

Prawa człowieka: nowy obszar wyzwań regulacyjnych dla biznesu

Robert Sroka, Crido Taxand

Od około trzech lat, czyli od momentu zatwierdzenia przez Radę Praw Człowieka ONZ rezolucji w sprawie biznesu i praw człowieka, dostrzegamy mocny trend powstawania nowych wytycznych dla przedsiębiorstw dotyczących przestrzegania przez nie praw człowieka. Zdaniem wielu prawników mamy do czynienia ze zjawiskiem powstawania nowego prawa, tzw. *soft law*, które firmy będą musiały respektować i które może być podstawą roszczeń poszkodowanych.





DOKUMENT Wytyczne dotyczące biznesu i praw człowieka. Wdrażanie dokumentu ramowego Organizacji Narodów Zjednoczonych Chronić, Szanować, Naprawiać¹ należy do podstawowych aktów ustanawiających zasady, którymi powinny się kierować przedsiębiorstwa, aby przestrzegać prawa człowieka. Wytyczne zostały zatwierdzone przez Radę Praw Człowieka w 2011 roku i stanowią wynik pracy Specjalnego Sprawozdawcy Sekretarza Generalnego ONZ ds. Praw Człowieka i korporacji międzynarodowych oraz innych podmiotów. Wytyczne zostały wypracowane w procesie dialogu z wieloma podmiotami, które miały wpływ na ostateczny kształt dokumentu². Większość wniosków ze spotkań dotyczy przede wszystkim zagadnień związanych z legislacją międzynarodową oraz poszczególnych jurysdykcji.

Warto dodać, że Polska była sponsorem przyjętej rezolucji, co pokazuje, że temat dotyczy również polskich przedsiębiorców. Odpowiedzialni za przygotowanie Wytycznych położyli nacisk na komunikację i konieczność uzgodnienia zapisów Wytycznych z wieloma zainteresowanymi stronami. Do początku stycznia 2011 roku przeprowadzono na wszystkich kontynentach 47 międzynarodowych konsultacji, do których zaproszono wszystkich zainteresowanych, zorganizowano także spotkania z przedsiębiorcami w 20 krajach.

Silne filary

Gdyby ktoś miał wątpliwości, czy przyjęty dokument może wywrzeć silny wpływ na postępowanie przedsiębiorców w kontekście przestrzegania praw człowieka, wystarczy rzut oka na jego trzy podstawowe założenia. Pierwsze dotyczy tego, że istnieją zobowiązania państw do poszanowania,

ochrony oraz realizacji praw człowieka i podstawowych wolności. Drugie zwraca uwagę na rolę przedsiębiorstw jako wyspecjalizowanych organów społecznych, pełniących szczególne funkcje, od których wymaga się przestrzegania obowiązującego prawa i poszanowania praw człowieka. Trzecie dotyczy potrzeby dopasowania do praw i obowiązków odpowiednich i skutecznych środków zaradczych, kiedy te pierwsze są naruszane³.

Wytyczne nie tylko wskazują konieczność przestrzegania praw człowieka przez przedsiębiorstwa, ale również przypominają państwom o takim obowiązku, a co ważniejsze – wymagają wprowadzenia odpowiednich środków zaradczych. Jest to nieuchronnie związane z kluczowym dla biznesu zagadnieniem pieniędzy. Jeśli państwa wypracują skuteczne kanały zgłaszania naruszeń praw człowieka przez firmy oraz dochodzenia roszczeń wynikających z powstałych szkód, to oczywiste jest, że rekompensaty będzie się oczekiwało bezpośrednio od firm. W dokumencie napisano wprost, że państwa mają obowiązek zapewnić ochronę przed naruszeniem praw człowieka przez strony trzecie, w tym przedsiębiorstwa. Wymaga to podejmowania odpowiednich kroków w celu zapobiegania takim naruszeniom, ich wykrywania, karania oraz zadośćuczynienia za nie poprzez prowadzenie skutecznej polityki, działania ustawodawcze, regulacyjne i praktykę orzecznictwą. Ponadto państwa powinny jasno przedstawić swoje oczekiwania, że wszystkie przedsiębiorstwa mające siedzibę na ich terytorium będą szanować prawa człowieka we wszystkich swoich działaniach.

Według zapisów rezolucji, państwa powinny egzekwować przepisy, których celem jest zobowiązanie przedsiębiorstw do poszanowania

praw człowieka. Państwa zostały zobowiązane również do zagwarantowania, aby inne przepisy, takie jak prawo korporacyjne, oraz polityka regulująca tworzenie i bieżącą działalność przedsiębiorstw umożliwiały, a nie utrudniały przestrzeganie praw człowieka.

Wśród wymagań skierowanych do państw wypuklono te aspekty, które dotyczą relacji państwo – biznes. Pierwszym jest dostarczenie przedsiębiorstwom skutecznych wytycznych na temat tego, jak szanować prawa człowieka we wszystkich działaniach. Tego wymogu rząd polski na razie nie realizuje, mimo że państwa zostały zobligowane do przygotowania narodowych planów wdrożenia Wytycznych. Drugi aspekt to zobowiązanie państw do zachęcania przedsiębiorstw do informowania, w jaki sposób te odnoszą się do przestrzegania praw człowieka. W tym zakresie na poziomie europejskim trwają prace nad rozszerzeniem dyrektywy o rachunkowości (czego konsekwencją byłoby rozszerzenie polskiej ustawy o rachunkowości) o obowiązek raportowania między innymi na temat praw człowieka. W kwietniu 2013 roku Komisja Europejska przedstawiła projekt legislacyjny, który ma wprowadzić zmiany do istniejących już dyrektyw o rachunkowości: czwartej dyrektywy 78/660/EEC (Dyrektywa w sprawie rocznych sprawozdań finansowych niektórych rodzajów spółek) i siódmej dyrektywy 83/349/EEC (Dyrektywa w sprawie skonsolidowanych sprawozdań finansowych). Projekt przewiduje ujawnianie danych odnośnie do strategii, ryzyka i wyników w następujących obszarach: kwestie środowiskowe, społeczne i pracownicze, poszanowanie praw człowieka, przeciwdziałanie korupcji i łapówkarstwu, różnorodność kadry zarządzającej. Prace nad ostatecznym kształtem

zaproprowanych rozwiązań trwa- ją. Dla wielu spółek raportowa- nie tego typu informacji nie było- by natomiast nowością. Jak podaje Komisja Europejska, obecnie ok. 2500 z blisko 42 000 dużych firm w UE regularnie publikuje informa- cje środowiskowe i społeczne. Gdy- by Komisja zastosowała próg w wy- sokości 250 pracowników, ponad 40 000 dużych firm weszłoby w zakres stosowania projektowa- nej dyrektywy.

Wytyczne dotyczące biznesu i praw człowieka zobowiązują pań- stwa do nadzorowania w szczegól- ności tych firm, których są właście- cielami, a zatem spółek z udziałem Skarbu Państwa oraz tych, które korzystają z państwowego wspar- cia finansowego. Idąc w ślad za logiką dokumentu, wszystkie firmy korzystające z funduszy unijnych powinny w szczególności prze- strzegać powszechnie obowiązują- cych norm, rozwijać i raportować swoje działania w zakresie prze- strzegania praw człowieka.

Bez „offsetu”

Firmy mogą zapytać, co dokład- nie oznacza przestrzeganie praw człowieka. Rezolucja ONZ mówi o konieczności unikania naru- szeń praw człowieka oraz reagowa- niu na przypadki łamania norm we własnym otoczeniu. Minimalna li- sta praw człowieka, które powin- ny być przestrzegane przez firmy, została określona w Międzynaro- dowej karcie praw człowieka oraz zasadach dotyczących praw pod- stawowych określonych w Dekla- racji podstawowych praw i zasad w pracy Międzynarodowej Orga- nizacji Pracy. W dokumencie czy- tamy, że firmy powinny starać się zapobiegać łamaniu praw człowie- ka w kontekście ich działalności (a więc przypadków związanych).

Jest 48 praw człowieka, wśród nich takie, jak: wolność zgro- madzeń, wolność zrzeszania się,



Wytyczne dotyczące biznesu i praw człowieka zobowiązują państwa do nadzorowania w szczególności tych firm, których są właścicielami.

ochrona małżeństwa i rodziny, prawo do pracy, prawo do mini- malnej płacy, prawo do bezpiecz- nych i zdrowych warunków pra- cy, prawo do wypoczynku, prawo do tworzenia związków zawodo- wych i do członkostwa w zwią- zkach, prawo do strajku oraz prawo do zdrowia.

Zgodnie z koncepcją praw czło- wieka wszystkie prawa człowieka są prawami niepodzielnymi, czy- li wszystkie stanowią integralną i niepodzielną całość, zatem firmy muszą przestrzegać każdego pra- wa. Niedopuszczalna jest sytuacja, w której firma mówi, że, co praw- da, nie przestrzega jednego pra- wa, ale zobowiązuje się do szcze- gólnego przestrzegania kilkunastu innych. W zakresie praw człowie- ka nie ma mowy, jak na przykład w zakresie emisji CO₂, o tak zwa- nych działaniach offsetowych. Ponadto prawa człowieka mają cha- rakter: powszechny – obowiązują

na całym świecie i przysługują każ- demu człowiekowi; przyrodzo- ny – przysługują każdemu od chwi- li urodzenia; niezbywalny – nie można się ich zrzec; nienaruszal- ny – istnieją niezależnie od władzy i nie mogą być przez nią dowolnie regulowane; oraz naturalny – obo- wiązuje niezależnie od ich potwier- dzenia przez władzę państwową.

Zatem co, zgodnie z Rezolucją ONZ, firmy powinny robić? Przed- siębiorstwa powinny realizować politykę oraz procedury odpowied- nie do wielkości firmy i kontek- stu, w jakim funkcjonują. W takiej polityce firma powinna się zob- wiązać do wypełnienia obowiąz- ku poszanowania praw człowie- ka. Dokument podpowiada, aby polityka firmy odnośnie do posza- nowania praw człowieka była de- klaracją firmy przyjętą przez naj- wyższe kierownictwo. Powinna być oparta na specjalistycznej wiedzy o prawach człowieka pochodzącej

z wewnątrz organizacji lub z dokumentów zewnętrznych. W polityce powinny się znaleźć oczekiwania przedsiębiorstwa w zakresie praw człowieka wobec personelu, partnerów biznesowych i innych podmiotów bezpośrednio związanych z jego działalnością, produktami lub usługami. Rezolucja wymaga, aby polityka była publicznie dostępna i została przekazana wszystkim pracownikom, partnerom biznesowym oraz wszystkim innym właściwym stronom. Kluczowe jest, aby jej zapisy zostały przełożone na odpowiednie procedury operacyjne, które pozwolą uniknąć podjęcia przez firmę działań mogących skutkować łamaniem praw człowieka.

Human rights due diligence

Ważne jest też, żeby firma wypracowała procedurę *due diligence* w zakresie praw człowieka. Jej celem

przestrzegania praw człowieka. Pierwszym etapem na drodze budowania systemu zarządzania zgodności z przestrzeganiem praw człowieka jest opracowanie wizji działań wraz z celami do osiągnięcia. Następny krok to określenie obszarów odpowiedzialności przedsiębiorstwa za prawa człowieka w kontekście kluczowych obszarów oddziaływania. Pozwala to na przejście do kolejnego etapu, jakim jest ich ocena ryzyka oraz opracowanie szczegółowego planu działania. Dalej następują: wdrożenie przyjętego planu, weryfikacja planu, jeśli zajdzie taka konieczność, oraz doskonalenie działań.

Składanie skarg

Firmy powinny pamiętać o tym, że jednym z podstawowych zobowiązań państw, o których mowa w Wytycznych, jest ustanowienie państwowych mechanizmów

Kontaktowego (KPK) OECD, do którego strony poszkodowane mogą zgłosić skargę. Zadaniem KPK jest rozpatrywanie skarg przeciwko działaniom przedsiębiorstw. W Polsce KPK działa od 2001 roku przy Polskiej Agencji Informacji i Inwestycji Zagranicznych SA. Punkt ma obowiązek przyrzeć się sprawie i – o ile ma ku temu podstawy – zaproponować stronom postępowanie mediacyjne. Celem mediacji jest znalezienie przez strony polubownego rozwiązania problemu.

Prawa człowieka w podstawowych dokumentach CSR

Z rezolucją ONZ dotyczącą biznesu i praw człowieka korespondują wszystkie najważniejsze dokumenty wyznaczające ramy CSR na świecie.

Katalogiem zasad odnoszących się do praw człowieka, opracowanym przez Organizację Narodów Zjednoczonych, są zasady Global Compact. Global Compact nakłania firmy do poparcia, przyjęcia i stosowania we wszystkich sferach działalności dziesięciu fundamentalnych zasad z zakresu praw człowieka, standardów pracy, ochrony środowiska i przeciwdziałania korupcji. Przestrzeganie tych reguł prowadzi, zdaniem ONZ, do wielu pozytywnych zmian w sferze działalności operacyjnej firm. Global Compact zainaugurowano w 2000 roku – od tego czasu jest to największa na świecie dobrowolna inicjatywa, której celem jest promowanie praw człowieka wśród przedsiębiorstw. Do przestrzegania dziesięciu zasad zobowiązało się ponad 7000 firm z całego świata, a poparło je ponad 3000 innych organizacji.

Inną międzynarodową inicjatywą wyznaczającą standardy postępowania w biznesie, która odwołuje się do praw człowieka, jest norma ISO 26000:2010. Wytyczne

Firmy powinny realizować politykę praw człowieka oraz procedury odpowiednie do wielkości Firmy i kontekstu, w jakim funkcjonują.

ma być rozpoznanie możliwości negatywnego oddziaływania na prawa człowieka, unikanie i łagodzenie takiego oddziaływania za pomocą odpowiednich działań wynikających z przyjętych przez zarząd procedur. Firmy są również odpowiedzialne za informowanie o tym, jak przedsiębiorstwo podejmuje problem własnego negatywnego oddziaływania na prawa człowieka.

Skuteczny proces *due diligence* wymaga zbudowania skutecznego systemu zarządzania i nie może być ograniczony jedynie do jednorazowej analizy ryzyka oceny działań przedsiębiorstwa pod kątem

sądowych oraz państwowych pozasądowych mechanizmów rozpatrywania skarg. W ramach ustanawiania skutecznych krajowych mechanizmów sądowych, w przypadku naruszeń praw człowieka związanych z działalnością biznesową, państwa powinny podjąć działania zmierzające do ograniczenia barier prawnych, praktycznych i innych przeszkód prowadzących do pozbawienia dostępu do środków zaradczych. Kraje powinny również wspierać niepaństwowe mechanizmy rozpatrywania skarg. Do takich mechanizmów działających obecnie w Polsce można zaliczyć instytucję Krajowego Punktu

dotyczące społecznej odpowiedzialności Międzynarodowej Organizacji Normalizacyjnej. Prawa człowieka zostały w niej zdefiniowane jako fundamentalne prawa wszystkich ludzi. Wskazano dwie pojemne kategorie praw człowieka. Pierwsza obejmuje prawa obywatelskie oraz polityczne i takie prawa, jak prawo do życia i wolności, równego traktowania w obliczu prawa i swobody wypowiedzi. Druga – prawa gospodarcze, społeczne i kulturalne oraz prawo do pracy, wyżywienia, możliwie najwyższych standardów w zakresie zdrowia, do edukacji oraz bezpieczeństwa socjalnego⁴. Przybliżając istotę praw człowieka, autorzy ISO 26000 podkreślają, że wiele różnych norm moralnych, prawnych i intelektualnych bazuje na założeniu, że prawa człowieka są nadrzędne względem praw lokalnych i tradycji kulturalnych.

Kluczowym dokumentem opracowanym w strukturach Unii Europejskiej, podejmującym temat etyki i odpowiedzialności biznesu, jest natomiast Komunikat Komisji Europejskiej do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów Odnowiona strategia UE na lata 2011–2014 dotycząca społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw z 25 października 2011 roku. Dokument wskazuje, że odpowiedzialność społeczna przedsiębiorstw obejmuje co najmniej przestrzeganie praw człowieka. Ponadto podkreślono w nim, że prawa człowieka powinny być rozpatrywane w kontekście takich obszarów, jak: praktyki związane z pracą i zatrudnianiem (np. szkolenia, różnorodność, równość płci oraz zdrowie i dobre samopoczucie pracowników), środowisko naturalne (takie jak: różnorodność biologiczna, zmiana klimatu, efektywne gospodarowanie zasobami, ocena cyklu życia oraz zapobieganie zanieczyszczeniom), a także

zwalczanie przekupstwa i korupcji. Ponadto wymieniono takie obszary, jak: zaangażowanie oraz rozwój na szczeblu lokalnym, integracja osób niepełnosprawnych, interesy konsumentów, w tym prywatność, promowanie odpowiedzialności społecznej i środowiskowej poprzez

Nie można zapominać również o Normie SA8000, którą oparto na prawach człowieka. Wdrażające ją firmy są zobowiązane do zbudowania kompleksowego systemu zarządzania. Dzięki temu, że norma jest audytowana, przedsiębiorstwa, które

Autorzy ISO 26000 podkreślają, że wiele różnych norm moralnych, prawnych i intelektualnych bazuje na założeniu, że prawa człowieka są nadrzędne względem praw lokalnych i tradycji kulturalnych.

łańcuch dostaw oraz ujawnianie informacji pozafinansowych⁵. Powyższe przykłady stanowią listę obszarów, w których biznes powinien prowadzić konkretne działania w kontekście przestrzegania oraz promocji praw człowieka. To prawa człowieka stanowić powinny podstawę odpowiedzialności biznesu.

Należy zwrócić uwagę również na Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych⁶. Wytyczne to zalecenia rządów kierowane do przedsiębiorstw wielonarodowych działających lub mających siedzibę na terenie państw, które zobowiązały się do przestrzegania deklaracji. Są to niezobowiązujące zasady i normy dotyczące odpowiedzialnej postawy przedsiębiorstw w kontekście globalnym, zgodnie z mającymi zastosowanie przepisami prawa i normami międzynarodowymi. W 2011 roku rządy 42 państw przyjęły zaktualizowane Wytyczne, a jedną z głównych zmian wprowadzonych w dokumencie było dodanie nowego rozdziału o prawach człowieka, który jest zgodny z Wytycznymi dotyczącymi biznesu i praw człowieka. Wdrażanie dokumentu ramowego Organizacji Narodów Zjednoczonych Chronić, Szanować, Naprawiać.

pomyślnie przeszły certyfikację, mogą wiarygodnie zademonstrować rynkowi swoją odpowiedzialność w zakresie respektowania praw człowieka. #

1. *Guiding Principles on Business and Human Rights. Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework, United Nations Human Rights Office of the High Commissioner, New York and Geneva 2011.*

2. Opinie otrzymane w czasie konsultacji były gromadzone i zostały upublicznione na stronie internetowej Specjalnego Przedstawiciela (<http://www.business-humanrights.org/SpecialRepPortal/Home>).

3. Fragmenty Rezolucji pochodzą z tekstu oryginalnego Wytycznych oraz z roboczego tłumaczenia Wytycznych przygotowanego przez Instytut Allerhanda oraz NSZZ Solidarność.

4. *Polska Norma PN-ISO 26000. Wytyczne dotyczące społecznej odpowiedzialności*, Polski Komitet Normalizacyjny, Warszawa 2012, s. 35 – 36.

5. Por. Komunikat Komisji Europejskiej 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, Bruksela, dnia 25.10.2011, s. 8

6. *Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych*, Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju, Paryż 2011.