

*Dagmara Skupień** <https://orcid.org/0000-0003-3620-5377>

NALEŻYTA STARANNOŚĆ PRZEDSIĘBIORSTW W ZAKRESIE PRZESTRZEGANIA PRAW CZŁOWIEKA W ŚWIELE DYREKTYWY 2024/1760

Streszczenie. Działalność gospodarcza prowadzona z poszanowaniem praw człowieka i środowiska naturalnego to ideał, do urzeczywistnienia którego zmierzają organizacje międzynarodowe, takie jak ONZ i MOP. W ciągu ostatnich lat problematyka zrównoważonego rozwoju stała się przedmiotem szczególnego zainteresowania Unii Europejskiej. Artykuł koncentruje się na obowiązkach przedsiębiorstw w zakresie ochrony praw człowieka w sferze zatrudnienia, objętych zakresem dyrektywy UE 2024/1760 i konsekwencjach nieprzestrzegania tych obowiązków. Analiza dotyczy w szczególności katalogu praw człowieka w stosunkach zatrudnienia, które są przedmiotem ochrony w omawianej dyrektywie.

Słowa kluczowe: dyrektywa 2024/1760, Międzynarodowa Organizacja Pracy, należyta staranność, prawa człowieka

DUE DILLIGENCE OF ENTEPRISES CONCERNING RESPECT OF HUMAN RIGHTS UNDER DIRECTIVE 2024/1760

Abstract. Economic activity which respects human rights and the environment is an ideal that international organizations, such as the UN and the ILO, aim to make a reality. In recent years, the issue of sustainable development has become of particular interest for the European Union. This article focuses on companies' obligations to protect human rights in the sphere of work, covered by the subject of EU Directive 2024/1760, and the consequences of non-compliance with these obligations. In particular, the catalogue of human rights in labour relations which are the subject of protection in this Directive is analysed.

Keywords: directive 2024/1760, due diligence, human rights, International Labour Organisation

* Uniwersytet Łódzki, dskupien@wpia.uni.lodz.pl



© by the author, licensee University of Lodz – Lodz University Press, Lodz, Poland. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license CC-BY-NC-ND 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>)
Received: 31.01.2025. Verified: 03.02.2025. Revised: 07.04.2025. Accepted: 16.04.2025.

1. UWAGI WPROWADZAJĄCE

Działalność gospodarcza ma charakter zarobkowy¹, a osiąganie zysku jest wskaźnikiem dobrego rozwoju przedsiębiorstwa i głównym celem jego funkcjonowania. Niemniej jednak, przedsiębiorcy, koncentrując się na efektach ekonomicznych, nie powinni ignorować takich aspektów jak dobro wspólne oraz poszanowanie praw człowieka i środowiska naturalnego. Powinności przedsiębiorstw wobec społeczeństwa i ludzi pracy były przedmiotem społecznej nauki Kościoła katolickiego, omawianej przez Panią Profesor Teresę Wykę w Jej publikacjach (zob. np. Wyka 2015a, 443–459; Wyka 2015b, 121–130; Wyka 2011, 454–458).

O obowiązku działania podmiotów gospodarczych na rzecz dobra wspólnego pisał już Leon XIII w encyklice *Rerum novarum* (Leon XIII 1891; zob. szerzej np. Sylwestrzak 2012, 317–321), a o społecznej funkcji własności prywatnej – Jan XXIII w encyklice *Mater et magistra* (Jan XXIII 1961). W stulecie wydania encykliki *Rerum novarum* za postrzeganiem przedsiębiorstwa jako wspólnoty ludzi opowiedział się Jan Paweł II w encyklice *Centesimus annus* (Jan Paweł II 1991, 28). Z kolei w encyklice *Laborem exercens* Jan Paweł II podkreślał, że w procesie pracy człowiek nie może utracić swojej godności (szeroko na ten temat Wyka 2011, 454–458). Praca nie może prowadzić do jego wyzysku czy stanowić środka ucisku ludzi. Nade wszystko praca jest „dla człowieka”, a nie człowiek „dla pracy” (Jan Paweł II 1981, 8; zob. Seweryński 2011, 333–334). W encyklice *Laborem exercens* dokonane też zostało rozróżnienie na bezpośrednich i pośrednich pracodawców, z uwzględnieniem w tej drugiej kategorii między innymi międzynarodowych grup przedsiębiorstw (por. Sylwestrzak 2012, 328). Jan Paweł II zwrócił uwagę na doniosłą rolę pośrednich pracodawców w wyrównywaniu poziomów życia pomiędzy mniej i bardziej uprzemysłowionymi państwami świata oraz przeciwdziałaniu wyzyskowi pracowników w ramach łańcuchów dostaw i podwykonawstwa (Jan Paweł 1981, 21–22).

Powinność popierania i przestrzegania praw człowieka spoczywa nie tylko na rządach i instytucjach państwowych, ale też na ludziach, mających w tym zakresie obowiązki zarówno w stosunku do innych osób, jak i do całej społeczności (zob. np. Międzynarodowy pakt praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych ONZ; dalej: MPPGSiK, Preambuła, Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169). Mimo aktywnych działań prowadzonych w ramach organizacji międzynarodowych sytuacja w sferze przestrzegania praw człowieka w zatrudnieniu nadal jest jednak daleka od ideału.

Jak wynika z raportu MOP (ILO 2022, 3), 63% odnotowanych przypadków stosowania pracy przymusowej w różnych państwach na świecie miało miejsce w sektorze prywatnych przedsiębiorstw. Zdaniem Komisji Europejskiej (dalej: KE),

¹ Por. art. 3 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 236, 1222, 1871 ze zm.).

niekorzystny wpływ działalności przedsiębiorstw polega w szczególności na stosowaniu pracy przymusowej, pracy dzieci, a także nieodpowiednich warunków bezpieczeństwa i higieny pracy oraz wyzysku pracowników, a w sferze środowiska naturalnego obejmuje między innymi emisję gazów cieplarnianych, zanieczyszczenie lub utratę różnorodności biologicznej, a także degradację ekosystemów (KE 2022).

Ambicją Unii Europejskiej (UE) jest nie tylko zwalczanie negatywnych zjawisk w sferze zatrudnienia w ramach działalności przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw z siedzibą w UE, ale i poprawa sytuacji w zakresie przestrzegania praw człowieka i ochrony środowiska naturalnego w innych częściach świata, poprzez objęcie unijnymi regulacjami prawnymi również podwykonawców i inne podmioty w łańcuchu dostaw w państwach trzecich oraz podmioty gospodarcze z siedzibą poza UE, lecz działające na jej terytorium. Zwalczanie dyskryminacji, pracy przymusowej i pracy dzieci oraz promowanie praw pracowniczych w relacjach handlowych UE z innymi państwami to jedno z priorytetów Planu działania UE dotyczącego praw człowieka i demokracji na lata 2020–2024 (KE 2020). Unia Europejska czerpie w tym zakresie z dorobku organizacji międzynarodowych – zarówno konwencji międzynarodowych przyjętych pod egidą ONZ i MOP, jak i globalnych wytycznych dla przedsiębiorstw (UN 2011; OECD 2024).

Skutecznemu przeciwdziałaniu i zwalczaniu niekorzystnych skutków zaistniałych w wyniku naruszenia praw człowieka, w tym praw pracowniczych, oraz w związku z naruszeniami wymagań w zakresie środowiska naturalnego przez przedsiębiorstwa, ma służyć dyrektywa 2024/1760 z dnia 13 czerwca 2024 r. w sprawie należytej staranności przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju oraz zmieniająca dyrektywę (UE) 2019/1937 i rozporządzenie (UE) 2023/2859 (dalej: dyrektywa 2024/1760, Dz. Urz. UE L z dnia 5 lipca 2024 r.). Dyrektywa ta dotyczy dużych przedsiębiorstw spełniających kryteria w niej wskazane (zob. art. 2), zarówno utworzonych zgodnie z ustawodawstwem państwa członkowskiego UE, jak i państwa trzeciego. Komisja Europejska oszacowała, że dyrektywa 2024/1760 będzie miała zastosowanie do ok. 13 000 przedsiębiorstw mających siedzibę w UE i ok. 4000 przedsiębiorstw z siedzibą w państwie trzecim (KE 2022).

Akt ten stanowi kontynuację wcześniejszych działań UE. Cele ochrony praw człowieka, w tym praw pracowniczych, są realizowane między innymi w oparciu o dyrektywy: 2014/95/UE², 2011/36/UE³, 2009/52/WE⁴, jak również w oparciu

² Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/95/UE z dnia 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 (Dz. Urz. UE L 330 z dnia 15 listopada 2014 r., s. 1–9).

³ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/36/UE z dnia 5 kwietnia 2011 r. w sprawie zapobiegania handlowi ludźmi i zwalczania tego procederu oraz ochrony ofiar, zastępująca decyzję ramową Rady 2002/629/WSiSW (Dz. Urz. UE L 101 z dnia 15 kwietnia 2011 r., s. 1–11).

⁴ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/52/WE z dnia 18 czerwca 2009 r. przewidująca minimalne normy w odniesieniu do kar i środków stosowanych wobec pracodawców

o umowy bilateralne zawierane przez UE z państwami trzecimi (Tyc 2021). Ochronie praw człowieka w zatrudnieniu służy też rozporządzenie 2024/3015⁵. Warto też wskazać na rekomendowaną przez KE do wdrożenia przez przedsiębiorców międzynarodową normę ISO 2600 dotyczącą społecznej odpowiedzialności biznesu (KE 2011, 16).

Uchwalenie dyrektywy 2024/1760 było w szczególności podyktowane nieskutecznością tzw. miękkiego prawa – kodeksów dobrych praktyk, strategii przedsiębiorstw czy też tzw. społecznej i zielonej sprawozdawczości. Jak wskazała KE, dobrowolne działania nie przyniosły poprawy na dużą skalę we wszystkich sektorach, w związku z czym negatywne skutki zewnętrzne produkcji i konsumpcji w UE są obserwowane zarówno w UE, jak i poza nią (KE 2022).

Przed przyjęciem dyrektywy 2024/1760 obowiązki podmiotów gospodarczych w sferze należytej staranności wprowadzone zostały w niektórych państwach członkowskich, jak Francja czy Niemcy. We Francji ustanowiono w stosunku do grup przedsiębiorstw, spełniających określone w przepisach kryteria, obowiązek opracowywania planu należytej staranności (*plan de vigilance*). Opracowanie planów miało w założeniu wspierać ochronę przed poważnymi naruszeniami praw człowieka i podstawowych wolności, jak również poważnymi zagrożeniami dla zdrowia, bezpieczeństwa ludzi lub środowiska naturalnego (Sachs 2017, 380 i n., Zbucka-Gargas 2024, 130)⁶. Wskutek przyjęcia ustawy we Francji, zainicjowana została praktyka opracowywania planów w grupach objętych zakresem wspomnianych przepisów (zob. Sherpa 2025). Z kolei w Niemczech w 2021 r. uchwalono ustawę dotyczącą obowiązku staranności przedsiębiorstw w zakresie unikania naruszeń praw człowieka w łańcuchach dostaw (*Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten*, BGBl. I S. 2959). Powyższe ustawy z jednej strony stanowiły inspirację dla prawodawcy unijnego. Jednak, z drugiej strony, przyjmowanie regulacji krajowych w zakresie należytej staranności wywoływało obawy co do zróżnicowanego poziomu ochrony przed naruszeniami w państwach członkowskich i przyspieszyło przyjęcie norm minimalnych w tym zakresie na poziomie UE (KE 2022).

Rozważania zawarte w niniejszym artykule koncentrują się na obowiązkach przedsiębiorstw w zakresie należytej staranności, dotyczącej zrównoważonego rozwoju, ustanowionych na mocy dyrektywy 2024/1760, ze szczególnym uwzględnieniem obowiązków dotyczących poszanowania praw człowieka w sferze zatrudnienia oraz instrumentów prawnych zapewniających skuteczną realizację

zatrudniających nielegalnie przebywających obywateli krajów trzecich (Dz. Urz. UE L 168 z dnia 30 czerwca 2009 r., s. 24–32).

⁵ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/3015 z dnia 27 listopada 2024 r. w sprawie zakazu produktów wytwarzanych z wykorzystaniem pracy przymusowej na rynku unijnym i zmiany dyrektywy (UE) 2019/1937 (Dz. Urz. UE L 2024/3015 z dnia 12 grudnia 2024 r.).

⁶ Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, JORF n° 0074 z dnia 28 marca 2017 r.

tych obowiązków. Przedmiotem analizy jest również kwestia określenia zakresu przedmiotowego ochrony w zakresie praw człowieka w zatrudnieniu. Przepisy dyrektywy 2024/1760 nie są w tym zakresie wystarczająco precyzyjne.

2. POJĘCIE NIEKORZYSTNEGO SKUTKU

Kluczowe w dyrektywie 2024/1760 pojęcie niekorzystnego skutku zostało odrębnie zdefiniowane w odniesieniu do środowiska naturalnego oraz do naruszeń praw człowieka. Niekorzystny skutek dla środowiska oznacza niekorzystny skutek wynikający z naruszenia zakazów i obowiązków wymienionych w części I sekcji 1 pkt 15 i 16 oraz w części II załącznika do tej dyrektywy, z uwzględnieniem przepisów krajowych związanych z postanowieniami wymienionych tam aktów prawnych (art. 3 ust. 1 pkt b dyrektywy 2024/1760).

W świetle art. 3 ust. 1 pkt c lit. i dyrektywy 2024/1760, niekorzystny skutek dla praw człowieka oznacza skutek dla osób wynikający po pierwsze z naruszenia jednego z praw człowieka (lub zakazu) wymienionych w części I sekcji 1 załącznika do dyrektywy 2024/1760, ustanowionych w konwencjach międzynarodowych wymienionych w części I sekcji 2 załącznika do dyrektywy. Po drugie, zgodnie z art. 3 ust. 1 pkt c lit. ii wspomnianej dyrektywy, jest to również niekorzystny skutek dla osób wynikający z naruszenia prawa człowieka, które nie zostało wymienione w części I sekcji 1 załącznika do dyrektywy, lecz zostało ustanowione w konwencjach dotyczących praw człowieka wymienionych w części I sekcji 2 załącznika do dyrektywy. Jednakże, w drugim przypadku, aby można było zakwalifikować dany skutek jako skutek niekorzystny dla praw człowieka, muszą zostać łącznie spełnione trzy warunki, a mianowicie: dane prawo człowieka może być naruszone przez przedsiębiorstwo lub podmiot prawny; jego naruszenie bezpośrednio narusza interes prawny chroniony w aktach prawnych dotyczących praw człowieka wymienionych w części I sekcji 2 załącznika do dyrektywy; dane przedsiębiorstwo mogło racjonalnie przewidzieć ryzyko wywarcia wpływu na takie prawo człowieka, z uwzględnieniem okoliczności, w tym charakteru i zakresu działalności biznesowej przedsiębiorstwa i jego łańcucha działalności, cech danego sektora gospodarki oraz kontekstu geograficznego i operacyjnego.

W art. 3 ust. 1 pkt l dyrektywy 2024/1760 wyodrębniono również „dotkliwy niekorzystny skutek”, które to pojęcie oznacza skutek szczególnie znaczący ze względu na swój charakter, taki jak skutek, który pociąga za sobą utratę życia, zdrowia lub wolności osób lub ze względu na swoją skalę, zakres lub nienaprawialny charakter, z uwzględnieniem jego wagi. Wyróżnienie kwalifikowanej formy niekorzystnego skutku ma znaczenie z punktu widzenia zakresu obowiązków w odniesieniu do należytej staranności.

3. OBOWIĄZKI PRZEDSIĘBIORSTW

Obowiązki przedsiębiorstw wynikające z dyrektywy 2024/1760 polegają na uwzględnianiu należytej staranności w politykach przedsiębiorstwa i jego systemach zarządzania ryzykiem, identyfikowaniu i ocenie rzeczywistych i potencjalnych niekorzystnych skutków dla praw człowieka i środowiska oraz w razie potrzeby hierarchizowaniu zidentyfikowanych rzeczywistych i potencjalnych niekorzystnych skutków, w oparciu zwłaszcza o kryterium ich dotkliwości, zapobieganiu skutkom potencjalnym oraz usuwaniu rzeczywistych niekorzystnych skutków i minimalizowaniu ich zasięgu. Przedsiębiorstwa obowiązane są w pierwszej kolejności zaradzić wystąpieniu dotkliwych niekorzystnych skutków. Podmioty gospodarcze zostają na mocy dyrektywy 2014/1760 zobowiązane do monitorowania skuteczności prowadzonej przez siebie polityki należytej staranności i podejmowanych w tym zakresie działań, jak również do podawania informacji na ten temat do wiadomości publicznej.

Realizacja obowiązków w zakresie objętym omawianą dyrektywą powinna się opierać na konstruktywnej współpracy przedsiębiorstw z interesariuszami. Są oni rozumiani szeroko – przede wszystkim jako pracownicy przedsiębiorstwa, pracownicy jego jednostek zależnych, związki zawodowe i przedstawiciele pracowników oraz konsumenci. Są to również inne osoby, grupy, społeczności lub podmioty, na których prawa lub interesy mają lub mogą mieć wpływ produkty, usługi i działalność danego przedsiębiorstwa, jego jednostek zależnych i jego partnerów biznesowych, w tym pracownicy, związki zawodowe i przedstawiciele pracowników partnerów biznesowych przedsiębiorstwa, krajowe instytucje zajmujące się prawami człowieka i środowiskiem, organizacje społeczeństwa obywatelskiego, których cele działalności obejmują ochronę środowiska oraz upoważnieni przedstawiciele tych osób, grup, społeczności lub podmiotów (por. art. 3 ust. 1 pkt n dyrektywy 2024/1760).

Warto zwrócić w szczególności uwagę na obowiązek konsultacji z przedstawicielami pracowników wszystkich elementów polityki należytej staranności, takich jak w szczególności kodeksy postępowania. Doświadczenia przedsiębiorstw francuskich pokazują, że ustalenie strategii przeciwdziałania niekorzystnym skutkom następuje z udziałem partnerów społecznych, w tym z udziałem europejskich bądź światowych rad pracowników (Sherpa 2025).

4. PRAWA CZŁOWIEKA I ZAKAZY W SFERZE ZATRUDNIENIA

W wykazie umieszczonym w części I załącznika do dyrektywy 2024/1760 zawarto prawa podstawowe i zakazy wynikające z aktów prawa międzynarodowego o globalnym charakterze, to jest paktów i konwencji ONZ oraz fundamentalnych konwencji MOP. Wiele z wyrażonych w załączniku praw i zakazów może zostać

naruszonych w kontekście zatrudnienia. Wymieniono w szczególności prawo do życia oraz zakaz tortur i okrutnego, niehumanitarnego lub poniżającego traktowania, zakaz pracy przymusowej oraz stosowania w miejscu pracy wszelkich form niewolnictwa, skrajnych przypadków wyzysku ekonomicznego lub wykorzystywania seksualnego i poniżania lub handlu ludźmi, jak również zakaz zatrudniania dzieci poniżej 15. roku życia oraz stosowania najgorszych form pracy wobec dzieci.

Wykazem są też objęte: zakaz ingerencji w wolność myśli, sumienia i wyznania, zakaz nierównego traktowania w zakresie zatrudnienia, w tym w sferze wynagrodzeń oraz zakaz dyskryminacji ze względu na pochodzenie narodowe lub społeczne, rasę, kolor skóry, płeć, religię bądź poglądy polityczne.

Omawiana lista obejmuje też podstawowe prawa z zakresu zbiorowych stosunków zatrudnienia, a mianowicie prawo do organizowania się i prawo do rokowań zbiorowych. Doprecyzowano, że prawa te uwzględniają prawo do tworzenia związków zawodowych lub przystępowania do nich, a realizacja tego prawa i członkostwo w związkach nie może być wykorzystywane jako powód do nieuzasadnionej dyskryminacji lub działań odwetowych. Wskazano też, że związki zawodowe mają swobodę działania zgodnie ze swoimi statutami i regulaminami bez ingerencji władz oraz przysługuje im prawo do strajku i prawo do rokowań zbiorowych.

Katalog zawiera także prawa tzw. II generacji (por. Orzeszyna, Skwarzyński, Tabaszewski 2022, 59–61), których realizacja jest w dużej mierze uzależniona od sytuacji społecznej i gospodarczej w danym państwie, takie jak prawo do sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy, w tym godziwego zarobku i odpowiedniej płacy zapewniającej utrzymanie na minimalnym poziomie dla pracowników oraz odpowiedni dochód zapewniający utrzymanie na minimalnym poziomie dla osób prowadzących działalność na własny rachunek i małych gospodarstw rolnych, który te osoby i gospodarstwa otrzymują w zamian za swoją pracę i produkcję. Do katalogu włączono też prawo do zadowalających warunków życia, warunków zatrudnienia odpowiadających wymaganiom bezpieczeństwa i higieny pracy oraz prawo do rozsądnego ograniczenia czasu pracy, jak również zakaz ograniczania dostępu pracowników do odpowiednich warunków mieszkaniowych, jeżeli korzystają oni z zapewnionego przez przedsiębiorstwo mieszkania oraz do odpowiedniego wyżywienia, odzieży oraz wody i warunków sanitarnych w miejscu pracy.

Warto wskazać, że w dyrektywie 2024/1760 podjęto próbę doprecyzowania zakresu poszczególnych praw czy zakazów poprzez odesłanie w każdym przypadku do interpretacji danego prawa czy zakazu w kontekście określonego przepisu paktu czy konwencji. Interpretacja konwencji międzynarodowych wiąże się jednak z trudnościami. Wynikają one w szczególności z braku interpretacji urzędowych, ogólnikowości postanowień konwencji, związanej z koniecznością pogodzenia różnych interesów, oraz z rozbieżności w poszczególnych wersjach językowych (zob. np. Florek, Seweryński 1988, 72; Góralczyk, Sawicki 2020, 107–108). Tym

bardziej ustalenie konkretnego zakresu przedmiotowego danego prawa czy zakazu może być trudne dla przedsiębiorstw w ich codziennej praktyce.

Wykaz instrumentów międzynarodowych mających zastosowanie w kontekście przeciwdziałania naruszeniom praw człowieka i zakazów został zawarty w części I, sekcja 2 załącznika do dyrektywy 2024/1760. Obejmuje on zarówno konwencje ONZ, tj. Międzynarodowy pakt praw obywatelskich i politycznych (dalej: MPPOP) (Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 167), przywołany już MPPGSiK, Konwencję ONZ o prawach dziecka (Dz.U. z 1991 r. Nr 120, poz. 526), jak również fundamentalne konwencje MOP (zob. na temat tych konwencji Świątkowski 2018). W wykazie wymieniono następujące konwencje MOP: nr 87 dotyczącą wolności związkowej i ochrony praw związkowych z 1948 r. (Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 125), nr 98 dotyczącą stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych z 1949 r. (Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 126), nr 29 dotyczącą pracy przymusowej lub obowiązkowej z 1930 r. (Dz.U. z 1959 r. Nr 20, poz. 122) i protokół do niej z 2014 r. (Dz.U. z 2017 r. poz. 1418), nr 105 dotyczącą zniesienia pracy przymusowej z 1957 r. (Dz.U. z 1959 r. Nr 39, poz. 240), nr 138 dotyczącą najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia z 1973 r. (Dz.U. z 1978 r. Nr 12, poz. 53), nr 182 dotyczącą zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci z 1999 r. (Dz.U. z 2004 r. Nr 139, poz. 1474), nr 100 dotyczącą jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości z 1951 r. (Dz.U. z 1955 r. Nr 38, poz. 238) oraz nr 111 dotyczącą dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu z 1958 r. (Dz.U. z 1961 r. Nr 42, poz. 218).

W omawianym wykazie nie zostały zawarte dwie fundamentalne konwencje MOP, tj. konwencja nr 155 dotycząca bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy z 1981 r. oraz konwencja nr 187 dotycząca struktur promujących bezpieczeństwo i higienę pracy z 2006 r. W motywie 32 dyrektywy 2024/1760 znalazła się zapowiedź włączenia tych konwencji do wykazu po ich ratyfikacji przez wszystkie państwa członkowskie UE (Polska dotychczas ich nie ratyfikowała). Należy jednak wskazać, że prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy zostało wymienione (pkt 6) w wykazie zawartym w części I sekcja 1 załącznika do omawianej dyrektywy z odesłaniem do art. 7 MPPGSiK.

Ponadto, jak zwrócono uwagę w motywie 33 dyrektywy 2024/1760, z uwagi na fakt, że niektóre grupy osób ze względu na takie cechy jak niepełnosprawność, pochodzenie etniczne czy rasowe, klasa czy kasta, mogą być bardziej podatne na zagrożenia, w stosownych przypadkach przedsiębiorstwa powinny uwzględniać takie instrumenty jak Międzynarodowa konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej (Dz.U. z 1969 r. Nr 25, poz. 187), Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (Dz.U. z 1982 r. Nr 10, poz. 71) lub Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2012 r. poz. 1169).

Jak już wspomniano, dyrektywa 2024/1760 przeciwdziała naruszeniom nie tylko praw i zakazów wymienionych wprost w części I sekcja 1 załącznika, ale

i innych praw człowieka niewymienionych w powyższym wykazie, lecz ustanowionych w którejś z konwencji międzynarodowych umieszczonych w katalogu zawartym w części I sekcja 2 załącznika, w razie spełnienia wcześniej wskazanych przesłanek. W tym zakresie warto skupić się na drugiej przesłance dotyczącej przypadku, gdy naruszenie danego prawa bezpośrednio narusza interes prawny chroniony w danym instrumencie międzynarodowym.

Aby zrozumieć, co oznacza interes prawny chroniony danym aktem prawa międzynarodowego, pomocna może być, stosowana w literaturze prawa karnego, koncepcja ochrony dóbr prawnych – *Rechtsgüterschutz*. Została ona rozwinięta w XIX w. w doktrynie niemieckiej i następnie przejęta na grunt innych ustawodawstw krajowych (zob. szerzej na ten temat np. Gruszecka 2012). Zastosowanie tej koncepcji w ramach omawianego tematu jest zasadne, bowiem naruszenia wielu praw czy zakazów wynikających z wymienionych konwencji międzynarodowych stanowią zarazem przestępstwa, sankcjonowane na gruncie krajowych systemów prawa karnego.

Niektórzy autorzy utożsamiają dobro prawne z interesem prawnym (Tarapata 2012, 127 i przytoczona tam literatura; Atadjanov 2019, 231). Omówienie teorii ochrony dóbr prawnych wykracza poza ramy niniejszego artykułu. Niemniej jednak, na jego potrzeby warto przywołać definicję dobra prawnego sformułowaną przez C. Roxina (Roxin 2006, 16). Autor ten pod wspomnianym pojęciem rozumie wszystkie warunki lub ustalone cele, które są niezbędne do swobodnego rozwoju jednostki, urzeczywistnienia jej praw podstawowych oraz funkcjonowania systemu państwowego opartego na ustalonych celach (tłumaczenie własne).

A zatem, wydaje się, że interes prawny chroniony przez dany akt prawa międzynarodowego należy określić poprzez ustalenie, jakie dobro czy dobra prawne są chronione w związku z ustanowieniem w danym akcie praw czy zakazów; jakie cele przyświecały ochronie określonych praw czy wprowadzeniu zakazów przez wszystkie państwa zawierające daną konwencję. Pomocna w tym zakresie może być w szczególności analiza preambuł danych aktów prawa międzynarodowego czy kluczowych dokumentów, takich jak Powszechna Deklaracja Praw Człowieka ONZ lub Konstytucja MOP (Dz.U. z 1948 r. Nr 43, poz. 308) określających dobra i wartości, które zamierzają chronić organizacje międzynarodowe. Badając akty przywołane w części I sekcja 2 załącznika do dyrektywy 2024/1670, można stwierdzić, że przedmiotem gwarantowanej przez nich ochrony są takie dobra przynależne jednostkom, jak zdrowie, życie, godność, wolność, integralność, prywatność czy swoboda religijna. Wymienione w dyrektywie 2024/1760 akty prawa międzynarodowego chronią też interesy prawne większych zbiorowości, czy wręcz całej społeczności świata, jak sprawiedliwość społeczna, powszechny dobrobyt czy pokój na świecie (por. Florek, Seweryński 1988, 30–32).

Jako przykład prawa niewymienionego w części I sekcja 1, a zasługującego na ochronę na gruncie dyrektywy 2024/1760, można wskazać prawo każdego człowieka do zabezpieczenia społecznego, w tym do ubezpieczenia społecznego (art. 9

MPPGSiK; zob. Joseph 2010, 347). Wydaje się, że interesem prawnym chronionym przez MPPGSiK w przypadku tego prawa jest sprawiedliwość społeczna i eliminacja niedostatku (por. preambuła MPPGSiK). Z tego względu obowiązkami w zakresie należytej staranności powinno być objęte przeciwdziałanie zatrudnianiu pracowników z naruszeniem wymagań wynikających z przepisów o ubezpieczeniach społecznych.

Zakres przedmiotowy ochrony w odniesieniu do praw człowieka w zatrudnieniu nie jest zatem określony w dyrektywie 2024/1760 w sposób wystarczająco precyzyjny. Z jednej strony jest to korzystne z punktu widzenia eliminacji naruszeń praw człowieka dotyczących pracowników w działalności przedsiębiorstw. Można się spodziewać, że przedsiębiorcy z ostrożności, aby uniknąć negatywnych konsekwencji, będą interpretowali zakres przedmiotowy swoich obowiązków w zakresie praw człowieka w sposób szeroki. Z drugiej strony, takie niedookreślenie stwarza niepewność po stronie podmiotów gospodarczych, jaki jest zakres ich odpowiedzialności cywilnej oraz jakie konkretnie działania lub zaniechania w tej sferze mogą być sankcjonowane.

5. PROCEDURY SYGNALIZOWANIA

Dyrektywa 2024/1760 daje możliwość sygnalizowania naruszeń prawa czy też zagrożeń związanych z wystąpieniem niekorzystnych skutków w ramach różnych systemów zgłoszeń. Z jednej strony, zgodnie z art. 14 dyrektywy 2024/1760, państwa członkowskie powinny wprowadzić do porządku krajowego przepisy zobowiązujące przedsiębiorstwa do ustanowienia systemu skarg. System ten powinien być dostępny dla osób lub podmiotów mających uzasadnione obawy dotyczące rzeczywistych lub potencjalnych niekorzystnych skutków w zakresie działalności danych przedsiębiorstw, jak również działalności ich jednostek zależnych lub partnerów biznesowych w łańcuchach działalności przedsiębiorstw. Osobami uprawnionymi do składania skarg są: a) osoby fizyczne lub prawne, których dotyczy niekorzystny skutek lub które mają uzasadnione podstawy, by sądzić, że może ich on dotyczyć oraz upoważnionych przedstawicieli takich osób działających w ich imieniu, takich jak organizacje społeczeństwa obywatelskiego i obrońcy praw człowieka; b) związki zawodowe i inni przedstawiciele pracowników reprezentujący osoby fizyczne pracujące w danym łańcuchu działalności oraz c) organizacje społeczeństwa obywatelskiego, działające i posiadające doświadczenie w obszarach związanych z niekorzystnym skutkiem dla środowiska będącym przedmiotem skargi (art. 14 ust. 2 dyrektywy 2024/1760). Przedsiębiorstwa powinny również ustanowić odrębnie mechanizm składania powiadomień przez osoby i organizacje, jeżeli mają one informacje lub obawy dotyczące rzeczywistych lub potencjalnych niekorzystnych skutków (art. 14 ust. 5).

Dodatkowo, osoba fizyczna lub prawna, która ma uzasadnione obawy, aby sądzić, że przedsiębiorstwo nie przestrzega przepisów prawa krajowego przyjętych na podstawie dyrektywy 2024/1760, powinna mieć zapewnioną możliwość zgłoszenia tych obaw, za pomocą łatwo dostępnych kanałów, organowi nadzorcemu ustanowionemu w przepisach krajowych implementujących dyrektywę 2024/1760 do porządku krajowego (zob. art. 26 ust. 1 dyrektywy 2024/1760).

Zgłaszanie naruszeń przepisów prawa krajowego transponujących tę dyrektywę będzie podlegało przepisom dotyczącym sygnalizowania (art. 30 dyrektywy 2024/1760). Zgodnie z art. 32 dyrektywy 2024/1760, dyrektywa ta została umieszczona w wykazie aktów prawnych UE zawartych w części I załącznika do dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (dalej: dyrektywa 2019/1937, Dz. Urz. UE L 305 z dnia 26 listopada 2019, s. 17–56). A zatem, na warunkach określonych w przepisach krajowych transponujących dyrektywę 2019/1937 do prawa krajowego, naruszenia przez przedsiębiorstwa obowiązków w zakresie należytej staranności będą mogły stać się przedmiotem sygnalizowania, a osoby je zgłaszające będą miały status sygnalisty.

Wydaje się, że omawiana regulacja dodatkowo komplikuje zawiłe rozwiązania prawne dotyczące sygnalizowania naruszeń prawa. Niewątpliwie systemy skarg i powiadomień dotyczących niekorzystnych skutków to systemy zgłoszeń odrębne od procedur sygnalizowania naruszeń prawa na gruncie dyrektywy 2019/1937. Różnice obejmują: szerszy krąg podmiotów uprawnionych do składania skarg niż tylko osoby fizyczne oraz inne przesłanki zgłaszania skarg i inny ich zakres przedmiotowy (por. motyw 60 dyrektywy 2024/1760). Pozytywnie należy ocenić, że dyrektywa 2024/1760 poszerza przedmiot sygnalizowania na naruszenia praw człowieka, w tym praw pracowniczych. Współistnienie obu systemów może prowadzić jednak do zwiększenia niepewności osób zamierzających dokonać sygnalizacji z której procedury skorzystać, a także czy w razie zgłoszenia przysługuje im ochrona na warunkach wynikających z dyrektywy 2019/1937.

6. ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA NARUSZENIE OBOWIĄZKÓW

Przedsiębiorstwa naruszające obowiązki w zakresie należytej staranności mogą być pociągnięte do odpowiedzialności cywilnej. Osoba fizyczna lub prawna ma prawo do pełnego odszkodowania za zaistniałą szkodę zgodnie z przepisami prawa krajowego. Przedsiębiorstwo nie może jednak zostać pociągnięte do odpowiedzialności, jeżeli szkoda została wyrządzona wyłącznie przez jego partnerów biznesowych w łańcuchu działalności.

Przesłanki odpowiedzialności zostały określone w art. 29 ust. 1 dyrektywy 2024/1760. Obejmują one po pierwsze umyślne lub zaistniałe w wyniku niedbalstwa naruszenie obowiązków dotyczących zapobiegania potencjalnym

niekorzystnym skutkom oraz usuwania rzeczywistych niekorzystnych skutków w przypadku gdy prawo, zakaz lub obowiązek wymienione w załączniku do dyrektywy 2024/1760 mają na celu ochronę osoby fizycznej lub prawnej oraz, po drugie, wyrządzenie szkody interesowi prawnemu osoby fizycznej lub prawnej chronionemu na mocy prawa krajowego w wyniku niewypełnienia powyższych obowiązków. W odniesieniu do drugiej z wymienionych przesłanek odpowiedzialności cywilnej mało precyzyjne jest użycie sformułowania „wyrządzenie szkody interesowi prawnemu” bez określenia, o jaki interes prawny czy dobro prawne w tym przypadku chodzi.

Ponadto, dyrektywa 2024/1760 nakłada na państwa członkowskie obowiązek ustanowienia kar pieniężnych, sankcjonujących naruszenia przepisów krajowych implementujących tę dyrektywę. Wysokość kar w razie naruszenia obowiązku należytej staranności jest uzależniona od różnych okoliczności, w tym od wielkości obrotu danego przedsiębiorstwa. Problemem, jaki może zaistnieć w ramach transpozycji dyrektywy 2024/1760 do prawa polskiego, jest różna ranga praw człowieka chronionych w kontekście zatrudnienia. Z jednej strony są to prawa o charakterze podstawowym, tzw. I generacji (szerzej zob. Orzeszyna, Skwarzyński, Tabaszewski 2022, 59), takie jak prawo do zrzeszania się czy prawo do równego traktowania, jak i prawa niemające tak fundamentalnego charakteru, jak na przykład prawo do odpowiednich warunków mieszkaniowych w czasie delegowania pracownika. System sankcjonowania naruszeń powinien brać pod uwagę różną doniosłość ochrony danego prawa. Z punktu widzenia polskiego prawa karnego można też wskazać, że część „niekorzystnych skutków” to w istocie przestępstwa stypizowane w polskim kodeksie karnym⁷. Wniosek ten dotyczy między innymi: przestępstwa handlu ludźmi (art. 189a k.k.) czy niektórych naruszeń obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy wypełniających przesłanki z art. 220 k.k. Implementacja dyrektywy 2024/1760 wymaga zatem zapewnienia spójności z wcześniej obowiązującymi przepisami prawa karnego.

Warto wskazać, że w ramach reformy deregulacyjnej (KE 2025) została uchwalona dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2025/794 z dnia 14 kwietnia 2025 r. w sprawie zmiany dyrektywy (UE) 2022/2464 i (UE) 2024/1760 w odniesieniu do dat, od których państwa członkowskie mają stosować niektóre wymogi dotyczące sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju i niektóre wymogi w zakresie należytej staranności przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju (Dz. Urz. UE L 2025/794, z dnia 16.04.2025). Wspomniana dyrektywa odracza o rok termin implementacji dyrektywy 2024/1760 oraz modyfikuje daty jej stosowania do przedsiębiorstw. Nie zmienia jednak zakresu obowiązków w zakresie należytej staranności, jakie będą w przyszłości na nich ciążyły.

⁷ Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 383); dalej: k.k.

7. UWAGI PODSUMOWUJĄCE

Dyrektywa 2024/1760 ustanawia obowiązki przedsiębiorstw, spełniających kryteria w niej określone, w zakresie przeciwdziałania i zwalczania niekorzystnych skutków, jakie działalność tych przedsiębiorców oraz ich podwykonawców lub dostawców może wywoływać w sferze praw człowieka oraz środowiska naturalnego. Wspomniane obowiązki obejmują szereg działań poczynając od opracowania strategii przeciwdziałania wystąpieniu niekorzystnych skutków po ich usunięcie w razie wystąpienia, oraz poniesienia odpowiedzialności za zaistniałą szkodę. Omawiana dyrektywa wprowadza też mechanizmy zgłaszania skarg i powiadamiania o niekorzystnych skutkach oraz zgłaszania uzasadnionych obaw dotyczących nieprzestrzegania obowiązków w niej określonych. Poszerza w szczególności minimalny zakres przedmiotowy sygnalizowania wynikający z dyrektywy 2019/1937 o sygnalizowanie naruszeń przepisów transponujących dyrektywę 2024/1760.

Zakres stosowania dyrektywy 2024/1760 obejmuje nie tylko podmioty gospodarcze mające siedzibę na terytorium UE, ale również podmioty spoza UE/EOG, o ile spełniają one określone kryteria obrotów w ramach Unii. W związku z tym stosowanie dyrektywy powinno się przyczynić do wzmocnienia ochrony praw człowieka w skali globalnej.

W kontekście poszanowania praw człowieka w zatrudnieniu, wątpliwości budzi objęcie pojęciem niekorzystnego skutku również naruszeń tych praw człowieka lub zakazów, które nie zostały wymienione wprost w części I sekcja 1 załącznika omawianej dyrektywy, ale zostały ustanowione w aktach prawa międzynarodowego wymienionych w jego części I sekcja 2, a ich naruszenie bezpośrednio narusza interes prawny chroniony danym aktem. W niniejszym artykule zaproponowano rozumienie w tym kontekście interesu prawnego jako dobra czy dóbr prawnych, które są chronione na mocy danego aktu prawa międzynarodowego. Niemniej jednak, omawiana dyrektywa jest w tym zakresie dość nieprecyzyjna. Będzie to wywoływało trudności interpretacyjne po stronie przedsiębiorstw w ich praktyce stosowania się do wymagań związanych z należytą starannością.

Przyjęcie dyrektywy wynika z nieskuteczności instrumentów tzw. miękkiego prawa. Wyzysk osób zatrudnionych, stosowanie pracy przymusowej, praktyki dyskryminacyjne czy niestosowanie się pracodawców do minimalnych standardów w sferze płacy i pracy to negatywne zjawiska, które nadal występują w Europie i na świecie. W rzeczywistości biznesowej, w której nie są przestrzegane prawo i etyka, konieczne jest wprowadzanie coraz bardziej biurokratyzowanych obowiązków, aby egzekwować stosowanie międzynarodowych standardów. Smutna jest konstatacja, że akty prawne, takie jak dyrektywa 2024/1760, są wciąż potrzebne, mimo podejmowanych od ponad stulecia starań w ramach organizacji międzynarodowych, między innymi pod wpływem społecznej nauki Kościoła katolickiego, o zapewnienie godnych warunków życia i pracy ludzi na całym świecie.

BIBLIOGRAFIA

- Atadjanov, Rustam. 2019. *Humanness as a Protected Legal Interest of Crimes Against Humanity. Conceptual and Normative Aspects*. Cham: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-94-6265-299-6>
- Florek, Ludwik. Michał Seweryński. 1988. *Międzynarodowe Prawo Pracy*. Warszawa: Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych.
- Góralczyk, Wojciech. Stefan Sawicki. 2020. *Prawo międzynarodowe publiczne w zarysie*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Gruszecka, Dagmara. 2012. *Ochrona dobra prawnego na przedpolu jego naruszenia. Analiza kar-nistyczna*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- ILO. 2022. Walk Free, IOM UN Migration. *Modern slavery global estimates*, Geneva, https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_854795/lang--en/index.htm (dostęp: 15.04.2025).
- Jan XXIII. 1961. *Mater et magistra*, Rzym, <https://www.mop.pl/doc/html/encykliki/Mater%20et%20Magistra.htm> (dostęp: 15.04.2025).
- Jan Paweł II. 1981. *Laborem exercens*, Rzym, https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/pl/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens.html (dostęp: 15.04.2025).
- Jan Paweł II. 1991. *Centesimus annus*, Rzym, https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/pl/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_01051991_centesimus-annus.html (dostęp: 15.04.2025).
- Joseph, Sarah. 2010. „UN Covenants and Labour Rights”. W *Human Rights at Work: Perspectives on Law and Regulation*. 331–358. Red. Colin Fenwick, Tonia Novitz. Oxford: Hart Publishing.
- Komisja Europejska. 2011. Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Odnowiona strategia UE na lata 2011–2014 dotycząca społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw, dnia 25.10.2011, KOM (2011) 681 final.
- Komisja Europejska. 2020. Wspólny Komunikat do Parlamentu Europejskiego i Rady, Plan działania UE dotyczący praw człowieka i demokracji na lata 2020–2024. Bruksela, dnia 25.03.2020, JOIN(2020) 5 final.
- Komisja Europejska. 2022. Wniosek. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie należytej staranności przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju oraz zmieniająca dyrektywę (UE) 2019/1937, COM(2022) 71 final.
- Komisja Europejska. 2025. *Commission simplifies rules on sustainability and EU investments, delivering over €6 billion in administrative relief*. Brussels, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_25_614 (dostęp: 15.04.2025).
- Leon XIII. 1891. *Encyklika o kwestii robotniczej Rerum novarum*, Rzym <https://www.mop.pl/doc/html/encykliki/Rerum%20novarum.htm> (dostęp: 15.04.2025).
- OECD. 2024. *Wtyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych dotyczące odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9fe6d8dc-pl>
- Orzeszyna, Krzysztof. Michał Skwarzyński. Robert Tabaszewski. 2022. *Prawo międzynarodowe praw człowieka*. Warszawa: CH.Beck.
- Roxin, Claus. 2006. *Strafrecht: Allgemeiner Teil. Grundlagen: der Aufbau der Verbrechenslehre*. Band 1. München: C.H.Beck.
- Sachs, Tatiana. 2017. „La loi sur le devoir de vigilance des sociétés-mères et sociétés donneuses d'ordre: les ingrédients d'une corégulation”. *Revue de droit du travail* 6: 380–390.
- Seweryński, Michał. 2011. „Godność pracy człowieka w świetle nauki społecznej Kościoła”. W *Nauka–Etyka–Wiara 2011, NEW' 11, Konferencja Chrześcijańskiego Forum Pracowników Nauki, Dobieszków 23–26 czerwca 2011 r.* 329–336. Red. Julian Ławrynowicz, Andrzej Zabołotny. Warszawa: ChFPN.

- Sherpa, Terre Solidaire, Business & Human Rights Resource Centre. 2025. *Duty of vigilance radar*, <https://vigilance-plan.org/search/> (dostęp: 15.04.2025).
- Sylwestrzak, Andrzej. 2012. „Filozofia pracy w encyklikach Leona XIII i Jana Pawła II”. W *Wolność i sprawiedliwość w zatrudnieniu. Księga Pamiątkowa Poświęcona Prezydentowi Rzeczypospolitej Polskiej Profesorowi Lechowi Kaczyńskiemu*. 317–331. Red. Michał Seweryński, Jakub Stelina. Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.
- Świątkowski, Andrzej Maria. 2018. *Międzynarodowe prawo pracy*. Tom I: *Międzynarodowe prawo pracy – standardy międzynarodowe*. Wolumen 2. Warszawa: C.H.Beck.
- Tarapata, Szymon. 2012. „Kontrowersje wokół wyznaczania dobra prawnego – uwagi na marginesie postanowienia Sądu Najwyższego z 23 września 2009 r. (sygn. akt I KZP 15/09)”. *Czasopismo Prawa Karnego i Nauk Penalnych* Rok XVI, z. 1.
- Tyc, Aneta. 2021. *Global Trade, Labour Rights and International Law. A Multilevel Approach New York*. London: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003159612>
- UN. 2011. United Nations Human Rights Office of the High Commissioner. *Guiding Principles on Business and Human Rights. Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework*. New York, Geneva.
- Wyka, Teresa. 2011. „W poszukiwaniu aksjologii prawa pracy – o roli encykliki «Laborem Exercens» Jana Pawła II”. *Monitor Prawa Pracy* 9: 456–458.
- Wyka, Teresa. 2015a. „Koncepcja dobra wspólnego według Jana Pawła II – implikacje dla zbiorowego prawa pracy”. W *Przyszłość prawa pracy. Liber Amicorum. W pięćdziesięciolecie pracy naukowej Profesora Michała Seweryńskiego*. 443–459. Red. Zbigniew Hajn, Dagmara Skupień. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego. <https://doi.org/10.18778/7969-749-6.31>
- Wyka, Teresa. 2015b. „Prawa człowieka a prawa pracownicze według Jana Pawła II”. W *Prawa człowieka: współczesne zjawiska, wyzwania, zagrożenia*. Tom II. 121–130 Red. A. Kalisz. Sosnowiec: Oficyna Wydawnicza Humanitas.
- Zbucka-Gargas Marta. 2024. „The responsibility to respect workers’ rights in global supply chains”. *Acta Universitatis Lodzensis. Folia Iuridica* 107: 127–134.

Akty prawne

Akty prawa międzynarodowego

- Powszechna Deklaracja Praw Człowieka ONZ, uchwalona dnia 10 grudnia 1948 r.
- Międzynarodowa konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej (Dz.U. z 1969 r. Nr 25, poz. 187).
- Międzynarodowy pakt praw obywatelskich i politycznych (Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 167).
- Międzynarodowy pakt praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych ONZ (Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169).
- Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne ONZ dnia 18 grudnia 1979 r. (Dz.U. z 1982 r. Nr 10, poz. 71).
- Konwencja o prawach dziecka przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne ONZ dnia 20 listopada 1989 r. (Dz.U. z 1991 r. Nr 120, poz. 526).
- Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzona w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r. (Dz.U. z 2012 r. poz. 1169).
- Konstytucja MOP (Dz.U. z 1948 r. Nr 43, poz. 308).
- Konwencja MOP nr 29 dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej z 1930 r. (Dz.U. z 1959 r. Nr 20, poz. 122).
- Konwencja MOP nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych z 1948 r. (Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 125).

- Konwencja MOP nr 98 dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych z 1949 r. (Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 126).
- Konwencja MOP nr 100 dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości z 1951 r. (Dz.U. z 1955 r. Nr 38, poz. 238).
- Konwencja MOP nr 105 dotycząca zniesienia pracy przymusowej z 1957 r. (Dz.U. z 1959 r. Nr 39, poz. 240).
- Konwencja MOP nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu z 1958 r. (Dz.U. z 1961 r. Nr 42, poz. 218).
- Konwencja MOP nr 138 dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia z 1973 r. (Dz.U. z 1978 r. Nr 12, poz. 53).
- Konwencja MOP nr 182 dotycząca zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci z 1999 r. (Dz.U. z 2004 r. Nr 139, poz. 1474).
- Protokół do Konwencji nr 29 dotyczącej pracy przymusowej z 1930 r., przyjęty w Genewie dnia 11 czerwca 2014 r. (Dz.U. 2017 poz. 1418).

Akty prawa Unii Europejskiej

- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/52/WE z dnia 18 czerwca 2009 r. przewidująca minimalne normy w odniesieniu do kar i środków stosowanych wobec pracodawców zatrudniających nielegalnie przebywających obywateli krajów trzecich (Dz. Urz. UE L 168 z dnia 30 czerwca 2009 r., s. 24–32).
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/36/UE z dnia 5 kwietnia 2011 r. w sprawie zapobiegania handlowi ludźmi i zwalczania tego procederu oraz ochrony ofiar, zastępująca decyzję ramową Rady 2002/629/WSiSW (Dz. Urz. UE L 101 z dnia 15 kwietnia 2011 r., s. 1–11).
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/95/UE z dnia 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 (Dz. Urz. UE L 330 z dnia 15 listopada 2014 r., s. 1–9).
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (Dz. Urz. UE L 305 z dnia 26 listopada 2019, s. 17–56).
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2025/794 z dnia 14 kwietnia 2025 r. w sprawie zmiany dyrektywy (UE) 2022/2464 i (UE) 2024/1760 w odniesieniu do dat, od których państwa członkowskie mają stosować niektóre wymogi dotyczące sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju i niektóre wymogi w zakresie należytej staranności przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju (Dz. Urz. UE L 2025/794, z dnia 16 kwietnia 2025 r.).
- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/3015 z dnia 27 listopada 2024 r. w sprawie zakazu produktów wytwarzanych z wykorzystaniem pracy przymusowej na rynku unijnym i zmiany dyrektywy (UE) 2019/1937 (Dz. Urz. UE L 2024/3015 z dnia 12 grudnia 2024 r.).

Akty prawa polskiego

- Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 383).
- Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 236, 1222, 1871 ze zm.).

Akty prawa obcego

- Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz) BGBl. I S. 2959.
- Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, JORF n° 0074 z dnia 28 marca 2017 r.