzone zmiany zmierzają do skrócenia i usprawnienia postępowań grupowych. Pozwolą także na rozstrzyganie w trybie postępowania grupowego większej ilości spraw, obejmujących także roszczenia przedsiębiorców. Dochodzenie w jednym postępowaniu wielu roszczeń o zapłatę lub o ustalenie odpowiedzialności za określone zdarzenie wywołujące skutki w majątku wielu osób, będzie sprzyjało ekonomii procesowej. Pozwoli na zaoszczędzenie czasu i środków związanych z koniecznością wytaczania wielu indywidualnych powództw wynikających z tego samego zdarzenia lub zdarzeń jednego rodzaju. Zmiany te sprzyjają zatem efektywnej realizacji prawa do sądu.

Większość zmian ma wejść w życie z dniem 1 czerwca 2017 r. Za opracowanie projektu ustawy odpowiadało Ministerstwo Rozwoju.

Uzupełnienie zasad ogólnych w postępowaniu administracyjnym.

Przyjazna interpretacja przepisów (in dubio pro libertate)

Ustawą z dnia 7 kwietnia 2017 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania administracyjnego oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 935) wprowadzono do Kodeksu postępowania administracyjnego zasadę, zgodnie z którą, w przypadku różnych wyników wykładni przepisów prawa, organ prowadzący postępowanie powinien przyjąć wykładnię korzystną dla strony. Tym samym, stronie zapewniona zostanie ochrona przed negatywnymi konsekwencjami tworzenia niejasnych przepisów prawa i związanej z tym niepewności.

Interpretacja przepisów może powodować trudności zarówno po stronie obywateli (innych podmiotów), jak i po stronie organów administracji, a także sądów i podmiotów

wykonujących zadania powierzone z zakresu administracji publicznej. Decyzje organów władzy publicznej, w których wątpliwości interpretacyjne rozstrzygnięto na niekorzyść strony, obniżają zaufanie do państwa i stanowionego przez nie prawa. Projektowana zasada będzie miała szczególną doniosłość w postępowaniach, w których na stronę ma być nałożony obowiązek, ma być jej odebrane uprawnienie lub ma być jej wymierzona kara. W takich postępowaniach dochodzi bowiem do bezpośredniego bądź pośredniego ograniczenia jego sfery wolności.

Na gruncie prawa podatkowego, Trybunał Konstytucyjny⁹ wskazywał, że organy administracji publicznej powinny – zgodnie z zasadą *in dubio pro tributario* – rozstrzygać wątpliwości interpretacyjne na korzyść podatnika. Natomiast na tle ochrony prawa własności Naczelny Sąd Administracyjny opowiedział się za wykładnią zawężającą ingerencję w prawa właściciela¹⁰. Nie ma wątpliwości, że zasada *in dubio pro libertate* przenika całe prawo administracyjne¹¹. Przenosząc tę regułę na poziom postępowań przed organami administracji przepisy, których treść nasuwa wątpliwości, powinny być interpretowane w taki sposób, żeby słuszny interes obywateli nie doznał uszczerbku.

Konstytucyjna zasada poprawnej legislacji służy ochronie zaufania obywateli do państwa i stanowionego przez nie prawa. Te same wartości powinny w pogłębiony sposób być chronione także na płaszczyźnie stosowania prawa. Zasada ta ma zatem na celu urzeczywistnienie tych samych wartości, co wspomniana powyżej zasada konstytucyjna.

Chociaż prawo powinno być sformułowane w taki sposób, aby ustalenie znaczenia przepisów nie nastroczało trudności, nie można wykluczyć, że takie trudności będą miały miejsce. Proponowana zasada ma więc na celu ograniczenie ryzyka, aby ewentualne niejasności przepisów nie obciążały strony.

Zasada proporcjonalności (adekwatności), bezstronności i zasada równego traktowania

Zasady bezstronności i równego traktowania, które powinny mieć istotne znaczenie przede wszystkim w sprawach z udziałem kilku stron, zostały również umieszczone w przepisach przyjętej ustawy o zmianie Kodeksu postępowania administracyjnego. Zasada bezstronności oznacza, że organy administracji i ich pracownicy nie powinni w swych działaniach kierować się jakimikolwiek interesami czy motywami pozaprawnymi, które mogą naruszać interesy stron. Zgodnie z zasadą równego traktowania, wszystkie strony znajdujące się w takiej samej sytuacji powinny być traktowane w porównywalny sposób, bez jakichkolwiek przejawów dyskryminacji.

Skonkretyzowania wymagała także zasada pogłębiania zaufania obywateli do organów państwa, stanowiąca fundamentalne założenie dla realizacji postulatu przyjaznych relacji między administracją a obywatelami. Jednym z podstawowych kryteriów oceny, na ile władza jest przyjazna jednostce jest przewidywalność działań władzy publicznej i jej poszanowanie w interesie jednostki. Strona, która występuje do organu, z reguły w sprawach wiążących się z nakładami inwestycyjnymi lub wymagającymi uprzedniego zaangażowania istotnych zasobów, w tym czasu, ma prawo układać swoje interesy w przekonaniu, że działając w dobrej wierze i z poszanowaniem prawa, nie naraża się na niekorzystne skutki

⁹ Wyrok TK z 18 lipca 2013 r., sygn. SK 18/09, OTK 2013/6/80.

¹⁰ Uchwała NSA z 13 listopada 2012 r. „Po pierwsze, w przypadku niejednoznacznego brzmienia przepisu ograniczającego uprawnienia właściciela – a z takim przypadkiem mamy do czynienia – sąd jest zobligowany do kierowania się dyrektywą *in dubio pro libertate*. Powinien zatem odczytywać przepis w taki sposób, aby ingerencja w treść uprawnienia współwłaścicieli do udziału w zarządzie rzeczą wspólną była jak najmniejsza.”

¹¹ Zob. np. J. Zimmermann, *Prawo administracyjne*, 2014, s. 45.

prawne swoich decyzji, zwłaszcza skutki, których nie mogła przewidzieć w chwili ich podejmowania. Racjonalne planowanie działań strony wymaga zatem od organów administracji publicznej respektowania zasady uprawnionych oczekiwań.

Zasada ta opiera się na założeniu, że oczekiwania strony są uprawnione, jeżeli dotyczą działań zgodnych z prawem i możliwych do podjęcia, a organ – działając w granicach prawa – będzie stosował się do wypracowanej praktyki organu w zakresie rozstrzygania spraw w analogicznym stanie faktycznym i prawnym. Organ nie powinien bowiem, bez szczególnego, ważnego powodu, odstępować od utrwalonej i jednolitej praktyki.

W przyjętych przepisach została wyrażona także zasada proporcjonalności, zgodnie z którą w toku postępowania organy administracji publicznej powinny podejmować tylko takie działania powodujące uciążliwość dla stron, które są konieczne i proporcjonalne do zamierzonego celu. Organ administracji publicznej podejmując w toku postępowania czynności uciążliwe dla strony, w szczególności łączące się z ograniczeniem uprawnień lub powstaniem obciążenia dla stron, powinien mieć na uwadze interesy stron i ingerować w nie jedynie wtedy i tylko w takim zakresie, w jakim jest to konieczne do osiągnięcia zamierzonego celu, w szczególności załatwienia sprawy zgodnie z przepisami prawa.

Zasady te znalazły wyraz m.in. w art. 5, 6 i 8 Europejskiego Kodeksu Dobrej Praktyki Administracyjnej.

Ujednolicenie standardów nakładania kar administracyjnych

Kary administracyjne w polskim prawie bardzo często stanowią dotkliwą sankcję za naruszenie prawa. Jednocześnie, w systemie prawnym brak jest reguł ogólnych określających zasady ich nakładania, co skutkuje znaczącym zróżnicowaniem sytuacji podmiotów podlegających ukaraniu, szczególnie w zakresie instytucji łagodzących obiektywny charakter odpowiedzialności administracyjnej (np. w wyniku braku określenia lub zróżnicowania przesłanek branych pod uwagę przy szacowaniu wysokości kary pieniężnej), często nieuzasadnionym ze względu na przedmiot i specyfikę danej regulacji. Ponadto, niejednokrotnie nakładanie kar administracyjnych cechuje automatyzm oraz nieuwzględnianie przyczyn i okoliczności dopuszczenia się naruszenia.

Dodatkowo, sankcje administracyjne przybierają w wielu przypadkach bardziej rygorystyczną postać niż sankcje karne, np. gdy nie przewidziano przedawnienia nałożenia kary administracyjnej.

Ponadto, automatyzm nakładania kar i brak uwzględniania okoliczności danej sprawy, nie sprzyja zapewnieniu sprawiedliwego – w odczuciu społecznym – działania administracji.

Stan taki budzi również zastrzeżenia z uwagi na zasady obowiązujące w demokratycznym państwie prawnym, w szczególności na zasadę proporcjonalności.

W orzecnictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka standardy ochrony praw człowieka we wszelkich postępowaniach sankcyjnych powinny odpowiadać gwarancjom wynikającym z art. 6 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności sporządzonej w Rzymie 4 listopada 1950 r., zmienionej następnie Protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełnionej Protokołem nr 2¹². To oznacza, że gwarancje z art. 6 Konwencji mają zastosowanie we wszystkich postępowaniach quasi-karnych, także takich, które na gruncie naszego prawa krajowego są uznawane za postępowania administracyjne. Postępowanie przed organami administracji, które może być zakończone nałożeniem przedmiotowej kary,

¹² Dz. U. z 1993 r., poz. 284, z późn. zm.

powinno - co do zasady - spełniać wszystkie standardy procesowe przewidziane w art. 6 Konwencji dla postępowań, w których rozstrzygane są przesłanki odpowiedzialności. Także w orzecznictwie Sądu Najwyższego i Naczelnego Sądu Administracyjnego wskazuje się na konieczność uwzględniania poglądów ETPC, wyrażonych w oparciu o art. 6 Konwencji w zakresie, w jakim dochodzi do nałożenia kary administracyjnej¹³.

W związku z tym, uzasadnione było sformułowanie zasad nakładania kar administracyjnych. Dzięki temu zapewnione zostaną jednolite standardy traktowania jednostek oraz zagwarantowane zostanie wymierzanie kar racjonalnych i adekwatnych do popełnionego naruszenia.

Regulacja dotyczy: (i) tzw. dyrektyw wymiaru administracyjnych kar pieniężnych (np. stopień, okoliczności oraz czas trwania naruszenia obowiązków, częstotliwość naruszeń obowiązków w przeszłości, stopień przyczynienia się podmiotu, wobec którego ma być nałożona kara, do powstania naruszenia, wysokość osiągniętej korzyści, warunki osobiste osoby, na którą ma być nałożona kara, (ii) przesłanek odstąpienia od nałożenia kary, (iii) odroczenia terminu jej wykonania albo (iv) rozłożenia jej na raty, (v) udzielenia przedsiębiorcy w związku z dzieleniem ulgi w wykonaniu kary pomocy publicznej albo pomocy *de minimis* oraz (vi) przedawnienia nałożenia lub egzekucji kary.

Chociaż z proponowanych rozwiązań skorzystać będą mogli wszyscy obywatele, podkreślenia wymaga, że to właśnie przedsiębiorcy są szczególnie narażeni na automatyzm i nadmierny rygoryzm nakładania kar administracyjnych. W szczególności dla przedsiębiorców z sektora MSP kary administracyjne wywierają istotny wpływ na warunki prowadzenia działalności gospodarczej.

Wprowadzenie do porządku prawnego ogólnych przepisów o nakładaniu kar administracyjnych będzie pierwszą tego typu regulacją w polskim prawie administracyjnym.

Regulacje w sprawie tzw. sygnalistów

Kontynuowane będą działania dotyczące regulacji pozycji tzw. sygnalistów (*whistleblowers*, demaskatorów). Bez wprowadzenia zmian prawnych i świadomościowych nie będzie możliwa realna poprawa sytuacji osób ujawniających nadużycia w Polsce. Obecnie toczą się prace legislacyjne w Ministerstwie Sprawiedliwości odnośnie regulacji ochrony sygnalistów w Polsce. Niezbędna jest także szeroka kampania społeczna z uwagi na niski stan świadomości społecznej w zakresie tego, czym jest *whistleblowing* i jaką odgrywa rolę z punktu widzenia interesu publicznego.

Dnia 10 kwietnia 2017 r. rozpoczął się pilotażowy program Prezesa Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów „Sygnaliści”. Pod wskazanym numerem telefonu lub drogą mailową każdy może zgłosić podejrzenie zawarcia antykonkurencyjnego porozumienia lub nadużywania pozycji dominującej przez przedsiębiorcę. Informacje te mogą być składane anonimowo, a urzędnicy nie zmagają się z poznaniem tożsamości „sygnalisty”. Niemniej jednak zauważalna jest konieczność systemowego rozwiązania kwestii prawnych związanych ze statusem „sygnalisty” oraz jego ochroną przed ewentualnymi negatywnymi konsekwencjami ze strony podmiotów, o nadużyciach których informuje.

¹³ Zob. uchwałę Sądu Najwyższego z 10 kwietnia 1992 r., sygn. akt I PIP 9/92, OSNCP 1992/12/210 oraz wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 5 grudnia 2012 r., sygn. akt II OSK 2377/12 (orzeczenia.nsa.gov.pl).

Nowelizacja ustawy o imprezach turystycznych i powiązanych usługach turystycznych

Planowane jest podjęcie prac nad nowelizacją przepisów dotyczących świadczenia usług hotelarskich, w celu wprowadzenia zapisów odnoszących się do zapobiegania seksualnemu wykorzystywaniu nieletnich w obiektach hotelarskich (kwestia uszczegółowienia wymogów dotyczących regulaminów hotelowych), zgodnie z zapisami Konwencji Rady Europy o ochronie dzieci przed wykorzystywaniem seksualnym i niegodziwym traktowaniem w celach seksualnych.

Nowelizacja ustawy o związkach zawodowych

W MRPiPS opracowano projekt ustawy nowelizującej ustawę o związkach zawodowych, który przewiduje rozszerzenie prawa koalicji związkowej na osoby wykonujące pracę zarobkową niewymienione dotychczas w przepisach przedmiotowej ustawy (w szczególności chodzi o zleceniobiorców czy tzw. osoby samozatrudnione), które posiadają wszystkie cechy pracowników w rozumieniu konstytucyjnym. Projektowane zmiany są konsekwencją wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r., sygn. akt K 1/13, który orzekł, że art. 2 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych w zakresie, w jakim ogranicza wolność tworzenia i wstępowania do związków zawodowych osobom wykonującym pracę zarobkową niewymienionym w tym przepisie, jest niezgodny z art. 59 ust. 1 w związku z art. 12 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.

Planowane jest dostosowanie przepisów aktualnie obowiązującej ustawy o związkach zawodowych do nowych realiów związanych z rozszerzeniem prawa koalicji związkowej i koniecznością zapewnienia wszystkim działaczom związkowym, bez względu na charakter stosunków prawnych łączących ich z pracodawcą, swobodnego wykonywania praw związkowych. Aktualnie trwa procedura legislacyjna związana z ww. projektem. Projekt ten był opiniowany przez partnerów społecznych, m.in. w ramach prac Rady Dialogu Społecznego.

Regulacje odnoszące się do odpowiedzialności pośredników internetowych za mowę nienawiści i naruszenia wolności słowa

Ministerstwo Cyfryzacji planuje prowadzenie działań mających na celu wypracowanie projektu regulacji przeciwdziałających ograniczaniu wolności słowa z jednej strony oraz blokowania bezprawnych treści w Internecie z drugiej strony. Prowadzone są prace nad przepisami doprecyzowującymi procedurę zgłaszania i uniemożliwiania dostępu do danych o bezprawnym charakterze, a także wzmocnienia gwarancji prawnych dla wolności słowa w działalności usługodawców świadczących usługi drogą elektroniczną. Między innymi prace te dotyczą kwestii związanych z mową nienawiści lub nawoływaniem do przemocy, a także stosowania nieuprawnionych ograniczeń technicznych dla wolności słowa w mediach społecznościowych.

6. Działania wynikające z zaleceń Rady Europy dotyczących praw człowieka i biznesu

- 1) Tekst Rekomendacji CM/Rec(2016)3 dla państw członkowskich dotyczącej praw człowieka i biznesu (dalej: Rekomendacja) wraz z memorandum wyjaśniającym został przetłumaczony na język polski
 - podmiot odpowiedzialny: Ministerstwo Spraw Zagranicznych;

- 2) Rekomendacja wraz z tłumaczeniem na język polski zostanie upowszechniona - m.in. wśród właściwych organów publicznych, właściwych organów kontroli państwowej, sądów, prokuratorów, policji, przedsiębiorców, organizacji przedsiębiorców i organizacji pracowników, organów dialogu społecznego, podmiotów działających na rzecz ochrony praw człowieka, pracowników placówek dyplomatycznych i konsularnych. Zostanie również włączona we właściwym zakresie do programów prowadzonych szkoleń.
 - podmioty odpowiedzialne: Ministerstwo Rozwoju, Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Sprawiedliwości, Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji, Ministerstwo Spraw Zagranicznych, Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania, Pełnomocnik Rządu do spraw społeczeństwa obywatelskiego – we współpracy z innymi właściwymi ministerstwami i innymi organami;
- 3) Rekomendacja zostanie przeanalizowana w celu oceny zgodności prawa i praktyki stosowanej w Polsce oraz sformułowania propozycji ewentualnych działań niezbędnych do podjęcia w celu jej wdrożenia
 - podmiot odpowiedzialny: Ministerstwo Rozwoju we współpracy z innymi ministrami, w tym: Ministerstwem Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwem Sprawiedliwości, Ministerstwem Spraw Wewnętrznych i Administracji, Pełnomocnikiem Rządu do spraw Równego Traktowania, Pełnomocnikiem Rządu do spraw społeczeństwa obywatelskiego;
- 4) Przygotowany zostanie raport tymczasowy oraz raport końcowy nt. stanu implementacji Rekomendacji przez Polskę wraz z wykazem dobrych praktyk stosowanych przez nasz kraj:
 - podmioty odpowiedzialne - Ministerstwo Spraw Zagranicznych, Ministerstwo Rozwoju, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej i inne resorty;
 - termin – do końca 2018 r. (raport tymczasowy i wykaz dobrych praktyk) i do końca 2020 r. (raport końcowy).

7. Planowane działania o charakterze ciągłym

Promowanie kwestii biznesu i praw człowieka na forach i w ramach procesów międzynarodowych;

Współpraca w ramach UE na rzecz wdrażania *Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka*;

Uwzględnianie odniesienia do *Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka* w rządowych dokumentach i planach działań, m.in. w „Krajowym Programie Działań na rzecz równego traktowania”.

Promowanie informacji nt. praw człowieka w działalności biznesowej, w tym jako kwestii, która buduje wiarygodność i markę przedsiębiorstw oraz podnoszenie świadomości tematyki przestrzegania praw człowieka w biznesie w drodze publikacji i szkoleń.

Szkolenia z zakresu biznesu i praw człowieka w oparciu o *Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka* prowadzone przez MSZ dla szefów ambasad, konsulatów generalnych i Instytutów Polskich oraz przez MR z zakresu CSR/RBC, biznes i prawa człowieka oraz przeciwdziałania korupcji dla osób wyjeżdżających do pracy w WPHI (Wydziały Promocji, Handlu i Inwestycji) i Stałym Przedstawicielstwie RP przy OECD.

Filar II

Odpowiedzialność przedsiębiorstw za poszanowanie praw człowieka

Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka wskazują ogólne zasady i instrumenty, z jakich może skorzystać państwo w celu ochrony obywateli przed naruszaniem praw człowieka przez przedsiębiorstwa. Wytyczne ONZ rekomendują, aby:

- jasno określić, że przedsiębiorstwa mają obowiązek przestrzegać prawa człowieka na każdym etapie swojej działalności;
- wprowadzać i monitorować prawo nakładające na przedsiębiorstwa obowiązek przestrzegania praw człowieka;
- zapewnić, aby wszelkie regulacje prawne odnoszące się do działalności przedsiębiorstw umożliwiały i nie utrudniały przestrzegania praw człowieka;
- zachęcać i wymagać od przedsiębiorstw, aby informowały o działaniach podjętych w celu respektowania praw człowieka;
- zachęcać i wymagać, aby przedsiębiorstwa upowszechniały ideę respektowania praw człowieka wśród swoich partnerów biznesowych;
- podjąć kroki w kierunku szczególnie starannego przestrzegania praw człowieka przez przedsiębiorstwa państwowe;
- rozwijać stosowną politykę rządu i instytucji państwowych poprzez prowadzenie szkoleń i zapewnienie odpowiedniej informacji oraz wsparcia w tym zakresie.

W Przewodniku do *Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka*¹⁴, prof. John Ruggie, podkreśla, że promocja biznesu i przestrzeganie praw człowieka pozostają nierozłączne: odpowiedzialna działalność prywatnego i państwowego biznesu uwzględniającego wagę zachowania praw człowieka przynosi korzyści zarówno przedsiębiorcom, jak i całej wspólnocie obywateli – pomaga tworzyć miejsca pracy, powiększa grupę konsumentów, rozwija poczucie uczciwości; przyczynia się do stabilizacji rynku, a przez to do wzrostu gospodarczego.

Możliwości rozwoju są efektem zachowania odpowiednich gwarancji przestrzegania praw człowieka takich jak demokratyczne wolności, państwo prawa, dobre zarządzanie, transparentność, prawo własności czy społeczeństwo obywatelskie. Przedsiębiorcy dostrzegają i rozumieją korzyści, jakie przynosi respektowanie praw człowieka. Zdają sobie sprawę, że dzięki pozytywnej akcji opartej na należytej staranności, transparentności i sprawozdawczości można:

- pomóc chronić i zwiększać reputację i pozytywny wizerunek firmy;
- zachować i poszerzyć grono klientów;
- umożliwiać firmom przyciągnięcie i utrzymanie dobrej kadry pracowniczej;
- budować i rozwijać zrównoważone relacje z pracownikami oraz interesariuszami;
- zredukować zagrożenia dla ciągłości funkcjonowania firmy, jakie mogłyby się pojawić w ramach firmy lub w relacjach firmy z lokalną społecznością lub z innymi partnerami zewnętrznymi;

¹⁴ [Interpretive Guide to the Corporate Responsibility to Respect Human Rights Office of the High Commissioner for Human Rights](#)

- zredukować zagrożenia procesami sądowymi za łamanie praw człowieka;
- przyciągnąć inwestorów, które w swojej działalności w coraz większym stopniu biorą pod uwagę kwestie etyczne, w tym przestrzegania praw człowieka;
- stać się partnerem/inwestorem dla innych firm lub rządów uwzględniających w swojej polityce kwestię praw człowieka;
- wspierać etykę w firmie.

Wśród przedsiębiorców przywiązuje się coraz większą wagę do działalności socjalnej firm oraz do otwartej sprawozdawczości i transparentności działań. Jest to dobre uzupełnienie istniejących regulacji i narzędzi mających chronić wizerunek i reputację firm i przyczyniać się do zabezpieczenia interesów zarówno klientów, jak i inwestorów.

Poprzez przygotowanie Krajowego Planu Działań na rzecz wdrażania *Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka* administracja rządowa kieruje wyraźny sygnał w stronę przedsiębiorców, zwracając uwagę, że zobowiązanie do stosowania *Wytycznych ONZ* stanowi najlepszy sposób promocji odpowiedzialnego podejścia do prowadzenia biznesu a tym samym wdrażania innych międzynarodowych standardów, w tym *Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych*.

Jednocześnie, poprzez zawarte w KPD zadania administracja publiczna:

- formułuje oczekiwania wobec przedsiębiorców i wspiera ich w realizacji tych oczekiwań;
- wspiera dostęp do efektywnych środków zaradczych dla ofiar naruszeń praw człowieka przez przedsiębiorstwa pozostające pod jurysdykcją Polski;
- promuje zrozumienie dla potrzeby przeciwdziałania pojawiającym się ryzykom i zagrożeniom w zakresie biznesu i praw człowieka, jako instrumentu przyczyniającego się do sukcesu firmy;
- prowadzi koherentną politykę i informuje o planowanych działaniach w obszarze poszanowania praw człowieka w biznesie.

1. Realizacja celów zrównoważonego rozwoju ONZ (Agenda 2030)

Koncepcja odpowiedzialnego rozwoju, na której opierają się *Plan na rzecz odpowiedzialnego rozwoju* oraz *Strategia na rzecz odpowiedzialnego rozwoju*, wpisuje się w realizację Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ przyjętych wraz z Agendą 2030 we wrześniu 2015 roku.

Agenda wskazuje na główne wyzwania dla świata, którymi są szeroko rozpowszechnione ubóstwo, powiększające się nierówności, bezrobocie, zwłaszcza ludzi młodych, zagrożenia dla zdrowia, naturalne katastrofy, konflikty, przemoc, ogromne dysproporcje, jeśli chodzi o szanse, poziom życia, dostęp do otwartych i odpowiedzialnych instytucji publicznych, zagrożenia związane ze zmianami klimatycznymi.

Równocześnie Agenda 2030 obejmuje ramowy plan rozwoju, wskazujący 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju (*Sustainable Development Goals*, SDGs) oraz 169 zadań, które mają stymulować rozwój w najważniejszych dla ludzi i planety dziedzinach. Fundamentalnym przesłaniem jest dążenie do rozwoju, który zagwarantuje godne życie dla wszystkich. Założeniem jest, że działania na rzecz osiągnięcia SDGs wymagają aktywności

i osiągania postępów w sposób zintegrowany w trzech obszarach zrównoważonego rozwoju: gospodarczym, społecznym i środowiskowym.

Agenda 2030 uznaje odpowiedzialność każdego państwa za realizację celów zrównoważonego rozwoju na poziomie kraju, z uwzględnieniem własnych możliwości i poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego, w oparciu o poszanowanie krajowych polityk i priorytetów rozwoju.

Cele wynikające z Agendy 2030 mają odniesienie do wszystkich grup społecznych, zawodowych, organizacji, biznesu, nauki, władz lokalnych, regionalnych i krajowych. Wyzwaniem jest zapewnienie właściwej roli dla każdej zainteresowanej strony i możliwości włączenia się w proces implementacji w odpowiedzialny sposób. Procesowi zmian w sferze gospodarczej powinny towarzyszyć m.in. aktywne polityki zatrudnienia w celu zapewnienia sprawiedliwego przejścia do stworzenia godnych, bezpiecznych warunków pracy.

SDGs mają również jasne uzasadnienie biznesowe z realnymi możliwościami podejmowania konkretnych działań w zakresie zarówno inwestycji (włączając ważne sektory jak np. infrastruktura, energetyka czy sektor produkcji przemysłowej) jak też odpowiedzialnego prowadzenia biznesu - odpowiednie standardy pracy, przestrzeganie praw pracowniczych, racjonalne wykorzystywanie zasobów, stosowanie czystych i przyjaznych dla środowiska technologii i procesów produkcyjnych.

Kluczowym krokiem w zapewnieniu sukcesów w realizacji celów rozwojowych jest dostosowanie strategii biznesowych do SDGs, promocja przez przedsiębiorców *circular economy* – przyjaznej środowisku gospodarki obiegu zamkniętego i zrównoważonych łańcuchów wartości, promocja zintegrowanego i długookresowego myślenia, zaangażowanie interesariuszy do współpracy. Uwagę należy koncentrować również na promocji zrównoważonych modeli biznesowych i aktywnym zaangażowaniu firm sektora MŚP mających ograniczone możliwości działania.

Realizacja działań przewidzianych w *Strategii na rzecz odpowiedzialnego rozwoju* będzie wspierać wdrażanie Agendy 2030 i jej celów zrównoważonego rozwoju.

2. Dialog oraz wymiana wiedzy i doświadczeń w zakresie wdrażania CSR

W działalności przedsiębiorstw można wyróżnić cztery kategorie, które odnoszą się do społecznej odpowiedzialności biznesu: ład organizacyjny, pracownicy, środowisko i produkt.

Działaniami prowadzonymi w ramach tych kategorii mogą być m.in.:

- 1) kształtowanie etycznej kultury organizacyjnej, kodeksy etycznego postępowania, zarządzanie ryzykiem, komunikowanie działań CSR/RBC poprzez ujawnianie danych pozafinansowych (raportowanie społeczne, raportowanie zintegrowane), przeciwdziałanie korupcji;
- 2) dialog z pracownikami, troska o bezpieczeństwo w miejscu pracy, zapewnienie optymalnych warunków pracy, poszanowanie praw człowieka, dostrzeganie znaczenia różnorodności w miejscu pracy, troska o zdrowie pracowników, godzenie życia zawodowego z rodzinnym;

- 3) odpowiedzialne gospodarowanie zasobami naturalnymi, ograniczanie emisji gazów, odpowiedzialne zarządzanie odpadami i ściekami, ograniczanie zużycia energii i zużycia wody;
- 4) odpowiedzialne podejście do łańcucha dostaw, w tym do wydobycia i transportu surowców, tworzenia półproduktów i ich transportu, odpowiedzialne inwestowanie, dialog z interesariuszami, edukacja konsumentów.

Polska administracja rządowa prowadzi od lat intensywne działania na polu wdrażania zasad CSR. Po przystąpieniu Polski w 1996 r. do Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) utworzony został Krajowy Punkt Kontaktowy (KPK OECD), którego głównym zadaniem jest promocja *Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych*, będących międzynarodowym standardem prowadzenia odpowiedzialnej działalności biznesowej.

Odpowiedzialne podejście do prowadzenia działalności biznesowej wspierane jest przez administrację publiczną poprzez prowadzenie dialogu z biznesem i stroną społeczną. Przestrzenią do tego dialogu były dotychczas dwa Zespoły do spraw Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw:

- 1) Zespół będący organem pomocniczym Prezesa Rady Ministrów działający w latach 2009-2013,
- 2) Zespół będący organem pomocniczym Ministra Gospodarki, działający w latach 2014-2015.

W wrześniu 2016 r. Minister Rozwoju i Finansów powołał Zespół do spraw Zrównoważonego Rozwoju i Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw (Dz. U. Ministra Rozwoju z dnia 22 września 2016 r. pozycja 49). Głównym zadaniem tego organu pomocniczego Ministra Rozwoju i Finansów jest prowadzenie dialogu, wymiana doświadczeń między administracją publiczną, biznesem, partnerami społecznymi oraz organizacjami pozarządowymi i instytucjami naukowo-badawczymi w celu wypracowania rekomendacji i propozycji działań w zakresie zrównoważonego rozwoju, upowszechniania zasady solidarności społecznej oraz odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej.

Zespół spotyka się cztery razy w roku, zaś pomiędzy jego spotkaniami prowadzone są prace w grupach roboczych:

- 1) Grupa robocza ds. strategicznych;
- 2) Grupa robocza ds. etyki i standardów odpowiedzialnego prowadzenia biznesu;
- 3) Grupa robocza ds. edukacji i popularyzacji CSR.

3. Raportowanie niefinansowe. Implementacja dyrektywy 2014/95/UE.

Ujawnianie informacji dotyczących stosowania w swojej działalności polityk w zakresie poszanowania praw człowieka od stycznia 2017 r. jest obowiązkowe dla pewnej grupy spółek w związku z transpozycją do polskiego prawa dyrektywy 2014/95/UE.

Dyrektywa 2014/95/UE dotycząca ujawniania przez niektóre duże spółki oraz grupy informacji niefinansowych i informacji dotyczących różnorodności weszła w życie 6 grudnia 2014 r. Państwa członkowskie UE miały dwa lata na transpozycję dyrektywy do prawa

krajowego. Szacuje się, że w skali Unii Europejskiej przepisy te obejmą ok. 6.000 podmiotów, w Polsce obowiązek ujawniania danych pozafinansowych obejmie prawdopodobnie ok. 300 firm. W Polsce resortem odpowiedzialnym za transpozycję było Ministerstwo Finansów. Ustawa z dnia 15 grudnia 2016 r. o zmianie ustawy o rachunkowości została opublikowana w dniu 11 stycznia 2017 r. w Dzienniku Ustaw (Dz. U. z 2017 r., poz. 61) i stanowi ona transpozycję ww. dyrektywy w zakresie dotyczącym ujawniania rozszerzonych informacji niefinansowych. Ustawa weszła w życie w dniu 26 stycznia 2017 r. i ma zastosowanie po raz pierwszy do sprawozdań sporządzonych za rok obrotowy rozpoczynający się 1 stycznia 2017 r. lub po tej dacie.

Implementowane przepisy ww. dyrektywy mają na celu zwiększenie transparentności informacji w obszarze społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw (CSR) prezentowanych w sprawozdaniu z działalności (w formie oświadczenia) lub w odrębnym sprawozdaniu w zakresie kwestii środowiskowych, społecznych i pracowniczych, poszanowania praw człowieka oraz z zakresu przeciwdziałania korupcji. Nowe obowiązki sprawozdawcze adresowane są do dużych jednostek i generalnie obejmują te, które działają głównie na rynku finansowym, w tym m.in. banki, zakłady ubezpieczeń, emitentów papierów wartościowych oraz duże grupy kapitałowe,

Zgodnie z ww. dyrektywą i transponującą ją ustawą spółki objęte powyższym obowiązkiem mogą stosować dowolne krajowe, unijne lub międzynarodowe standardy lub wytyczne raportowania, w tym także własne zasady.

4. Strategia inwestowania i profil idealnego inwestora

Jednym z działań zmierzających do realizacji Planu na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju oraz „Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju” jest opracowanie założeń „*Strategii inwestowania*” oraz narzędzi wsparcia inwestycji, w tym nowelizacja *Programu wspierania inwestycji o istotnym znaczeniu dla polskiej gospodarki na lata 2011-2023*.

Istotnym z punktu widzenia poszanowania praw człowieka elementem „strategii inwestowania” jest określenie kryteriów objęcia wsparciem rządowym wybranych inwestorów spełniających określone kryteria (tzw. katalog dobrych praktyk), które jednocześnie wpisują się w koncepcję odpowiedzialnej postawy przedsiębiorstw. Poza elementami o czysto ekonomicznym charakterze na wsparcie zasługują inwestorzy, którzy przyczyniać się będą nie tylko do *stricte* gospodarczego rozwoju kraju, ale będą także wpływać na jego rozwój w obszarze społecznym, ochrony środowiska, kultury pracy.

W szczególny sposób wspierani będą inwestorzy, którzy zapewniają lub planują zapewnić wyspecjalizowane miejsca pracy w ramach umów o pracę. Jest to postulat zgodny m.in. z treścią Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy czy też Deklaracją filadelfijską, których sygnatariusze zobowiązują się do realizacji programów zmierzających do wdrożenia polityki dotyczącej płacy i zarobków, godzin pracy i innych warunków pracy obliczonych na zapewnienie sprawiedliwego podziału owoców postępu dla wszystkich oraz minimalnego wynagrodzenia dla wszystkich zatrudnionych oraz gdy konieczne będzie takie zabezpieczenie. Jest to warunek szczególnie istotny dla zapewnienia rozwoju osobistego pracowników i pełnego wykorzystania ich potencjału, co bezpośrednio przekłada się na postęp społeczny i gospodarczy kraju.

Z punktu widzenia prawa do godnej pracy istotne znaczenie ma także odpowiedni poziom wynagradzania pracowników. Jednocześnie, w tym kontekście szczególnie ważni są przedsiębiorcy-inwestorzy, którzy deklarują chęć wspierania pracowników w podnoszeniu ich

kwalifikacji. Takie działania przyczyniają się do zwiększania potencjału pracowników i ich rozwoju, nie tylko w sferze zawodowej. Powodują one, że pracownik może odczuwać większą satysfakcję oraz motywację na wszystkich polach swoich działań a przez to kształtują postawy prospołeczne.

Idealny inwestor powinien podejmować szerokie działania z zakresu opieki nad pracownikiem (np. poprzez oferowanie udziału w dodatkowych programach opieki zdrowotnej czy możliwość korzystania z przykładowych przedszkoli i żłobków). Przyczynia się to w znakomitym stopniu do budowania odpowiedzialnej postawy przedsiębiorców oraz dostrzegania ich roli jako podmiotów szczególnie istotnych w procesie budowania społeczeństwa obywatelskiego.

Ponadto, niezwykle istotni będą inwestorzy oferujący pracownikom instrumenty umożliwiające bądź ułatwiające zachowania oszczędnościowe. Inwestorzy powinni działać w zgodzie z zasadami odpowiedzialnego inwestowania ONZ oraz pozytywnie wpływać na regionalne społeczności i najbliższe otoczenie gospodarcze.

5. Społeczna odpowiedzialność spółek z udziałem Skarbu Państwa

Wszystkie przedsiębiorstwa ponoszą taką samą odpowiedzialność za przestrzeganie praw człowieka, niezależnie od tytułu własności. Spółki z udziałem Skarbu Państwa powinny dawać przykład w zakresie społecznie odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej i kompleksowo opierać ją na zasadach etycznych i prospołecznych oraz przyjaznych środowisku. Podmioty te powinny w swojej działalności propagować nowoczesny model funkcjonowania oparty na społecznej odpowiedzialności i zrównoważonym rozwoju w celu zapewnienia ich długofalowej efektywności ekonomicznej. Mając to na uwadze Ministerstwo Skarbu Państwa opublikowało dokument *Dobre praktyki w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu w spółkach z udziałem Skarbu Państwa*, w którym:

- zebrane zostały oczekiwania Ministra Skarbu Państwa dot. działań w zakresie społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw, zgodnie z *Wytycznymi ONZ*;
- zdefiniowano wytyczne dotyczące społecznej odpowiedzialności biznesu w spółkach z udziałem Skarbu Państwa;
- przedstawiono rekomendacje dla organów (zarządów i rad nadzorczych) spółek z udziałem Skarbu Państwa oraz rekomendacje szczegółowe dla spółek z udziałem Skarbu Państwa.

W związku z ratyfikacją przez Polskę Protokołu z 2014 r. do Konwencji nr 29 dotyczącej pracy przymusowej z 1930 r., konieczne jest zainicjowanie działań wprowadzających obowiązek informowania w ramach prowadzonej sprawozdawczości o wdrażanych procedurach, procesach i standardach świadczących o przeciwdziałaniu pracy przymusowej przez pracodawców w sektorze publicznym i prywatnym.

6. Wytyczne ONZ w działalności Korporacji Ubezpieczeń Kredytów Eksportowych S.A.

Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka są uwzględniane w działalności Korporacji Ubezpieczeń Kredytów Eksportowych S.A. (KUKE) w toku procedury środowiskowej związanej z ubezpieczaniem kredytów i kontraktów eksportowych

gwarantowanych przez Skarb Państwa. Stosowana procedura wynikająca z dotychczasowej Rekomendacji OECD opublikowanej jako TAD/ECG(2012)5 z dnia 28 czerwca 2012 r. i zaadoptowanej do Uchwały Nr 2/2013 Komitetu Polityki Ubezpieczeń Eksportowych z dnia 6 lutego 2013 r., uwzględnia szeroko pojętą problematykę praw człowieka, w tym *Wytoczne ONZ*.

Problematyka przestrzegania praw człowieka w działalności agencji kredytów eksportowych była podnoszona zarówno w toku prac nad Rekomendacją z 2012 r. (modyfikacja dokumentu z 2007 r.), jak też w czasie jej kilkuletniej rewizji, zakończonej przyjęciem aktualnej wersji przez Radę OECD 6 kwietnia 2016 r. Obecna wersja Rekomendacji, oficjalnie opublikowana 7 kwietnia 2016 r. (TAD/ECG(2016)3) w większym stopniu uwzględnia wymogi przestrzegania praw człowieka w procedurze określanej jako należyta staranność w aspekcie społecznym i środowiskowym, np. w toku klasyfikacji przedsięwzięć eksportowych oraz oceny ryzyk.

Realizacja założeń Wytocznych ONZ w świetle Rekomendacji odbywa się w oparciu o stopniowo zdobywane doświadczenia Korporacji w stosowaniu właściwych metod oceny przestrzegania praw człowieka w poszczególnych krajach-importerach. Dużą pomocą jest wymiana doświadczeń ze współpracującymi instytucjami oraz w ramach Grupy Roboczej ds. Kredytów Eksportowych (Export Credit Group – ECG).

7. Przedsiębiorczość społeczna jako instrument służący tworzeniu wysokiej jakości miejsc pracy dla osób zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym

Rozważając kwestie odpowiedzialnego podejścia do prowadzenia działalności biznesowej, poszanowania praw człowieka oraz przestrzegania praw człowieka przez przedsiębiorców nie sposób nie wspomnieć o szczególnej formie działalności gospodarczej, jaką jest przedsiębiorczość społeczna. Pełni ona bardzo ważną funkcję w procesie reintegracji społecznej i zawodowej osób z grup, które z różnych przyczyn znalazły się w szczególnie trudnej sytuacji życiowej i zawodowej np. osób długotrwale bezrobotnych, bezdomnych, byłych więźniów, osób uzależnionych, osób niepełnosprawnych. Osoby te, w szczególności poprzez pracę i możliwość współdecydowania o losach przedsiębiorstwa, ale także innego rodzaju działania silnie zakorzenione w lokalnej społeczności, powracają do życia zawodowego i pełnego udziału w życiu lokalnej społeczności.

Prace na rzecz rozwoju ekonomii społecznej w Polsce stanowiącej podstawę systemową dla przedsiębiorczości społecznej, prowadzone są intensywnie od 2008 r. Ich efektem było powołanie Zespołu ds. Rozwiązywań Systemowych w zakresie Ekonomii Społecznej (Zarządzenie nr 141 Prezesa Rady Ministrów z dnia 15 grudnia 2008 r.), którego przewodniczącym był Minister Pracy i Polityki Społecznej. Efektem kilkuletnich prac zespołu było m.in. opracowanie Krajowego Programu Rozwoju Ekonomii Społecznej (KPRES), który został przyjęty przez Radę Ministrów 12 sierpnia 2014 r.

W KPRES określono kluczowe kierunki interwencji publicznej mające służyć kształtowaniu jak najlepszych warunków dla rozwoju ekonomii społecznej i przedsiębiorstw społecznych w Polsce. Zapisane w KPRES cele, wynikające z nich działania oraz spodziewane rezultaty zostały sformułowane w oparciu o diagnozę sektora ekonomii społecznej przy uwzględnieniu aktualnego kontekstu politycznego, społecznego i gospodarczego w Polsce i w Unii Europejskiej. Przyjęte założenia, konstrukcja i treść dokumentu sprawiają, iż KPRES jest

dokumentem otwartym na zjawiska i procesy, jakie mogą zajść w bliższej i dalszej perspektywie, a mające potencjalny wpływ na rozwój ekonomii społecznej.

W latach 2007-2013 środki pochodzące z Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) inwestowane były w trzy rodzaje działań na rzecz rozwoju sektora ekonomii społecznej, uwzględniającego oprócz sektora przedsiębiorczości społecznej również jej otoczenie:

1. Działania o charakterze systemowym m.in. wspierające proces tworzenia programowych założeń dla rozwoju sektora ekonomii społecznej na poziomie krajowym (KPRES) i regionalnym (wieloletnie regionalne plany lub programy rozwoju sektora ekonomii społecznej).
2. Działania na rzecz otoczenia przedsiębiorstw społecznych. W tym obszarze inwestycje były skoncentrowane na:
 - budowie sieci ośrodków wsparcia ekonomii społecznej, a więc organizacji świadczących usługi na rzecz całego sektora ekonomii społecznej (usługi wspierające powstawanie nowych przedsiębiorstw społecznych, ale i usługi pomagające w ugruntowaniu sytuacji na rynku podmiotów już istniejących) oraz zapewnieniu wysokiej jakości usług oferowanych przez te podmioty;
 - budowie instrumentów finansowania zwrotnego dla przedsiębiorstw społecznych, których zadaniem jest umożliwienie przedsiębiorstwom społecznym korzystania z pożyczek pozwalających na rozwój.
3. Działania bezpośrednio wspierające przedsiębiorstwa społeczne, obejmujące wsparcie finansowe o charakterze dotacyjnym oraz wsparcie doradczo-szkoleniowe na rzecz tworzenia spółdzielni socjalnych będących jedyną prawnie uregulowaną formą przedsiębiorstwa społecznego.

W okresie 2014-2020 inwestycje EFS zostały silniej skoncentrowane na tworzeniu nowych miejsc pracy w przedsiębiorstwach społecznych. Ośrodki Wsparcia Ekonomii Społecznej (OWES) przyznają dotacje na ten cel, pochodzące z EFS w ramach Regionalnych Programów Operacyjnych. Udzielane jest też wsparcie pomostowe. Zgodnie z KPRES, OWES realizują także następujące usługi wsparcia ekonomii społecznej:

- animację i promocję ekonomii społecznej;
- wsparcie dla powstających nowych podmiotów ekonomii społecznej;
- wsparcie dla już istniejących przedsiębiorstw społecznych.

Finansowany jest także proces akredytacji OWES, który służy potwierdzeniu możliwości świadczenia przez te podmioty usług wsparcia o wysokiej jakości z zakresu ekonomii społecznej. Tylko ośrodki posiadające akredytację ministra właściwego ds. zabezpieczenia społecznego mogą ubiegać o środki w ramach konkursów.

Kluczowe jest to, że w okresie 2014-2020 możliwe jest tworzenie miejsc pracy nie tylko w spółdzielniach socjalnych, ale także w innych podmiotach wpisujących się w definicję przedsiębiorstwa społecznego, przyjętą na potrzeby wdrażania EFS na poziomie uregulowań Ministerstwa Rozwoju na podstawie Krajowego Programu Rozwoju Ekonomii Społecznej. Brak prawnej definicji przedsiębiorstwa społecznego jest coraz większą barierą we wdrażaniu środków EFS na rozwój przedsiębiorczości społecznej i tworzenie nowych miejsc pracy w istniejących przedsiębiorstwach społecznych. Wprowadzenie legalnej definicji przedsiębiorstwa społecznego ułatwiłoby proces przywracania do zatrudnienia osób zagrożonych marginalizacją.

Na tworzenie miejsc pracy i osiąganie innych niż zatrudnienie korzyści społecznych ukierunkowane są także instrumenty finansowane z EFS. W okresie 2014-2020 oprócz pożyczek, będą dostępne także inne instrumenty. W pierwszej kolejności uruchomione będą reporeczenia. Dodatkowo prowadzone są prace nad uruchomieniem systemu poręczeńiowego oraz nowymi innowacyjnymi instrumentami finansowymi oraz innowacyjnymi sposobami finansowania sektora, takimi jak obligacje społeczne.

8. Równość szans osób niepełnosprawnych

W zakresie równości szans osób niepełnosprawnych przedsiębiorcy powinni uwzględniać m.in. następujące zagadnienia:

- dostępność architektoniczna – przeprowadzenie audytu dostępności, stosowanie rozwiązań odpowiadających potrzebom osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności, m.in. systemów wspomagających słyszenie np. w salach konferencyjnych, głównych recepcjach budynków, ułatwień dla osób niewidomych i niedowidzących, zapewnienie dostępności sanitariatów;
- tworzenie produktów, usług, towarów, przestrzeni w oparciu o koncepcję uniwersalnego projektowania, czyli projektowania dla wszystkich, w tym osób niepełnosprawnych, seniorów, kobiet w ciąży, osób z wózkami dziecięcymi,;
- dostępność cyfrowa – dostępne serwisy internetowe, które powinny spełniać wytyczne standardu dostępności WCAG 2.0; należy zapewniać dostępność wszystkich zasobów cyfrowych, tj. publikować w Internecie dokumenty w formatach edytowalnych (np. dostępny PDF, Word), unikać publikowania skanów dokumentów papierowych;
- polityka kadrowa – dostępne środowisko pracy, zatrudnianie osób niepełnosprawnych (dotyczy również innych grup znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy);
- stosowanie racjonalnych usprawnień, tj. zmian i dostosowań, zgodnie z potrzebami niepełnosprawnych pracowników i klientów;
- dostępność w działaniach informacyjno-promocyjnych – klauzule społeczne w zleceniu zadań i usług, komunikaty (np. PR-owe) formułowane w języku łatwym do zrozumienia, poszanowanie różnorodności, organizacja dostępnych wydarzeń;
- traktowanie zapewniania dostępności jako standardu funkcjonowania i filozofię podmiotu a nie jako jednorazowe działanie.

Powyższe zagadnienia adresowane są zarówno do administracji publicznej, jak i sektora biznesu, a ich wdrożenie umożliwi powstanie podmiotów o nowoczesnym wizerunku, otwartych na klienta z różnymi potrzebami i skutecznie zaspakajających jego oczekiwania.

9. Wsparcie realizacji Wytycznych ONZ przez przedsiębiorstwa

Polityka równego traktowania

Jednym z fundamentalnych praw człowieka, wynikających z obowiązującego prawa, jest obowiązek równego traktowania wszystkich pracowników bez względu na płeć, czyli prawny zakaz dyskryminacji ze względu na płeć. Równe traktowanie opiera się na m.in. na zasadzie równej płacy za tę samą pracę lub pracę o tej samej wartości, równości w procesach decyzyjnych, a także równym dostępie do szkoleń i awansów. Kluczowe obszary w tym zakresie to:

- Przeciwdziałanie dyskryminacji w miejscu pracy (w tym ze względu na płeć).
- Równy dostęp kobiet i mężczyzn do awansów, szkoleń.

- Równe wynagrodzenie za tę samą pracę lub pracę o tej samej wartości.
- Zwiększanie udziału kobiet w gremiach decyzyjnych przedsiębiorstw.
- Zarządzanie różnorodnością, w tym w obszarze rekrutacji i selekcji pracowników, zarządzania talentami i polityki płacowej, a także w sferze kultury organizacyjnej przedsiębiorstwa.
- Zapewnienie pracownikom instrumentów i mechanizmów umożliwiających harmonijne godzenie życia zawodowego z rodzinnym i prywatnym.

Planowane działania rządu wspierające wdrażanie *Wytycznych ONZ* w powyższych obszarach skupiają się na współpracy z przedstawicielami przedsiębiorstw, przedstawicielami partnerów społecznych oraz organizacji pozarządowych zajmujących się ochroną i działalnością na rzecz równości szans i mogą być realizowane m.in. poprzez:

- wspieranie inicjatyw na rzecz podnoszenia standardów dotyczących przestrzegania praw człowieka, w tym inicjatyw mających na celu wzmocnienie polityki równości płci i różnorodności w miejscu pracy;
- promowanie dostępnych rozwiązań i wypracowywanie we współpracy z przedstawicielami biznesu oraz partnerów społecznych nowych narzędzi i metod, wspierających podnoszenie świadomości w obszarze poszanowania praw człowieka i równego traktowania w miejscu pracy;
- wspieranie inicjatyw na rzecz promowania dostępnych rozwiązań i wypracowywania we współpracy z przedstawicielami biznesu oraz partnerami społecznymi nowych narzędzi i metod, wspierających podnoszenie świadomości w obszarze wdrażania polityki równego traktowania w przedsiębiorstwach;
- promowanie wiedzy na temat stosowania działań wyrównawczych w miejscu pracy, czyli sprzyjających równym szansom osób należących do grup defaworyzowanych;
- działania upowszechniające korzyści wynikające stosowania polityki różnorodności oraz równych szans, np. zrównoważony udział kobiet i mężczyzn w gremiach decyzyjnych (kampanie promocyjno-informacyjne, projekty współfinansowane ze środków UE, wsparcie inicjatyw podejmowanych przez przedsiębiorców);
- promowanie dobrych praktyk w obszarze wyrównywania szans, stosowanych przez przedsiębiorstwa, np. w obszarach rekrutacji i selekcji pracowników, zarządzania talentami, ochrony przed dyskryminacją, zarządzania systemem wynagrodzeń, itp.;
- wspieranie inicjatyw służących tworzeniu szerokiej koalicji na rzecz budowy środowiska pracy wolnego od dyskryminacji i opartego o zasadę równości szans. W działania te powinny być zaangażowane różnorodne podmioty, zarówno instytucje państwowe, jak i firmy prywatne, organizacje pozarządowe, ośrodki akademickie, media i partnerzy społeczni;
- wspieranie opracowywania badań i analiz zjawisk nierówności społecznych, które mogą stanowić podstawę do podejmowania ewentualnych działań zaradczych.

Konstytucja biznesu

W ustawodawstwie polskim regulującym zasady podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej nie ma przepisów, które różnicowałyby sytuację podmiotów ze względu na wyznawaną religię, światopogląd, niepełnosprawność, wiek, płeć lub orientację seksualną. Co więcej, w art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz.U. z 2016, poz. 1829 z późn. zm.) została wyrażona zasada swobody działalności gospodarczej poprzez zapewnienie, że podejmowanie, wykonywanie i zakończenie działalności gospodarczej jest wolne dla każdego na równych prawach, z zachowaniem warunków określonych przepisami prawa. Wobec tego uczestnicy obrotu

gospodarczego powinni być traktowani jednakowo, tj. bez różnicowań zarówno dyskryminujących, jak i faworyzujących.

Zgodnie z prowadzonymi działaniami wdrażającymi założenia „Planu na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju” obowiązująca ustawa o swobodzie działalności gospodarczej zostanie zastąpiona nowym przejrzystym aktem prawnym prawa gospodarczego tj. ustawą „Prawo przedsiębiorców”. Wraz z ustawami towarzyszącymi stanowi ona część składową tzw. pakietu „Konstytucji Biznesu”, tj. zespołu aktów prawnych kompleksowo regulujących i usprawniających możliwość prowadzenia działalności gospodarczej przez przedsiębiorców, a także stymulujących polski biznes. Zgodnie z projektowanymi przepisami, w ustawie „Prawo przedsiębiorców” zostanie zawarty zapis o obowiązku poszanowania i ochrony praw człowieka, zgodnie z obowiązującymi standardami międzynarodowymi, a także szereg zasad prawnych regulujących przede wszystkim pozycję i uprawnienia, ale też wymogi wobec przedsiębiorców. W kontekście przestrzegania praw człowieka przez świat biznesu, konieczne jest zwrócenie uwagi zwłaszcza na proponowaną zasadę uczciwej konkurencji i poszanowania dobrych obyczajów oraz słusznym interesów innych przedsiębiorców i konsumentów, która to wskazuje wytyczne dotyczące sposobu postępowania, jakiego wymaga się od przedsiębiorcy w związku z wykonywaniem przez niego działalności gospodarczej.

10. Planowane działania o charakterze ciągłym

- 1) Wspieranie dobrych praktyk w obszarze praw człowieka i biznesu, w tym w odniesieniu do przedsiębiorstw państwowych, jak i przedsiębiorstw, które realizują zlecenia dla państwa;
- 2) Wspieranie przedsiębiorstw w ocenie ryzyk w obszarze praw człowieka przy prowadzeniu działalności gospodarczej w państwach trzecich, z wykorzystaniem ekspertyzy z placówek zagranicznych RP;
- 3) Zwiększenie zaangażowania placówek zagranicznych RP w kwestii problematyki praw człowieka i biznesu, w tym w aspekcie prawa lokalnego i działalności przedsiębiorstw z Polski pod kątem realizacji praw człowieka, ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji konfliktów zbrojnych;
- 4) Wspieranie dialogu, w zależności od potrzeby, między przedsiębiorcami, organizacjami społeczeństwa obywatelskiego a stroną rządową w kwestii wdrażania *Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka*.
- 5) Podjęcie działań dotyczących nawiązania współpracy między instytucjami państwowymi i podmiotami sektora biznesu w celu przeciwdziałania i ograniczenia zjawiska pracy przymusowej stanowiącego jedną z form przestępstwa handlu ludźmi.

Filar III. Dostęp do środków zaradczych

Wytyczne ONZ wskazują, że w ramach obowiązku ochrony przed naruszeniami praw człowieka w związku z działalnością przedsiębiorstw, państwa muszą podjąć odpowiednie kroki, aby tym, którzy zostali poszkodowani zapewnić dostęp do skutecznych środków zaradczych i naprawczych poprzez odpowiednie mechanizmy sądowe, administracyjne, legislacyjne i inne adekwatnie do potrzeb. W niektórych przypadkach poszkodowani zaangażowani są bezpośrednio w dochodzenie zadośćuczynienia, w innych to pośrednik dochodzi zadośćuczynienia w ich imieniu. Dochodzenie zadośćuczynienia może być realizowane poprzez sądy (zarówno w postępowaniach cywilnych jak i karnych), sądy pracy, Krajowe Punkty Kontaktowe OECD, biura rzeczników praw obywatelskich i biura skarg prowadzone przez administrację rządową. W Polsce status Krajowej Instytucji Praw człowieka działającej zgodnie z Zasadami Paryskimi posiada Rzecznik Praw Obywatelskich.

1. Aktualna sytuacja w zakresie dostępu do prawnych środków zaradczych

Polski system prawny zapewnia osobom, które padły ofiarami naruszeń praw człowieka w kontekście szeroko rozumianej działalności gospodarczej szereg środków prawnych służących dochodzeniu ochrony sądowej. Dostęp do tych instrumentów jest szeroki i pozwala na podjęcie właściwych działań zaradczych, w zależności od rodzaju naruszenia. Opisywane środki mają charakter uniwersalny i znajdują zastosowanie w wielu sytuacjach. Tak szerokie ujęcie wydaje się niezbędne z uwagi na różnorodną postać, jaką mogą przybrać naruszenia praw człowieka w obszarze biznesu.

Ochrona na gruncie prawa cywilnego

Instrumentami prawa cywilnego umożliwiającymi dochodzenie sądowej ochrony roszczeń przez osoby pokrzywdzone działalnością przedsiębiorstw są:

- 1) pozew – art. 187 i następne Kodeksu postępowania cywilnego;
- 2) pozew w postępowaniu grupowym na podstawie ustawy z dnia 17 grudnia 2009 r. o dochodzeniu roszczeń w postępowaniu grupowym (Dz.U. z 2010 r. poz. 44).

Przy zastosowaniu tych instrumentów prawa cywilnego osoby pokrzywdzone mogą dochodzić na drodze sądowej roszczeń o ochronę dóbr osobistych, a także roszczeń o naprawienie szkody (na osobie lub w mieniu).

Zgodnie z treścią art. 23 Kodeksu cywilnego (k.c.) dobra osobiste człowieka, jak w szczególności zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska, pozostają pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach.

Art. 24 § 1 i 2 k.c. stanowi, że ten, czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania, chyba że nie jest ono bezprawne. W razie dokonanego naruszenia może on także żądać, by osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, w szczególności złożyła oświadczenie odpowiedniej treści i we właściwej formie. Na zasadach przewidzianych w k.c. można również żądać zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny (art. 448 k.c.). Jeżeli skutek naruszenia dobra osobistego została wyrządzona szkoda majątkowa, poszkodowany może żądać jej naprawienia na zasadach ogólnych (art. 415 i nast. k.c.).

Przesłankami ochrony dóbr osobistych, które muszą być spełnione łącznie, są: istnienie dobra osobistego, zagrożenie lub naruszenie tego dobra oraz bezprawność zagrożenia lub naruszenia.

Pierwsze dwie przesłanki udowodnić musi powód dochodzący ochrony, pozwany może natomiast bronić się, wykazując, że nie działał bezprawnie. Rozłożenie ciężaru dowodu jest zatem korzystne dla powoda.

Ustawodawca wprowadził domniemanie bezprawności naruszenia dóbr osobistych (art. 24 § 1 k.c.). Roszczenia jednak nie przysługują, jeśli sprawca wykaże, że zachodziła jedna z okoliczności wyłączających bezprawność działania, a więc wskazał na okoliczności, które usprawiedliwiają naruszenie danego dobra osobistego.

Z treści art. 23 i 24 k.c. wynika, że ochrona dóbr osobistych jest wszechstronna. Jej realizacja przybiera różnych charakter i można jej dochodzić za pomocą różnych środków, które mogą mieć charakter niemajątkowy, jak i majątkowy.

Do środków ochrony niemajątkowej należy:

- a) - roszczenie o zaniechanie,
- b) - roszczenie o usunięcie skutków naruszenia,
- c) - powództwo o ustalenie,

Środkami ochrony majątkowej są:

- d) - roszczenie o zadośćuczynienie za szkodę niemajątkową,
- e) - roszczenie o odszkodowanie za szkodę majątkową,
- f) - roszczenie o zwrot bezpodstawnego wzbogacenia,
- g) - roszczenie o niewykonanie umowy,
- h) - roszczenie o niewykonanie umowy (odpowiedzialność kontraktowa).

Ad. a). Roszczenie o zaniechanie

Roszczenie to, przewidziane w art. 24 § 1 zd. pierwsze k.c., jest ujęte szeroko. Przesłanką jest zagrożenie dobra osobistego cudzym bezprawnym działaniem. Uprawniony może żądać jedynie zaniechania określonych działań.

Roszczenie o zaniechanie przysługuje przede wszystkim w wypadku, gdy doszło już do naruszenia dobra osobistego, ale istnieje zagrożenie dalszych naruszeń w przyszłości. W takim wypadku towarzyszyć będzie ono z reguły roszczeniom o usunięcie skutków naruszenia lub zadośćuczynienia. Po środek ten sięgnąć można również w sytuacji, w której zachodzi samo niebezpieczeństwo wystąpienia naruszenia w przyszłości.

Ad b). Roszczenie o usunięcie skutków naruszenia

Katalog środków służących usunięciu skutków naruszenia dobra osobistego nie jest zamknięty. Przy wyborze środka usunięcia skutków naruszenia dobra osobistego należy też brać pod uwagę całokształt okoliczności, takich jak zachowanie się osoby, której dobro zostało naruszone, a w szczególności, czy zajęcie zostało przez nią spowodowane itp.

Złożenie oświadczenia jest najczęściej spotykanym środkiem służącym usunięciu skutków naruszenia czci, prawa do prywatności, nietykalności cielesnej, jednak treść i forma oświadczenia zależy od okoliczności sprawy. Może tu wejść w grę odwołanie, przeproszenie, wyrażenie ubolewania, sprostowanie, wyjaśnienie pewnych faktów. Przez odpowiednią formę należy rozumieć sposób zakomunikowania oświadczenia osobom trzecim lub ogółowi.

Ad c). Powództwo o ustalenie

Oprócz wymienionych *explicite* w art. 24 k.c. środków niemajątkowej ochrony dóbr osobistych, uprawniony może wystąpić również z powództwem ustalającym, że określone

dobro osobiste mu przysługuje lub że zostało ono naruszone lub zagrożone - podstawą żądania będzie tu art. 189 k.p.c.

Ad. d). Roszczenie o zadośćuczynienie pieniężne

Zgodnie z art. 24 § 1 w razie dokonanego naruszenia dóbr osobistych na zasadach przewidzianych w k.c. uprawniony może żądać zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny.

Przepisy, o których mowa, to:

- art. 445 k.c. przewidujący możliwość przyznania zadośćuczynienia w wypadku uszkodzenia ciała, wywołania rozstroju zdrowia, pozbawienia wolności oraz skłonienia za pomocą podstępów, gwałtu lub nadużycia stosunku zależności do poddania się czynowi nierządному. Zdarzeniem wyrządzającym szkodę musi być czyn niedozwolony, natomiast obojętna jest zasada odpowiedzialności (wina, ryzyko, słusność).
- art. 448 k.c., zgodnie z którym w razie naruszenia dobra osobistego sąd może przyznać temu, czyje dobro osobiste zostało naruszone, odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę lub, na jego żądanie, zasądzić odpowiednią sumę pieniężną na wskazany przez niego cel społeczny, niezależnie od innych środków potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia.

W omawianym wypadku zdarzeniem wyrządzającym szkodę ma być czyn niedozwolony, jednakże zakresem przepisu objęte są wypadki naruszenia dóbr osobistych, innych niż wymienione w art. 445 k.c. Zasadą odpowiedzialności będzie wina jedynie w wypadku odpowiedzialności za czyn własny (art. 415 k.c.), jeśli jednak naruszenie dóbr osobistych wyniknie np. z ruchu przedsiębiorstwa (art. 435 k.c.), to wykazanie winy nie będzie potrzebne.

- art. 446 § 4 k.c., zgodnie z którym sąd może przyznać najbliższemu członkowi rodziny zmarłego odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Zasada odpowiedzialności (wina, ryzyko) zależeć będzie także w tym wypadku od podstawy odpowiedzialności.

Ad. e). Roszczenie o odszkodowanie za szkodę majątkową (na osobie) – „odpowiedzialność deliktowa”

Odszkodowanie za szkodę majątkową (na osobie) może być przyznane na zasadach ogólnych, tj. art. 415 i następne k.c. W wypadku naruszenia niektórych dóbr osobistych (zdrowie) regułą będzie wystąpienie dotyczące zarówno szkody majątkowej, jak i niemajątkowej.

Ad. f). Roszczenie o wydanie bezpodstawnego wzbogacenia

Naruszenie niektórych dóbr osobistych może prowadzić do bezpodstawnego wzbogacenia sprawcy. Dotyczy to wypadków majątkowej eksploatacji niektórych dóbr osobistych (wizerunek, nazwisko, prawo do prywatności). Należy zwrócić uwagę, że komercyjne wykorzystanie dóbr osobistych, przez zawarcie odpowiednich umów (np. na wykorzystanie wizerunku lub nazwiska w reklamie, napisanie książki biograficznej), może być źródłem znaczących korzyści.

Czerpanie korzyści z cudzych dóbr bez zawarcia odpowiedniej umowy rodzi obowiązek wydania ich uprawnionemu (art. 405 k.c.). Przez wzbogacenie należy w tym kontekście rozumieć zaoszczędzony wydatek na zawarcie stosownej umowy. Tej samej wielkości będzie tu zubożenie uprawnionego: należne wynagrodzenie nie weszło do jego majątku. Wykorzystujący w celach komercyjnych cudze dobra osobiste wzbogaca się bezpodstawnie kosztem uprawnionego. Dla przesłanek tego roszczenia jest obojętne, czy uprawniony mógł i

chciał wykorzystać komercyjnie swoje dobra. Mimo braku szkody będzie on zatem mógł dochodzić wydania wzbogacenia.

Ponadto, oprócz wskazanych wyżej roszczeń odszkodowawczych przysługujących w razie wyrządzenia szkody na osobie, osobom fizycznym przysługują odpowiednie roszczenia odszkodowawcze w razie wyrządzenia im szkody w mieniu. Podstawą tych roszczeń są wskazywane wyżej, w odniesieniu do szkody na osobie, przepisy art. 415 i następne k.c., w tym art. 435 k.c.

Zgodnie z art. 415 k.c., kto z winy swej wyrządził drugiemu szkodę, obowiązany jest do jej naprawienia. Przepis ten określa ogólne reguły dla odpowiedzialności za szkodę (w mieniu i na osobie), do której doszło wskutek zdarzeń nazywanych czynami niedozwolonymi – jest to tzw. odpowiedzialność deliktowa. Przesłankami odpowiedzialności deliktowej opartej na winie sprawcy szkody będą zdarzenia wyrządzające szkodę (czyn niedozwolony), powstanie samej szkody oraz związek przyczynowy pomiędzy tym zdarzeniem a szkodą.

Zobowiązany do naprawienia szkody ponosi odpowiedzialność tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego szkoda wynikła (art. 361 § 1 k.c.). Z reguły obowiązuje zasada pełnego odszkodowania – a więc naprawienie szkody obejmuje straty, które poszkodowany poniósł, oraz korzyści, które mógłby osiągnąć, gdyby mu szkody nie wyrządzono (art. 361 § 2 k.c.).

Co istotne, wskazane powyżej ogólne reguły odpowiedzialności odszkodowawczej ulegają modyfikacji, gdy szkoda została wyrządzona przez ruch przedsiębiorstwa lub zakładu. W tym zakresie art. 435 k.c. stanowi, że prowadzący na własny rachunek przedsiębiorstwo lub zakład wprawiany w ruch za pomocą sił przyrody ponosi odpowiedzialność za szkodę na osobie lub mieniu, wyrządzoną komukolwiek przez ruch przedsiębiorstwa lub zakładu, chyba że szkoda nastąpiła wskutek siły wyższej albo wyłącznie z winy poszkodowanego lub osoby trzeciej, za którą nie ponosi odpowiedzialności.

Ad. h). Roszczenie o niewykonanie umowy (odpowiedzialność kontraktowa)

Ochrona na gruncie prawa wynika również z dyspozycji wynikającej z treści art. 471 k.c. Zgodnie z tym przepisem, dłużnik obowiązany jest do naprawienia szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, chyba że niewykonanie lub nienależyte wykonanie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Odszkodowanie za niewykonanie umowy, dochodzone na podstawie art. 471 k.c. to świadczenie mające powetować szkodę spowodowaną niewłaściwym działaniem lub zaniechaniem dłużnika. Ma ono inny charakter niż roszczenie o wykonanie umowy, jego celem jest bowiem wyrównanie uszczerbku wywołanego nieprawidłowym zachowaniem kontrahenta, a nie wymuszanie na nim realizacji zobowiązania zgodnie z treścią umowy. Z kolei w razie wykonania świadczenia niezgodnie z treścią zobowiązania wierzycielowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wynikłej z nienależytego wykonania zobowiązania.

Odpowiedzialność kontraktowa obejmuje każde, nawet najdrobniejsze naruszenie zobowiązania. Chodzi tu więc zarówno o te przypadki niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, które są wskazane w przepisach art. 475 i art. 476–482 k.c. (niemożliwość świadczenia, opóźnienie, zwłoka), jak również każdą inną rozbieżność pomiędzy prawidłowym spełnieniem świadczenia (wynikającym z umowy) a rzeczywistym zachowaniem się dłużnika.

Zgodnie z art. 471 k.c. odpowiedzialność kontraktowa dłużnika powstaje, jeżeli spełnione zostaną następujące przesłanki:

- 1) wystąpi szkoda wierzyciela w postaci uszczerbku majątkowego;
- 2) szkoda została spowodowana niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem zobowiązania przez dłużnika;
- 3) istnieje związek przyczynowy między faktem nienależytego lub niewykonania zobowiązania a poniesioną szkodą (art. 361 i nast. k.c.).

Ciężar dowodu wystąpienia powyższych przesłanek spoczywa, w świetle art. 6 k.c., na wierzycielu, jako osobie, która z tych faktów wywodzi skutki prawne.

Odpowiedzialność dłużnika z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania została ukształtowana na zasadzie winy. W art. 471 k.c. zawarto jednak domniemanie, że niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania nastąpiło wskutek okoliczności, za które dłużnik ponosi odpowiedzialność. Przyjęcie odpowiedzialności dłużnika nie jest zatem uzależnione od udowodnienia przez wierzyciela, że niewykonanie (lub nienależyte wykonanie) zobowiązania jest następstwem okoliczności, za które dłużnik ponosi odpowiedzialność (wyrok SN z 19 stycznia 2002 r., sygn. V CKN 630/00).

Mediacje w sprawach cywilnych, gospodarczych i indywidualnego prawa pracy

Przepisy krajowe umożliwiają korzystanie z mediacji. Instrument ten znajduje szerokie zastosowanie, m.in. na gruncie prawa cywilnego, gospodarczego oraz indywidualnego prawa pracy. Mogą po niego sięgnąć także osoby pokrzywdzone naruszeniami praw człowieka w kontekście działalności biznesowej. Obecny kształt nadała mediacji ustawa z dnia 10 września 2015 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze wspieraniem polubownych metod rozwiązywania sporów, a przepisy regulujące tę materię rozproszone są po różnych aktach prawnych.

Mediacja jest dobrowolną i poufną metodą rozwiązywania sporu, w której strony samodzielnie dochodzą do porozumienia z pomocą bezstronnego i neutralnego mediatora. Jej zastosowanie jest możliwe we wszystkich sprawach, w których prawo dopuszcza zawarcie ugody. Mechanizm ten stwarza szansę na szybsze i tańsze rozwiązanie sporu w drodze wypracowania wspólnego porozumienia.

W sprawach cywilnych do mediacji dojść może przed wniesieniem sprawy do sądu (na podstawie umowy o mediację, tzw. mediacja pozasądowa czy przedsądowa) lub po wszczęciu postępowania, w drodze postanowienia sądu. Ponadto, każdej ze stron sporu przysługuje prawo do złożenia wniosku o przeprowadzenie mediacji na każdym etapie postępowania sądowego. W każdym przypadku warunkiem koniecznym prowadzenia mediacji jest zgoda stron sporu, która może też zostać cofnięta na każdym etapie postępowania mediacyjnego.

Po podjęciu decyzji, co do rozpoczęcia postępowania polubownego wybrany mediator kontaktuje się ze stronami ustalając termin i miejsce pierwszego spotkania, w trakcie którego informuje uczestników o przysługujących im uprawnieniach oraz nakreśla przebieg postępowania mediacyjnego.

Mediację rozumieć należy jako wspólną rozmowę stron w obecności mediatora, ale w trakcie trwania postępowania dochodzi też do indywidualnych spotkań jego uczestnika z mediatorem, jeśli przemawiają za tym okoliczności. W wyjątkowych sytuacjach proces ten może odbywać się również bez bezpośredniego kontaktu uczestników. Mediacja ma, co do zasady, charakter poufny, a mediator, strony i inne osoby biorące udział w postępowaniu są zobowiązane zachować w tajemnicy fakty, o których dowiedziały się w jej toku.

Postępowanie mediacyjne może zakończyć się zawarciem wspólnie wypracowanej ugody i w takim wypadku strony występują do sądu z wnioskiem o jej zatwierdzenie. Ugoda, po takiej akceptacji, ma moc prawną ugody zawartej przed sądem. Jeśli jednak stronom nie uda się dojść do porozumienia mają one w dalszym ciągu prawo dochodzenia swoich roszczeń w postępowaniu sądowym.

Ochrona na gruncie prawa karnego

Przepisy Kodeksu karnego.

Na gruncie przepisów Kodeksu karnego (k.k.) znaleźć można szereg przepisów, które swym zakresem objąć mogą naruszenia praw człowieka, do których doszło w związku z działalnością biznesową. Zgodnie z art. 53 § 2 k.k. sąd, wymierzając karę, zawsze musi uwzględnić motywację sprawcy, która może być np. chęć zysku. Co istotne, przepis ten ma zastosowanie do wszystkich wymienionych w Kodeksie przestępstw.

Wskazać należy również na przepisy prawa materialnego, choćby te dotyczące przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową zawarte w rozdziale XXVIII (art. 218-221 k.k.). W tym kontekście warto nadmienić, że w 2010 r. w życie weszła nowelizacja ustawy karnej wprowadzająca definicję niewolnictwa (art. 115 § 23 k.k.) i definicję handlu ludźmi (art. 115 § 22 k.k.), którą wzorowano na standardach wyznaczonych przez Protokół z Palermo i Konwencję Rady Europy w sprawie działań przeciwko handlowi ludźmi. Penalizacją objęto nie tylko sam czyn, ale również etap przygotowań do jego popełnienia (art. 189a k.k.).

W związku z Decyzją Rady (UE) 2015/2071 i ratyfikacją przez Polskę Protokołu z 2014 r. do Konwencji nr 29 dotyczącej pracy przymusowej z 1930 r., wskazana jest kontynuacja prac dotyczących weryfikacji, czy zapisy odnoszące się do pracy przymusowej zawarte w art. 115 § 22 k.k. są wystarczające dla penalizacji zjawiska handlu ludźmi do pracy przymusowej.

Odpowiedzialność podmiotów zbiorowych

Istotne znaczenie ma też ustawa z dnia 28 października 2002 r. o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych za czyny zabronione pod groźbą kary.

W myśl ustawy odpowiedzialność podmiotów zbiorowych dotyczy czynów zabronionych będących przestępstwami (również przestępstwami skarbowymi) w rozumieniu odpowiednich przepisów prawa materialnego. Zamknięty katalog czynów pozwalających na ściganie jest szeroki i odnosi się do szeregu przestępstw istotnych z punktu widzenia ochrony praw człowieka, m.in. czynów zabronionych przeciw obrotowi gospodarczemu, wolności seksualnej i obyczajności, ludzkości, środowisku, mieniu czy związanych z terroryzmem.

W celu zabezpieczenia prawidłowego toku postępowania, jeszcze przed jego wszczęciem, możliwe jest wystąpienie do właściwego sądu o wydanie postanowienia o zabezpieczeniu na mieniu podmiotu zbiorowego grożącej kary pieniężnej lub przepadku (art. 26 ustawy). Ponadto, sąd może zastosować środek zapobiegawczy w postaci zakazu łączenia się, podziału

lub przekształcenia się podmiotu zbiorowego w czasie prowadzenia postępowania przeciwko niemu, a także obciążania w tym czasie swego majątku lub zbywania składników majątkowych bez zgody sądu.

Postępowanie wszczynane jest na wniosek prokuratora lub pokrzywdzonego, a w sprawach dotyczących czynów zabronionych uznanych przez ustawę za czyn nieuczciwej konkurencji, wszcząć postępowanie można również na wniosek Prezesa Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów.

Powołana ustawa przewiduje, iż sąd wobec podmiotu zbiorowego orzeka karę pieniężną w wysokości od 1000 do 5 000 000 złotych, nie wyższą jednak niż 3% przychodu osiągniętego w roku obrotowym, w którym popełniono czyn zabroniony będący podstawą odpowiedzialności podmiotu zbiorowego. Ponadto, sąd może zastosować wobec podmiotu zbiorowego szereg innych sankcji.

Do wykonania orzeczonej kary pieniężnej, przepadku, zakazów oraz podania wyroku do publicznej wiadomości w myśl art. 42 przywołanej ustawy, stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu karnego wykonawczego dotyczące wykonania grzywny, przepadku, zakazów oraz podania wyroku do publicznej wiadomości, przy czym kara pieniężna jest płaćna z przychodu podmiotu zbiorowego.

Nadto, ustalenie odpowiedzialności podmiotu zbiorowego na zasadach określonych w omawianej ustawie, albo jej brak, nie wyłącza możliwości określenia odpowiedzialności cywilnej za wyrządzoną szkodę, odpowiedzialności administracyjnej ani indywidualnej odpowiedzialności karnej sprawcy czynu zabronionego.

Obecnie w Ministerstwie Sprawiedliwości trwają prace legislacyjne nad zmianą przepisów omówionej ustawy. Ich celem jest zwiększenie skuteczności systemu odpowiedzialności podmiotów zbiorowych, zwłaszcza w odniesieniu do zwalczania poważnej przestępczości gospodarczej i skarbowej. Jak pokazuje praktyka, istnieje potrzeba znaczącej poprawy skuteczności już istniejących mechanizmów, o czym świadczy fakt, że liczba spraw prowadzonych wobec podmiotów zbiorowych jest niewielka. W 2015 r. do sądów wpłynęło 14 spraw, w 2014 – 31 spraw, w 2013 - 26 spraw. Przeprowadzone analizy wskazują również na nieznaczną wysokość kar nakładanych w trybie ustawy, co może wskazywać na to, że jest ona używana głównie wobec małych podmiotów zbiorowych. Prowadzi to tym samym do wniosku, że przyjęty w Polsce model wymaga zasadniczych zmian. Planowana nowelizacja znajduje się na etapie wstępnych prac analitycznych.

Dostęp do przedsądowej pomocy prawnej

W omawianym kontekście wspomnieć należy również, o nowości, jaką na gruncie krajowym jest pomoc prawna na etapie przedsądowym, co ułatwić może dostęp do środków ochronnych, opisanych powyżej. Od 1 stycznia 2016 r. działanie rozpoczął system nieodpłatnej pomocy prawnej, która udzielana jest w 1524 punktach na terenie całego kraju - ośrodki te zostały zorganizowane w efekcie współpracy administracji centralnej z samorządami. Prowadzenie części z istniejących punktów powierzono wyspecjalizowanym organizacjom pozarządowym. Porady udzielane są przede wszystkim przez adwokatów oraz radców prawnych i dotyczą spraw znajdujących się na etapie przedsądowym. Skorzystać z nieodpłatnych usług prawnych mogą m.in. osoby korzystające z pomocy społecznej, posiadacze Karty Dużej Rodziny, kombataneci, czy też osoby poniżej 26 roku życia lub starsze niż 65 lat. Pomoc świadczy się w formie np. poinformowania o obowiązującym stanie prawnym, uprawnieniach lub

obowiązkach, przedstawienia sposobu rozwiązania danej sprawy, czy też przygotowania niezbędnych pism i dokumentów.

2. Wolność zrzeszania się i prawo do rokowań zbiorowych

W polskim ustawodawstwie uregulowano mechanizmy ochrony trwałości stosunku pracy działaczy związkowych. Zgodnie z postanowieniami art. 32 *ustawy o związkach zawodowych* gwarancjami trwałości stosunku pracy zostali objęci:

- imiennie wskazani członkowie zarządu zakładowej organizacji związkowej (ust. 1),
- imiennie wskazani inni pracownicy będący członkami zakładowej organizacji związkowej, upoważnieni do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej czynności w sprawach z zakresu prawa pracy (ust. 1),
- imiennie wskazani uchwałą komitetu założycielskiego pracownicy (ust. 7),
- pracownicy pełniący z wyboru funkcję związkową poza zakładową organizacją związkową, korzystający u pracodawcy z urlopu bezpłatnego lub ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy (ust. 9).

Wyliczenie to ma charakter enumeratywny. Limit pracowników objętych ochroną w przypadku zakładowej organizacji związkowej mającej status związku reprezentatywnego wyliczany jest z zastosowaniem jednej z dwóch ustawowych metod (metody parytetowej lub progresywnej), a wybór metody należy wyłącznie do związku zawodowego.

W świetle art. 32 ust. 1 *ustawy o związkach zawodowych* pracodawca nie może bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej (odpowiednio komitetu założycielskiego lub właściwego statutowo organu ponadzakładowej organizacji związkowej):

- wypowiedzieć stosunku pracy z działaczem związkowym (pkt 1),
 - rozwiązać z nim stosunku pracy bez wypowiedzenia (pkt 1),
 - jednostronnie zmienić mu warunki pracy lub/i płacy na niekorzyść pracownika (pkt 2),
- z wyjątkiem gdy dopuszczają to odrębne przepisy (np. w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy).

Ochrona, o której mowa powyżej, przysługuje przez:

- okres określony uchwałą zarządu, a po jego upływie - dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej jednak niż rok po jego upływie (art.32 ust. 2) albo
- okres 6 miesięcy od dnia utworzenia komitetu założycielskiego zakładowej organizacji związkowej (art. 32 ust. 7) albo
- okres urlopu bezpłatnego lub zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy oraz przez rok po upływie tego okresu (art. 32 ust. 9).

Brak zgody właściwego organu organizacji związkowej jest wiążący dla pracodawcy w tym sensie, iż nie może on zgodnie z prawem jednostronnie ani rozwiązać, ani zmienić stosunku pracy z działaczem związkowym. W pewnych sytuacjach ochrona trwałości stosunku pracy działaczy związkowych może jednak zostać wyłączona z uwagi na nadużycie wolności związkowej. Na temat nadużywania ochrony trwałości stosunku pracy działacza związkowego wypowiadał się wielokrotnie Sąd Najwyższy, m.in. stwierdzając w wyroku z dnia 12 września 2000 r. I PKN 23/00, że z ustawowych gwarancji wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy powinien korzystać jedynie taki działacz związkowy, któremu nie można postawić zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych

i korzystania z pełnionej funkcji związkowej jak ze swoistego parasola ochronnego, chroniącego go przed uzasadnionymi sankcjami prawa pracy. W uzasadnieniu ww. wyroku wskazano, że w przypadku naruszenia przepisu formalnego o rozwiązywaniu stosunku pracy w tym trybie, wynikającego z braku zgody zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie stosunku pracy z funkcjonariuszem związkowym, sąd pracy jest uprawniony – według utrwalonej judykatury – do zasądzenia odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy.

Na podstawie art. 8 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz.U. Nr 254, poz. 1700, z późn.zm.) zakazane jest nierówne traktowanie osób fizycznych ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną m.in. w zakresie przystępowania i działania w związkach zawodowych, organizacjach pracodawców, a także korzystania z uprawnień przysługujących członkom tych organizacji. Każdy, wobec kogo zasada równego traktowania została naruszona, ma prawo do odszkodowania na zasadach określonych w ustawie z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz. U. z 2016 r. poz. 380, z późn.zm.).

Do pozasądowych mechanizmów rozpatrywania skarg zbiorowych pracowników zaliczyć należy możliwość wszczęcia sporu zbiorowego pracowników z pracodawcą lub pracodawcami dotyczącego warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych – zgodnie z art. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o *rozwiązywaniu sporów zbiorowych* (Dz.U. z 2015 r., poz. 295 ze zm.). Poza tym, w świetle przepisów art. 240 § 2 i 241¹ pkt 3 Kodeksu pracy strony układu zbiorowego pracy mogą w ramach swobody układowej ustalić tryb wyjaśniania treści postanowień układu oraz rozstrzygania sporów między stronami w tym zakresie. Strony układu mogą również określić tryb rozstrzygania kwestii spornych związanych z przedmiotem rokowań w sprawie zawarcia układu zbiorowego pracy lub innych spornych zagadnień, które mogą wyłonić się w trakcie tych rokowań (art. 241³ § 2 Kodeksu pracy).

3. Państwowa Inspekcja Pracy – instytucja kontrolna w zakresie biznesu i praw człowieka

Państwowa Inspekcja Pracy jest organem kontroli i nadzoru nad przestrzeganiem prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Państwowa Inspekcja Pracy, realizując ustawowe zadania współpracuje ze specjalistycznymi organami nadzoru i kontroli nad warunkami pracy, związkami zawodowymi, organizacjami pracodawców, organami samorządu załogi, radami pracowników, społeczną inspekcją pracy, publicznymi służbami zatrudnienia oraz organami administracji państwowej, a w szczególności z organami nadzoru i kontroli nad warunkami pracy, Policją, Strażą Graniczną, Służbą Celną, urzędami skarbowymi i Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, a także organami samorządu terytorialnego.

Zadania ustawowe

W zakresie zadań ustawowych Państwowej Inspekcji Pracy w szczególności mieszczą się:

- nadzór i kontrola przestrzegania przez pracodawców prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
- kontrola wyrobów wprowadzonych do obrotu lub oddanych do użytku pod względem spełniania przez nie zasadniczych lub innych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy;

- podejmowanie działań polegających na zapobieganiu i ograniczaniu zagrożeń w środowisku pracy;
- wnoszenie powództw oraz uczestniczenie w postępowaniu przed sądem pracy w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy, jeżeli łączący strony stosunek prawny ma cechy stosunku pracy;
- udzielanie porad technicznych i prawnych;
- współpraca z urzędami państw członkowskich Unii Europejskiej odpowiedzialnymi za nadzór nad warunkami pracy i zatrudnienia pracowników.

Państwowa Inspekcja Pracy kontroluje legalność zatrudnienia oraz wykonywania innej pracy zarobkowej (także przez cudzoziemców), opłacania składek na Fundusz Pracy oraz prowadzenia agencji zatrudnienia zgodnie z warunkami określonymi w przepisach prawnych o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Część kompetencji PIP wynika z przepisów szczególnych. Do tych zadań należą:

- wnioskowanie do właściwej jednostki organizacyjnej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o podwyższenie stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe (ustalonej na najbliższy rok składkowy), w przypadku, gdy w ciągu dwóch kolejnych kontroli inspektor pracy stwierdzi rażące naruszenia przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy;
- rejestrowanie zakładowych układów zbiorowych pracy;
- nakazanie utworzenia lub zwiększenia liczebności służby bezpieczeństwa i higieny pracy, jeżeli jest to uzasadnione stwierdzonymi podczas kontroli zagrożeniami zawodowymi.

Organy Państwowej Inspekcji Pracy uczestniczą w charakterze opiniodawcy przy wydawaniu decyzji (zgody) na organizację stanowisk stałej pracy poniżej poziomu gruntu oraz zastosowania wyłącznie oświetlenia elektrycznego w pomieszczeniach stałej pracy.

Oprócz opisanych wyżej zadań istotne znaczenie ma oddziaływanie Inspekcji na warunki pracy osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz egzekwowanie wypłaty minimalnej stawki godzinowej z tytułu do umów zlecenia (art. 734 Kodeksu cywilnego) lub umów o świadczenie usług do których stosuje się przepisy o zleceniu (art. 750 Kodeksu cywilnego) przysługującej osobom fizycznym nieprowadzącym działalności gospodarczej oraz osobom fizycznym prowadzącym działalność gospodarczą, które prowadzą działalność jednoosobowo i osobiście wykonują zadania wynikające z umowy.

Uprawnienia organów PIP

Organami Państwowej Inspekcji Pracy są: inspektor pracy, okręgowy inspektor pracy oraz Główny Inspektor Pracy.

Inspektorzy pracy mają prawo przeprowadzenia o każdej porze dnia i nocy, bez uprzedzenia czynności kontrolnych w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, a w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy.

W razie stwierdzenia naruszenia przepisów prawa pracy właściwy organ inspekcji inspektor pracy jest uprawniony do wydania środków prawnych (wystąpień, poleceń ustnych oraz decyzji ustnych i pisemnych) zmierzających do usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości (włącznie z możliwością nakazania zaprzestania prowadzenia działalności lub działalności określonego rodzaju).

Ponadto do uprawnień i kompetencji inspektora pracy należy m.in.:

- nakładanie grzywien w drodze mandatów karnych oraz kierowanie do sądów wniosków o ukaranie za wykroczenia przeciwko prawom pracownika określonych w Kodeksie pracy oraz wykroczeń, o których mowa w art. 119 – 123 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a także innych wykroczeń, gdy ustawy tak stanowią oraz udział w tych sprawach w charakterze oskarżyciela publicznego;

- nakładanie kar pieniężnych na podmioty wykonujące przewóz drogowy lub inne czynności związane z tym przewozem z naruszeniem obowiązków lub warunków przewozu drogowego. Organy PIP egzekwują wydane decyzje w drodze egzekucji administracyjnej.

Działalność nadzorczo-kontrolna

Działalność nadzorczo-kontrolna Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy koncentruje się na eliminowaniu lub przynajmniej istotnym ograniczaniu zagrożeń zawodowych w środowisku pracy. Działalność nadzorczo-kontrolna prowadzona jest zgodnie z rocznym i długofalowym (trzy lata) programem działania, przygotowanym na podstawie analizy wyników dotychczasowych kontroli, a także uwag i spostrzeżeń Parlamentu oraz propozycji zgłaszanych przez związki zawodowe, organizacje pracodawców, ministerstwa i urzędy centralne, organy nadzoru i kontroli warunków pracy, instytuty badawcze.

Do priorytetowych zadań należą kontrole branż i zakładów charakteryzujących się szczególnie dużym ryzykiem zawodowym związanym z występowaniem czynników niebezpiecznych, szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia. Ponadto działania kontrolne podejmowane są w wyniku wniosków o kontrolę kierowanych przez partnerów społecznych i inne organy administracji publicznej, a także skarg i petycji kierowanych do jednostek organizacyjnych Urzędu.

Jednym z zadań Państwowej Inspekcji Pracy jest badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy. Badane są wypadki śmiertelne, ciężkie i zbiorowe – zgłoszone przez pracodawców (na mocy art. 234 § 2 Kodeksu pracy), a także przez inne organy.

Państwowa Inspekcja Pracy prowadzi aktywną działalność wspierającą zaangażowanie pracodawców w problemy bezpieczeństwa i warunków pracy oraz partycypacji pracowniczej, zarówno w działalności nadzorczo-kontrolnej, jak również prewencyjno-promocyjnej. Służą temu seminaria, konferencje i narady szkoleniowe przeprowadzane z pracodawcami objętymi stałymi programami poprawy bezpieczeństwa pracy (wzmoczony nadzór w zakładach przemysłowych, stałe kontrole w budownictwie, sektorze infrastruktury kolejowej, leśnictwie, górnictwie).

Zadania Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie przeciwdziałania handlowi ludźmi, w szczególności do pracy przymusowej

Służby Państwowej Inspekcji Pracy odgrywają niezwykle istotną rolę w procesie zwalczania przestępstwa handlu ludźmi, w tym do pracy przymusowej. Państwowa Inspekcja Pracy została włączona do grupy instytucji i organizacji realizujących zadania służące przeciwdziałaniu temu zjawisku – w ramach posiadanych kompetencji. Na poziomie centralnym, przedstawiciel Głównego Inspektoratu Pracy uczestniczy w posiedzeniach międzyresortowego Zespołu do Spraw Zwalczania i Zapobiegania Handlowi Ludźmi oraz w pracach Grupy Roboczej tegoż Zespołu. Państwowa Inspekcja Pracy realizuje zadania w ramach Krajowego Planu i składa corocznie sprawozdanie z ich realizacji do MSWiA. Dodatkowo, wytypowani inspektorzy pracy z okręgowych inspektoratów pracy uczestniczą w pracach Zespołów Wojewódzkich ds. Przeciwdziałania Handlowi Ludźmi.

W ramach realizowanych zadań kontrolno-nadzorczych, w szczególności podczas kontroli legalności zatrudnienia oraz powierzania i wykonywania pracy przez cudzoziemców, inspektorzy pracy sprawdzają, czy praca w kontrolowanym zakładzie pracy nie nosi znamion pracy przymusowej, którą charakteryzuje przejęcie nad pracownikiem kontroli, w wyniku czego dochodzi do naruszenia praw człowieka. W ocenie i identyfikacji ewentualnych ofiar handlu ludźmi, w szczególności do pracy przymusowej służą wskaźniki, tj. okoliczności

podjęcia i wykonywania pracy, których występowanie może świadczyć o tym, że pracobiorca jest ofiarą tego typu przestępstwa (opracowane zarówno przez MOP, jak i MSWiA).

Instrumentem służącym wzmocnieniu możliwości reagowania inspektorów pracy na nielegalne zatrudnianie cudzoziemców i zagrożenie zjawiskiem handlu ludźmi było podpisanie w 2008, a następnie w 2015 r. porozumienia między Komendantem Głównym Straży Granicznej a Głównym Inspektorem Pracy. Na jego podstawie możliwa jest przede wszystkim współpraca w zakresie podejmowania wspólnych kontroli przez funkcjonariuszy Straży Granicznej i inspektorów pracy oraz wymiana informacji o naruszeniu przepisów dotyczących cudzoziemców, w tym o przypadkach ich nielegalnego zatrudnienia. Skutecznemu zwalczaniu przestępstwa handlu ludźmi do pracy przymusowej służą także mechanizmy współpracy i wymiany informacji pomiędzy jednostkami państwowej inspekcji pracy i prokuratury – zarówno na poziomie centralnym jak i na szczeblu terenowym, także oparte na zawartym w 2014 r. porozumieniu. Podniesieniu kwalifikacji kadry inspektorskiej zaangażowanej w działania dotyczące tej problematyki służą szkolenia doskonalące, realizowane w Ośrodku Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy we Wrocławiu.

Istotnym narzędziem w zapobieganiu handlowi ludźmi do pracy przymusowej i przypadkom łamania praw pracowniczych wobec cudzoziemców jest procedura rozpatrywania skarg przez organy PIP. Skargi, z których treści wynika konieczność podjęcia natychmiastowego działania, są badane w pierwszej kolejności.

Zadania Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie przeciwdziałania i niedyskryminacji w dostępie do zatrudnienia i w związku ze świadczeniem usług agencji zatrudnienia

Poszanowanie godności i innych dóbr osobistych pracownika jest podstawowym obowiązkiem pracodawcy. W katalogu tym mieści się także zakaz nierównego traktowania i dyskryminacji w pracy. Działania Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie zapobiegania i zwalczania nierównego traktowania i dyskryminacji w stosunkach pracy obejmują realizację zarówno czynności kontrolno-nadzorczych, jak i prewencyjno-informacyjnych.

Czynności kontrolno-nadzorcze prowadzone są m.in. w następstwie kierowanych do Państwowej Inspekcji Pracy skarg, informacji i sygnałów o występujących nieprawidłowościach, ale także w ramach kontroli realizowanych zgodnie z programem działania Urzędu (tzw. kontrole tematyczne), w których pojawiają się kwestie równego traktowania i dyskryminacji.

W ramach kontroli agencji zatrudnienia, każdorazowo badana jest realizacja przez agencję zatrudnienia zasady zakazu dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie lub przynależność związkową osób, dla których agencja poszukiwała zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej.

Prowadząc kontrole przestrzegania prawa wobec pracowników tymczasowych, inspektorzy pracy sprawdzają, czy nie doszło do naruszenia zakazu nierównego traktowania pracowników tymczasowych - w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia - w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi przez pracodawcę użytkownika na takim samym lub podobnym stanowisku pracy.

W ramach kontroli legalności zatrudnienia inspektorzy pracy badają kwestie przestrzegania zasady równego traktowania i niedyskryminacji w dostępie do zatrudnienia. Działania ukierunkowane są na ujawnianie wykroczeń związanych z odmową zatrudnienia kandydata na wolnym miejscu zatrudnienia lub miejscu przygotowania zawodowego ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, pochodzenie etniczne, wyznanie lub orientację seksualną. Najczęściej wiążą się one z badaniem ogłoszeń o pracy, w których pracodawcy zamieszczają niedozwolone prawem kryteria dla osób

ubiegających się o zatrudnienie, w sytuacji, w której charakter pracy nie uzasadnia ich zastosowania (np. odnoszących się do płci, wieku).

Inspektorzy pracy sprawdzają także przestrzeganie zasady równego traktowania cudzoziemców w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia - w porównaniu z obywatelami polskimi zatrudnionymi na analogicznych lub podobnych stanowiskach pracy. Popularyzacji idei równego traktowania i niedyskryminacji na rynku pracy, w szczególności cudzoziemców, służą projekty współfinansowane ze środków europejskich, a także publikacje PIP (ulotki, broszury, poradniki) adresowane do szerokiego grona odbiorców.

Przyjmowanie, rozpatrywanie i załatwianie skarg i wniosków w PIP

Przedmiotem skargi może być w szczególności, oprócz zaniedbania lub nienależytego wykonywania zadań przez organy albo pracowników Państwowej Inspekcji Pracy, naruszenia praworządności lub interesów skarżących, przewlekłego lub biurokratycznego załatwiania spraw, a także naruszenie przepisów prawa pracy, w tym przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia.

Skargi i wnioski są przyjmowane przez wszystkie okręgowe inspektoraty pracy oraz Główny Inspektorat Pracy. Mogą one być składane pisemnie drogą pocztową, za pomocą faksu oraz środków komunikacji elektronicznej (wzór formularza zgłoszenia skargi lub wniosku jest zamieszczony na stronach internetowych PIP), a także ustnie do protokołu.

Planowane zmiany mające na celu wzmocnienie uprawnień kontrolnych PIP

Biorąc pod uwagę, że wobec przedsiębiorców Państwowa Inspekcja Pracy stosuje odrębny niż wobec innych podmiotów tryb prowadzenia kontroli, a uprawnienia tej grupy podmiotów kontrolowanych mogą w znaczący sposób wpływać na dokonywane ustalenia i skuteczność podejmowanych działań, konieczne jest dokonanie przez Ministerstwo Rozwoju, przy współpracy z Państwową Inspekcją Pracy, analizy przepisów dotyczących zasad kontroli przedsiębiorców wynikających z *ustawy o swobodzie działalności gospodarczej* pod kątem ich wpływu na funkcjonowanie i skuteczność PIP i ukształtowanie ich w sposób zapewniający maksymalną efektywność kontroli i zgodny z obowiązującymi Polskę umowami międzynarodowymi.

Jednym z elementów zapewniających respektowanie przepisów jest także stosownie sankcji za stwierdzone w trakcie kontroli naruszenia przepisów. W obecnym stanie prawnym sankcje te mają wysokość nieadekwatną do korzyści płynących z faktu zatrudniania wbrew przepisom, co jest szczególnie istotne w przypadku pracy niezadeklarowanej. W związku z powyższym Ministerstwo Sprawiedliwości we współpracy z Ministerstwem Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz Państwową Inspekcją Pracy dokonają przeglądu wykroczeń przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową i wysokości kar za poszczególne wykroczenia oraz przeanalizują możliwości zaostreżenia kar (w tym w ramach postępowania mandatowego), bądź wprowadzenie – w miejsce odpowiedzialności za wykroczenia - sankcji administracyjnych.

4. Krajowy Punkt Kontaktowy (KPK) OECD

Jednym ze środków zaradczych dostępnych dla ofiar naruszeń praw człowieka przez przedsiębiorstwa wielonarodowe jest możliwość złożenia zawiadomienia o takiej sytuacji do Krajowego Punktu Kontaktowego OECD (KPK OECD).

Głównym zadaniem KPK OECD jest promocja i upowszechnianie *Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych* oraz prowadzenie w sytuacjach szczególnych – postępowań mających na celu rozwiązanie konfliktów, jakie mogą się pojawiać w drodze wdrażania tych *Wytycznych*, także w obszarze dotyczącym praw człowieka.

Wytyczne OECD są zaleceniami w zakresie standardów odpowiedzialnego postępowania w biznesie, kierowanymi przez rządy do przedsiębiorstw, których działalność wykracza w jakikolwiek sposób poza granice jednego państwa. *Wytyczne* powinny być przestrzegane przez przedsiębiorstwa, które mają swoją siedzibę na terenie jednego z państw wdrażających *Wytyczne* oraz wszędzie tam, gdzie prowadzą one swoją działalność. Z tego powodu warto zabiegać o to, by *Wytyczne* były dostępne dla wszystkich przedsiębiorców”.

Krajowe Punkty Kontaktowe OECD funkcjonują we wszystkich 35 krajach należących do OECD oraz w 11 krajach niezrzeszonych w OECD, ale wdrażających *Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych* (Argentyna, Brazylia, Egipt, Jordania, Litwa, Kolumbia, Kostaryka, Maroko, Peru, Rumunia, Tunezja).

W Polsce KPK utworzony został w 1998 r. w strukturze administracji centralnej (Ministerstwo Skarbu Państwa następnie Ministerstwo Gospodarki). Od 2001 r. KPK OECD działał w ramach Polskiej Agencji Informacji i Inwestycji Zagranicznych S.A. (PAIiIZ). W czerwcu 2016 r., aby ujednolicić działanie administracji publicznej w obszarze CSR i prowadzenia odpowiedzialnego biznesu (RBC) KPK OECD został przeniesiony z PAIiIZ do Ministerstwa Rozwoju.

Na stronach internetowych Ministerstwa Rozwoju można znaleźć szczegółowe informacje o *Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych* oraz działalności KPK OECD (<http://www.mr.gov.pl/strony/zadania/wsparcie-przedsiębiorczosci/spoleczna-odpowiedzialnosc-przedsiębiorstw-csr/krajowy-punkt-kontaktowy-oecd/>).

W celu złożenia zawiadomienia o naruszeniu *Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych* należy wypełnić odpowiedni formularz, dostępny na stronie internetowej Ministerstwa Rozwoju, w szczególności pamiętając o wskazaniu konkretnych zapisów *Wytycznych OECD*, których dotyczy zawiadomienie oraz przedstawienia szczegółowego opisu działań przedsiębiorstwa powodujących naruszenia *Wytycznych OECD* we wskazanych powyżej obszarach. Po wpłynięciu zawiadomienia sprawa jest poddawana szczegółowej analizie przez KPK OECD, które w przypadku przyjęcia sprawy, może skierować sprawę do mediacji.

5. Zespół ds. Europejskiego Trybunału Praw Człowieka

Minister Spraw Zagranicznych zapewnia obsługę międzyresortowego Zespołu do spraw Europejskiego Trybunału Praw Człowieka, będącego organem opiniotwórczo-doradczym Prezesa Rady Ministrów¹⁵. W ramach Zespołu omawiane są zagadnienia związane z przestrzeganiem przez Rzeczpospolitą Polską Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, w tym wykonywaniem wyroków Europejskiego Trybunału Praw Człowieka.

¹⁵ Zarządzenie nr 73 Prezesa Rady Ministrów z dnia 19 lipca 2007 r. w sprawie utworzenia Zespołu do spraw Europejskiego Trybunału Praw Człowieka

6. Planowane działania w celu zapewnienia dostępu do środków zaradczych

Agencje zatrudnienia

Wśród podmiotów prowadzących działalność agencji pracy tymczasowej, stwierdzone zostały przypadki naruszenia prawa pracy. Zjawisko to nie ma charakteru masowego, jednakże z uwagi na jego społeczny wymiar, niezbędne jest stale jego monitorowanie oraz podejmowanie działań mających na celu poprawę standardów pracy tymczasowej i ochronę pracowników tymczasowych.

W Polsce kwestie związane z działalnością agencji zatrudnienia regulowane są ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 645, z późn. zm.).

Agencja zatrudnienia to podmiot świadczący jedną, kilka lub wszystkie usługi z zakresu: pośrednictwa pracy, pracy tymczasowej, poradnictwa zawodowego i doradztwa personalnego, nie będący – z wyjątkiem agencji pracy tymczasowej – stroną stosunków pracy, które mogą z ich usług wynikać.

Istnieją dwa mechanizmy rozpatrywania skarg dotyczących nadużyć w praktykach agencji zatrudnienia. Każdy, kto powziął wiadomość o nieprzestrzeganiu przez agencję zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w tym o nadużyciach i oszukańczych praktykach takiego podmiotu, może złożyć skargę do marszałka województwa właściwego dla siedziby agencji zatrudnienia lub Państwowej Inspekcji Pracy. W przypadku agencji pracy tymczasowej skarga może dotyczyć również nieprzestrzegania przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz innych przepisów prawa pracy. Uprawnienie do złożenia skargi przysługuje także organizacjom pracowników (tj. związkom zawodowym) oraz organizacjom pracodawców.

W przypadku stwierdzenia przez służby kontroli niezgodności w działaniu agencji zatrudnienia - stosowania nadużyć w stosunku do pracowników, jak również praktyk oszukańczych - agencja może zostać wykreślona z rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia (art. 18m ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy) oraz ukarana karą grzywny (art. 121 ww. ustawy).

Przepis art. 121 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nakłada na osobę świadczącą usługi z zakresu agencji zatrudnienia następujące sankcje za wykroczenia przeciwko przepisom tej ustawy:

Grzywna nie niższa niż 3.000 zł.

Karze podlega:

-ten, kto bez wymaganego wpisu do rejestru prowadzi działalność w zakresie agencji zatrudnienia;

- ten, kto świadcząc usługi, o których mowa w art. 18 ust. 1 lub w art. 18c ust. 2 ustawy pobiera od osoby, dla której poszukuje zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub której udziela pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia, dodatkowe opłaty, inne niż wymienione w art. 85 ust. 2 pkt 7 ustawy;

- ten, kto świadcząc usługi, o których mowa w art. 18 ust. 1 lub w art. 18c ust. 2 ustawy, nie przestrzega zasady zakazu dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie religijne lub ze względu na przynależność związkową;

- ten, kto przed skierowaniem osoby do pracy (albo pracy tymczasowej) za granicą, nie przedstawia tej osobie na piśmie informacji o kosztach, opłatach i innych należnościach (w tym określonych w art. 85 ust. 2 pkt 7 ustawy) związanych z kierowaniem do pracy oraz podjęciem i wykonywaniem pracy za granicą.

Grzywna nie niższa niż 4.000 zł.

Karze podlega ten, kto kierując osobę do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych nie zawiera z tą osobą pisemnej umowy.

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej podjęło działania dotyczące wprowadzenia do obecnego porządku prawnego przepisów mających na celu poprawę warunków zatrudnienia pracowników tymczasowych, zwiększenie ochrony klientów agencji zatrudnienia, poprawę skuteczności działań kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy w obszarze szeroko rozumianej pracy tymczasowej, jak też bezpieczeństwa prawnego agencji pracy tymczasowej oraz pracodawców użytkowników a w efekcie podniesienie standardów usług świadczonych przez agencje zatrudnienia.

Mediacje

W zakresie działań realizowanych z wykorzystaniem środków Europejskiego Funduszu Społecznego zaplanowane są przedsięwzięcia wspierające tworzenie i funkcjonowanie centrów mediacji i arbitrażu. Działania te są zaplanowane do rozpoczęcia w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER) w 2017 r. i będą dotyczyły tworzenia tego typu podmiotów w regionach, w których jeszcze nie funkcjonują oraz będą służyły standaryzacji działania centrów już istniejących. Ze względu na ograniczenia zakresu wsparcia EFS w zaakceptowanym decyzją Komisji Europejskiej PO WER, wsparcie w tym zakresie będzie ukierunkowane wyłącznie na tematykę mediacji w sporach między podmiotami gospodarczymi.

7. Planowane działania o charakterze ciągłym.

Kontynuacja działań w celu zapewnienia dostępu do sądowych, jak i pozasądowych środków zaradczych;

Kontynuacja wspierania organizacji pozarządowych działających w obszarze biznesu i praw człowieka.

Wdrożenie Krajowego Planu Działania

1. Edukacja

Rolą administracji publicznej w realizowaniu polityki dotyczącej odpowiedzialnego prowadzenia biznesu jest m.in. tworzenie sprzyjających warunków dla kształtowania odpowiednich form współpracy sprzyjających podejmowaniu dobrowolnych zobowiązań na rzecz odpowiedzialnego rozwoju i społecznej odpowiedzialności.

Ważnym elementem w tym zakresie jest edukacja i szerokie upowszechnianie standardów odnoszących się do odpowiedzialnego prowadzenia biznesu, w tym odpowiedzialnych łańcuchów dostaw i poszanowania praw człowieka. Działania te powinny być adresowane zarówno do bezpośrednich producentów oraz firm będących elementami łańcucha dostaw, jak i do konsumentów.

Zasadne jest podjęcie działań prewencyjnych w celu zapobiegania pracy przymusowej, w tym edukowania i informowania pracodawców, jak i wspierania zarówno sektora publicznego jak i prywatnego w zakresie zapobiegania zagrożeniom pracą przymusową i reagowania na takie zagrożenia.

MSZ przekazał do wszystkich ambasad, konsulatów oraz Instytutów Polskich informację nt. *Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka* oraz konkluzje Rady Europejskiej z dnia 20 czerwca 2016 r. zalecające włączenie się placówek dyplomatycznych w działania propagujące Wytyczne i stosowanie ich w bieżącej działalności.

2. Monitoring

Monitorowanie implementacji Krajowego Planu Działania na rzecz wdrażania *Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka* będzie realizowane poprzez:

- przygotowanie harmonogramów działań przez poszczególne resorty odpowiedzialne za realizację zawartych w KPD planów do realizacji w latach 2017-2020 – termin realizacji do końca 2017 r.¹⁶
- przygotowanie raportu tymczasowego i wykazu dobrych praktyk do końca 2018 r.¹⁷
- przygotowanie raportu końcowego do końca 2020 r.

a także:

- analizę rocznego raportu KPK OECD przedkładanego OECD, pod kątem liczby zawiadomień złożonych do KPK OECD zawiadamiających o naruszeniu przez

¹⁶ Termin dotyczy harmonogramów tych działań, które nie znalazły się jeszcze w planach pracy resortów i wymagają analiz i opracowań przygotowawczych oraz określenia źródeł finansowania.

¹⁷ Termin raportu tymczasowego oraz raportu końcowego wynika z korelacji z terminami wynikającymi z Rekomendacji CM/Rec(2016)3 Komitetu Ministrów Rady Europy.

przedsiębiorstwa wielonarodowe rozdz. IV i V *Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych* dotyczących praw człowieka oraz praw pracowniczych;

- analizę rocznego raportu KPK OECD przedkładanego OECD, pod kątem liczby szkoleń lub seminariów upowszechniających *Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych* (rozdz. IV dot. praw człowieka);
- szkolenia i konferencje przeprowadzone przez organy administracji rządowej, w zakresie CSR/RBC, w tym promujące wiedzę nt. *Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka*;

Za koordynację przygotowania harmonogramów działań wynikających z przyjęcia Krajowego Planu Działania na rzecz wdrażania *Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka* przez Radę Ministrów odpowiada Ministerstwo Spraw Zagranicznych we współpracy z właściwymi resortami.

Za przygotowanie raportu tymczasowego oraz raportu końcowego z realizacji Krajowego Planu Działania odpowiada Ministerstwo Spraw Zagranicznych we współpracy z właściwymi resortami i instytucjami rządowymi.

Za przygotowanie kolejnej edycji Krajowego Planu Działania na rzecz wdrażania *Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka* odpowiada MSZ we współpracy z właściwymi resortami i instytucjami rządowymi i pozarządowymi oraz związkami zawodowymi i związkami pracodawców.

Załącznik nr 1

Międzynarodowe mechanizmy niewiążące i międzynarodowe podstawy prawne obowiązujące w Polsce w odniesieniu do biznesu i praw człowieka

Międzynarodowe mechanizmy niewiążące

Odpowiedzialność przedsiębiorstw za naruszanie międzynarodowych standardów/norm praw człowieka jest przewidziana w mechanizmach o charakterze niewiążącym. W tym zakresie oprócz *Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka* wymienić należy następujące dokumenty:

1. *Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych* – zasady dotyczące różnych obszarów, poczynając od stosunków pracowniczych, kwestii środowiskowych, poszanowania praw człowieka oraz bezpieczeństwa pracy, przez kwestie dostępu do informacji, opodatkowanie, ochronę środowiska i zachowania należytej staranności w działalności firm. *Wytyczne OECD* zawierają mechanizm rozstrzygania sporów polegający na możliwości składania do Krajowego Punktu Kontaktowego OECD (KPK OECD) zawiadomienia o naruszeniu *Wytycznych*. KPK OECD bada sprawę i, o ile ma ku temu podstawy, proponuje stronom postępowanie mediacyjne;¹⁸
2. 10 zasad inicjatywy Sekretarza Generalnego ONZ Global Compact – deklaracja z 2000r. zawierająca dobrowolne zobowiązania dla przedsiębiorstw, które ją podpisały. Dokument obejmuje zasady dotyczące praw człowieka, prawa pracy, ochrony środowiska oraz postanowienia antykorupcyjne. Deklarację podpisały 82 podmioty z Polski;
3. Trójstronna deklaracja zasad dotyczących przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki społecznej MOP (*ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy*) z 1977 r. (ost. zmiana 2006 r.) – odwołuje się do obowiązku poszanowania przez przedsiębiorstwa praw człowieka oraz praw pracowniczych w wielu aspektach uwzględniających dotychczasowy dorobek prawny MOP;
4. Prawa dzieci i zasady biznesu – zbiór wytycznych dotyczących szeroko rozumianych praw dzieci przygotowany w 2012 r. m.in. przez UNICEF oraz Global Compact;
5. Norma ISO 26000, Norma ta stanowi praktyczny przewodnik po koncepcji odpowiedzialnego biznesu, definiuje jego ramy oraz przybliża wartości i idee;¹⁹
6. Standard raportowania niefinansowego GRI G4.²⁰

Międzynarodowe podstawy prawne obowiązujące w Polsce

W 1948 r. Zgromadzenie Ogólne ONZ uchwaliło Powszechną Deklarację Praw Człowieka. Wspólnie z Międzynarodowym Paktem Praw Obywatelskich i Politycznych (1966 r.) oraz Międzynarodowym Paktem Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych (1966 r.) dokumenty te stanowią kanon prawa międzynarodowego w zakresie praw człowieka, tzw.

¹⁸ Wytyczne dla przedsiębiorstw wielonarodowych zostały przyjęte przez OECD w 1976 r., Polska wdraża wytyczne od czasu przystąpienia do OECD w 1996 r.

¹⁹ Norma ISO2600 jest dostępna w polskiej wersji językowej od 2013 r.

²⁰ GRI G4 jest dostępny w polskiej wersji językowej od 2016 r.

Kartę Praw Człowieka. Na szczeblu europejskim przyjęto Konwencję o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, podpisaną w Rzymie 4 listopada 1950 r.

Natomiast międzynarodowe standardy pracy zawarte zostały w tzw. Międzynarodowym Kodeksie Pracy, na który składają się konwencje MOP

Deklaracja MOP z 1998 r. wyróżnia podstawowe zasady i prawa odnoszące się do czterech obszarów praw człowieka w pracy:

- wolność zrzeszania się i prawo do rokowań;
- zakaz wszelkich form pracy przymusowej i obowiązkowej;
- skuteczna likwidacja pracy dzieci;
- likwidacja dyskryminacji w dziedzinie zatrudnienia i wykonywania zawodu;

Powyższe prawa zostały one ujęte w ośmiu fundamentalnych konwencjach MOP²¹.

W powszechnym prawie międzynarodowym brak jest regulacji traktatowych nakładających zobowiązania na przedsiębiorstwa międzynarodowe dotyczące przestrzegania praw człowieka oraz przewidujące ich odpowiedzialność za ich naruszenie. Niemniej w niektórych konwencjach wielostronnych państwa zobowiązują się do ustanowienia swojej jurysdykcji w stosunku do eksterytorialnych działań osób prawnych, objętych zakresem danej konwencji. Traktaty tego rodzaju przewidują obowiązek wprowadzenia w ustawodawstwie krajowym odpowiedzialności karnej osób prawnych. Do tego rodzaju porozumień, których stroną jest Polska, należą:

1. Prawnokarna konwencja Rady Europy o korupcji z 27.1.1999 r. (Dz. U. z 2005 r. poz. 249);
2. Konwencja OECD o zwalczaniu przekupstwa zagranicznych funkcjonariuszy publicznych w międzynarodowych transakcjach handlowych z 17.12.1999 r. (Dz. U. z 2001 r. poz. 264);
3. Konwencja Rady Europy o cyberprzestępczości z 23.11.2001 r. (Dz. U. z 2015 r. poz. 728)
4. Konwencja Rady Europy w sprawie działań przeciwko handlowi ludźmi, z 16.5.2005 r. (Dz. U. z 2009 poz. 107);
5. Konwencja Rady Europy o ochronie dzieci przed seksualnym wykorzystywaniem i niegodziwym traktowaniem w celach seksualnych 25.10.2007 r. (Dz. U. z 2015 r. poz. 608).
6. Dyrektywa 2014/95/UE dotycząca ujawniania informacji niefinansowych i informacji dotyczących różnorodności przez niektóre duże spółki oraz grupy spółek.

Przewidziane w umowach międzynarodowych prawa odnoszące się do społecznych aspektów praw człowieka, wymagające poświęcenia szczególnej uwagi w kontekście społecznej odpowiedzialności biznesu – z zastrzeżeniem, iż postanowienia w tym zakresie adresowane są do państw-stron – zawarte zostały w następujących dokumentach:

-
- ²¹ Konwencja nr 29 dotycząca pracy przymusowej z 1930 r.,
 - Konwencje nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych z 1948 r.,
 - Konwencja nr 98 dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych z 1949 r.,
 - Konwencja nr 100 dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości z 1951 r.,
 - Konwencja nr 105 dotycząca zniesienia pracy przymusowej z 1957 r.,
 - Konwencja nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu z 1958 r.,
 - Konwencja nr 138 dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia z 1973 r.,
 - Konwencja nr 182 dotycząca zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminacji pracy dzieci z 1999r.

Europejska Karta Społeczna

- artykuł 1 - prawo do pracy
- artykuł 2 - prawo do odpowiednich warunków pracy
- artykuł 3 - prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy
- artykuł 4 - prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia
- artykuł 5 - prawo do organizowania się
- artykuł 6 - prawo do rokowań zbiorowych
- artykuł 7 - prawo dzieci i młodocianych do ochrony
- artykuł 8 - prawo pracowników do ochrony
- artykuł 10 - prawo do szkolenia zawodowego
- artykuł 15 - prawo osób niepełnosprawnych fizycznie lub umysłowo do szkolenia zawodowego, rehabilitacji oraz readaptacji zawodowej i społecznej
- artykuł 19 - prawo pracowników migrujących i ich rodzin do ochrony i pomocy;

Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych

- artykuł 6 - prawo do pracy
- artykuł 7 - prawo każdego do korzystania ze sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy
- artykuł 8 - prawo każdego do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych
- artykuł 10 - opieka nad matkami w okresie przed i po urodzeniu dziecka, ochrona dzieci przed wyzyskiem ekonomicznym i społecznym
- artykuł 11 - prawo każdego do wolności od głodu
- artykuł 13 - prawo każdego do nauki;

Konwencja o prawach dziecka

- artykuł 11 - zwalczanie nielegalnego transferu dzieci oraz ich nielegalnego wywozu za granicę
- artykuł 16 - zakaz arbitralnej lub bezprawnej ingerencji w sferę życia prywatnego, rodzinnego lub domowego, w korespondencję
- artykuł 19 - ochrona dziecka przed wszelkimi formami przemocy fizycznej bądź psychicznej, krzywdy lub zaniedbania bądź złego traktowania lub wyzysku
- artykuł 23 - zapewnienie dziecku niepełnosprawnemu psychicznie lub fizycznie pełni normalnego życia w warunkach gwarantujących mu godność
- artykuł 28 - prawo dziecka do nauki
- artykuł 31 - prawo dziecka do wypoczynku i czasu wolnego
- artykuł 32 - prawo dziecka do ochrony przed wyzyskiem ekonomicznym, przed wykonywaniem pracy, która może być niebezpieczna lub też może kolidować z kształceniem dziecka, bądź może być szkodliwa dla zdrowia dziecka lub jego rozwoju fizycznego, umysłowego, duchowego, moralnego lub społecznego
- artykuł 36 - obrona dziecka przed wszelkimi innymi formami wyzysku, w jakimkolwiek aspekcie naruszającymi dobro dziecka;

Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych

- artykuł 9 - dostępność
- artykuł 14 - wolność i bezpieczeństwo osobiste
- artykuł 16 - wolność od wykorzystywania, przemocy i nadużyć
- artykuł 17 - ochrona integralności osobistej
- artykuł 20 - mobilność

- artykuł 21 - wolność wypowiedzania się i wyrażania opinii oraz dostęp do informacji
- artykuł 27 - praca i zatrudnienie
- artykuł 28 - odpowiednie warunki życia i ochrona socjalna.

Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności

Polska ratyfikowała również Konwencję o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności (Dz. U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284, z późn. zm.). Artykuł 34 Konwencji przewiduje prawo złożenia skargi indywidualnej, które zapewnia możliwość wszczęcia postępowania przeciwko państwu pozwanemu przed Trybunałem w celu ochrony praw i wolności zawartych w Konwencji:

- artykuł 2 - prawo do życia
- artykuł 3 - zakaz tortur
- artykuł 4 - zakaz niewolnictwa i pracy przymusowej
- artykuł 6 - prawo do rzetelnego procesu sądowego
- artykuł 8 - prawo do poszanowania życia prywatnego i rodzinnego
- artykuł 9 - wolność myśli, sumienia i wyznania
- artykuł 10 - wolność wyrażania opinii
- artykuł 11 - wolność zgromadzania się i zrzeszania się
- artykuł 13 - prawo do skutecznego środka odwoławczego
- artykuł 14 - zakaz dyskryminacji

oraz

- artykuł 1 Protokołu nr 1 do Konwencji - ochrona własności
- artykuł 1 Protokołu nr 4 do Konwencji - zakaz pozbawiania wolności za długi
- artykuł 4 Protokołu nr 7 do Konwencji - zakaz ponownego sądenia lub karania.

Pomimo, że artykuły 33 i 34 Konwencji przewidują możliwość złożenia skargi tylko przeciwko państwu, to jednak rozwój orzecznictwa Trybunału rozszerza ochronę praw konwencyjnych również na sferę stosunków horyzontalnych jednostka - podmioty prywatne, poprzez konstrukcję pozytywnych obowiązków państwa, czyli obowiązku państwa zapewnienia skutecznej ochrony tychże praw i zapobiegania ich naruszeniu przez podmioty prywatne.

Do praw człowieka odnoszą się też wiążące akta prawa międzynarodowego oraz dokumenty o charakterze „miękkim” dotyczące określonych grup wrażliwych, w tym m.in:

- Międzynarodowa Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej;
- Międzynarodowa Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet;
- Konwencja o prawach dziecka;
- Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych;
- Deklaracja praw ludów tubylczych;
- Deklaracja w sprawie osób należących do mniejszości narodowych lub etnicznych, religijnych i językowych.