

# **Spółeczna odpowiedzialność biznesu w relacjach pracy. Wdrażanie wartości prawnych jako podstawowe zobowiązanie przedsiębiorcy**

*Maciej Bernatt*

*Celem niniejszego artykułu jest wykazanie, że budowanie odpowiednich relacji z pracownikami jest istotne z punktu widzenia społecznej odpowiedzialności biznesu. Relacje pomiędzy przedsiębiorcą a jego pracownikami są badane przez pryzmat wartości i norm zawartych w Konstytucji RP i w innych aktach prawnych, które powinny być brane pod uwagę przy prowadzeniu działalności gospodarczej. Chodzi zwłaszcza o takie wartości, jak równość i zakaz dyskryminacji, równouprawnienie kobiet i mężczyzn, ochrona praw pracowniczych, ochrona prywatności i danych osobowych pracowników, wolność zrzeszania się. Analizie poddane jest także respektowanie praw pracowników w ramach tzw. łańcucha dostaw. Na potrzeby niniejszego artykułu przyjmuje się, że pracownik, rozumiany szeroko, jest podstawowym kontrahentem przedsiębiorcy. Zbudowanie z nim odpowiednich relacji świadczy o tym, na ile przedsiębiorca identyfikuje się z wartościami kojarzonymi ze społeczną odpowiedzialnością biznesu i decyduje się je wdrażać w praktyce.*

## **1. Znaczenie społecznej odpowiedzialności biznesu**

Spółeczna odpowiedzialność biznesu (ang. *corporate social responsibility* – CSR) jest koncepcją, która zakłada odmienne spojrzenie na charakter i cel prowadzenia działalności gospodarczej. Przede wszystkim sprowadza się do uznania, że wyłączną przesłanką oceny przedsiębiorcy nie powinna być wielkość osiąganego przez niego zysku (Dodd 1932: 1145). Zakłada konieczność brania pod uwagę przez przedsiębiorców innych elementów i skutków działalności gospodarczej związanych z funkcjonowaniem przedsiębiorcy w określonym środowisku społecznym i naturalnym. Istotnym aspektem społecznej odpowiedzialności biznesu jest patrzenie na działalność przedsiębiorcy z punktu widzenia praw człowieka, praw pracowniczych, ochrony środowiska naturalnego, praw konsumentów czy współpracy z lokalnymi społecznościami (Lewicka-Strzałecka 2006: 18).

Spółeczna odpowiedzialność biznesu może być więc rozumiana jako zobowiązanie przedsiębiorców do przyczyniania się do zrównoważonego

rozwoju społeczno-ekonomicznego, zwłaszcza poprzez zobowiązania natury społecznej i ekologicznej, oparte na wartościach wynikających z obowiązujących norm prawnych (szczególnie zasad konstytucyjnych), ale często wykraczających poza minimum zachowania nimi wyznaczone (Bernatt 2009b: 30).

Społeczna odpowiedzialność biznesu może być postrzegana na dwóch poziomach, jako:

- *wywiązywanie się z obowiązków prawnych poprzez podejmowanie pozytywnych działań stanowiących wykonanie tych obowiązków* (np. pełne informowanie konsumenta o przedmiocie transakcji),
- *dobrowolne praktyki przedsiębiorcy sięgające dalej niż wykonanie zobowiązań prawnych*, ale oparte na aksjologii wpływającej z aktów prawnych o charakterze ponadustawowym, zwłaszcza unormowań konstytucyjnych i międzynarodowych.

## 2. Przedsiębiorcy jako kontrahenci umowy społecznej

Na społeczną odpowiedzialność biznesu można patrzeć przez pryzmat relacji przedsiębiorcy z jego otoczeniem. Choć tradycyjne podejście do działalności gospodarczej zakłada, że podstawowe znaczenie mają ekonomiczne interesy akcjonariuszy (Friedman 1970: 133–134), to w ostatnim czasie dostrzega się dużą rolę innych podmiotów oraz środowiska naturalnego jako sfer, na które oddziałuje działalność gospodarza. Takie podejście jest zresztą uprawnione w świetle uregulowań wielu systemów prawnych – prowadzenie działalności gospodarczej nie ma być bowiem wyłącznie zgodne z prawem, ale nie powinno naruszać również zasad współżycia społecznego<sup>1</sup>. W orzecznictwie niemieckiego Federalnego Sądu Konstytucyjnego (*Bundesverfassungsgericht*) podkreśla się, że korzystanie z własności prywatnej powinno zawierać w sobie społeczną odpowiedzialność właściciela<sup>2</sup>. Zrazem uznaje się, że dobro wspólne wyznacza granice korzystania z własności. Istotne staje się również określenie równowagi między prawem właściciela do korzystania z własności a interesem społecznym (Michalowski i Woods 1999: 323). W niektórych stanach USA wprowadza się kodeksy dobrych praktyk. Kodeksy te wprowadzają zmiany do prawa handlowego poszczególnych stanów USA, aby uwzględniła ono także obowiązek ochrony interesu społecznego, a nie tylko wąsko rozumianego interesu spółki (Scalise 2005: 289–299).

Takie spojrzenie na zobowiązania przedsiębiorców wobec swojego otoczenia pozwala uznać, że przedsiębiorcę łączy z jego otoczeniem swoista **umowa społeczna**<sup>3</sup>, która przyznaje przedsiębiorcom pewne prawa, ale określa także ich obowiązki (Davis 2005). To społeczeństwo, nadające przedsiębiorcy status prawny i udostępniające zasoby środowiska naturalnego, umożliwia jego funkcjonowanie. Społeczeństwo czyni to nie w celu umożliwienia

wzbogacenia się ograniczonej liczbie osób, ale po to, by przetwarzać dobra naturalne i zarządzać zasobami ludzkimi w sposób rozumiany współcześnie jako najbardziej optymalny, tj. za pomocą wolnorynkowej działalności gospodarczej.

Stronami tak rozumianej umowy społecznej – jej **kontrahentami** – stają się z jednej strony przedsiębiorca (m.in. pracownicy, konsumenci, przedstawiciele społeczności lokalnych, usługodawcy i konkurenci), a z drugiej podmioty znajdujące się w sferze jego oddziaływania oraz, w ujęciu przedmiotowym, środowisko naturalne (Bernatt 2009b: 45).

Zatem przedsiębiorca jako kontrahent umowy społecznej ma prawo korzystania z zasobów danego środowiska społeczno-naturalnego. W zamian za to jednak zobowiązuje się do samoregulacji własnych działań zgodnie z określonymi wartościami, wynikającymi z porządku konstytucyjnego i prawno-naturalnego (Bernatt 2009b).

### **3. Pracownik jako podstawowy kontrahent przedsiębiorcy**

W tak przedstawionym ujęciu jednym z najważniejszych kontrahentów przedsiębiorcy jest jego pracownik. Łącząca ich wzajemnie umowa nakłada na każdą ze stron uprawnienia i obowiązki.

Zauważyć należy, że w sferze relacji pomiędzy przedsiębiorcą a pracownikiem widać najlepiej, na ile przedsiębiorca traktuje społeczną odpowiedzialność biznesu jako filozofię prowadzenia działalności gospodarczej. Stosunkowo łatwo bowiem, przy odpowiednich nakładach finansowych, kształtować przedsiębiorcy projekty z obszaru społecznej odpowiedzialności biznesu adresowane do swojego otoczenia zewnętrznego, np. społeczności lokalnej (przykładem może być wspieranie szkół w regionie działania przedsiębiorcy) czy ochrony środowiska. Działania w tym obszarze przybierają często formę „dobrych praktyk”, nadających się do promowania przedsiębiorcy. Istotą zaś społecznej odpowiedzialności biznesu powinno być jej wdrożenie do wewnątrz działalności gospodarczej – pełne z nią zintegrowanie, nie zaś traktowanie jej jako dodatku (Smith i Lenssen 2009: 24–27).

Zbudowanie właściwych relacji z pracownikami jest właśnie dowodem na trwałe integrowanie społecznej odpowiedzialności do prowadzonej działalności gospodarczej. Wymaga bowiem nie tyle dodatkowych nakładów finansowych, ile trwałej współpracy opartej na bezwzględnym poszanowaniu godności ludzkiej, wdrażania konkretnej długofalowej polityki i podejmowania działań przeciwdziałających powstawaniu konfliktów oraz zaakceptowania działalności związków zawodowych (a nawet ich promowania).

Wdrażanie społecznej odpowiedzialności biznesu w obszarze relacji z pracownikami może także przyczynić się do skuteczniejszego rozwiązywania konfliktów powstających w sytuacji kryzysu w przedsiębiorstwie i związanych na przykład z koniecznością redukcji zatrudnienia. Czas kryzysu

może być dobrym momentem do wprowadzenia zmian w przedsiębiorstwie, które spowodują trwałe zintegrowanie społecznej odpowiedzialności biznesu z prowadzoną działalnością gospodarczą<sup>4</sup> oraz wpłyną na bardziej strategiczne podejście do tego zagadnienia<sup>5</sup>. W ten sposób w przyszłości spowolnienie gospodarcze nie powinno skutkować ograniczaniem wydatków na działalność związaną ze społeczną odpowiedzialnością biznesu. Relacje wewnętrzne w przedsiębiorstwie, dotyczące zwłaszcza pracowników, są tą sferą, gdzie społeczna odpowiedzialność biznesu powinna być w trakcie kryzysu w przedsiębiorstwie szczególnie istotna.

Ważnym elementem badań społecznej odpowiedzialności biznesu w Polsce powinna być analiza poglądów nie tylko przedsiębiorców (kadry zarządzającej), ale także samych pracowników o społecznym zaangażowaniu przedsiębiorcy, dla którego swoją pracę świadczą (w tym pracowników identyfikujących się z działalnością związków zawodowych) oraz zachowań samych przedsiębiorców w stosunku do swoich pracowników. Zauważyć należy, że według dotychczasowych badań – adresowanych do kadry zarządzającej – przedsiębiorcy dostrzegają, że jednym z elementów społecznej odpowiedzialności biznesu jest budowanie odpowiednich relacji z pracownikami. Z badań OBOP (TNS OBOP 2010) wynika, że 69% ankietowanych przedsiębiorców uznaje, że w ramach społecznej odpowiedzialności biznesu mieszczą się dobrowolne działania na rzecz pracowników firmy lub inwestycje w pracowników, np. finansowanie przez firmę szkoleń lub nauki w szkole. Aż 56% wskazuje, że społeczna odpowiedzialność biznesu to zaangażowanie pracowników w wolontariat, działania na rzecz społeczności lokalnej lub określonych celów (np. zbieranie przez pracowników funduszy na określony cel społeczny), a 79% przedsiębiorców podkreśla, że w ciągu ostatnich dwóch lat podejmowali dobrowolne działania na rzecz pracowników firmy lub inwestycje w pracowników. Odpowiednio 33% polskich przedsiębiorców angażowało swoich pracowników w wolontariat, działania na rzecz społeczności lokalnej lub określonych celów.

Kluczowe z punktu widzenia społecznej odpowiedzialności biznesu jest określenie osób, do których odnoszone jest zobowiązanie przedsiębiorców. Jeżeli chodzi o pracowników, to grupę tę należy rozumieć szeroko w ujęciu podmiotowym, tak aby przedsiębiorca w jak największym zakresie uwzględnił przy prowadzeniu działalności gospodarczej interesy różnych osób przez niego zatrudnionych.

Po pierwsze są nimi osoby zatrudnione na podstawie kodeksu pracy. Mają one najdalej posunięte uprawnienia i gwarancje zatrudnienia. Równocześnie z punktu widzenia przedsiębiorcy ich zatrudnienie przyjmuje formę najmniej elastyczną i wiąże się z największymi nakładami finansowymi. Dlatego przedsiębiorcy sięgają często po inne formy prawne zatrudnienia. Sytuację taką należy uznać za dopuszczalną, pod warunkiem jednak, że w ten sposób nie dochodzi do obejścia przepisów kodeksu pracy oraz że taka forma zatrudnienia nie jest jednostronnie narzucana przez przedsiębiorcę.

Z punktu widzenia społecznej odpowiedzialności biznesu konieczne jest jej odniesienie nie tylko do osób zatrudnionych na podstawie kodeksu pracy, ale także tych, których status prawny regulują przepisy kodeksu cywilnego (chodzi tu zwłaszcza o umowę zlecenie czy umowę o dzieło).

W praktyce często występuje również sytuacja tzw. samozatrudnienia, kiedy regularne usługi na rzecz danego przedsiębiorcy są świadczone przez osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą. Zdarza się, że podmioty te często świadczą swoje usługi w siedzibie przedsiębiorcy. W takiej sytuacji elastyczny tryb zatrudnienia nie powinien oznaczać możliwości ich traktowania w sposób nieuwzględniający wartości społecznej odpowiedzialności biznesu.

Konieczne jest więc nowe spojrzenie na społeczną odpowiedzialność biznesu i zbadanie jej z perspektywy relacji przedsiębiorcy z pracownikami. Można bowiem postawić tezę, że relacja z pracownikami jest papierkiem lakmusowym, pokazującym, na ile przedsiębiorca identyfikuje się z wartościami kojarzonymi ze społeczną odpowiedzialnością biznesu i decyduje się je wdrażać w praktyce.

## 4. Wartości konstytucyjne jako źródło społecznej odpowiedzialności biznesu w relacjach pracy

### 4.1. Uwagi ogólne

Inspiracją dla przedsiębiorców przy budowaniu właściwych relacji ze swoimi pracownikami mogą stać się wartości konstytucyjne oraz stanowiące ich emanację przepisy ustawowe<sup>6</sup>. Nie chodzi jednak tutaj tylko o nienaruszanie obowiązującego w Polsce prawa, ale także o **wypełnianie pozytywnej treścią zobowiązań określonych przez prawo**. Ponadto społeczna odpowiedzialność biznesu polegać powinna na wdrażaniu dodatkowych, dobrowolnych praktyk, sięgających dalej niż obowiązki ustawowe. Wartości konstytucyjne – równość i zakaz dyskryminacji, ochrona praw pracowniczych, prawo do prywatności i wolność związkowa – mogą okazać się źródłem inspiracji dla przedsiębiorców w zakresie wprowadzania tego rodzaju praktyk. Ich respektowanie przełożyć się zaś powinno na dobre relacje z pracownikami oraz lepsze postrzeganie przedsiębiorcy przez społeczność lokalną, z której pracownicy się wywodzą. Tym samym, ograniczać również może ryzyko związane z prowadzoną działalnością gospodarczą.

### 4.2. Równość i zakaz dyskryminacji

Art. 32 ust. 1 Konstytucji RP stanowi, że wszyscy są wobec prawa równi oraz że wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Zgodnie natomiast z art. 32 ust. 2 nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny. O fackie promieniowania zasady równości na relacje

prywatnoprawne (Limbach 1999: 406; Safjan 2002: 225) świadczą przepisy kodeksu pracy.

Społeczna odpowiedzialność biznesu zakłada, iż przedsiębiorca będzie uwzględniał w swojej działalności dobro innych osób, mając na względzie zasady sprawiedliwości społecznej i bezwzględny zakaz naruszania godności ludzkiej. Pochodną obowiązku realizacji w działalności gospodarczej wskazanych wartości jest niedyskryminowanie i przeciwdziałanie dyskryminacji.

Tytułem przykładu można wskazać na wiek jako jedną z podstaw dyskryminacji. Dyskryminacja z tego powodu może zwłaszcza występować w związku z budowaniem wizerunku firmy. Może tutaj chodzić o zakres swobody przedsiębiorcy w doborze pracowników<sup>7</sup>. Godziłoby w społeczną odpowiedzialność biznesu w zakresie bezwzględnego zakazu dyskryminacji powoływanie pozornie obiektywnej przyczyny zwolnienia, np. restrukturyzacji firmy w celu uzasadnienia zwolnienia opartego na subiektywnych, wynikających z przyjętej ideologii kryteriach<sup>8</sup>.

Społeczna odpowiedzialność biznesu, poza niepodejmowaniem decyzji, które stanowią naruszenie zasady równego traktowania (a więc naruszanie przepisów prawa pracy), powinna wiązać się z przeciwdziałaniem dyskryminacji i naruszania godności pracownika (a więc polegać na wychodzeniu poza negatywnie określone obowiązki prawne) (Dörre-Nowak 2005). Działania przedsiębiorcy powinny bowiem przede wszystkim polegać na stworzeniu w miejscu pracy środowiska wolnego od dyskryminacji z jakichkolwiek względów, w tym przeciwdziałaniu nawet tzw. nieświadomej dyskryminacji pracowników (*unconscious discrimination*) (Oppenheime 1993: 899). Pracodawca może na przykład organizować spotkania z pracownikami, na których powinny być dyskutowane wszelkie kontrowersyjne kwestie związane z odmiennością mogącą być przyczyną dyskryminacji. Ponadto pracodawca jest obowiązany podejmować niezwłoczne działania w przypadku, kiedy pracownik zarzuca zaistnienie dyskryminacji lub też kiedy pracodawca posiada wiedzę, że w przedsiębiorstwie może dochodzić do przypadków dyskryminacji. Przeciwdziałanie dyskryminacji w miejscu pracy wiązać się powinno ponadto z podejmowaniem działań w przypadku zachowań dyskryminujących pracownika ze strony innych pracowników<sup>9</sup>.

### 4.3. Równouprawienie kobiet i mężczyzn

Zasada równości wyrażona w art. 32 Konstytucji RP znajduje swoje rozwinięcie w art. 33 Konstytucji – statuującym zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn. Uznaje się, że art. 33 Konstytucji RP jest skuteczny horyzontalnie – jego adresatami jest nie tylko władza publiczna, lecz także podmioty prywatne – zwłaszcza pracodawcy (Wojtyczek 1999: 243). Dlatego równość między kobietą a mężczyzną musi być brana pod uwagę jako nadrzędna wartość, która powinna mieć bezpośredni wpływ na decyzje podejmowane przez przedsiębiorców.

Do przedsiębiorców odnosi się konieczność zapewnienia równości w kształceniu – stwarzaniu pracownikom obu płci takich samych szans uczest-

niczenia w szkoleniach zmierzających do podwyższenia kwalifikacji zawodowych. Niezwykle istotny z punktu widzenia występujących obecnie w praktyce problemów jest nakaz jednakowego wynagradzania za pracę tej samej wartości. Wprowadzenie zróżnicowania zarobków kreuje domniemanie sprzeczności takiej sytuacji z Konstytucją RP (Garlicki 2005: 7).

Przejawem naruszenia zakazu dyskryminacji kobiet i norm społecznej odpowiedzialności biznesu może być żądanie od kobiety starającej się o pracę zaświadczenia lub informacji o stanie cywilnym lub zaświadczenia, że nie jest w ciąży. W tym zakresie społeczna odpowiedzialność biznesu będzie zakładać pozytywny, sięgający dalej niż obowiązki prawne, uprzedni charakter zobowiązania. Zachowanie przedsiębiorcy będzie wynikać nie z grożącej sankcji, a z faktu, że przedsiębiorca przyjął do własnego systemu wartości zasadę równości płci.

Najistotniejsze, jeżeli chodzi o społeczną odpowiedzialności biznesu (postrzeganą w proponowanym rozumieniu na jej drugim poziomie dobrowolnych praktyk przedsiębiorcy sięgających dalej niż wykonanie zobowiązań prawnych), jest wprowadzenie odpowiedniej polityki, która zmierza do równouprawnienia kobiet z mężczyznami. Powyższe powinno polegać na stworzeniu jasnych kryteriów awansu, także na najwyższe stanowiska w firmie. W tym kontekście należy również pozytywnie odpowiedzieć na pytanie o posiadanie przez przedsiębiorcę prawa do wprowadzenia uprzywilejowań wyrównawczych w celu zlikwidowania istniejących nierówności w jego przedsiębiorstwie. Wydaje się, że z punktu widzenia społecznej odpowiedzialności biznesu, ustanawiającej wobec przedsiębiorcy daleko sięgające standardy zachowania, powinien on mieć prawo wprowadzenia polityki antydyskryminacyjnej, nawet jeżeli miałyby ona prowadzić do tzw. odwrotnej dyskryminacji. Trybunał Konstytucyjny uznał, że argumentem, który przemawia za możliwością wprowadzenia akcji afirmatywnych jest zasada sprawiedliwości społecznej, której wyrazem jest potrzeba stworzenia kobiecie równouprawnionej pozycji wobec mężczyzny<sup>10</sup>. Za pożądane działania należy także uznać stworzenie obiektywnych kryteriów awansu, które uwzględniają w ścieżkach kariery okres ciąży oraz wychowania dzieci. Powyższe należy odnieść również do elastycznego czasu pracy dla osób decydujących się na wychowywanie dzieci oraz możliwości pracy w domu czy tzw. telepracy<sup>11</sup>.

#### **4.4. Ochrona praw pracowniczych**

Konstytucja RP wyznacza wartości, które powinny być brane pod uwagę w relacjach pracowniczych. Na regulację konstytucyjną składa się wiele norm. Podstawowe regulacje znajdują się w art. 24 i 65 Konstytucji. Zgodnie z pierwszą ze wskazanych regulacji praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej. Równocześnie RP sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy. Art. 65 ust. 1 Konstytucji jako konstytucyjnie chronioną zasadę wprowadza wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz miejsca pracy, dotyczy ona m.in. wolności wyboru pracodawcy<sup>12</sup>.

Realizacja społecznej odpowiedzialności biznesu w relacjach pracowniczych ma w swoim drugim wymiarze – wdrażania dobrowolnych praktyk opartych na wartościach prawnych – nie negatywny, ale pozytywny charakter. Chodzi zwłaszcza o podejmowanie działań, które zmierzają do zapewnienia lepszej ochrony i realizacji praw pracowników. Dotyczy to szczególnie zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie, uwzględniających nienaruszalną godność, dobro i szanse rozwojowe pracownika. Dużym wyzwaniem jest dla przedsiębiorcy przyciągnięcie i utrzymanie wykwalifikowanych pracowników (Karuszko i Augustyniak 2009: 51). Wydaje się, że wykwalifikowani pracownicy, którzy mogą decydować o obliczu firmy, zdecydują się na zatrudnienie w miejscu, w którym uwzględniane są wartości kojarzone ze społeczną odpowiedzialnością biznesu.

Istotne jest stworzenie pracownikom odpowiednich warunków rozwoju, zwłaszcza doksztalcania się. Świadczy o tym także art. 14 Karty Praw Podstawowych, który za element prawa do nauki uznaje prawo każdego do dostępu do kształcenia zawodowego i ustawicznego<sup>13</sup>. Kształcenie to może być szczególnie skuteczne w przypadku partnerstwa z działaczami lokalnymi, którzy opracowują programy edukacyjne i szkoleniowe. Podkreślone to zostało w Zielonej Księdze Komisji Europejskiej z 18 lipca 2001 r. (Commission of the European Communities 2001). Ważne jest również zachęcanie do wolontariatu pracowniczego – tworzenie przejrzystego systemu w tym zakresie oraz wynagradzanie osób decydujących się na zaangażowanie społeczne (Karuszko i Augustyniak 2009: 51–53)<sup>14</sup>. Formą wywiązywania się z norm społecznej odpowiedzialności biznesu jest również edukacyjne i finansowe wspieranie młodych ludzi w trakcie ich nauki, np. przez stworzenie możliwości odbycia praktyk.

W zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy społeczna odpowiedzialność biznesu odgrywa bardzo dużą rolę przez propagowanie bezpieczeństwa pracy, wykorzystując je jako kryterium oceny nabywanych produktów oraz usług świadczonych przez innych przedsiębiorców. Te dobrowolne metody można postrzegać jako uzupełnienie przepisów i kontroli przeprowadzanych przez organy państwowe. Podkreślić należy także, że warunki pracy naruszające zasady bezpieczeństwa mogą zostać również uznane za naruszenie dóbr osobistych pracownika, szczególnie jego godności<sup>15</sup>.

Społeczna odpowiedzialność biznesu powinna być również brana pod uwagę w przypadku restrukturyzacji przedsiębiorstw, w czasie których dochodzi do zagrożeń dla praw pracowniczych. W sytuacji restrukturyzacji dużego znaczenia nabiera realizacja prawa pracowników do pełnej informacji na temat działalności firmy oraz możliwości konsultacji warunków, na jakich restrukturyzacja się dokonuje.

Bezwzględnym obowiązkiem przedsiębiorcy jest nakaz uwzględniania w prowadzonej działalności gospodarczej nienaruszalnej godności ludzkiej – godności pracowniczey (por. art. 11<sup>1</sup> kodeksu pracy) (Dörre-Nowak 2005: 132–133). Dlatego konieczna jest konsekwentna polityka pracodawcy zmierzająca do



likwidowania zjawiska mobbingu oraz molestowania. W szerszym kontekście wiązać się to będzie dla pracodawcy z nakazem tworzenia przyjaznego środowiska pracy. Niedopuszczalne z punktu widzenia społecznej odpowiedzialności biznesu jest zmuszanie pracowników do pracy w godzinach nadliczbowych bez wypłacania dodatkowego wynagrodzenia z tego tytułu<sup>16</sup>. Powyższe należy odnieść zarówno do pracowników fizycznych, jak i umysłowych.

Jednoznacznie sprzeczne z wartościami konstytucyjnymi jest zatrudnianie dzieci. Wydaje się, że w sferze tej na terenie Polski nie dochodzi do wielu nieprawidłowości. W perspektywie jednak dalszego dynamicznego rozwoju polskich firm można wyobrazić sobie sytuację, w której polskie firmy będą wchodzić na rynki państw rozwijających się, gdzie taka praktyka jest powszechna.

Z zasad społecznej odpowiedzialności biznesu wynika również konieczność ochrony tzw. sygnalistów (*whistleblowers*) – osób, które działają w interesie społecznym i doprowadzają do wykrycia i upublicznienia nieprawidłowości, np. w spółkach<sup>17</sup>. W takiej sytuacji na pracodawcy spoczywa szczególne zobowiązanie w zakresie ochrony takich pracowników przed szykanami i zwolnieniem. Konieczność ochrony sygnalistów wynika m.in. z założeń ogólnych Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych (*OECD Guidelines for Multinational Enterprises*)<sup>18</sup>. Na gruncie polskim ciekawą sprawą jest przypadek Piotra Sułka, pracownika Post Media Serwis sp. z o.o. na stanowisku redaktora naczelnego tygodnika zakładowego „Poczta Polska”. Tygodnik ten jest wydawany na zlecenie Poczty Polskiej, a wymieniona spółka stanowi własność Poczty Polskiej. P. Sułek w piśmie do Ministerstwa Infrastruktury, które nadzoruje działalność Poczty Polskiej, podnosił, że w Post Media Serwis sp. z o.o. dochodzi do wielu nieprawidłowości finansowych, zwłaszcza że nakłady na wydawanie tygodnika „Poczta Polska” przewyższają znacząco realne koszty jego wydawania oraz że spółka zatrudnia czteroosobowy zarząd wraz z doradcami, co stanowi dużą liczbę, biorąc pod uwagę, że spółka zatrudnia 25 pracowników. W konsekwencji listu P. Sułek został zwolniony<sup>19</sup>.

#### **4.5. Ochrona prywatności i danych osobowych pracowników**

Przykładem działań przedsiębiorcy, które mogą wzbudzać wątpliwości z punktu widzenia społecznej odpowiedzialności biznesu, jest monitorowanie pracy pracowników, polegające na ingerencji w ich prywatność, np. poprzez monitorowanie pracy bez wiedzy pracowników przez ukryte kamery, kontrolowanie skrzynek pocztowych (Dörre-Nowak 2005: 163–179). Przy rozważaniu prawidłowości tych środków podejmowanych przez pracodawcę ważne jest ustalenie, czy zastosowane środki są faktycznie proporcjonalne do potrzeb pracodawcy. Równocześnie konieczne jest poinformowanie pracownika o stosowanym monitoringu jego pracy. Istotne jest również zabezpieczenie danych zbieranych na temat pracownika, ich usuwanie po okre-

ślonym czasie, a także zapewnienie dostępu zainteresowanej osoby do zgromadzonych danych.

Za niedopuszczalne w świetle prawa do prywatności pracowników należy uznać badania wariografem czy przeszukiwanie pracowników, szczególnie gdy działania te nie dają pracownikom odpowiedniej gwarancji dla ich godności i są prowadzone pod pozorem ochrony przedsiębiorcy, np. przed kradzieżami. W tym ostatnim przypadku, główną rolę powinny odgrywać państwowe organa ścigania, a nie sam pracodawca.

Istotny w świetle rozważań nad zakresem prywatności pracownika jest wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka (ETPCz) z 3 kwietnia 2007 r. w sprawie *Copland przeciwko Wielkiej Brytanii* (nr 62617/00). W sprawie tej Trybunał uznał, że doszło do naruszenia przez pracodawcę prawa do prywatności pracownika w związku z rejestrowaniem rozmów telefonicznych<sup>20</sup> (m.in. dat i godzin tych połączeń), korespondencji e-mailowej oraz korzystania z Internetu i tworzenia bazy danych na tej podstawie<sup>21</sup>.

Istotne z punktu widzenia społecznej odpowiedzialności biznesu zagadnienia w obszarze ochrony danych osobowych pracowników to: granice pozyskiwania danych osobowych pracownika dotyczących stanu zdrowia, informacji na temat predyspozycji psychologicznych kandydata do pracy, sprawdzanych za pomocą testów psychometrycznych, ochrona danych osobowych w kontekście współpracy pracodawcy ze związkami zawodowymi, a także przekazywania danych pracowników będących członkami związków zawodowych.

Kluczowa jest problematyka zgody pracownika na gromadzenie i przetwarzanie danych osobowych oraz ewentualne konsekwencje odmowy. Warto zauważyć, że Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z 1 grudnia 2009 r. stwierdził, że „Wyrażona na prośbę pracodawcy pisemna zgoda pracownika, na pobranie i przetworzenie jego danych osobowych, narusza prawa pracownika i swobodę wyrażenia przez niego woli. Za tak sformułowanym stanowiskiem przemawia zależność pracownika od pracodawcy. Brak równowagi w relacji pracodawca pracownik stawia pod znakiem zapytania dobrowolność w wyrażeniu zgody na pobieranie i przetworzenie danych osobowych (biometrycznych)”<sup>22</sup>. W świetle wskazanego wyroku niedopuszczalne staje się pobieranie danych osobowych od pracownika innych niż te wskazane w kodeksie pracy, nawet w przypadku wyrażenia przez niego na to zgody. Danymi osobowymi są również próbki DNA oraz odciski palców – tworzenie zbiorów danych z takimi informacjami jest niedopuszczalne w stosunkach pracy.

#### **4.6. Wolność zrzeszania się**

Art. 58 ust. 1 Konstytucji zapewnia każdemu wolność zrzeszania się. Równocześnie art. 59 ust. 1 Konstytucji zapewnia wolność zrzeszania się w związkach zawodowych. Wolności te odnoszą się nie tylko do podmiotów państwowych, ale także prywatnych.

W świetle konstytucyjnej wartości wolności związkowej na przedsiębiorcy spoczywa obowiązek promowania związków zawodowych jako formy aktywizacji pracowników, lepszego zrozumienia ich potrzeb i w efekcie gwarantowania podstawowych konstytucyjnych zasad godności czy równości. Naruszeniem zaś nie tylko społecznej odpowiedzialności biznesu, lecz także przestępstwem karnym, będzie uniemożliwienie zakładania związku zawodowego lub utrudnianie działania w danym zakładzie pracy takiego związku<sup>23</sup>. Przejawy powyższego mogą przybrać np. formę nieprzekazywania składek członkowskich na konto związku zawodowego czy nieszanowanie uzgodnionych wcześniej warunków pakietu socjalnego. Natomiast z dyskryminacją ze względu na przynależność do związku zawodowego będziemy mieli do czynienia wtedy, gdy pracownik z powodu członkostwa w związku zawodowym będzie traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Przejawem tego może być wypowiedzenie umowy o pracę w związku z przynależnością do związku zawodowego<sup>24</sup> czy przeniesienie na niższe stanowisko.

Negatywnie należy oceniać również działania przedsiębiorców prowadzące do utrudniania działalności stowarzyszeń zrzeszających osoby (np. byłych pracowników), które czują się poszkodowane przez danego przedsiębiorcę. Sądy powszechne traktowały za nadużycie prawa i naruszenie zasad współżycia społecznego występowanie w tego rodzaju sytuacjach z powództwami o naruszenie dóbr osobistych przeciwko takim stowarzyszeniom<sup>25</sup>.

## **5. Respektowanie praw pracowników w ramach łańcucha dostaw**

Jednym z założeń społecznej odpowiedzialności biznesu jest jej odnośnienie nie tylko do osób, które bezpośrednio, w sensie łączącej ich relacji prawnej, świadczą swoją pracę lub usługi na rzecz przedsiębiorcy, ale także do osób, które są zatrudnione u innych przedsiębiorców – podwykonawców czy usługodawców. Wdrażanie w tej sferze przez przedsiębiorcę społecznej odpowiedzialności biznesu jest o tyle istotne, że istniejące instrumenty prawne nie regulują takiej sytuacji – jeżeli na przykład podwykonawca zatrudnia dzieci, to przedsiębiorca, na rzecz którego takie usługi są świadczone, nie będzie za ten fakt ponosił bezpośrednio prawnej odpowiedzialności. Konieczne staje się w związku z tym budowanie społecznej odpowiedzialności w ramach łańcucha dostaw (*supply chain responsibility*). Wskazuje na to pkt 10. Zasad Ogólnych Wytucznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych<sup>26</sup>. W doktrynie postuluje się m.in. wprowadzenie w umowach regulujących inwestycje zagraniczne klauzuli dotyczącej przestrzegania praw człowieka (Černič 2010: 226–228).

Podstawowe zobowiązanie do budowania wysokich standardów w ramach łańcucha dostaw spoczywa na głównym przedsiębiorcy, który korzysta z usług innych przedsiębiorców, zazwyczaj mniejszych lub pochodzących z krajów

rozwijających się. Powinien on, wykorzystując swoją rynkową pozycję, realnie wymagać od swoich podwykonawców i usługodawców jak najwyższych standardów w obszarze stosunków pracy u tych przedsiębiorców. Odpowiedzialna polityka w tym zakresie może przyczyniać się bowiem nie tylko do unikania naruszeń praw człowieka i praw pracowniczych, ale także minimalizować ryzyko negatywnego postrzegania głównego przedsiębiorcy przez konsumentów, ze względu na nieprawidłowości ujawnione u jego podwykonawców i usługodawców. Jednocześnie osoby zarządzające przedsiębiorstwami, które świadczą swoje usługi na rzecz dużych transnarodowych podmiotów gospodarczych, powinny mieć świadomość, że naruszenia międzynarodowych standardów prawa pracy (takich np. jak zakaz zatrudniania dzieci) skutkować mogą zerwaniem przez te podmioty relacji gospodarczych, właśnie ze względu na identyfikowanie się przez nie z wartościami społecznej odpowiedzialności biznesu.

Podkreślić należy, że właściwe kształtowanie odpowiedzialności przedsiębiorców w ramach łańcucha dostaw jest problemem światowym<sup>27</sup>. Zarzuty formułowane pod kątem wielu światowych korporacji dotyczyły opierania działalności w krajach rozwijających się na usługach świadczonych przez lokalnych przedsiębiorców z naruszeniem podstawowych praw człowieka i praw pracowniczych<sup>28</sup>. Zarzuty dotyczyły m.in. firmy Nestle, u której podwykonawców – producentów kakao – miano zatrudniać dzieci<sup>29</sup>. Podobna krytyka dotyczyła także firm odzieżowych – Carrefour, Walmart, Tesco, Aldi i Lidl<sup>30</sup>. Prawdopodobnie m.in. dlatego Walmart zaczął stawiać wymagania swoim podwykonawcom z Chin<sup>31</sup>. Nie zmieniło to jednak opinii krytyków tej firmy, a do sądów amerykańskich trafiły powództwa pracowników sklepów, m.in. z Chin i Indii, którzy podnosili, że firma nie dotrzymuje zaakceptowanych przez siebie standardów w zakresie kontaktów z dostawcami, co prowadzi w efekcie do daleko posuniętych naruszeń praw pracowniczych (Smith i Lenssen 2009: 584–603).

W latach 90. bojkoty konsumenckie dotyczyły m.in. produktów Nike – w związku z ujawnieniem przez amerykańskich obrońców praw człowieka zatrudniania dzieci w fabrykach w Azji, oraz Reebok – w związku z oskarżeniami o wykorzystywanie pracy dzieci przy produkcji piłek do piłki nożnej w Pakistanie (kampanie nazwano „FoulBall”) (Stefanicki 2009: 23). Zarzuty stawiane w takich sytuacjach kończyły się mediacjami na poziomie międzynarodowym. Sytuacja taka dotyczyła m.in. holenderskiej firmy G-Star, której podwykonawców z Indii zachodnioeuropejskie organizacje ochrony praw człowieka oskarżyły o naruszanie podstawowych praw pracowniczych. Sprawa, tocząca się początkowo przed holenderskim Krajowym Punktem Kontaktowym zajmującym się wdrażaniem Wytocznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych, zakończyła się ugodą na skutek mediacji Ministra Gospodarki Holandii<sup>32</sup>.

Zagadnienia związane z odpowiedzialnością w ramach łańcucha dostaw zyskują na znaczeniu także w Polsce w związku z rosnącymi inwestycjami

polskich przedsiębiorców za granicą, w tym w krajach Europy Wschodniej czy nawet Azji (Mielechow i Piskalski 2009). W praktyce do wykorzystywania pracowników dochodzi także w przypadku usług świadczonych w ramach łańcucha dostaw przez przedsiębiorców w Polsce. Protesty adresowane były m.in. w stosunku do banków korzystających z usług agencji ochrony, którym zarzucano naruszanie praw pracowniczych na szeroką skalę<sup>33</sup>. Podobny protest dotyczył firmy IKEA<sup>34</sup>. Na prawdziwość zarzutów pracowników agencji ochrony odnośnie tłumienia wolności związkowej i naruszenia innych praw pracowniczych wskazał w wyroku z 22 grudnia 2008 r. Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy<sup>35</sup>. Sąd uznał m.in., że rzeczywistą przyczyną rozwiązania stosunku pracy wobec powoda – pracownika ochrony była działalność związkowa. Stwierdził, że doszło do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, i zasądził odszkodowanie. W innej z kolei sprawie prokuratura prowadziła postępowanie w sprawie podejrzenia wykorzystywania pracowników pochodzenia uzbeckiego przez podwykonawcę spółki JW Construction (Machajski 2007).

## 6. Podsumowanie

Budowanie poprawnych relacji pracowniczych powinno odgrywać kluczową rolę w prowadzeniu działalności gospodarczej. Społeczna odpowiedzialność biznesu, postrzegana z punktu widzenia wartości konstytucyjnych, może być odpowiedzią na potrzeby przedsiębiorców w budowaniu tych relacji. Wartości kojarzone z prawami podstawowymi mają uniwersalny charakter. Tym samym mogą się stać inspiracją dla przedsiębiorców, m.in. w obszarze stosunków pracy. Istotne jest w tym aspekcie podejmowanie przez przedsiębiorców działań polegających na pozytywnym wypełnianiu treścią norm ogólnych oraz wdrażaniu praktyk, które stanowią wyjście poza obowiązki nałożone przez prawo. Można uznać, że przedsiębiorców zobowiązuje do tego umowa społeczna, dająca im szereg uprawnień, ale określająca także ich obowiązki.

Działania przedsiębiorcy powinny się odnosić do pracowników – są oni podstawowymi kontrahentami wskazanej umowy społecznej i mogą oczekiwać od przedsiębiorcy pełnego poszanowania swojej godności. Podmiotowo grupę pracowników należy rozumieć szeroko i nie ograniczać jej wyłącznie do osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Wartości kojarzone ze społeczną odpowiedzialnością biznesu powinny być również odnoszone do osób pracujących na rzecz podwykonawców i dostawców przedsiębiorcy. Tak rozumiana odpowiedzialność w łańcuchu dostaw wymaga daleko posuniętej samoregulacji ze strony przedsiębiorców oraz stawiania wysokich wymagań tymże podwykonawcom i dostawcom.

Pełne integrowanie społecznej odpowiedzialności biznesu z działalnością gospodarczą powinno się wiązać ze stworzeniem przez przedsiębiorcę warunków ochrony wskazanych konstytucyjnych wartości. Chodzi m.in. o zbudowanie

wanie środowiska pracy wolnego od dyskryminacji oraz podejmowanie działań w przypadku, gdy pracownik zarzuca zaistnienie dyskryminacji lub też, gdy pracodawca posiada wiedzę na jej temat. Istotne jest również stworzenie jasnych kryteriów awansu w pracy, partnerskiego systemu zarządzania firmą oraz wypracowanie gwarancji prawa do prywatności i ochrony danych osobowych pracowników. Działania przedsiębiorców nie powinny prowadzić do zakłócenia funkcjonowania związków zawodowych, przeciwnie – należy oczekiwać propagowania wolności związkowej w przedsiębiorstwie. Zapobiega to naruszeniu praw pracowniczych i przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przeciwdziała naruszaniu godności ludzkiej i dyskryminacji.

Rezultatem wdrażania społecznej odpowiedzialności biznesu powinna być stabilizacja zatrudnienia, wyższy poziom zadowolenia pracowników i ich rodzin, dobry wizerunek zewnętrzny, możliwość uniknięcia konfliktów sądowych czy medialnych i zbudowania w efekcie przewagi konkurencyjnej w stosunku do innych przedsiębiorców.

### Informacje o autorze

**Mgr Maciej Bernatt** – Zakład Europejskiego Prawa Gospodarczego, Wydział Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego. E-mail: maciej.bernatt@gmail.com.

### Przypisy

- <sup>1</sup> Na gruncie polskim zgodnie z art. 58 § 2 kodeksu cywilnego nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego – zasada ta odnosi się m.in. do statutu spółki.
- <sup>2</sup> Orzeczenie w sprawie *Allotment*, BverfGE 1979, t. 52, nr 1, s. 29. Por także orzeczenie w sprawie *Deposit Copy*, BverfGE 1981, t. 58, nr 137.
- <sup>3</sup> Na temat umowy społecznej por. (Hobbes 2005; Rousseau 2002; Locke 1992: rozdział II; Rawls 1998).
- <sup>4</sup> Dojdzie natomiast prawdopodobnie do ograniczania wydatków w przedsiębiorstwie na cele niezwiązane bezpośrednio z działalnością gospodarczą, w tym na cele charytatywne.
- <sup>5</sup> Na marginesie podkreślić należy, że światowy kryzys gospodarczy jest postrzegany jako argument do ograniczenia dobrowolnego charakteru społecznej odpowiedzialności biznesu – por. (Emeseh, Ako, Okonmah i Ogechukwu 2010: 230–259).
- <sup>6</sup> Zagadnienia poruszone w pkt. 4 niniejszego artykułu zostały szerzej przeanalizowane w książce mojego autorstwa pt. *Spółeczna odpowiedzialność biznesu. Wymiar konstytucyjny i międzynarodowy* (Bernatt 2009a), por. zwłaszcza s. 117–142 i s. 148–163.
- <sup>7</sup> Można na przykład zastanowić się, czy dopuszczalne jest kierowanie stewardes na przymusową przedwczesną emeryturę po osiągnięciu wieku 50 lat i to mimo pozytywnych wyników badań sprawności fizycznej i mentalnej.
- <sup>8</sup> Przykładem takiej sytuacji są zwolnienia w Polskim Radiu w 2007 r. uzasadniane koniecznością restrukturyzacji. W związku z wypowiedzeniami stosunku pracy wobec

- licznych pracowników w wieku wyższym niż 40–50 lat z ust członka Zarządu Polskiego Radia padały sformułowania jednoznacznie wskazujące, że faktyczną przyczyną zwolnienia jest wiek oraz poglądy polityczne. Por. <http://www.gazetawyborcza.pl/8,75402,4065936.html>. W tej sprawie zwolnieni dziennikarze wszczęli postępowania o przywrócenie ich do pracy oraz o naruszenie dóbr osobistych. Por. m.in. wyrok Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy z 21 maja 2008 r. (sygn. akt. VII P 937/07, niepubl.), w którym uznano, że zwolnienie dziennikarki Polskiego Radia M. Kolińskiej-Dąbrowskiej stanowiło niedozwoloną dyskryminację w zatrudnieniu ze względu na wiek.
- 9 Takie zobowiązanie pracodawcy wywieść można z art. 94 pkt 2b k.p. oraz z systemowej wykładni kodeksu pracy.
  - 10 Wyrok TK z 29 września 1997 r., sygn. akt K 15/97, OTK ZU z 2000 r., nr 5, poz. 137. Trybunał stwierdził: „ponieważ w rzeczywistości społecznej kobieta zajmuje z reguły pozycję słabszą (...) istnieje konstytucyjne uzasadnienie dla wprowadzania regulacji nadających kobiecie pewne przywileje w porównaniu z mężczyzną, bo jest to instrument prowadzący do zapewnienia kobiecie rzeczywistego równouprawnienia. Innymi słowy, konstytucyjnie dopuszczalne jest tzw. uprzywilejowanie wyrównawcze, tzn. uprzywilejowanie prawne mające na celu zmniejszenie nierówności faktycznie występujących w życiu społecznym pomiędzy kobietami a mężczyznami”. Por. też wyrok TK z 28 marca 2000 r., sygn. akt K 27/99, OTK ZU z 2000 r., nr 2, poz. 62; wyrok TK z 5 grudnia 2000 r., sygn. K 35/99, OTK ZU z 2000 r., nr 8, poz. 295.
  - 11 Przykładem promocji takiej postawy wśród przedsiębiorców może być akcja „Firma przyjazna mamie”. W jej ramach wskazywano na niestandardowe rozwiązania, które są pomocne młodym matkom: nienormowany czas pracy, negocjacje zakresu obowiązków, przesuwanie czasu pracy, czasowe zmniejszanie etatu, praca w domu. Niektórzy laureaci wspomagali rodziny finansowo, oferując dodatkowy płatny urlop macierzyński, bezpłatną opiekę medyczną dla kobiet w ciąży, zasiłki, pomoc rzeczową, prezenty. Za godną upowszechnienia praktykę uznano urządzenie w firmie pokoju socjalnego dla matek.
  - 12 Istotna jest również zasada społecznej gospodarki rynkowej wynikająca z art. 20 Konstytucji RP ze szczególnym uwzględnieniem dialogu i współpracy partnerów społecznych, zakazu dyskryminacji (art. 32–33 Konstytucji RP) i nienaruszalnej godności człowieka – pracownika (art. 30 Konstytucji RP). Ważna ponadto z punktu widzenia poszukiwania konstytucyjnych norm odnoszących się do społecznej odpowiedzialności biznesu jest regulacja art. 66 Konstytucji RP, ustanawiająca prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.
  - 13 Na temat rosnącego znaczenia Karty Praw Podstawowych w sprawach pracy po wejściu w życie traktatu z Lizbony por. (Sanetra 2010: 6–7).
  - 14 Przykładem wolontariatu pracowniczego może być świadczenie przez pracowników kancelarii prawnych usług na zasadzie *pro bono* – por. (Bernatt 2009b: 71–74).
  - 15 Wyrok SN z 9 lipca 2009 r., sygn. II PK 311/08, niepublikowany. Por. także (Jankowiak 2009: 95).
  - 16 Por. szczególnie wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 17 lipca 2007 r. w sprawie z powództwa Bożeny Łopackiej przeciwko Jeronimo Martins Dystrybucja S.A., sygn. III Apa 19/07, niepublikowany.
  - 17 Najbardziej znaną sprawą, w której ważną rolę odegrał tzw. *whistleblower*, była sprawa bankructwa Enronu. Na temat zjawiska *whistleblowing* zob. publikacje Wojciecha Rogowskiego, np. (Rogowski 2007: 465–497).
  - 18 <http://www.oecd.org/dataoecd/56/36/1922428.pdf>

- <sup>19</sup> Wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy Żoliborza z 8 grudnia 2009 r., sygn. VII P 660/08, nieprawomocny. Por. także (Miączyński i Niklewicz 2008a; Miączyński i Niklewicz 2008b).
- <sup>20</sup> Odnośnie rejestracji rozmów telefonicznych porównaj również wyrok ETPCz z 25 czerwca 1997 r. w sprawie *Halford przeciwko Wielkiej Brytanii* (nr 20605/92).
- <sup>21</sup> Wyrok w sprawie *Copland przeciwko Wielkiej Brytanii*, par. 43–49.
- <sup>22</sup> Wyrok NSA z 1 grudnia 2009 r., sygn. I OSK 249/09, <http://orzeczenia.nsa.gov.pl>.
- <sup>23</sup> Art. 35 ust. 1 pkt. 2 i 3 ustawy o związkach zawodowych stanowi, że kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją utrudnia wykonywanie działalności związkowej prowadzonej zgodnie z przepisami ustawy polega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.
- <sup>24</sup> Wyrok Sądu Okręgowego w Warszawie z 19 czerwca 2009 r., sygn. XII Pa 138/09, niepublikowany.
- <sup>25</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 17 maja 2006 r., sygn. I ACa 15/06, niepublikowany, w sprawie *ING Nationale Nederlanden Polska S.A. przeciwko Stowarzyszeniu Osób Poszkodowanych przez ING Nationale Nederlanden*. Por. także (Bernatt 2009a: 28–32);
- <sup>26</sup> Wskazuje on, że przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny zachęcać partnerów biznesowych, w tym dostawców i podwykonawców, do stosowania zasad postępowania korporacyjnego zgodnego z wytycznymi.
- <sup>27</sup> Na ten temat por. m.in. (Spekman, Werhane i Boyd 2007).
- <sup>28</sup> Por. raport *A Risky Business? Managing core labour standards in company supply chains*, Experts in Responsible Investment Solutions, 17.12.2009, <http://www.eiris.org/files/research%20publications/CoreLabourStandardsReportDec09.pdf>.
- <sup>29</sup> <http://www.nestlecritics.org>
- <sup>30</sup> Por. raport *Clean Clothes Campaign – Cashing In: Giant retailers, purchasing practices, and working conditions in the garment industry*, <http://www.cleanclothes.org/resources/ccc/working-conditions/cashing-in>.
- <sup>31</sup> <http://walmartstores.com/Sustainability/8685.aspx?p=232>
- <sup>32</sup> [http://oecdwatch.org/cases/Case\\_109/@@casesearchview?type=Issue&search=en\\_G-Star%27s%20Indian%20supplier%27s%20labour%20rights%20abuses](http://oecdwatch.org/cases/Case_109/@@casesearchview?type=Issue&search=en_G-Star%27s%20Indian%20supplier%27s%20labour%20rights%20abuses)
- <sup>33</sup> Por. m.in. <http://www.mmwroclaw.pl/2029/2008/10/6/protestowali-pod-citibankiem?diStrictChanged=true>; <http://wroclaw.gazeta.pl/wroclaw/1,35771,4559453.html> oraz <http://www.csrinfo.org/pl/wiadomosci/174-pracownicy-ochrony-w-walce-o-godn-prac>.
- <sup>34</sup> <http://www.czykajakjestok.pl>
- <sup>35</sup> Wyrok Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy z 22 grudnia 2008 r., sygn. VII P 5238/06, niepublikowany. Wyrok utrzymał w mocy Sąd Okręgowy w Warszawie w wyroku z 19 czerwca 2009 r., sygn. XII Pa 138/09, niepublikowany.

## Bibliografia

- Bernatt, M. 2009a, Glosa do wyroku Sądu Apelacyjnego w Łodzi (I ACa 15/06) z dnia 17 maja 2006 r. w sprawie *ING Nationale Nederlanden Polska S.A. przeciwko Stowarzyszeniu Osób Poszkodowanych przez ING Nationale Nederlanden. Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego*, nr 4.
- Bernatt, M. 2009b. *Spoleczna odpowiedzialność biznesu. Wymiar konstytucyjny i międzynarodowy*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Wydziału Zarządzania UW.



- Černič, J.L. 2010. Corporate Human Rights Obligations under Stabilization Clauses. *German Law Journal*, nr 2 (11).
- Commission of the European Communities 2001. *Green Paper Promoting European framework for Corporate Social Responsibility*, Bruksela, 18.07.2001, [http://ec.europa.eu/employment\\_social/soc-dial/csr/greenpaper\\_pl.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/soc-dial/csr/greenpaper_pl.pdf).
- Davis, I. 2005. The biggest contract. *The Economist*, 26.05.2005.
- Dodd, E.M. 1932. For Whom are Corporate Managers Trustees? *Harvard Law Review*, nr 45.
- Dörre-Nowak, D. 2005. *Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika*, Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck.
- Emeseh, E., Ako, R., Okonmah, P. i O.L. Ogechukwu. 2010. Corporations, CSR and Self Regulation: What Lessons from the Global Financial Crisis? *German Law Journal*, nr 2 (11).
- Friedman, M. 1970. The Social Responsibility of Business Is to Increase its Profits. *New York Times Magazine*, 13.09.1970.
- Garlicki, L. 2005. *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej: komentarz*, Warszawa: Wydawnictwo Sejmowe.
- Hobbes, T. 2005. *Lewiatan czyli materia, forma i władza państwa kościelnego i świeckiego*, Warszawa: Fundacja Aletheia.
- Jankowiak, J. 2009. „Indywidualne bhp” jako pracownicze dobro osobiste. *Państwo i Prawo*, nr 5.
- Karuszko, I. i S. Augustyniak 2009. *15 polskich przykładów społecznej odpowiedzialności biznesu*, Warszawa: Forum Odpowiedzialnego Biznesu.
- Lewicka-Strzałecka, A. 2006. *Odpowiedzialność moralna w życiu gospodarczym*, Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN.
- Limbach, J. 1999. „Promieniowanie” konstytucji na prawo prywatne. *Kwartalnik Prawa Prywatnego*, nr 3.
- Locke, J. 1992. *Dwa traktaty o rządzie*, Warszawa: PWN.
- Machajski, M. 2007. Budowlanci z Uzbekistanu dostawali 1 zł dniówki? *Gazeta Stołeczna*, 31.07.2007.
- Miączyński, P. i K. Niklewicz 2008a. Poczta kara za nieojalność. *Gazeta Wyborcza*, 12–13.07.2008.
- Miączyński, P. i K. Niklewicz 2008b. Poczta kasa PiS. *Gazeta Wyborcza*, 10.06.2008.
- Michalowski, S. i L. Woods 1999. *German Constitutional Law. The protection of civil liberties*, Dartmouth: Ashgate.
- Mielechow, P. i G. Piskalski. 2009. *CSR and Polish Business on Foreign Markets. Preliminary research report*, Fundacja CentrumCRS.PL, [http://www.centrumcsr.pl/files/CentrumCSRPL\\_CSR\\_on\\_foreign\\_markets.pdf](http://www.centrumcsr.pl/files/CentrumCSRPL_CSR_on_foreign_markets.pdf).
- Oppenheimer, D.B. 1993. Negligent Discrimination. *University of Pennsylvania Law Review*, nr 3 (141).
- Rawls, J. 1998. *Liberalizm polityczny*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Rogowski, W. 2007. Wczesne ostrzeżenie o nieprawidłowościach (*whistleblowing*) jako sposób partycypacji pracowników w *corporate governance* spółki, w: Rudolf, S. (red) *Perspektywy rozwoju partycypacji pracowniczej w Polsce w warunkach Unii Europejskiej*, s. 465–497. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Rousseau, J.-J. 2002. *Umowa społeczna*, Kęty: Wydawnictwo Antyk.
- Safjan, M. 2002. Refleksje wokół konstytucyjnych uwarunkowań rozwoju ochrony dóbr osobistych. *Kwartalnik Prawa Prywatnego*, nr 1.
- Sanetra, W. 2010. Prawo pracy po Traktacie z Lizbony. *Europejski Przegląd Sądowy*, nr 2.
- Scalise, E. 2005. The code for corporate citizenship: States should amend statutes governing corporations and enable corporations to be good citizens. *Seattle University Law Review*, nr 27 (529).

- Smith N.C.i G. Lenssen (red.) 2009. *Odpowiedzialność biznesu. Teoria i praktyka*, Warszawa: Wydawnictwo Studio EMKA.
- Spekman, R.E., Werhane, P.H. i D.E. Boyd. 2007. Corporate Social Responsibility and Global Supply Chain Management: A Normative Perspective. *Darden Business School Working Paper*, nr 4–5, <http://ssrn.com/abstract=655223>.
- Stefanicki, R. 2009. Złe zachowanie kosztuje. *Gazeta Wyborcza*, 3–4.01.2009.
- TNS OBOP 2010. *Spoleczna odpowiedzialność biznesu – opinie kadry zarządzającej*, Raport TNS OBOP dla Banku Drugiej Ręki, <http://www.egospodarka.pl/pliki/Raport-TNS-OBOP-kadra-CSR.doc>.
- Wojtyczek, K. 1999. Horyzontalny wymiar praw człowieka zagwarantowany w Konstytucji RP. *Kwartalnik Prawa Prywatnego*, nr 2.