t. LXI, nr 12/2020 DOI 10.33226/0032-6186.2020.12.7

Dr Marta Zbucka-Gargas
Uniwersytet Gdański
ORCID: 0000-0003-4013-0531
e-mail: marta.zbucka@prawo.ug.edu.pl

O prawach pracowników w globalnych łańcuchach dostaw

Protecting workers' rights in global supply chains

Streszczenie
Autorka porusza zagadnienie ochrony praw pracowników w globalnych łańcuchach dostaw. Omawia problem wpływu biznesu na prawa człowieka i pracownika, który jest bardziej złożony w przypadku przedsiębiorstw międzynarodowych. Istotnym jego elementem jest kwestia odpowiedzialności za powodowane naruszenia praw pracowników w państwie siedzibie spółki dominującej. Wsparciem są tu regulacje międzynarodowe, europejskie, regulacje wewnętrzne (prawo krajowe) obowiązujące w poszczególnych państwach oraz najnowsze orzecznictwo sądowe.

Słowa kluczowe
ochrona praw pracowników, łańcuch dostaw, prawo pracy międzynarodowe

Abstract
The author raises the issue of the protection of workers' rights in global supply chains. It discusses the impact of business on human and employee rights, which is more complex for international companies. An important element is the question of liability for the infringements caused in the State of the parent company. International, European and national regulations and the latest judicial case-law are supported.

Keywords
workers' rights protection, supply chain, international labour law

JEL: K31

Uwagi wstępne

Jednym z większych wyzwań stojących przez prawem pracy jest globalizacja. Wpływa ona na umiędzynarodowienie działalności gospodarczej, a tym samym rośnie rola międzynarodowych norm i reguł dotyczących praw człowieka i pracownika W poszanowaniu praw osób zatrudnionych w państwach trzecich istotny wpływ odgrywają przedsiębiorstwa międzynarodowe. Międzynarodowa produkcja, handel i inwestycje są coraz częściej organizowane w ramach tzw. globalnych łańcuchów dostaw, zdefiniowanych jako sieci, które mogą obejmować wiele kontynentów i krajów w celu pozyskiwania towarów i usług[1]. Działania te mogą być wykonywane w ramach tej samej grupy podmiotów lub też — co w praktyce występuje zdecydowanie częściej — podzielone między dostawców zlokalizowanych w różnych częściach świata. Aktywność gospodarcza przynosi korzyści krajom macierzystym i przyjmującym, jednak aspekt konkurencyjności wynagrodzeń i niższej ochrony pracowników może prowadzić do niepożądanych zjawisk. Zawierając umowy z dostawcami zamawiające przedsiębiorstwo dba o zachowanie kontroli nad specyfikacją i jakością produktu. Za przepływem kapitału i technologii w wielu przypadkach nie przepływa jednak przez granice państwowe funkcja ochronna prawa pracy. Pozwala to mieć kontrolę nad produktem jednocześnie bez ciężaru odpowiedzialności za prawa wykonujących go pracowników. Zatem nawet jeśli prawo wewnętrzne (krajowe) obowiązujące w danym państwie chroni pracowników, istnieje możliwość przeniesienia produkcji poza jego obszar, tym samym znosząc krajowe wymagania. Ma to szczególnie znaczenie w przypadku przenoszenia łańcucha dostaw do krajów o mniej wymagających reżimach dotyczących praw pracowniczych czy środowiskowych. Wpływ na to mają różne czynniki: krajowe prawo pracy, jego funkcje ochronne, bezpieczeństwo w miejscu pracy, wysokość kosztów pracy, efektywność egzekwowania prawa. Wyzwaniem w globalnych łańcuchach dostaw jest słabość praw krajowych, strach przed dochodzeniem praw przez ofiary, ich egzekwowania oraz korupcja. Raport Międzynarodowej Konfederacji Związków Zawodowych wskazuje, że 50 przedsiębiorstw z łącznym przychodem przekraczającym 3,4 biliony USD może korzystać z nielegalnej siły roboczej 116 milionów pra-

cowników[2]. Dane pokazują, że przedsiębiorstwa te zatrudniają bezpośrednio jedynie ok. 6% pracowników, a 94% w łańcuchu dostaw, gdzie są narażeni na łamanie praw pracowniczych, zwłaszcza prawa do bezpiecznych warunków pracy, prawa do godziwego wynagrodzenia i czasu pracy. Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP) określa, że co najmniej 150 miliardów USD zysków pochodzi z pracy niewolniczej, 99 miliardów USD z wyzysku seksualnego i 51 miliardów USD z niepłatnych lub w stopniu znikomym wynagradzanych aktywności ekonomicznych, np. pracy domowej, w rolnictwie i innych[3]. Oznacza to, że świadczenie pracy nie pozwala partycypować w postępie gospodarczym i w wypracowanym bogactwie, co zaprzecza założeniom Deklaracji Filadelfijskiej i „prawu do dążenia do materialnego dobrobytu jak i do rozwoju duchowego w warunkach wolności i godności, gospodarczego bezpieczeństwa i równych możliwości[4].

Regulacje międzynarodowe i regulacje wybranych krajów — ramy odpowiedzialności

Liczne normy i zasady dotyczące ochrony praw pracowniczych nakładają na przedsiębiorstwa obowiązki w zakresie przestrzegania, monitorowania oraz raportowania z wywieranego wpływu na prawa pracowników i środowisko. Zasady zawarte w deklaracji MOP z 1998 r. w sprawie podstawowych zasad i praw pracowniczych dotyczące wolności zrzeszania się i rokowań zbiorowych, niedyskryminacji w miejscu pracy oraz eliminacji pracy przymusowej i pracy dzieci zostały powszechnie przyjęte przez rządy, organizacje międzynarodowe i wiele instytucji finansowych[5]. Są włączane do polityki zamówień publicznych i umów przez podmioty zamawiające, stanowiąc standard w zakresie ochrony praw pracowniczych. MOP w 2014 r. przyjęła zalecenie uzupełniające i aktualizujące konwencję nr 29 o pracy przymusowej, zawierające wymaganie dla „rządów podjęcia środków mających na celu lepszą ochronę pracowników, w szczególności pracowników migrujących (...) ", a także podjęcia „środków w celu zapewnienia, że wszystkie ofiary pracy przymusowej lub obowiązkowej mają dostęp do wymiaru sprawiedliwości oraz innych odpowiednich i skutecznych środków zaradczych". Z kolei zgodnie z wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka[6] „państwa powinny podjąć odpowiednie kroki w celu zapewnienia skuteczności krajowych mechanizmów sądowych przy zwalczaniu naruszeń praw człowieka związanych z działalnością gospodarczą, w tym rozważenie sposobów ograniczenia barier prawnych, praktycznych i innych istotnych, które mogłyby prowadzić do odmowy dostępu do środków zaradczych". Wytyczne ONZ stanowią, że przedsiębiorstwa ponoszą odpowiedzialność za działalność i zachowanie należytej staranności w zakresie praw człowieka.

Omawiając regulacje w zakresie ochrony praw pracowniczych należy również wymienić: Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych[7] i normę ISO 26000 dotyczącą społecznej odpowiedzialności biznesu[8]. Zawierają one dobrowolne, wzorcowe normy postępowania dla przedsiębiorstw, jednak nie są egzekwowane prawnie. W UE obowiązuje dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady dotycząca ujawniania informacji niefinansowych[9], która koncentruje się na obowiązkach sprawozdawczych w zakresie ujawniania informacji przez duże przedsiębiorstwa. Nakazuje ujmowanie w sprawozdaniu rocznym danych dotyczących wpływu ich działalności, obejmujących co najmniej kwestie środowiskowe, społeczne oraz pracownicze i przeciwdziałania korupcji. Od 2013 roku obowiązuje rozporządzenie w sprawie drewna, które zakazuje wprowadzanie na rynek UE nielegalnie pozyskanego drewna i zobowiązuje unijnych przedsiębiorców do działania z należytą starannością[10]. Dalej idącym środkiem w zakresie obowiązków i możliwości ich egzekwowania jest rozporządzenie w sprawie minerałów z regionów ogarniętych konfliktami[11], nakazujące europejskim przedsiębiorstwom zapewnienie, że minerały z obszarów dotkniętych konfliktami nie zostały pozyskane z naruszaniem praw człowieka. Rozporządzenie będzie obowiązywać od 2021 roku, nakazując identyfikację ryzyka, zobowiązując do podjęcia działań oraz sporządzania sprawozdania z podjętych środków i określenia osiągniętych wyników.

Powyższe regulacje stanowią ramę korporacyjnej odpowiedzialności za naruszenie praw człowieka. Nie zawierają one jednak szczegółowych zaleceń dla państw dotyczących sposobu, w jaki powinny one regulować kwestie jurysdykcji, prawa właściwego lub istotnych warunków odpowiedzialności spółek lub zamawiającego. Elementy te pozostają w gestii krajowych porządków prawnych. Kolejnym krokiem w zakresie dyscyplinowania i nakładania zobowiązań na przedsiębiorstwa są regulacje przyjęte w niektórych porządkach krajowych. Wyznaczają one nowy kierunek, nakładając wymagania w stosunku do przedsiębiorstw w zakresie przestrzegania praw pracowniczych, ze zwróceniem szczególnej uwagi na łańcuchu dostaw. Przykładem jest tu brytyjska ustawa dotycząca współczesnego niewolnictwa[12] (Modern Slavery Act). Wymaga ona od spółek mających siedzibę lub prowadzących działalność gospodarczą w Wielkiej Brytanii składania sprawozdań na temat środków jakie podejmują w celu zapobiegania współczesnym formom niewolnictwa oraz przestrzegania praw człowieka w łańcuchu dostaw. Niewykonanie tych obowiązków nie jest jednak obwarowane sankcjami prawnymi. Podobne rozwiązanie zostało przyjęte w Australii[13], która wymaga od przedsiębiorstw z przychodami przekraczającymi 100 mln USD przedstawiania sprawozdań na temat zagrożeń w zakresie praw człowieka w ich łańcuchu dostaw oraz działań podjętych w celu oceny ryzyka i skuteczności ich reakcji. Krok dalej idą w swoich wymaganiach pionierskie regulacje: francuska ustawa o „obowiązku staranności"[14] i holenderska ustawa o pracy dzieci[15], która wymaga od firm określenia, czy praca dzieci jest obecna w ich łańcuchach dostaw, oraz opracowania planu działania w celu jej zwalczania. Francuska regulacja ustanawia obowiązek identyfikacji i zapobiegania naruszeniom praw człowieka wynikającym z działalności wszystkich podmiotów będących pod kontrolą spółki-matki, w tym spółek zależnych i podwykonawców.

Ustawa dotyczy spółek z siedzibą we Francji, zatrudniających ponad 5000 pracowników we Francji lub 10 000 pracowników w innych krajach na świecie (w spółkach i jednostkach zależnych — art. 1). Spółki te mają wówczas obowiązek ustanowienia i wdrożenia skutecznego planu czujności. Obejmuje on środki ostrożności umożliwiające identyfikowanie ryzyka i zapobieganie naruszeniom praw człowieka i podstawowych wolności, szkód środowiskowych wynikających bezpośrednio lub pośrednio z działalności spółki i spółek, które kontroluje, a także z działalności podwykonawców lub dostawców, z którymi utrzymuje stosunki handlowe. Natomiast w każdej spółce sprzedającej towary holenderskim użytkownikom końcowym praca musi być tak zorganizowana, aby zapobiec wykonywaniu tych towarów przez dzieci. Francuskie prawo czujności opiera naruszenie na odpowiedzialności cywilnej, zaś prawo holenderskie opiera się na sankcjach karnych: grzywnie i karze pozbawienia wolności, ale nie wskazuje odszkodowania.

Przedsiębiorstwa, starając się sprostać wyzwaniom w zakresie ochrony praw człowieka, wdrażają z własnej inicjatywy kodeksy etyki — będące zbiorem wytycznych, między innymi w zakresie pracy. Dodatkowo przedsiębiorstwa zawierają w umowach z dostawcami obowiązek dbałości o prawa pracowników zaangażowanych w produkcję zamawianego towaru. Regulacje te umożliwiają potencjalne monitorowanie warunków pracy u dostawców zagranicznych, w tym dotyczące bezpiecznych warunków pracy, wypłaty wynagrodzeń, oraz sankcje w przypadku niewykonywania umów: wstrzymanie płatności, zawieszenie i rozwiązanie umowy lub wyłączenie dostawcy z udziału w przyszłych przetargach. Dla przykładu, gdy miasto Malmö współpracuje z dostawcą, który nie spełnia kryteriów dotyczących dbałości o prawa osób wykonujących pracę, dąży we współpracy z tym dostawcą do poprawy warunków, a nie do rozwiązania umowy, tak by pracownicy poddostawcy nie stracili miejsc pracy[16]. Wsparciem są też środki zaradcze, np. komunikacja w zakresie praw pracownika, szkolenia, możliwość składnia skarg przez zatrudnianych.

Orzecznictwo

Mimo powyższych regulacji temat naruszeń praw pracowniczych jest wciąż bardzo aktualny. Departament Pracy USA oszacował, że w 2016 roku 139 produktów pochodzących z 75 państw mogło zostać wyprodukowanych przy użyciu pracy niewolniczej lub pracy dzieci[17]. Wielkim wyzwaniem jest znajomość dostawców, w przypadku gdy ich liczba często przekracza tysiące podmiotów współpracujących. Doceniając pozytywny kierunek zmian i nowe obowiązki w zakresie podnoszenia standardów dbałości o prawa osób wykonujących pracę nie należy jednocześnie przekreślać szans na poszukiwanie rozwiązań w oparciu o już obowiązujące normy.

Powstaje zatem pytanie, czy w obecnym stanie prawnym możemy szukać rozwiązań poprawy sytuacji, czy jednak oczekiwać wdrażania nowych regulacji, w szczególności w porządkach krajowych? I kolejne — o stopień odpowiedzialności korporacji, które mają łańcuchy dostaw w krajach, w których pracownicy są podatni na nadużycia lub niebezpieczne warunki pracy. W praktyce ofiary naruszeń praw pracowniczych z różnych powodów mogą nie mieć dostępu do systemu sądowego państwa wykonywania pracy, który nie funkcjonuje prawidłowo, lub dlatego, że prawo chroni przedsiębiorstwa przed odpowiedzialnością. Wytyczne ONZ stanowią, że bariery prawne mogą powstać w szczególności „gdy powodowie stoją w obliczu odmowy uzyskania sprawiedliwości i nie mogą uzyskać dostępu do sądów ani państwa zatrudnienia, ani państwa siedziby przedsiębiorstwa niezależnie od zasadności roszczenia". Problemem jest również uzyskanie realnego forum do rozpoznania roszczenia. Pozwane przedsiębiorstwa kwestionują nie tylko roszczenia, ale także właściwość sądów w kraju siedziby spółki-matki do rozpatrywania sprawy. Twierdzą, że w przypadku roszczenia sprawa powinna być rozpatrywana w kraju, w którym nastąpiła szkoda, gdzie często jest to bardzo utrudnione lub/i mało efektywne. Stąd też coraz częściej zauważa się konieczność podjęcia działań prawodawczych celem podniesienia realnej ochrony praw pracowniczych — by wspomóc ich skuteczność — na szczeblu krajowym. Ma to również zwiększyć szanse ofiar w dochodzeniu naruszonych praw.

Istotnymi elementami w określeniu właściwej jurysdykcji jest zagadnienie odpowiedzialności spółki-matki w ramach struktur właścicielskich czy organizacyjnych w łańcuchu dostaw. Wyzwaniem może być kwestia odpowiedzialności za szkody wyrządzone podczas działalności spółek zależnych poza krajem siedziby spółki-matki. Innym aspektem jest obowiązek dochowania należytej staranności. Wytyczne ONZ i OECD określają należytą staranność jaką powinny stosować przedsiębiorstwa w odniesieniu do praw człowieka, tj. identyfikować, zapobiegać, ograniczać i wskazywać sposób reagowania w przypadku rzeczywistych i potencjalnych negatywnych skutków. Należyta staranność powinna obejmować negatywny wpływ powodowany przez aktywność przedsiębiorstwa, do którego może się ono przyczyniać poprzez własne działania lub też który można bezpośrednio powiązać z działaniami, produktami lub usługami poprzez relacje biznesowe, i — co istotne — staranność ta powinna być działaniem ciągłym, bo zagrożenia mogą wraz z upływem czasu podlegać zmianom, w miarę jak ewoluuje działalność przedsiębiorstwa i kontekst, w jakim ono funkcjonuje (Wytyczna nr 17 ONZ). Jeśli przedsiębiorstwo obejmuje dużą liczbę podmiotów, powinno określić ogólne obszary, gdzie to ryzyko jest największe, i traktować je priorytetowo przy zachowaniu należytej staranności.

I tak, odnosząc się do poszczególnych zagadnień, warto przytoczyć orzecznictwo sądowe wskazujące pewne kierunki i rozwiązania. Niewystarczający realny dostęp do wymiaru sprawiedliwości może otwierać możliwość kierowania roszczeń do sądów siedziby spółek-matek. Nie wynika to z faktu, że strony wybrały prawo spółki-matki i jurysdykcję w umowie, a udział pozwanych jest dobrowolny. Chodzi o roszczenia wobec przedsiębiorstwa matek, ale w odniesieniu do działalności zagranicznej spółki zależnej za wyrządzone szkody. W orzeczeniach sądy podkreślały,

że „konieczne i właściwe" jest wskazanie przez powoda czynników łączących sprawę z państwem siedziby przedsiębiorstwa, a także iż sprawiedliwy proces nie jest możliwy w państwie zatrudnienia, w tym ze względu na przeszkody finansowe i niewystarczającą reprezentację prawną. Przykładem takiego procesu jest pozew przeciwko kanadyjskiej firmie Tahoe Resources w związku z działaniami jej spółki zależnej w Gwatemali. W sprawie tej sąd postanowił zezwolić na postępowanie w Kanadzie, argumentując decyzję ryzykiem przeprowadzenia nieuczciwego procesu w Gwatemali[18]. Również Sąd Najwyższy Kanady w sprawie Araya v. Nevsun Resources Ltd. [19] zdecydował o prowadzeniu procesu w Kanadzie, argumentując to istnieniem „realnego ryzyka" braku sprawiedliwego procesu w Erytrei.

Orzecznictwo w Wielkiej Brytanii wskazuje, że spółka dominująca może co do zasady zostać pociągnięta do odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną przez zagraniczne spółki zależne, jeżeli powód wykaże, iż spółka naruszyła obowiązek staranności wobec ofiar w związku z prowadzoną działalnością gospodarczą. Podejście to wymaga wykazania bezpośredniej odpowiedzialności lub kontroli spółki zależnej, wykraczającej jedynie poza wytyczne lub zalecenia spółki-matki. Sąd Najwyższy w sprawie Vedanta v. Lungowe[20], orzekł na korzyść powodów z Nigerii (społeczności lokalnej, nawet nie pracowników), pozwalając na wniesienie powództwa w Wielkiej Brytanii przeciwko Shell za rzekome spowodowanie zanieczyszczenia. Również holenderski Sąd Apelacyjny w 2015 roku pozwolił w sprawie szkód spowodowanych przez spółkę zależną Royal Dutch Shell w Nigerii na prowadzenia procesu w Holandii. Sąd powołał się na regulacje rozporządzenia Bruksela I[21], zgodnie z którym powód może wnieść roszczenie przeciwko spółce-matce z siedzibą w państwie członkowskim UE w sądzie kraju, w którym spółka ma siedzibę, niezależnie od miejsca, w którym doszło do szkody. W wyroku w sprawie Vedanta v. Lungowe Sąd Najwyższy Wielkiej Brytanii uznał, że Vedanta jako angielska spółka-matka może być winna zaniechań swojej spółki zależnej KCM z Zambii. Sąd wskazał na kwestię „dostępu do znaczącego wymiaru sprawiedliwości" i istnienie realnego ryzyka nieuzyskania sprawiedliwości w Zambii. Zaakcentował, że decyzja nie ma nic wspólnego z brakiem niezależności, brakiem sprawiedliwego postępowania czy niewystarczających kompetencji w sądownictwie w Zambii w sprawach przeciwko dużym grupom kapitałowym. Przeciwnie, decyzja opiera się na dwóch czynnikach: po pierwsze, możliwości finansowania roszczeń grupowych w przypadku gdy skarżący są w skrajnym ubóstwie, a po drugie, nieobecności w Zambii dostatecznie doświadczonych zespołów prawnych będących w stanie prowadzić spór tej wielkości oraz skutecznego ścigania. W orzeczeniu sąd podkreślił obowiązek staranności spółki dominującej także wobec stron innych niż pracownicy spółki zależnej. Wyjaśnił również podstawę prawną i zakres odpowiedzialności za łańcuch dostaw, stosując „Caparo-test", zgodnie z orzeczeniem w sprawie Caparo Industries plc przeciwko Dickman[22]. Obowiązek staranności musi się odnosić do szkód, które są racjonalnie możliwe do przewidzenia, dotyczyć „stosunku bliskości" między powodem i pozwanym, a odpowiedzialność za szkodę musi być rozsądna. Test Caparo obejmuje trzy pytania:

1) czy ryzyko wyrządzenia szkody przez powoda było racjonalnie przewidywalne?

2) czy między stronami istniała wystarczająca bliskość?

3) czy słusznym, sprawiedliwym i rozsądnym jest — w oparciu o porządek publiczny — oczekiwanie sprawowania obowiązku opieki?

Aby można było przypisać odpowiedzialność, odpowiedź na wszystkie trzy pytania musi być pozytywna (przewidywalność, bliskość i zasadność)[23].

W sprawie Owusu v. Jackson[24] sąd przyznał prawo powodowi (niezależnie od miejsca zamieszkania) do pozywania pozwanego z siedzibą w Anglii w oparciu o doktrynę *forum non conveniens*. Sąd orzekł, że nie może odmówić prawa do procesu, jeśli pozwany ma siedzibę w UE, opierając wyrok na rozporządzeniu Bruksela I w sprawie jurysdykcji i uznawania orzeczeń sądowych oraz ich wykonywania w sprawach cywilnych i handlowych. Analogicznie orzekł Sąd Najwyższy w sprawie Okpabi przeciwko angielskiej spółce Royal Dutch Shell (RDS) i jej nigeryjskiej spółce zależnej, wydając zgodę na prowadzenie procesu w Anglii. Należy wskazać, że w lutym 2018 roku sąd apelacyjny odmówił powodom możliwość wniesienia roszczenia w Wielkiej Brytanii w związku z niewykazaniem, że RDS nie dochował należytej staranności, i brakiem wystarczającej bliskości między spółką i powodami. Skarżący wymienił następujące czynniki, aby wykazać, że RDS kontroluje spółkę zależną: stosowanie obowiązkowych polityk, wytycznych i norm, nałożenie obowiązkowych zasad projektowych i inżynieryjnych, wdrożenie systemu nadzoru nad wprowadzaniem norm, wysoki stopień kontroli finansowej i operacyjnej spółki zależnej. Dlatego Sąd Najwyższy wyraził zgodę na prowadzenie procesu.

Z kolei w innej sprawie Arati rani Das et al. v. George Weston Limited (Loblaws)[25] spółka została pozwana przez ofiary tragedii Rana Plaza w Bangladeszu. Sąd uznał, że producent odzieży nie był ani spółką zależną Loblaws, ani niezależnym wykonawcą, co mogłoby spowodować odpowiedzialność. Sąd apelacyjny zakwestionował zastosowanie angielskiego precedensu w sprawie odpowiedzialności spółki dominującej (Chandler przeciwko Cape[26]), uznając, że Loblaws nie był bezpośrednio zaangażowany w zarządzanie, w proces wytwarzania produktów, a także nie miał kontroli nad produkcją. W sprawie Chandler przeciwko Cape sąd wskazał, że działalność spółki dominującej i spółki zależnej była w tym zakresie taka sama, spółka-matka miała wiedzę na temat istotnych aspektów bhp, znała system pracy, i tym samym powinna przewidzieć pewne okoliczności celem ochrony pracownika. Rozwinięciem tej ścieżki jest wyrok w sprawie Thompson przeciwko The Renwick Group[27], gdzie uzasadnienie wyroku pomaga zilustrować okoliczności przypisania obowiązku staranności spółce dominującej.

Bezpośredni lub pośredni udział spółki w całości lub większości udziałów spółki może umożliwić jednostce dominującej przejęcie kontroli nad zarządzaniem działalno-

ścią spółki zależnej, ale nie nakłada na jednostkę dominującą takiego obowiązku. Wszystko zależy od tego, w jakim stopniu i w jaki sposób spółka-matka korzystała z możliwości przejęcia, nadzorowania, interwencji lub doradzania w zarządzaniu spółce zależnej. Rodzic i spółka zależna są odrębnymi podmiotami prawnymi, z których każda odpowiada za własną, odrębną działalność. Spółce-matce może zostać przypisany obowiązek staranności w odniesieniu do działalności swojej spółki zależnej wtedy, gdy zasady dotyczące obowiązku opieki ze strony rodzica na rzecz powoda są spełnione w danej sprawie. Rozważając zagadnienie ustalenia bliskości w sprawie AAA. v. Unilever[28] sąd uznał, że pozwany nie miał obowiązku dochowania staranności, ponieważ poniesiona szkoda nie była przewidywalna, a spółka zależna była odpowiedzialna za własne decyzje i nie zwróciła się o poradę do spółki dominującej. Sąd wskazał, że może określić wystarczającą bliskość, gdy spółka-matka przejmuje zarządzanie daną działalnością spółki zależnej i udziela jednostce zależnej porad w zakresie sposobu zarządzania określonym ryzykiem. Jak zauważył sąd, „spółka-matka zostanie objęta obowiązkiem staranności w odniesieniu do działalności spółki zależnej, jeżeli zwykłe, ogólne zasady prawa czynu niedozwolonego w odniesieniu do nałożonego na nią obowiązku staranności będą spełnione w konkretnym przypadku".

Przytoczone wyżej wyroki potwierdzają, że należy dokonać rozróżnienia między aktywnością spółki dominującej, która kontroluje lub dzieli się kontrolą istotnych operacji spółki zależnej, a spółką dominującą, która po prostu wydaje wytyczne operacyjne dla całej grupy kapitałowej. Sam fakt wydawania wytycznych przez spółkę dominującą może nie być wystarczający do przypisania obowiązku opieki nad spółkami zależnymi. Konieczne jest ustalenie, że spółka-matka przejęła kontrolę w zakresie operacji spółek zależnych w bardziej bezpośredni i znaczący sposób. W zależności od stanu faktycznego spółka dominująca może ponosić odpowiedzialność za działalność spółki zależnej, w stosunku do pracowników lub interesariuszy spółki. Nieodzowne będzie jednak dowiedzenie, że rodzic przejął kontrolę (lub wspólną kontrolę) nad istotnymi operacjami w znaczący sposób.

Spółka-matka może mieć możliwość kontrolowania spółek z grupy, ale w praktyce nie zawsze tak jest. Kontrola może obejmować działania lub zaniechania, obowiązek wdrażania polityk i wytycznych w zakresie środowiska, zdrowia i bezpieczeństwa pracy, szkoląc, nadzorując spółki zależne. Podobnie spółka-matka może ponieść odpowiedzialność wobec osób trzecich, jeżeli publicznie oświadcza, że sprawuje nadzór nad spółkami zależnymi, nawet jeśli w rzeczywistości tak nie jest. Zaangażowanie spółki poprzez publiczne oświadczenia o nadzorze nad spółkami zależnymi może podnieść oczekiwania i wyzwalać obowiązek staranności. Również zaniechanie może stanowić podstawę odpowiedzialność, którą spółka podjęła publicznie. W konsekwencji sąd w sprawie Vedanta uznał, że wykazanie „wystarczająco wysokiego poziom nadzoru i kontroli nad działalnością" otwiera drogę do roszczeń.

Dokonując oceny powyższych orzeczeń nie sposób nie zauważyć istnienia pewnego ryzyka wynikającego z tych orzeczeń. A mianowicie dla uniknięcia odpowiedzialności spółki-matki mogą rezygnować z wdrażania polityk i wytycznych w spółkach zależnych lub dokonywać tego w taki sposób, by nie zostało to uznane za sprawowanie ścisłej kontroli czy nawet zarządzania. Z drugiej strony takie działania czy ich unikanie mogą grozić przypisaniem odpowiedzialności z tytułu zaniechania.

Nawiązując do kodeksów etyki, które — podkreślmy — są dobrowolne, należy stwierdzić, że zawierają one zapisy umożliwiające prawo oceny miejsc pracy osób zatrudnionych na potrzeby produkcji zamówionego towaru, jednak nie stanowią o obowiązku ich dokonywania. Inne rozwiązanie może prowadzić do unikania zobowiązań lub jeśli stanowiłyby o zobowiązaniu — mogłoby to prowadzić do nieopracowywania kodeksów.

Także sądy arbitrażowe mogą się przyczyniać do rozszerzonego postrzegania wymogów w stosunku do pracowników w łańcuchu dostaw. We wrześniu 2017 r. Stały Trybunał Arbitrażowy orzekł, że dwa równoległe roszczenia wniesione w ramach Porozumienia w sprawie bezpieczeństwa pożarowego i budowlanego w Bangladeszu są dopuszczalne[29]. Skarżący twierdzili, że spółki naruszyły porozumienie, nie wymagając od swoich dostawców naprawy obiektów w wcześniej ustalonych terminach.

Podsumowanie

System odpowiedzialności przedsiębiorstw za naruszenia praw człowieka i wymogu zachowania **należytej staranności** w ustawodawstwie poszczególnych państw jest obecnie również przedmiotem negocjacji w ramach ONZ. Konsultowany projekt **prawnie wiążącego instrumentu ONZ** dotyczącego praw człowieka i działalności gospodarczej[30] stanowi o zobowiązaniu państw do ustanowienia obowiązkowych wymogów należytej staranności dla korporacji ponadnarodowych. Ma je zobowiązywać do „podjęcia odpowiednich działań w celu zapobieżenia naruszeniom praw człowieka lub nadużyciom związanym z ich działalnością. Obejmuje monitorowanie wpływu na prawa człowieka, identyfikację ryzyka i zapobieganie naruszeniom wynikającym z działalności gospodarczej oraz odpowiedzialność za nieprzestrzeganie tych wymogów". Ponadto projekt wskazuje odpowiedzialność spółek-matek za szkody wyrządzone przez ich spółki zależne w zakresie, w jakim spółka dominująca „sprawuje kontrolę nad operacjami, lub [...] wykazuje wystarczająco bliski związek ze swoją spółką zależną i tam, gdzie istnieje silny i bezpośredni związek między jego zachowaniem a naruszeniem poniesionym przez ofiarę [...]". Takie rozwiązanie może ułatwić dochodzenie praw ofiarom naruszeń.

W dyskusji na temat społecznych, etycznych, moralnych i prawnych obowiązków zamawiających produkt wobec pracowników i otoczenia, których wysiłki przynoszą korzyści przedsiębiorstwom i konsumentom, pozostaje także aspekt informacji wobec tych ostatnich. Przy istnieniu złożonych łańcuchów dostaw możliwości zlecania pro-

dukcji, pozyskiwania materiałów czy surowców są nieograniczone. Złożonym zagadnieniem pozostaje więc prawo uzyskania przez klienta informacji o zakupionym produkcie i o tym, czy nie został wytworzony z naruszeniem praw pracowniczych. Zapotrzebowanie konsumentów na takie dane wynika z chęci podejmowania decyzji zakupowych w zależności od sposobu wytwarzania produktów. Konsumenci są w wielu przypadkach skłonni zapłacić wyższą cenę za produkt wytworzony etycznie, z poszanowaniem praw człowieka i środowiska. Po stronie sprzedawców powstaje zatem kwestia przekazywania danych czy ostrzegania o przewidywalnych zagrożeniach, które nie są znane konsumentom, ale mogą mieć wpływ na podjęcie decyzji o zakupie. Tym samym również prawa konsumentów i popytu mogą stanowić pomoc w ochronie praw pracowników i wspierać ewentualne dochodzenie poniesionych przez nich szkód. Warto tu wspomnieć, że w celu dostarczenia konsumentom informacji i umożliwienia im podejmowania bardziej świadomych decyzji zakupowych w Kalifornii nakazano określonym przedsiębiorstwom zamieszczanie informacji dotyczących podejmowania działań na rzecz wyeliminowania handlu ludźmi i niewolnictwa w ramach ich łańcucha dostaw[31]. Opublikowany w sprawie skuteczności tego środka ustawowego raport wskazuje, że jedynie 14% kalifornijskich firm przestrzega ustanowionych wymogów, co oznacza że jest jeszcze dużo do zmiany[32].

Zaprezentowane wyżej kierunki orzecznictwa oraz nowe regulacje budzą wiele pytań w zakresie:

- ❒ odpowiedzialności międzynarodowych korporacji, ich obowiązków zapobiegania szkodom, ale także czy i w jaki sposób będą chronić się przed nową formą odpowiedzialności,
- ❒ możliwości ofiar w dochodzeniu roszczeń w sądach,
- ❒ w jaki sposób można skutecznie ograniczyć ryzyko naruszeń i skarg na szczeblu przedsiębiorstwa, wdrażając odpowiednie mechanizmy, oraz finalne, w jaki sposób może to wzmocnić prawa pracowników i podnieść powszechną świadomość uczestników łańcucha dostaw w zakresie prawa pracy?

Pewne jest, że pozwy w tym zakresie są prawnie skomplikowane, a sprawy w sądzie trwają zazwyczaj wielu lat. Wysiłki zmierzające do poprawy warunków pracy i podniesienia odpowiedzialności są dużym wyzwaniem. Nadal jednak brakuje globalnego podejścia do sposobu przestrzegania praw człowieka przez przedsiębiorstwa międzynarodowe i rozwiązywania problemów prawnych wynikających z wymiaru eksterytorialnego. Nie należy również zapominać, że problem naruszania praw pracowników nie ma jedynie miejsca w łańcuchu dostaw poza granicami kraju. Wywołuje to potrzebę wdrożenia działań na szczeblach: międzynarodowym, europejskim i krajowych porządków prawnych. Katalizatorem działań powinno być postrzeganie pracy jako wartości społecznej budującej ład społeczno-gospodarczy i system transferów (Musiała, 2020, s. 139 i n.). Na ten moment wobec braku jasnych zasad ustanowienie odpowiedzialności spółki dominującej za naruszenia praw człowieka przez jej spółki zależne będzie nadal zależeć od okoliczności sprawy, w wielu przypadkach z nieprzewidywalnym wynikiem. Wymaga to znalezienia delikatnej równowagi między interesami powodów, pozwanych i zainteresowanych państw. Istotne jest również, że cel poprawy warunków pracy można osiągnąć dzięki współdziałaniu kilku stron i wywiązaniu się przez nie odpowiednio z obowiązku:

- ❒ państw: do zapewnienia ochrony praw człowieka,
- ❒ odpowiedzialności przedsiębiorstw za ich przestrzeganie w całym łańcuchu dostaw,
- ❒ zapewnienia sprawnego i efektywnego systemu rozpatrywania skarg i dochodzenia środków naprawczych w przypadku naruszeń praw człowieka,
- ❒ ponoszenia świadomości konsumentów i ich woli w tym zakresie.

Przypisy/Notes

[1] Chartered Institute of Procurement and Supply. https://www.cips.org/knowledge/procurement-topics-and-skills/supply-chain-management/global--supply-chains/

[2] „New ITUC report exposes hidden workforce of 116 million in global supply chains of fifty companies. ” International Trade Union Confederation (ITUC). January 18, 2016 (dostęp 6.02.2020).

[3] https://www.ituc-csi.org/new-ituc-report-exposes-hidden.13 „Profits and Poverty: The Economics of Forced Labour. ” ILO. May 20, 2014 (dostęp 2.02.2020). http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/ books/WCMS_243391/lang--en/index.htm

[4] Konstytucja Międzynarodowej Organizacji Pracy z 3 grudnia 1947 r.

[5] Deklaracja Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca podstawowych zasad i praw w pracy oraz działania uzupełniające z 1998 roku.

[6] Guiding Principles on Business and Human Rights. https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf. Wersja polska dostępna: http://odpowiedzialnybiznes.pl/wp-content/uploads/2014/10/Wytyczne_ONZ-NGPs_BHR_PL_web_PIHRB.pdf

[7] https://www.oecd.org/corporate/mne/38111315.pdf

[8] Norma ISO 26000 z 1 listopada 2010 r. www.pkn.pl

[9] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/95/UE z 22 października 2014 r. zmieniająca dyrektywę 2013/34/UE w odniesieniu do ujawniania informacji niefinansowych i informacji dotyczących różnorodności przez niektóre duże jednostki oraz grupy. Document 32014L0095.

[10] Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 995/2010 z 20 października 2010 r. ustanawiające obowiązki podmiotów wprowadzających do obrotu drewno i produkty z drewna. Nakazuje podjęcie działań systemowych opartych o zasadę należytej staranności obejmującej elementy zarządzania ryzykiem: dostęp do informacji, ocenę ryzyka i ograniczanie stwierdzonego ryzyka. Powinien zapewniać dostęp do informacji o źródłach oraz o dostawcach drewna i produktów z drewna.

[11] Rozporządzenie (UE) 2017/821 z 8 czerwca 2017 r. Ma ono zastosowanie do importerów unijnych od 1 stycznia 2021 r.
[12] Modern Slavery Act 2015, UK Public General Act 2015 c. 30.
[13] Modern Slavery Act 2018, No. 153, 2018.
[14] LOI n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés meres et des entreprises donneuses d'ordre.
[15] Ustawa z 24 października 2019 r. ustanawiająca wprowadzenie obowiązku staranności w celu zapobiegania dostawom towarów i świadczenia usług ustanowionych przez pracę dzieci (Opieka nad dziećmi) — Wet van 24 oktober 2019 houdende de invoering van een zorgplicht ter voorkoming van de levering van goederen en diensten die met behulp van kinderarbeid tot stand zijn gekomen (Wet zorgplicht kinderarbeid). https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2019-401.html. Nie wiadomo kiedy ustawa wejdzie w życie, obecnie są opracowywane akty wykonawcze.
[16] The LANDMARK Project, Good Practice in Socially Responsible Public Procurement — Approaches to Verification from across Europe, (The LANDMARK consortium, 2012), p. 8. https://www.landmark-project.eu/fileadmin/files/en/latest-achievements/LANDMARK-good_practices_FINAL.pdf (dostęp 12.02.2020).
[17] „List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor." United States Department of Labor, 2016. https://www.dol.gov/agencies/ilab/reports/child-labor/list-of-goods (dostęp 8.12.2020)
[18] Garcia v. Tahoe Resources Int. 2017 BCCA 39.
[19] 1 Araya v. Nevsun Resources Ltd., British Columbia Supreme Court, 2016 BCSC 1856, paras. 1–2.
[20] Vedanta Resources PLC and another (Appellants) v Lungowe and others (Respondents). 10 April 2019. https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2017-0185-judgment.pdf
[21] Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1215/2012 z 12 grudnia 2012 r. w sprawie jurysdykcji i uznawania orzeczeń sądowych oraz ich wykonywania w sprawach cywilnych i handlowych, Dz. Urz. UE L 2012, nr 351, s. 1.
[22] Caparo Industries PLC v. Dickman (1990) UKHL2, 2 AC 605.
[23] Choc v Hudbay Minerals Inc., 2013 ONSC 1414 (CanLII), https://www.canlii.org/en/on/onsc/doc/2013/2013onsc1414/2013onsc1414.html (dostęp 7.01.2020).
[24] Owusu v Jackson (C-281/02 z 2005) QB 801.
[25] Arati Rani Das, et al. v George Weston Limited et al. (Ontario) (Civil) 38529.
[26] Chandler v. Cape plc (2012) 1 WLR 3111. Sąd Apelacyjny podkreślił, że w sprawie nie ustanowił żadnej zasady przypisującej spółce-matce odpowiedzialność, która jest zależna od stopnia zaangażowania spółki dominującej.
[27] Thompson v. The Renwick Group plc [2014] EWCA Civ 635.
[28] AAA v. Unilever Plc [2018] EWCA Civ 1532.
[29] https://www.volterrafietta.com/arbitral-tribunal-finds-claims-by-labour-unions-against-global-brands-admissible-and-within-its-jurisdiction/
[30] Legally binding Instrument to regulate, in internaltional human rihgts law, the activities of transnational corporations and other business enterprises. https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/OEIGWG_RevisedDraft_LBI.pdf
[31] California Transparency in Supply Chains Act of 2010 (SB 657).
[32] Development International, Corporate Compliance with the California Transparency in Supply Chains Act of 2010, 2 November 2015.

Bibliografia/References

Musiała, A. (2000). *Prawo pracy: czyje? Res publica!* Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.

Dr Marta Zbucka-Gargas, LL. M., adiunkt w Katedrze Prawa Pracy Uniwersytetu Gdańskiego, absolwentka programu MBA, Rotterdam School of Management. Praktyk z dwudziestoletnim doświadczeniem w polskich i międzynarodowych korporacjach w obszarze zarządzania personelem i łańcuchami dostaw.

Dr Marta Zbucka-Gargas, Doctor of Law, LLM, MBA Erasmus University Rotterdam, with many years of managerial experience in the largest companies in Poland and advisory services for international companies. Associate Professor in the Department of Labour Law at the University of Gdansk.