



**RAPORT Z KONFERENCJI
„WYTYCZNE ONZ DOTYCZĄCE BIZNESU I PRAW CZŁOWIEKA
– REALIZACJA KRAJOWEGO PLANU DZIAŁANIA”
Warszawa, 2 października 2017 r.**

2 października 2017 r. w Ministerstwie Rozwoju odbyła się konferencja pt. „Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka – realizacja Krajowego Planu Działania” zorganizowana przez Ministerstwo Rozwoju, Ministerstwo Spraw Zagranicznych oraz Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu.

Konferencja, skierowana głównie do przedstawicieli administracji publicznej, ale też przedstawicieli biznesu i organizacji pozarządowych, była pierwszym wydarzeniem mającym na celu przedstawienie przyjętego 29 maja 2017 r. przez Radę Ministrów **Krajowego Planu Działania na rzecz wdrażania Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka na lata 2017-2020** (dalej: Krajowy Plan Działania lub KPD) oraz zapewnienie przestrzeni do dyskusji na temat najskuteczniejszych metod wdrażania KPD, w tym z udziałem organizacji społeczeństwa obywatelskiego.

Wśród obszarów tematycznych, którym poświęcono najwięcej uwagi dedykując im odrębne sesje, znalazły się:

- przeciwdziałanie pracy przymusowej oraz handlowi ludźmi do pracy przymusowej;
- ochrona sygnalistów;
- godzenie życia zawodowego z rodzinnym;
- poszanowanie praw człowieka w kontekście zamówień publicznych;
- ochrona dzieci przed wykorzystywaniem seksualnym w działaniach sektora usług turystycznych;
- odpowiedzialność pośredników internetowych za treści publikowane w internecie.

W wydarzeniu uczestniczyło 127 osób, w tym 89 przedstawicieli administracji publicznej (w tym instytucji podległych lub nadzorowanych) oraz instytucji publicznych, 17 przedstawicieli biznesu, 14 przedstawicieli organizacji pozarządowych, 3 przedstawicieli środowiska akademickiego oraz 4 przedstawicieli innych środowisk.

Konferencję otworzyły wystąpienia **Jadwigi Emilewicz, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Rozwoju**, oraz **Joanny Wroneckiej, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Spraw Zagranicznych**.

Minister J. Emilewicz podkreśliła wieloaspektowość odpowiedzialności w biznesie oraz fakt, że w Ministerstwie Rozwoju mówiąc o CSR, kładzie się nacisk na odpowiedzialne prowadzenie działalności biznesowej (*responsible business conduct, RBC*), rozumiane w szerszym kontekście odpowiedzialnego rozwoju, który jest hasłem przewodnim *Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju*. Należy podkreślić, że w biznesie nie wystarczy być tylko innowacyjnym, ale trzeba być także odpowiedzialnym - tego ministerstwo oczekuje od firm. Dzięki temu Polska stanie się pierwszym wyborem dla wielu globalnych korporacji, równocześnie będąc miejscem, gdzie rodzime firmy rozwijają się, korzystając z kapitału ludzkiego, będącego ważnym elementem polityki innowacyjności. Dużą rolę ma w tym kontekście do odegrania także administracja publiczna, która powinna być swoistym „trendsetter'em” zmian i podejścia do budowania relacji z pracownikami, gdyż to sektor publiczny jest m.in. największym nabywcą produktów i usług, chociażby poprzez zamówienia publiczne. Minister Emilewicz przypomniała także o zainicjowanym przez Ministerstwo Rozwoju w czerwcu 2017 r. *Partnerstwie na rzecz realizacji celów zrównoważonego rozwoju ONZ*. Wyraziła również nadzieję, że konferencja poświęcona realizacji KPD zainicjuje cykliczne spotkania dedykowane problematyce praw człowieka w kontekście biznesu oraz wdrażania *Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka*.

Minister J. Wronecka podkreśliła działania ONZ i innych organizacji międzynarodowych, które podejmują próby dookreślenia roli i odpowiedzialności rządów oraz biznesu w obszarze biznesu i praw człowieka, jak również potrzebę budowania świadomości przedsiębiorstw w tym zakresie. Podkreśliła zaangażowanie różnych podmiotów w wypracowanie *Krajowego Planu Działania*, który jest dokumentem horyzontalnie formułującym zadania dla wielu resortów i instytucji. Zwróciła także uwagę na fakt, że KPD nie jest katalogiem zamkniętym, a raczej planem minimum, który ma przyczynić się do zwiększenia ochrony praw człowieka i możliwości dochodzenia sprawiedliwości w sytuacji, gdy prawa te zostaną naruszone przez biznes. Zawarta w KPD informacja nt. działań rządu na rzecz CSR wiąże się ze świadomą polityką państwa wspierania przedsiębiorstw. Minister Wronecka stwierdziła, że resorty i instytucje odpowiedzialne za określone działania w ramach KPD zostały zobowiązane do przygotowania odpowiednich harmonogramów ich wdrażania, zaś zakres czasowy obowiązywania KPD jest skorelowany z terminami zawartymi w Rekomendacji Komitetu Ministrów Rady Europy z marca 2016 r. w sprawie poszanowania praw człowieka przez biznes. Do końca 2018 r. opracowany zostanie cząstkowy raport oraz wykaz dobrych praktyk, a do grudnia 2020 r. sporządzony zostanie raport końcowy uwzględniający analizę polskiego ustawodawstwa względem Rekomendacji KM Rady Europy. Minister Wronecka poinformowała także, że MSZ włączyło problematykę biznesu i praw człowieka do szkoleń przedwyjazdowych dla szefów placówek dyplomatycznych, kandydatów na radców ekonomicznych i szefów pionów administracyjnych, oraz planuje zlecenie ambasadam analizy możliwych zagrożeń dla przestrzegania praw człowieka w sferze biznesu w krajach urzędowania tak, aby polskie firmy inwestujące w tych krajach miały świadomość potencjalnych ryzyk.

Beata Faracik, Prezeska Polskiego Instytutu Praw Człowieka i Biznesu (PIHRB), we wprowadzeniu do problematyki praw człowieka w biznesie oraz *Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka* podkreśliła, że państwo ma obowiązek zapewnić ochronę przed naruszaniem praw człowieka przez strony trzecie, w tym przedsiębiorstwa i pracodawców. Ponadto, wskazała na odpowiedzialność przedsiębiorstw za poszanowanie praw człowieka oraz na konieczność zapewnienia dostępu do skutecznych środków zaradczych dla ofiar. Zwróciła uwagę na różnicę pomiędzy CSR a pojęciem prawa człowieka i biznes, wskazując, że o ile CSR odwołuje się do interesariuszy (*stakeholders*), którzy mają określone preferencje/interesy, niekoniecznie będące ich prawami, o tyle prawa człowieka odnoszą się do podmiotów praw (*rights-holders*), którym przysługują konkretne, obiektywne, powszechnie akceptowane prawa. Przedstawiając pozarządową perspektywę na Krajowy Plan Działania zauważyła, że środowisko organizacji pozarządowych nie jest finalnym kształtem KPD usatysfakcjonowane, niemniej traktuje ten dokument, jako przejaw dobrej woli administracji i pierwszy krok w kierunku poprawy poszanowania praw człowieka przez biznes w Polsce.

SESJA PLENARNA

Współczesne aspekty problematyki związanej z zakazem pracy przymusowej

Wprowadzenie i moderacja: Jacqueline Kacprzak, Koordynator Zespołu ds. CSR i Kontaktów z Interesariuszami, Ministerstwo Rozwoju

Paneliści:

- **Prof. dr hab. Zbigniew Lasocik**, Kierownik Ośrodka Badań Handlu Ludźmi, Uniwersytet Warszawski
- **Agata Kropiwnicka**, Departament Analiz i Polityki Migracyjnej, Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji
- **Dariusz Górski**, Główny Specjalista, Departament Legalności Zatrudnienia, Główny Inspektorat Pracy
- **Magdalena Sweklej**, Zastępca Dyrektora, Departament Rynku Pracy, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
- **Irena Dawid-Olczyk**, Prezeska Zarządu La Strada, Fundacja Przeciwko Handlowi Ludźmi i Niewolnictwu

J. Kacprzak, MR, we wprowadzeniu podkreśliła, że kwestia pracy przymusowej jest ważna nie tylko z perspektywy państwa, które ma obowiązek zapewnić odpowiednie ramy prawne i polityki przeciwdziałania temu zjawisku, ale i z perspektywy przedsiębiorstw, które mają obowiązek przestrzegać polskiego prawa. Przypomniała, że w związku z wejściem w życie 26 stycznia 2017 r. nowelizacji ustawy o rachunkowości, wdrażającej do polskiego porządku prawnego dyrektywę

2014/95/UE ok. 300 spółek, jednostek zainteresowania publicznego, od 2018 r. ma obowiązek wraz ze sprawozdaniem z działalności ujawniać informacje niefinansowe także w obszarze poszanowania praw człowieka i praw pracowniczych, do których m.in. zalicza się zakaz pracy przymusowej. Spółki te, od 2018 r. będą musiały ujawniać informacje dotyczące prowadzenia polityk w ramach swojej działalności w odniesieniu do kwestii społecznych, środowiskowych, pracowniczych, poszanowania prawa człowieka oraz przeciwdziałania korupcji. Wskazała na wskaźniki występujące w najbardziej popularnym standardzie raportowania niefinansowego GRI G4, które odnoszą się do praw człowieka i obejmują również problematykę pracy przymusowej.

Prof. dr hab. Zbigniew Lasocik, UW, we wprowadzeniu do problematyki pracy przymusowej podkreślił, że definicja pracy przymusowej nie jest powszechnie znana i panuje błędne przekonanie, że skoro ktoś sam się do takiej pracy zgłosił, to nie można mówić o przymuszaniu do jej wykonania. W dyskusji o pracy przymusowej i handlu ludźmi nie sposób pominąć problemu współczesnego niewolnictwa, gdzie niewolnikiem jest osoba, która jest traktowana jak przedmiot. Aby zrozumieć ideę handlu ludźmi i pracy przymusowej, trzeba zrozumieć mechanizm zniewolenia, który jest zmuszeniem człowieka do działania, które jest sprzeczne z jego interesem, np. poprzez stworzenie przekonania, że na osobie ciąży dług, co skutkuje niekiedy faktyczną niewolą za długi. Dane szacunkowe dotyczące liczby osób, które należy uznać za niewolników oscylują pomiędzy 20 a 45 mln osób na świecie, w tym ok. 180 tys. w Polsce. Kiedy mówimy o pracy przymusowej, musimy mówić o obowiązkach państwa, ponieważ prawa człowieka to nie tylko obowiązek ich poszanowania i przestrzegania po stronie biznesu, ale to przede wszystkim odpowiednie uregulowanie rynku pracy, również pod kątem pracy przymusowej, przez państwo. Wśród obowiązków państwa, wymienić należy m.in. następujące: konieczność uznania, że praca przymusowa jest problemem i przestępstwem (aktualnie polskie prawo penalizuje wyłącznie handel ludźmi, co uniemożliwia karanie przestępców w sytuacji, gdy istnieje element wyzysku i przymusu, ale nie pojawia się element handlu), uchwalenie i wdrożenie prawa penalizującego pracę przymusową (procedury, instytucje), stworzenie systemu ochrony i pomocy dla ofiar, przeznaczenie stosownych środków na ten system, zapewnienie godnych warunków repatriacji osób będących ofiarami pracy przymusowej w Polsce, przeszkolenie kadry instytucji państwowych w zakresie problematyki pracy przymusowej (np. przez PIP), współpraca z innymi krajami, zwiększanie świadomości społecznej, wspieranie organizacji pozarządowych walczących z tym problemem, a także finansowanie i publikowanie badań w tym zakresie. Prof. Lasocik podkreślił, że mimo powtarzanych od lat postulatów, w Polsce nie poczyniono dotychczas żadnych kroków w stronę penalizacji zachowań spełniających znamiona pracy przymusowej.

A. Kropiwnicka, MSWiA, zwróciła uwagę na działania podejmowane przez państwo, podkreślając znaczenie, powołanego w 2004 r., Zespołu do Spraw Zwalczenia i Zapobiegania Handlowi Ludźmi. Zespół jest międzyresortowym ciałem doradczym dla Premiera, w którego pracy uczestniczą też organizacje pozarządowe działające w obszarze zapobiegania handlowi ludźmi, i ma za zadanie monitorować aktywność administracji publicznej w zakresie przeciwdziałania handlowi ludźmi oraz m.in. oceniać realizację *Krajowego Planu Działań Przeciwko Handlowi Ludźmi*. Obecnie obowiązujący plan na lata 2016-2018 zakłada szereg działań prewencyjnych przeciwko handlowi ludźmi, w tym przeciwko pracy przymusowej, uwzględniający m. in. kampanię społeczną skierowaną do Polaków wyjeżdżających do pracy za granicę, wystawę mobilną dot. handlu ludźmi. Przedstawicielka MSWiA zwracała również uwagę na potrzebę skutecznego zaangażowania sektora prywatnego i środowisk pozarządowych w tę problematykę. W odpowiedzi na pytanie z Sali przyznała jednak, że w ostatnim okresie nie przekazano żadnych środków na badania nad tą problematyką ani na wsparcie działalności organizacji pozarządowych wspierających ofiary handlu ludźmi i pracy przymusowej.

M. Sweklej, MRPiPS, przypominała, że od 1 stycznia 2018 r. wejdzie w życie nowelizacja przepisów prawnych dotyczących zatrudniania cudzoziemców z państw trzecich do pracy sezonowej i krótkookresowej na podstawie tzw. oświadczeń, wprowadzająca również nowy obowiązek przedstawienia tłumaczenia umowy przed jej podpisaniem i dopuszczeniem do rynku pracy. Wśród wprowadzanych zmian znajdują się m.in. te dotyczące agencji zatrudnienia i zatrudniania cudzoziemców do pracy w Polsce, jak też kwestie odpowiedzialności za korzystanie z nielegalnych pośredników, oraz zapisy dotyczące zgłaszania nie tylko zamiaru zatrudnienia, ale i faktu zatrudnienia cudzoziemców. Nowe przepisy mają poprawić równowagę pomiędzy ograniczaniem przestrzeni do nadużyć a ułatwieniami i elastycznością przy zatrudnianiu cudzoziemców, zaś długie *vacatio legis* nowych przepisów i wydłużony okres przejściowy mają na celu umożliwienie przedsiębiorcom odpowiedniego przygotowania się do wprowadzanych zmian.

D. Górski, PIP, pokreślił ogromne znaczenie edukacji w odniesieniu do omawianych zagadnień oraz zwrócił uwagę na rozpoczynającą się ogólnopolską kampanię informacyjno-edukacyjną z obszaru legalności zatrudnienia „*Pracuję legalnie!*” realizowaną przez Państwową Inspekcję Pracy i Zakład Ubezpieczeń Społecznych w latach 2017-2019. Podkreślił rolę wojewódzkich zespołów ds. przeciwdziałania handlowi ludźmi, które na poziomie województw podejmują niezbędne działania w obszarze legalności zatrudnienia i przeciwdziałania handlowi ludźmi. Zaznaczył, że wypracowano także reaktywne mechanizmy wsparcia, w postaci np. grupy ds. wsparcia ofiar oraz podkreślił, że często zjawiska pracy przymusowej są powiązane z kwestiami migracji zarobkowej. Ponadto zwrócił uwagę na fakt, że mimo powtarzanych od lat rekomendacji, stosunkowo niewiele zmieniło się w przepisach i praktyce ich stosowania.

I. Dawid-Olczyk, La Strada, przytoczyła dane z badania Międzynarodowej Organizacji do Spraw Migracji (IMO) opublikowane w kwietniu 2017 r., które dotyczyło świadomości zagrożeń związanych z handlem ludźmi oraz znajomości systemu pomocy ofiarom handlu ludźmi w Polsce i zostało przeprowadzone na próbie 500 migrantów z Ukrainy przebywających w Polsce. 77% badanych dobrze ocenia obecne warunki zatrudnienia w Polsce, 81% ocenia je za uczciwe a 74% deklaruje, że nie zostało osobiście wykorzystanych przez pracodawcę lub pośrednika. 67% badanych słyszało o przypadkach wykorzystania obywateli Ukrainy, 22% deklaruje, że padło ofiarą wykorzystania, a 12% deklaruje przypadki próby odebrania paszportu lub innego dokumentu tożsamości. Z kolei statystyki fundacji La Strada dotyczące przypadków osób będących ofiarami pracy przymusowej, które w latach 2014 – 2017 (pierwszy kwartał), szukały w niej pomocy, wskazują na 242 osoby, w tym 153 mężczyzn, 89 kobiet, w różnym przedziale wiekowym (od 14 lat do 65 lat). Osoby te pochodziły z różnych krajów: Polska: 75, Ukraina: 73, Filipiny: 24, Rumunia: 22, Wietnam: 18, Sri Lanka: 11, Albania: 7, Białoruś: 3, Maroko: 3, Zimbabwe: 2, Armenia: 1, Kenia: 1, Łotwa: 1, Mołdawia: 1; przy czym zaledwie 59 osób zgłosiło się samodzielnie do Fundacji La Strada. Pozostałe osoby zostały zgłoszone przez Straż Graniczną: 60 osób, policję: 36 osób, instytucje brytyjskie (policja, NGO): 33 osoby, konsulaty/ambasady: 24 osoby, bliskich (rodzina, znajomi): 19 osób oraz polskie instytucje (ministerstwo, prokuraturę, szpital, NGO): 11 osób. Istotne jest, że osoby te pracowały w różnych branżach, co świadczy m.in. o tym, że w każdym sektorze istnieje ryzyko występowania pracy przymusowej (budownictwo: 78; przetwórstwo/rolnictwo: 45; gastronomia: 40; produkcja/usługi (sprzątanie, pakowanie, myjnia, magazyn, hotel, sprzedaż): 34; praca w szwalni: 16; transport: 11; pomoc domowa: 9; usługi opiekuńcze: 7, sport - klub piłkarski: 2). Sprawcy pracy przymusowej najczęściej stosują następujące praktyki: zatrzymywanie dokumentów, praca na czarno, wykorzystywanie mechanizmu długu i obciążania karami, nieadekwatne umowy, manipulacja legalnością (wprowadzanie w nielegalność), manipulacja płacą (niewypłacanie i opóźnianie poborów, nieadekwatne rozliczanie), manipulacja zakwaterowaniem, wykorzystywanie bezradności (nieznajomości języka, uzależnień, kontekstu kulturowego), ograniczanie wolności, psychomanipulacja, w tym manipulacja informacją, obciążanie pracą, zastraszanie, poniżanie, przemoc fizyczna i psychiczna.

Odnosząc się do konieczności połączenia aktywności instytucji państwowych i sektora biznesowego celem rozpoznania a następnie ograniczenia zjawiska pracy przymusowej, I. Dawid-Olczyk wymieniła główne postulaty środowisk pozarządowych,:

- 1) postulat wprowadzenia do ustawy Kodeks karny wyczerpującej definicji pracy przymusowej oraz dodania odrębnego przepisu zakazującego zmuszania do pracy bądź usług o charakterze przymusowym;
- 2) postulat zobowiązania przedsiębiorców, w tym w szczególności spółek Skarbu Państwa, do informowania w ramach realizacji obowiązków sprawozdawczych o podejmowanych działaniach mających na celu przeciwdziałanie pracy przymusowej, w tym o wdrażanych procedurach, procesach i standardach świadczących o przeciwdziałaniu pracy przymusowej we własnych zakładach, jak i w łańcuchu dostaw. W tym kontekście ważne jest to, aby cele stawiane przedsiębiorcom, a następnie przez nich realizowane, były konkretne, jednoznaczne i mierzalne.

I. Dawid-Olczyk zwróciła także uwagę na potrzebę podjęcia ogólnej dyskusji na temat większej aktywności sektora biznesowego w przeciwdziałaniu pracy przymusowej, w którą powinny zaangażować się wszystkie grupy: NGO, biznes i administracja publiczna. Zadeklarowała również możliwość przeprowadzenia bezpłatnych szkoleń dla zainteresowanych podmiotów na temat handlu

ludźmi i pracy przymusowej, w tym tego jak się przed nimi ochronić także w kontekście prowadzenia biznesu lub innej działalności.

SESJE TEMATYCZNE

1. Sygnaliści

Moderacja i wprowadzenie: Aleksandra Rutkowska, Departament Współpracy Międzynarodowej i Praw Człowieka, Ministerstwo Sprawiedliwości

Prezentacja: Marcin Waszak, Koordynator projektu „Program Odpowiedzialne Państwo” Fundacja im. Stefana Batorego

A. Rutkowska, MS, wyjaśniła pojęcie „sygnalisty”, pochodzącego z angielskiego *whistleblower*, tj. „dmuchający w gwizdek”, którym to terminem określa się osoby ujawniające opinii publicznej/sygnalizujące nieprawidłowości w zakresie korupcji, nepotyzmu, malwersacji, przekroczenia uprawnień, złego zarządzania i wszelkiego rodzaju bezprawnego lub nagannego zachowania – zjawisk występujących najczęściej, ale nie wyłącznie, w sektorze publicznym. Choć z terminem „sygnalista” możemy spotkać się coraz częściej, to w świadomości społecznej nadal częściej funkcjonują określenia naznaczone negatywnie takie jak „informatör” czy „donosiciel”. Sygnaliści spotykają się z trudnościami w pracy nie tylko ze strony pracodawców, czy przełożonych, ale również współpracowników. Dopiero ujawnienie afery Enronu pomogło we wprowadzeniu ustawodawstwa w zakresie ochrony sygnalistów, zwanego *the Sarbanes Oxley Law 2002*. A. Rutkowska przywołała raport Transparency International „*Alternatywa dla milczenia*”, sporządzony na podstawie badań przeprowadzonych w Bułgarii, Czechach, Estonii, Węgrzech, Irlandii, Włoszech, Łotwie, Rumunii i Słowacji, który skupił się na wskazaniu słabości mechanizmów ujawniania nadużyć jak i metodach oraz możliwościach ich wzmocnienia. Z raportu wynikało, że dużym utrudnieniem w zapewnieniu ochrony sygnalistów w Europie Środkowo-Wschodniej, pomimo występowania mechanizmów ochrony, jest postrzeganie sygnalistów zdeterminowane w znacznej mierze przez dziedzictwo rządów autorytarnych i nawyki społeczne ukształtowane w związku ze szczególną rolą odgrywaną wówczas przez służby bezpieczeństwa i z jej negatywną oceną. Dlatego nierzadko w wymienionych krajach sygnalista utożsamiany jest z donosicielem. Raport wskazuje także, że ustawodawstwo europejskie dotyczące sygnalistów jest niekompletne, a jego stosowanie nieskuteczne. Aby zmienić negatywne postrzeganie sygnalistów, należy przeprowadzić szeroką kampanię edukacyjną w środkach masowego przekazu, której celem będzie pokazanie, jaką rolę do odegrania w społeczeństwie demokratycznym mają takie osoby.

A. Rutkowska zwróciła uwagę na dwa akty prawa międzynarodowego, które odwołują się *explicite* do ochrony sygnalistów i postulują ochronę osób działających w dobrej wierze i na uzasadnionej podstawie: Konwencja Organizacji Narodów Zjednoczonych przeciwko Korupcji oraz Cywilnoprawna Konwencja Rady Europy o korupcji. Wśród rekomendacji międzynarodowych o statusie *soft law* należy wymienić Rezolucję nr 1729 Zgromadzenia Parlamentarnego Rady Europy z 2010 r., której uzupełnienie stanowi Rekomendacja Komitetu Ministrów Rady Europy w sprawie ochrony sygnalistów, przyjęta 30 kwietnia 2014 r.

W polskim ustawodawstwie obowiązki pracownika wobec pracodawcy określone są w art. 100 § 1 i 2 pkt 4 i 5 kodeksu pracy. Pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Pracownik ma również obowiązek dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachowywać w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, a także przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach. W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się, że powinności pracownika określone w przywołanym wyżej przepisie są ustanowieniem szczególnej zasady lojalności pracownika względem pracodawcy. Należy zatem przyjąć, że jest to obowiązek powstrzymywania się przez pracownika od działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody, czy działania na jego niekorzyść.

A. Rutkowska podkreśliła, że Ministerstwo Sprawiedliwości jest przekonane o potrzebie wzmocnienia prawnej ochrony osób, które działając w dobrej wierze i w interesie publicznym zgłaszają podejrzenia popełnienia przestępstw oraz innych naruszeń prawa (tzw. sygnalistów), oraz wskazała, że aktualnie w Ministerstwie Sprawiedliwości trwają prace nad przygotowaniem projektu przepisów. Prowadzone są one w kierunku ujęcia ochrony sygnalistów w odrębnym akcie prawnym. Opracowanie projektu

przepisów poświęconych ochronie sygnalistów jest jednym z zadań uwzględnionych w projekcie Uchwały Rady Ministrów w sprawie Rządowego Programu Przeciwdziałania Korupcji na lata 2018-2019, gdzie Minister Sprawiedliwości jest wskazany, jako organ realizujący to zadanie. Uchwała nie została jeszcze przyjęta przez Radę Ministrów, niemniej Ministerstwo Sprawiedliwości potwierdza gotowość prowadzenia prac nad ww. projektem.

M. Waszak, Fundacja im. Stefana Batorego, podkreślił konieczność rozróżnienia pojęcia „sygnalisty” i „donosiciela”. *Whistleblowing* jest działaniem na rzecz interesu publicznego, ale też w interesie innych pracowników i pracodawcy, a sygnaliści to potrzebny element polityki antykorupcyjnej państwa. Konieczne jest wzmocnienie ochrony prawnej sygnalistów, a wśród słabości obecnej ochrony wymienił:

- brak koncepcji prawnej sygnalisty;
- nieprzystosowanie prawa pracy;
- trudności na etapie postępowań sądowych;
- brak dostępnych kanałów raportowania;
- problem z zachowaniem poufności zgłoszenia sygnalisty (tzw. obowiązek informacyjny);
- ryzyko narażenia się na konsekwencje prawne z tytułu pomówienia, naruszenia dóbr osobistych czy ujawnienia tajemnicy ustawowo chronionej;
- nierówność w traktowaniu sygnalistów (obecnie gwarancje ochrony wprowadzone w sektorze finansowym, w innych jej brak);
- nieprzygotowanie organów ścigania, inspekcji pracy do zajmowania się sprawami sygnalistów;
- ograniczony dostęp do pomocy prawnej dla sygnalizujących pracowników;
- brak edukacji na temat znaczenia i konsekwencji sygnalizowania nieprawidłowości.

Rekomendacje, mające na celu wzmocnienie ochrony prawnej sygnalistów w Polsce podkreślają:

- jedną kompleksową regulację;
- prewencyjny charakter ochrony;
- objęcie ochroną pracowników sektora publicznego i prywatnego, niezależnie od formy ich zatrudnienia;
- nieujawnianie tożsamości sygnalistów bez ich zgody;
- precyzyjne kryteria przyznawania sygnalistom ochrony;
- sankcje za działania odwetowe wobec sygnalistów;
- rekompensaty dla skrzywdzonych pracowników;
- zachęty do wprowadzania wewnętrznych systemów zgłaszania nieprawidłowości dla biznesu oraz obowiązek ich posiadania przez jednostki sektora finansów publicznych.

2. Poszanowanie praw człowieka jako element społecznie odpowiedzialnych zamówień publicznych

Moderacja i wprowadzenie: Justyna Pożarowska, Radca Generalny, Departament Unii Europejskiej i Współpracy Międzynarodowej, Urząd Zamówień Publicznych

Prezentacja: Agnieszka Deja, Ogólnopolski Związek Rewizyjny Spółdzielni Socjalnych, Fundacja Koalicja Sprawiedliwego Handlu, Fairtrade Polska

J. Pożarowska, UZP, wskazała zapisy *Krajowego Planu Działania*, które dotyczą zamówień publicznych i podkreśliła, że realizacja KPD w odniesieniu do zamówień publicznych będzie opierać się na działaniach, które zostały przewidziane i są już realizowane w ramach *Krajowego Planu Działań na rzecz zrównoważonych zamówień publicznych na lata 2017-2020*. Omówiła działania UZP dotyczące społecznie odpowiedzialnych zamówień publicznych realizowane w 2017 roku oraz zaplanowane do realizacji w kolejnych latach, które jednocześnie wpisują się w cele KPD. Przedstawiła także te przepisy ustawy Prawo zamówień publicznych, które wspierają realizację praw człowieka w procesie udzielania i realizacji zamówienia publicznego i które obejmują: zamówienia zastrzeżone, w tym zamówienia zastrzeżone na wybrane usługi społeczne, zdrowotne oraz kulturalne,

sprzyjające wsparciu podmiotów ekonomii społecznej, obligatoryjne społeczne przesłanki wykluczenia z postępowania o udzielenie zamówienia publicznego (m.in. za przestępstwo handlu ludźmi i przestępstwo przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową), fakultatywne społeczne przesłanki wykluczenia z postępowania, wymóg zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, prospołeczne wymagania związane z realizacją zamówienia, kwestie społeczne odnoszące się do badania ofert pod kątem rażąco niskiej ceny oraz społeczne kryteria oceny ofert.

A. Deja, Ogólnopolski Związek Rewizyjny Spółdzielni Socjalnych, Fundacja Koalicja Sprawiedliwego Handlu, Fairtrade Polska, zwróciła uwagę, że KPD powinien zostać uzupełniony o harmonogram konkretnych działań określający również sposób jego realizacji. Dodała, że realizacja KPD będzie wymagać sprawnej koordynacji ze względu na różnorodność omawianych w nim zagadnień, wielość działań oraz zaangażowanych instytucji, jak też potrzebę zapewnienia środków finansowych. Koordynacja taka będzie również wymagać zaangażowania partnerów społecznych. Podkreśliła rolę MSZ, jako koordynatora KPD, ale również jako instytucji uwrażliwiającej na prawa człowieka i kwestie społeczne w kontekście biznesu operującego na poziomie międzynarodowym. Zwróciła także uwagę na fakt, że w KPD powinno być bardziej widoczne powiązanie ekonomii społecznej z zamówieniami publicznymi. Dodała, że istotne są również działania edukacyjne dotyczące społecznych zamówień publicznych, skierowane nie tylko do zamawiających, ale także do instytucji kontrolujących i obejmujące tematykę kosztów oraz korzyści ze stosowania zamówień społecznych, powiązanie praw człowieka z łańcuchem dostaw w kontekście zamówień publicznych, promocję oznakowań społecznych, popularyzację dobrych praktyk oraz przygotowanie wzorów standardowych zapisów na potrzeby przygotowania dokumentacji zamówienia.

W toku dyskusji podniesione zostały następujące kwestie:

- potrzeba szkoleń z zakresu społecznie odpowiedzialnych zamówień prowadzonych przez UZP i uświadamiania zamawiających w odniesieniu do obowiązkowych i fakultatywnych rozwiązań w tym zakresie, poziomu zainteresowania i otwartości uczestników szkoleń na stosowanie takich rozwiązań;
- potrzeba zbierania dobrych praktyk w zakresie zrównoważonych zamówień publicznych, wskazujących na częstsze umiejscawianie zamówień prospołecznych, jako elementu szerszego strategicznego podejścia w działalności instytucji zamawiającej;
- zbierania statystyk dotyczących uwzględniania aspektów społecznych w zamówieniach publicznych oraz metod pozyskiwania danych w tym zakresie, w szczególności po wejściu w życie Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 15 grudnia 2016 r. w sprawie informacji zawartych w rocznym sprawozdaniu o udzielonych zamówieniach, jego wzoru oraz sposobu przekazywania, które wprowadziło obowiązek raportowania przez zamawiających sposobu zastosowania aspektów społecznych w zakończonych w danym roku postępowaniach o udzielenie zamówienia publicznego. Obowiązek taki pozwoli na precyzyjne określenie poziomu zamówień społecznych począwszy od 2017 roku.

3. Godzenie życia zawodowego z życiem rodzinnym

Moderacja: Agata Oklińska, Zastępca Dyrektora Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Prezentacje:

- **Małgorzata Sarzalska**, Dyrektor, Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
- **Joanna Szymonek**, Przewodnicząca Rady, Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu (odczytano list)

J. Szymonek, PIHRB, ze względu na problemy zdrowotne poprosiła o odczytanie przesłanego do uczestników sesji listu, w którym zwróciła uwagę, że choć potocznie mówi się o równowadze i godzeniu życia zawodowego z rodzinnym, często używając angielskiego terminu *work-life balance*, bardziej właściwe wydaje się mówienie o tym, że kobieta i mężczyzna mają swoje cele zawodowe, osobiste oraz w obszarze rodzicielstwa. Przywołała wyniki badań przeprowadzonych w 2015 r. wśród krakowskich studentów (grupa ok. 360 osób, z przewagą kobiet, w przedziale wiekowym 22-25 lat), którzy zostali zapytani o to jak rozumieją równowagę między życiem zawodowym a prywatnym. Z odpowiedzi wynikało, że równowaga ta oznacza to, że rodzina jest najważniejsza, realizowanie celów

zawodowych bez zaniechania rodziny, bycie w zgodzie ze sobą, oddzielenie życia osobistego od pracy, posiadanie poza pracą czasu na swoje zainteresowania i życie prywatne, komfort, wygodę i godzenie rodziny i szefa. Zapytani o to, czego oczekują w zakresie równowagi czy też realizacji celów zawodowych i osobistych od swojego „idealnego pracodawcy”, około 80% studentów wskazało, że oczekuje, że pracodawca zaoferuje im rozwiązania w zakresie elastycznego czasu pracy, skróconego czasu pracy czy też możliwości pracy zdalnej. Zapytani czy byliby skłonni świadczyć pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej (nie zaś na umowę o pracę), jeśli właśnie umowa cywilnoprawna dawałaby możliwości elastycznej organizacji czasu pracy, w zdecydowanej większości (ok. 78% uczestników badania) udzieliło twierdzącej odpowiedzi. Wywiady z osobami samozatrudnionymi, wskazywały, że bezpośrednią przyczyną zmiany statusu na rynku pracy było danie możliwości większej autonomii w zakresie wypełnienia swoich ról czy też zainteresowań. To jednak oznacza dla nich przejście do sfery tzw. zatrudnienia niepracowniczego, w którym jest znacznie mniejsza ochrona niż w przypadku pracowników. Wydaje się, że ten problem został pominięty w KPD, który skupia się na pracownikach pozostających w stosunku pracy.

J. Szymonek zauważyła, że mając na uwadze postępujące uelastycznienie rynku pracy i zmieniające się potrzeby aktualnych i przyszłych pracowników, należy zwrócić także uwagę, na problem nierówności traktowania osób pozostających w zatrudnieniu niepracowniczym. Nie możemy mówić o realizacji czy osiągnięciu celów w zakresie godzenia życia zawodowego i rodzinnego ogółu społeczeństwa, jeśli z pewnych uprawnień wyłączone zostaną niektóre grupy pracowników. Dyskusja nad KPD powinna być okazją i inspiracją do dyskusji nad innymi rozwiązaniami systemowymi, które powinny pełniej służyć człowiekowi, wspierać tworzenie wartości społeczno-gospodarczej i ją wzmacniać, a nie zabijać ducha przedsiębiorczości.

M. Sarzalska, MRPiPS, wskazała, że celem resortu jest raczej dążenie do uelastyczniania pracy na podstawie umowy o pracę, jako dającej najpełniejsze zabezpieczenia praw pracowniczych i ubezpieczeń społecznych niż promowanie umów cywilnoprawnych. Omówiła efekty prac MRPiPS w zakresie stworzenia narzędzi wspierających godzenie życia zawodowego z życiem rodzinnym, które zostały zebrane na portalu www.rodzinaipraca.gov.pl. Zarówno pracodawcy i pracownicy mogą znaleźć tam informacje o narzędziach, jakie można wdrażać dla godzenia życia zawodowego z życiem rodzinnym, od elastycznych sposobów wykonywania pracy, po telepracę czy dzielenie stanowiska, po szereg innych form. Podkreśliła, że administracja publiczna powinna dawać przykład, jeżeli chodzi o godzenie życia zawodowego z życiem rodzinnym i rzeczywiście się tak nierzadko dzieje. Jednocześnie podkreśliła, że pozostaje wiele obszarów, które wymagają wypracowania rozwiązań, jak choćby w zakresie elastycznych godzin pracy czy okresów rozliczeniowych.

W toku dyskusji pojawiała się propozycja opracowania interpretacji odpowiednich zapisów przez KPRM w odniesieniu do służby cywilnej oraz propozycja ogłoszenia konkursu na dobre praktyki w administracji publicznej dotyczące wdrażania rozwiązań z zakresu godzenia ról zawodowych z rodzinnymi, co pozwoliłoby nie tylko poszerzyć katalog takich rozwiązań, ale przede wszystkim spopularyzować je wśród przedsiębiorców i opinii publicznej. Ponadto, podczas sesji podkreślono znaczenie KPD również w zakresie tej problematyki i zwrócono uwagę, że KPD stanowi dopiero początek dla szeregu różnych działań, w szczególności, jeżeli chodzi o kwestie równości kobiet i mężczyzn czy godzenia życia zawodowego z życiem rodzinnym.

4. Usługi turystyczne

Moderacja i wprowadzenie: Sławomir Skrzydlewski, Główny Specjalista ds. legislacji, Departament Turystyki, Ministerstwo Sportu i Turystyki

Prezentacja: Justyna Podlewska, Koordynator Działu Prawnego, Fundacja Dajemy Dzieciom Siłę

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

J. Podlewska, Fundacja Dajemy Dzieciom Siłę, zwróciła uwagę na potrzebę stworzenia procedur pozwalających na reagowanie w sytuacji podejrzenia wykorzystywania seksualnego małoletnich; podejmowania interwencji oraz możliwości sprawdzania danych osobowych małoletnich, jak również

potrzebę zorganizowania szkoleń dla pracowników, ale i jednostek weryfikujących. Wskazała także, że należy wypracować wytyczne dla firm z branży turystycznej dotyczące ochrony dzieci przed przemocą i wykorzystywaniem, mogące stanowić model odniesienia dla wewnątrz firmowej polityki ochrony dzieci, która uwzględni wewnętrzne procedury interwencji w przypadkach przemocy i wykorzystywania dzieci oraz jest dostosowana do specyfiki działalności danej firmy oraz zgodna z prawem krajowym. Taka polityka ochrony dzieci, powinna:

- być wypracowana przez dyrekcję, osoby odpowiedzialne za bezpieczeństwo i CSR w danej firmie oraz skonsultowana z pozostałymi pracownikami;
- zawierać zarówno zasady postępowania w przypadku podejrzenia (tj. sytuacji wymagającej zbadania sprawy i wewnętrznej konsultacji) jak i w przypadku stwierdzenia krzywdzenia i wykorzystywania seksualnego małoletniego;
- wprowadzać obowiązek sprawdzania danych osobowych dzieci (tj. osób do 18r.ż.) przebywających na terenie obiektów noclegowych.

Co istotne, firmy mogą wypracować politykę ochrony dzieci samodzielnie na podstawie odpowiednich źródeł lub we współpracy z Fundacją Dajemy Dzieciom Siłę, w oparciu o Konwencję o Prawach Dziecka, Wytyczne ONZ dot. biznesu i praw człowieka, Globalny Kodeks Etyki w Turystyce Światowej Organizacji Turystyki (WTO). Przedstawicielka Fundacji Dajemy Dzieciom Siłę zaproponowała także rozwiązanie od dawna promowane przez fundację, a dotyczące zmian w ustawie o usługach turystycznych: a mianowicie dodanie w art. 44 ust. 4, o następującym proponowanym brzmieniu: *„Art. 44 ust. 3. Przedsiębiorcy świadczący usługi hotelarskie w obiektach hotelarskich mogą, w celu zapewnienia porządku oraz bezpieczeństwa klientów i ich mienia, wydawać regulaminy porządkowe wiążące wszystkie osoby przebywające na terenie obiektu.*

ust. 4. Przedsiębiorcy świadczący usługi hotelarskie w obiektach hotelarskich są zobowiązani wydawać regulaminy porządkowe wiążące wszystkie osoby przebywające na terenie obiektu w celu zapewnienia bezpieczeństwa małoletnim.”

Podczas dyskusji podkreślono:

- potrzebę uwrażliwienia branży hotelarskiej na zjawisko wykorzystywania dzieci, w szczególności wykorzystywania seksualnego w trakcie pobytu w obiektach hotelarskich.
- problem nie był wcześniej dostrzegany przez przedstawicieli branży turystycznej, mimo że problem skali wykorzystywania nieletnich sygnalizowała od dawna Fundacja Dajemy Dzieciom Siłę, zauważając, że dotyczy to także polskich obiektów hotelarskich. (MSiT zwróciło uwagę na działania wspólnie podejmowane z Polską Izbą Hotelarstwa i Izbą Gospodarczą Hotelarstwa Polskiego, adresujące tę problematykę).

Uczestnicy dyskusji zgodzili się, że nawet, jeżeli skala tych przestępstw nie byłaby duża, to jednak szkodliwość społeczna takich czynów wymaga wypracowania procedury szybkiego reagowania w samych obiektach hotelarskich. Istotne jest też, aby, firmy które zajmują się świadczeniem usług hotelarskich były na tyle wrażliwe, żeby wypracowały pewne polityki nawet na wypadek podejrzenia takich zachowań w obiekcie. Dobrym przykładem w tym zakresie mogą być działania i rozwiązania wypracowane w hotelach Orbis/Accor.

Ponadto, zwrócono uwagę, że w lipcu 2017 r. Rada Ministrów przyjęła projekt ustawy o imprezach turystycznych i powiązanych usługach turystycznych, przedłożony przez ministra sportu i turystyki, a wdrażający do polskiego prawa Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2015/2302 z dnia 25 listopada 2015 r. w sprawie imprez turystycznych i powiązanych usług turystycznych. Do nowej ustawy przeniesione zostaną przepisy z ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o usługach turystycznych dotyczące organizatorów turystyki, agentów turystycznych oraz pośredników turystycznych. W rezultacie zmianie ulegnie tytuł obecnej ustawy o usługach turystycznych, a proponowany tytuł ustawy po zmianie to: *„ustawa o usługach hotelarskich oraz usługach pilotów wycieczek i przewodników turystycznych”*. Wśród zmian, które mają być wprowadzone do ustawy o usługach hotelarskich znajdują się również doprecyzowujące przepisy kategoryzacyjne dotyczące obiektów hotelarskich. Zgodnie z nimi, zasadne wydaje się wprowadzenie wymogu określenia np. w regulaminie obiektu hotelarskiego, zasad przebywania osób nieletnich w tym obiekcie, ze szczególnym uwzględnieniem przepisów, które mają na celu zapobieganie przemocy i ewentualnemu wykorzystywaniu seksualnemu osób nieletnich. Taka regulacja ma na celu uświadomienie gestorów obiektów hotelarskich, że mogą się zetknąć z takimi zachowaniami, jak też nałożyć obowiązek wypracowania odpowiednich procedur celem zapobieganiu przemocy i wykorzystywaniu seksualnemu

osób nieletnich. Jest to tym bardziej istotne, że w ostatnim czasie miała miejsce również nowelizacja kodeksu karnego, która wprowadziła prawny obowiązek zgłaszania do organów ścigania przypadków wykorzystania seksualnego osób nieletnich. Zgodnie z nowymi przepisami, osoba które nie zawiadomia niezwłocznie organu powołanego do ścigania przestępstw, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3. Jest to ważny element w skutecznym oddziaływaniu na wyobraźnię i świadomość osób pracujących w sektorze, ponieważ karze, w sytuacji niezgłoszenia takiego przypadku, może podlegać także pracownik hotelu, jeśli nie zareaguje odpowiednio i nie zgłosi sprawy do organów ścigania.

5. Mowa nienawiści i pośrednicy internetowi

Moderacja i wprowadzenie: Robert Kroplewski, Pełnomocnik Minister Cyfryzacji ds. społeczeństwa informacyjnego

Prezentacje:

- **Karolina Kędziora**, Prezeska Zarządu, Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego
- **Wojciech Klicki**, Fundacja Panoptykon

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

W czasie sesji podkreślono, że z perspektywy mediów społecznościowych i pośredników internetowych filary *Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka* są dobrze skonstruowane, gdyż uwzględniają zobowiązania Państwa, przedsiębiorców oraz potrzebę zapewnienia skutecznych środków ochrony użytkownikom/usługobiorcom. Zagadnienie jest jednak bardziej złożone, gdyż to właśnie media społecznościowe i pośrednicy kształtują infrastrukturę komunikacyjną, przetwarzają dane i wpływają na zachowania podmiotów. Czynią to m.in. poprzez blokowanie dostępu do informacji lub pewnych treści, czy usuwanie treści nielegalnych.

W. Klicki, Fundacja Panoptykon, nawiązując do planowanych działań Ministerstwa Cyfryzacji, zapisanych w KPD, podkreślił, że działania te zawierają dwa elementy wymagające oddzielnej analizy: (1) przeciwdziałanie ograniczaniu wolności słowa oraz (2) blokowanie bezprawnych treści w Internecie.

W odniesieniu do projektu nowelizacji ustawy o świadczeniu usług drogą elektroniczną (proponowany art. 4a), konieczne wydaje się wzmocnienie gwarancji prawnych dla wolności słowa w działalności usługodawców świadczących usługi drogą elektroniczną. Fundacja Panoptykon dostrzega problem arbitralności działań platform internetowych, które dziś mogą usunąć każdego użytkownika i każde konto w oparciu o swoje (często niejasne i zmieniające się) regulaminy. Jednocześnie jednak nie należy zapominać o poważnych zagrożeniach: proponowane przepisy nie powinny ograniczać możliwości moderowania treści wrzucanych przez użytkowników forum internetowego czy portalu społecznościowego. Wydaje się jednak, że interwencja państwa powinna być ograniczona do sytuacji, w której komercyjna firma arbitralnie pozbawia kogokolwiek dostępu do społecznych środków przekazu i uniemożliwia publikowanie wypowiedzi (np. blokuje konto). Wyzwaniem pozostaje w tym kontekście polska jurysdykcja. Warto rozważyć, czy nie byłoby lepiej, gdyby przepisy ograniczające możliwość „odcinania” od korzystania ze społecznej infrastruktury komunikacyjnej powstały na poziomie UE, co zniwelowałoby nieco ograniczenia jurysdykcyjne poszczególnych krajów.

Procedura „*notice & take down*”, mająca źródło w Dyrektywie 2000/31/WE Parlamentu Europejskiego i Rady, zaimplementowana w ustawie z dnia 18 lipca 2002 roku o świadczeniu usług drogą elektroniczną, ogranicza odpowiedzialność podmiotu udostępniającego miejsce na serwerze (hosting) za naruszenie takich praw, jak dobra osobiste czy prawa autorskie. Skuteczność procedury jest ograniczona i wydaje się, że istnieje potrzeba zmiany przepisów z 2002 r. Trudno wypracować idealne rozwiązanie, niemniej w poszukiwaniu najlepszego rozwiązania należy zwrócić uwagę na (i) równość stron zaangażowanych w spór (także w zakresie dostępu do danych osobowych), (ii) tempo

rozpatrzenia sporu przez pośrednika i następnie (iii) przez sąd. Z tej perspektywy, propozycja Ministerstwa Cyfryzacji (zawarta w projekcie zmian), choć nie jest doskonała, zdaje się być zmianą w dobrym kierunku.

Odnosząc się do działań dotyczących blokowania treści niezgodnych z prawem, podkreślono swoistą „modę na blokowanie”. Po przyjęciu w 2016 r. ustawy o działaniach antyterrorystycznych (pierwsze blokowanie treści w Polsce), pojawiły się kolejne, w opinii NGOs niebezpieczne regulacje (ustawa hazardowa) oraz propozycje blokowania stron przez KNF i UKE.

Podczas sesji wywiązała się dyskusja na temat dyskryminacji tj. czy zakazanymi treściami są tylko treści dotyczące rasy, narodowości i wyznania, czy też należałoby rozszerzyć przesłanki kodeksu karnego, chociażby o przesłanki odnoszące się do płci lub orientacji seksualnej, czy też niepełnosprawności. Za tym rozwiązaniem opowiada się m.in. PTPA. **K. Kędziora, PTPA**, wskazała zarówno na potrzebę poszerzenia przesłanek penalizacji o wyżej wskazane, jak i na korzyści płynące ze zwiększenia odpowiedzialności pośredników internetowych, szczególnie w przypadku mowy nienawiści, gdyż dopiero konkretne rozwiązania i zobowiązania prawne będą w stanie wymusić na przedsiębiorcach zmianę postaw i zachowań, ale i na większą rozważność po stronie osób prywatnych publikujących w Internecie treści spełniające przesłanki mowy nienawiści, które nierzadko nie zdają sobie sprawy z tego jak łatwo można je zidentyfikować, aby przedstawić im zarzuty.

Głosy w toku dyskusji:

- mowa nienawiści powinna być zakazana a ochrona użytkowników przed tym zjawiskiem powinna być wzmocniona;
- skala zjawiska, jakim jest mowa nienawiści jest coraz większa, co szczególnie widać w kontekście mediów społecznościowych, gdzie informacje są rozpowszechniane natychmiastowo;
- warto rozważyć zwiększenie możliwości zgłaszania treści o charakterze mowy nienawiści w celu zablokowania treści przez pośrednika;
- podkreślono złożoność problemu i fakt, że rozwiązań poszukują także inne europejskie kraje, np. Francja i Niemcy próbują wprowadzać zakazy dla pośredników internetowych i wymóc na nich obowiązek wychwytywania przejawów mowy nienawiści i blokowania treści o takim charakterze.

Zagadnieniami, które mocno wybrzmiały podczas sesji były także: dostęp osób małoletnich do informacji publicznej, do portali społecznościowych oraz możliwości rozpowszechniania przez nich informacji.

Wykaz dokumentów przywoływanych w raporcie:

1. Nowelizacja przepisów prawnych dotyczących zatrudniania cudzoziemców z państw trzecich;
2. Lista wojewódzkich zespołów ds. przeciwdziałania handlowi ludźmi;
3. Badanie IMO z kwietnia 2017 r. dotyczące świadomości zagrożeń związanych z handlem ludźmi oraz znajomości systemu pomocy ofiarom handlu ludźmi w Polsce;
4. Rezolucja Zgromadzenia Parlamentarnego Rady Europy nr 1757 (2010) o ochronie sygnalistów z dnia 29 kwietnia 2010 r.;
5. Rekomendacja CM/Rec(2014)7 Komitetu Rady Ministrów do państw członkowskich dotycząca ochrony sygnalistów z dnia 30 kwietnia 2014 r.;
6. Projekt ustawy o imprezach turystycznych i powiązanych usługach turystycznych;
7. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2015/2302 z dnia 25 listopada 2015 r. w sprawie imprez turystycznych i powiązanych usług turystycznych;
8. Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o usługach turystycznych;
9. Dyrektywa 2000/31/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 8 czerwca 2000 r. w sprawie niektórych aspektów prawnych usług społeczeństwa informacyjnego, w szczególności handlu elektronicznego w ramach rynku wewnętrznego;
10. Ustawa z dnia 18 lipca 2002 roku o świadczeniu usług drogą elektroniczną.