

COMPLIANCE I JEGO WPŁYW NA BEZPIECZEŃSTWO PRACY

PAULA ANDREA RAMIREZ BARBOSA*

DOI: 10.26399/iusnovum.v17.3.2023.21/p.a.ramirez.barbosa

STRESZCZENIE

Compliance w obszarze prawa pracy ma zasadnicze znaczenie dla ochrony praw pracowniczych i dla rozwoju zrównoważonych, odpowiedzialnych i efektywnych przedsiębiorstw. Wymaga przygotowywania kolejnych sprawozdań o stosowaniu przepisów zapobiegających ryzyku zawodowemu, co zazwyczaj wiąże się z przeprowadzeniem wcześniejszych badań i ich aktualizacją, a także z analizą ryzyka, zarządzaniem zasobami przeznaczonymi na szkolenia, przeszkoleniem pracowników i przełożonych. Wyższy poziom samoregulacji – jej przykładem jest obszar *compliance* – może przyczyniać się do mitygowania ryzyka sankcji karnych wobec osób, które nie przestrzegają przepisów prewencyjnych i tym samym stwarzają poważne zagrożenia dla życia i zdrowia w miejscu pracy. Właściwy i skuteczny program *compliance* w tym obszarze zapewnia realizację obowiązków ustawowych i umownych, w tym w szczególności skuteczną ochronę życia i zdrowia pracowników. *Compliance* może się również przyczyniać do sukcesu przedsiębiorstw, obniżyć liczbę zdarzeń mających m.in. wpływ na reputację firm czy też skutkujących zapłatą wysokich kar albo zawieszeniem pozwoleń i koncesji, uniemożliwiającym dalsze prowadzenie działalności.

Słowa kluczowe: *compliance*, bezpieczeństwo i higiena pracy, odpowiedzialność, przedsiębiorstwo, pracodawca, pracownicy

COMPLIANCE AND ITS CONTRIBUTIONS TO SAFETY AT WORK

ABSTRACT

Labour compliance is essential to protect workers' rights and promote sustainable, responsible and effective business development. It necessitates continuous preparation of preventive compliance reports on occupational risks, usually requiring studies and their timely updates,

* Tytuł doktora nauk prawnych uzyskany na Uniwersytecie w Salamance oraz tytuł magistra nauk politycznych uzyskany na tym samym uniwersytecie. Profesor na Universidad Católica and Externado de Colombia (Kolumbia), e-mail: paramirez@ucatolica.edu.co, ORCID: 0000-0001-9739-1236



risk analysis, training-oriented resource management, and training of workers and managers. Greater self-regulation, such as compliance, can help mitigate risk of penal sanctions for individuals who fail to comply with risk prevention regulations, seriously endangering health and safety at work. A robust and effective compliance programme in this area aims to ensure legal and contractual obligations are met, particularly with respect to protecting the life and health of workers. Compliance can also bolster company success, minimise reputational damage for corporations, avoid payment of hefty fines and suspension of permits and licenses that would halt operations, among others.

Keywords: compliance, safety and health at work, responsibilities, company, employer, workers

WPROWADZENIE

Zapobieganie wypadkom przy pracy ma istotne znaczenie dla ochrony życia i zdrowia pracowników, a organizacjom z efektywnymi systemami BHP przynosi oszczędności i pomaga we wzmocnieniu celów rozwojowych. Wypadki przy pracy i choroby zawodowe naruszają prawa pracownicze, mają negatywny wpływ na cele statutowe firmy i odciskają się na rozwoju przedsiębiorstwa. Każdego roku wypadki przy pracy i choroby zawodowe są przyczyną śmierci i obrażeń wśród pracowników. W pracy odnotowuje się ponad 2,78 mln zgonów i 347 milionów urazów niepowodujących śmierci. Średnia absencja w pracy z powodu tych zdarzeń wynosi 4 dni¹. Jest to koszt, który wpływa na egzystencję pracowników w wymiarze gospodarczym, społecznym i osobistym, w tym głównie na ich życie, zdrowie i integralność. Jest przez nich ponoszony z powodu nieprzestrzegania przepisów BHP. Najwyższa liczba zgonów w tym obszarze jest powodowana przez choroby zawodowe, a w mniejszym stopniu – przez wypadki przy pracy. Wpływ wypadków przy pracy na gospodarkę szacuje się na około 3,94% światowego produktu krajowego brutto rocznie².

Naruszeniom praw pracowniczych sprzyja rynek pracy, charakteryzujący się brakiem środków prewencyjnych, niepewnością, nieformalnymi stosunkami pracy i nowymi rodzajami ryzyka, które zwiększają liczbę zagrożeń w miejscu pracy i występujących w niej wypadków. Na zdrowie i bezpieczeństwo pracowników, a także na wydajność i na reputację organizacji negatywny wpływ mają również akty przemocy i nękania. Na potwierdzenie tych faktów, w czerwcu 2019 r., na zorganizowanej z okazji stulecia MOP konferencji, przyjęto Konwencję w sprawie przemocy i nękania (nr 190) oraz towarzyszące jej zalecenie (nr 206), uwypuklające zakaz stosowania przemocy i nękania w środowisku pracy oraz obowiązek zapobiegania im ze względu na następstwa, jakie rodzą w skali globalnej³.

¹ OIT, (2020), *Seguridad y salud en el trabajo frente a la pandemia*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/briefingnote/wcms_742469.pdf

² <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm> (dostęp: 25.06.2023).

³ Według oficjalnych danych hiszpańskiego Ministerstwa Pracy „między styczniem a kwietniem 2021 r. zarejestrowano 176 624 wypadków przy pracy skutkujących zwolnieniem lekarskim i 176 522 wypadków nieskutkujących zwolnieniem lekarskim. Sektorami gospodarki

W tym kontekście ryzyko zawodowe, technologie, a także zmienne i rewolucyjne zapotrzebowania płynące z rynku stały się czynnikami generującymi zwrot w stosunkach produkcyjnych. Rzeczywistość potwierdza, że środki służące upowszechnianiu zasad BHP są dla firm znakomitym atutem. Pandemia Covid-19 pokazała, jak ważną funkcję w ochronie podmiotów stosunków pracy przed ekspozycją na to biologiczne ryzyko pełnią środki zapobiegania i kontroli, a także, że niezbędne jest wdrożenie działań zapobiegających nowym infekcjom⁴.

Ekspozycja na wirusa w miejscu pracy i jego wpływ na pracowników pokazują również, że zarządzanie bezpieczeństwem i higieną w przedsiębiorstwie musi zasadać się na priorytetach ustalanych na podstawie oceny ryzyka, a także na wdrożeniu środków prewencyjnych i zabezpieczających, takich jak rygorystyczne protokoły robocze, środki sanitarne, odpowiednie i dostateczne środki ochrony osobistej, odpowiednio zaprojektowane stanowiska i dobra organizacja pracy, szkolenia prewencyjne i monitorowanie zdrowia pracowników⁵. Istotnymi aspektami pozostają również udział i współpraca pracowników i/lub ich przedstawicieli w zarządzaniu takim ryzykiem, w szczególności poprzez dwustronny dialog społeczny na poziomie przedsiębiorstwa lub też w ramach negocjacji zbiorowych. W tym scenariuszu *compliance* wyłania się jako istotny, efektywny instrument prewencji i wyznaczania granic odpowiedzialności karnej przedsiębiorstwa i osób fizycznych⁶.

OCHRONA BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY NA GRUNCIE PRAWA KARNEGO I JEJ ZNACZENIE PREWENCYJNE

Odnosnie do przestępstw związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy zakłada się istnienie na gruncie prawa karnego barier zabezpieczających życie i zdrowie pracowników jako zasadniczej przesłanki prawa do godziwej i bezpiecznej pracy⁷. Taka ochrona ma zapobiegać ryzyku zawodowemu, dzięki wdrożeniu niezbędnych

o najwyższej wypadkowości pozostają przemysł przetwórczy i budownictwo. Pomimo spadku działalności produkcyjnej i wzrostu udziału pracy zdalnej, liczba wypadków przy pracy znacznie przewyższa wartości z roku poprzedniego. Liczba wypadków skutkujących zwolnieniami lekarskimi wzrosła o 16,9%, a tych bez zwolnień lekarskich o 8,5%. Spadła natomiast nieco liczba zdarzeń, które doprowadziły do śmierci pracownika. Odnotowano 176 wypadków śmiertelnych, tj. o osiem mniej niż w tym samym okresie w 2020 r. W chwili śmierci przedział wieku ofiar wynosił od 45 do 59 lat⁷, za: https://cronicaglobal.elespanol.com/vida/aumentan-accidentes-laborales-pesar-teletrabajo-nprs_511581_102.html (dostęp: 25.06.2023).

⁴ MOP (2020), *Occupational safety and health in the face of the pandemic [Bezpieczeństwo i higiena pracy w obliczu pandemii]*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/briefingnote/wcms_742469.pdf (dostęp: 25.06.2023).

⁵ OIT, (2020), *Seguridad y salud en el trabajo frente a la pandemia*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/briefingnote/wcms_742469.pdf (dostęp: 25.06.2023).

⁶ P.A. Ramírez Barbosa, J.C. Ferré Olivé, *Compliance, Derecho penal corporativo y buena gobernanza empresarial*, Bogotá 2019.

⁷ J. Hortal Ibarra, *Protección penal de la seguridad en el trabajo*, Barcelona 2004.

środków prewencyjnych w różnorodnych działaniach produkcyjnych⁸. Osoba, na której ciąży ten ustawowy obowiązek, ponosi odpowiedzialność w przypadku, gdy nie zapewniła pracownikom środków bezpieczeństwa niezbędnych do wykonania pracy w sposób bezpieczny i przy jak najmniejszym ryzyku. Dlatego też zabezpieczenie to nie ogranicza się do praw każdego pojedynczego pracownika, ale obejmuje interesy grupy pracowników, którzy realizują zadania produkcyjne w danym miejscu pracy⁹.

Uwzględniając powyższe, brak zabezpieczenia będzie obejmował takie przypadki, jak niezapewnienie odpowiednich warunków sanitarno-środowiskowych, brak ogólnego planu zapobiegania zagrożeniom zawodowym, nieprzestrzeganie zasad postępowania z substancjami toksycznymi i zanieczyszczającymi, brak skutecznych działań przeciwdziałających nękanii, niezapewnienie środków bioasekuracji, brak przeszkolenia czy aktualizacji środków bezpieczeństwa itd.¹⁰

Dla przykładu, norma ustanowiona w art. 326 hiszpańskiego Kodeksu karnego sankcjonuje zaniechania polegające na niezapewnieniu pracownikom zasobów niezbędnych do realizacji zadań z zachowaniem przewidzianych prawem pracy zasad bezpieczeństwa i higieny¹¹. Podmiot zobowiązany prawnie z tytułu pełnionych funkcji bądź też skutecznego delegowania zadań ma obowiązek zapewnić konkretne i odpowiednie środki bezpieczeństwa na każdym stanowisku, właściwym z punktu widzenia kontroli ryzyka i realizacji działań produkcyjnych przez zajmujących go pracowników¹².

Podmiot zobowiązany na gruncie innym niż przepisy prawa karnego bądź też taki, na którym w związku z delegowaniem zadań ciążyą określone obowiązki organizacyjne, ma ułatwić dostęp do środków niezbędnych do zapobiegania szkodom i zagrożeniom w miejscu pracy, nawet jeżeli podejmowane przez niego czynności nie doprowadzą do całkowitego wyeliminowania wypadków przy pracy czy chorób zawodowych¹³. Zakres moralnego uszczerbku powstałego w wyniku przestępstwa odnoszącego się do konkretnego zagrożenia ustala się, weryfikując naruszenia każdego z poszczególnych obowiązków, jeżeli tylko powstaje zagrożenie dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, również wtedy, gdy taki uszczerbek nie powstał¹⁴.

⁸ P.A. Ramirez Barbosa, *El delito contra la seguridad y salud en el trabajo. Análisis dogmático de los artículos 316 y 317 del Código Penal español*, Madrid 2007.

⁹ W wariancie umyślnym, postępowanie typowe dla tego przestępstwa opisano w art. 316 k.k., który sankcjonuje przypadki generowania zagrożenia lub poważnego ryzyka dla życia, zdrowia lub integralności fizycznej pracowników w związku z niezapewnieniem środków niezbędnych dla ochrony ich bezpieczeństwa i higieny pracy.

¹⁰ W art. 317 k.k. sankcjonuje się postępowanie typowe opisane w art. 316 k.k., ale podjęte w wyniku poważnej nierozwagi, co oznacza naruszenie obowiązku dochowania należytej staranności przy braku jakichkolwiek środków, które dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników ma zapewnić gwarant ich praw, przy czym bez świadomości zagrożenia płynącego z takiej sytuacji.

¹¹ Środki obejmują elementy o charakterze materialnym i niematerialnym. W tej drugiej kategorii zawierają się szkolenia, informowanie i przekazywanie aktualnych komunikatów pracownikowi.

¹² P.A. Ramirez Barbosa, *El delito contra...*, op. cit., s. 153 i n.

¹³ R. De Vicente Martinez, *Seguridad en el trabajo y Derecho penal*, Barcelona 2001.

¹⁴ P.A. Ramirez Barbosa, *El delito contra...*, op. cit., s. 129 i n.

Ponieważ ten typ przestępstwa jest niedodefiniowany, aby ono zaistniało, niezbędne jest wystąpienie braku zgodności z przepisami o zapobieganiu ryzyku zawodowemu, głównie z Ustawą o zapobieganiu ryzyku zawodowemu i z innymi uregulowaniami, co stanowi przesłankę naruszenia obowiązku ochrony zdrowia i bezpieczeństwa podczas wykonywania pracy. Konsekwentnie występujące zaniechanie musi pociągać za sobą zagrożenie dla życia lub zdrowia pracowników, których dotyczy.

Z powyższego założenia wynika, że zaniechanie po stronie osoby odpowiedzialnej za przyjęcie środków bezpieczeństwa generuje zagrożenie, którego można było uniknąć lub któremu można było zapobiec, jeżeli osoba ta w odpowiedni sposób zapewniłaby środki znajdujące się w jej dyspozycji. Obowiązek ciąży na osobach sprawujących w przedsiębiorstwie funkcje zarządcze lub kierownicze, bez względu na to, czy zajmują stanowiska szczebla wyższego, pośredniego czy też są zwykłymi wykonawcami zadań. Osoby te sprawują takie funkcje z mocy prawa i faktycznie, i w związku z tym mają obowiązek przestrzegania i egzekwowania przepisów nakazujących, by praca była wykonywana w bezpiecznych warunkach¹⁵.

Jest on skierowany do osób zobowiązanych prawnie w tym zakresie, w tym do członków zarządu bądź menadżerów, którzy nie przyjmują wymaganych środków. Zgodnie z art. 318 k.k. jeżeli postępowanie noszące znamiona przestępstwa można przypisać osobie prawnej, odpowiedzialność karna ciąży nie tylko na menadżerach, ale na każdej osobie odpowiedzialnej lub świadomej sytuacji, nawet tymczasowo¹⁶.

W związku z tym, zgodnie z postanowieniami Ustawy nr 1/2015, może dojść do nałożenia m.in. takich sankcji, jak zawieszenie prowadzenia działalności, zamknięcie obiektów i zakładów, zakaz prowadzenia w przyszłości działalności, w toku których doszło do popełnienia przestępstwa, które sprzyjały jego popełnieniu bądź też jego ukryciu. Analogicznie, organ sądowiczy może orzec o wykluczeniu firmy z możliwości pozyskiwania dotacji lub pomocy publicznej, zawierania umów z podmiotami sektora publicznego czy z korzystania z ulg lub zachęt podatkowych bądź zwolnień z ubezpieczeń społecznych, a nawet wprowadzić sądowy nakaz zabezpieczenia praw pracowników lub wierzycieli¹⁷.

¹⁵ I. Meini, *Responsabilidad penal del empresario por los hechos cometidos por sus subordinados*, Valencia 2003.

¹⁶ Dekret z mocą ustawy nr 162/2019 z 26 marca, odpowiedzialność karna osób prawnych, w której podkreśla się, że nie ma ona zastosowania w przestępstwach przeciwko pracownikom (art. 318 k.k.).

¹⁷ STS, Sala de lo Social 58, 19 stycznia 2021 r., wyrok skazujący dyrektora firmy nie wyklucza nałożenia na osobę prawną kary administracyjnej za naruszenie przepisów dotyczących zapobiegania ryzyku zawodowemu. W wyroku stwierdza się: „zasada *non bis in idem* nie została naruszona, ponieważ potrójna tożsamość – podmiotowa, faktyczna i administracyjna, wymagana do zastosowania tej zasady, nie występuje jednocześnie między sankcjami karnymi i administracyjnymi. W związku z tym wyrok skazujący orzeczony w stosunku do dyrektora firmy jako sprawcy przestępstwa przeciwko prawom pracowniczym lub innych szkód wynikających z poważnego zaniedbania nie chroni firmy przed nałożeniem na nią sankcji za naruszenie przepisów dotyczących zapobiegania zagrożeniom zawodowym”.

OKREŚLENIE OBOWIĄZKÓW W OBSZARZE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

Hiszpańska Ustawa nr 31/1995 z dnia 8 listopada o zapobieganiu ryzyku zawodowemu stanowi, że każdy pracodawca ma obowiązek zagwarantowana bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w chwili wykonywania przez nich zadań na jego rzecz, a także, że z tego tytułu będzie on zapobiegał ryzyku zawodowemu, wdrażając niezbędne do realizacji tego celu działania¹⁸.

W wypadku tego przestępstwa zaniechanie może mieć charakter umyślny wtedy, gdy dany podmiot działający wie o obowiązku zapobiegania ryzyku poprzez dostarczenie i udostępnienie niezbędnych środków bezpieczeństwa, a mimo to podejmuje autonomicznie decyzję o jego niewykonaniu, powodując poważne zagrożenie dla zdrowia i życia pracowników. Zaniechanie będzie miało charakter nieumyślny, jeżeli naruszenie obowiązku udostępnienia środków bezpieczeństwa nie wywołuje zagrożenia w takim stopniu, jak zaniechanie umyślne ani nie wynika ze zgody na takie naruszenie¹⁹.

Wagę interwencji karnej w wypadku tego przestępstwa uzasadniają dane Międzynarodowej Organizacji Pracy, która podkreśla, że „co 15 sekund z powodu wypadków lub chorób zawodowych umiera jeden pracownik” oraz że w tym samym przedziale czasu, tj. „co 15 sekund wypadkowi przy pracy ulega 153 pracowników”. Innymi słowy, każdego dnia z powodu wypadków lub chorób zawodowych umiera 6300 osób. Ich wpływ na prawa człowieka jest oczywisty, a pomimo istnienia wielości różnego rodzaju przepisów, ta potężna plaga nadal występuje²⁰.

Na gruncie przepisów, przestępstwa przeciwko bezpieczeństwu i higienie pracy nie implikują bezpośredniej odpowiedzialności osoby prawnej, a ich zaistnienie wymaga występowania wspólnych praw i obowiązków upowszechniania bezpieczeństwa w pracy przy zastosowaniu efektywnych środków zapobiegających ryzykom zawodowym, zgodnie z normą konstytucyjną zawartą w art. 40.2 hiszpańskiej Konstytucji, ustawami o zapobieganiu ryzyku zawodowemu i z innymi przepisami wykonawczymi²¹.

¹⁸ Ustawa nr 31/95 z dnia 8 listopada o zapobieganiu ryzyku zawodowemu nakłada na pracodawcę i pracownika wiele obowiązków gwarantujących zachowanie bezpieczeństwa i higieny pracy. Zgodnie z art. 42 tej ustawy: „nieprzestrzeganie przez pracodawców ciężących na nich obowiązków w zakresie zapobiegania ryzyku zawodowemu pociąga za sobą odpowiedzialność administracyjną, a także, w stosownych przypadkach, odpowiedzialność karną i cywilną za szkody, które mogą wyniknąć z ich nieprzestrzegania”.

¹⁹ Wśród tych norm należy wymienić królewski Dekret z mocą ustawy nr 5/2000 z dnia 4 sierpnia, który zatwierdza zmieniony tekst Ustawy o wykroczeniach wobec porządku publicznego i stosowanych za nie sankcjach, królewski Dekret z mocą ustawy nr 2/2015 z dnia 23 października, który zatwierdza zmieniony tekst Ustawy o statusie pracowników oraz królewski Dekret z mocą ustawy nr 8/2015 z dnia 30 października, który zatwierdza zmieniony tekst Ustawy ogólnej o zabezpieczeniach społecznych. Występują również przepisy sektorowe dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy, istotne z punktu widzenia tej gwarancji.

²⁰ P.A. Ramirez Barbosa, *El delito contra...*, op. cit., s. 156 i n.

²¹ J.A. Lascaraín Sánchez, *La prevención penal de los riesgos laborales: cinco preguntas*, w: J.C. Carbonell Mateu (coord.), S.L. Dykinson (red.), *Estudios penales en homenaje al profesor Cobo del Rosal*, Madrid 2006, s. 568–573.

Zasadnicze znaczenie ma określenie i sprawdzenie, jakie czynności prawne i zadania faktyczne przydzielono w ramach struktury przedsiębiorstwa poszczególnym podmiotom. Fundamentalnym krokiem jest ustalenie, kto ma kompetencje odnośnie do obowiązku zapewnienia odpowiednich środków bezpieczeństwa i higieny pracy, a także wskazanie, czy naruszenie tego obowiązku stało się czynnikiem generującym zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników. W tej sferze ochrony istotne jest także określenie funkcji, jakie mogą realizować producenci, dostawcy i importerzy, deweloperzy, architekci/technicy czy pracownicy odpowiedzialni za prewencję, na których nie ciąży bezpośrednio obowiązek zapewnienia ochrony praw pracowniczych, ale którzy przyczyniają się do utrzymywania konkretnych środków bezpieczeństwa w miejscu pracy, albo na mocy specjalnych uprawnień przewidzianych ustawą, albo na gruncie aktów specjalnych wynikających z decentralizacji przedsiębiorstwa.

Nieustanowienie instrumentów służących zachowaniu bezpieczeństwa w pracy jest równoważne z niezapewnieniem pracownikom środków materialnych. Może mu towarzyszyć naruszenie obowiązków informacyjnych, kontrolnych i szkoleniowych związanych z zapobieganiem zagrożeniom dla ustawowych praw pracownika. Oprócz tego właściwym jest ustalenie tzw. zakresu „pośredniego”, a także związku między niezastosowaniem instrumentów bezpieczeństwa w pracy a zagrożeniem dla interesu pracowników. Wymaga to określenia, w jakim stopniu pominięcie danego środka zabezpieczającego wpływa na powstanie typowego ryzyka²².

Niedochowanie zasad dotyczących zapobiegania ryzyku w pracy, wpływające na zdrowie i życie pracowników, musi być wynikiem umyślnego lub nieumyślnego zaniechania w wykonaniu ciężącego na firmie obowiązku zapewnienia bezpieczeństwa przez osoby, którym faktycznie lub prawnie je przydzielono, i wchodzi w zakres ochrony na gruncie prawa karnego. Popętnienie przestępstwa można powiązać z niedostatkami polityk firmy w zakresie zapobiegania ryzyku zawodowemu, ograniczonym budżetem przeznaczonym na działania mitygujące, niewłaściwym delegowaniem zadań, przeniesieniem obowiązku zachowania bezpieczeństwa na pracodawcę, nieterminowym aktualizowaniem przepisów dotyczących wykrywania ryzyka prowadzącego do wypadków przy pracy czy wreszcie z biznesową obojętnością²³.

Prewencja oraz ochrona bezpieczeństwa i higieny pracy muszą być uwzględniane już na etapie powstawania pomysłu na firmę. Właśnie wtedy należy wyraźnie określić, jak ważny w zapobieganiu wypadków przy pracy jest efektywny program *compliance*. Niezbędne jest zatem wdrożenie właściwych polityk firmy, ukierunkowanych na przewidywanie tych rodzajów ryzyka, które mogą mieć wpływ na

²² „Zarządzanie *compliance* i bezpieczeństwem zaczyna się od członków kierownictwa wyższego szczebla. To ich głos i działania sprawiają, że bezpieczeństwo staje się priorytetem. Jest to jeden z głównych elementów rozwoju przedsiębiorstwa. Trudno bowiem osiągać postępy bez bezpiecznej i zdrowej siły roboczej. Często na pierwszy plan wysuwają się wydajność i przyszłość. Nie warto jednak pomijać bezpieczeństwa pracowników. Jeżeli firma chce odnieść wszechstronny sukces, powinna z pewnością skupić się na zarządzaniu *compliance* w obszarze bezpieczeństwa”, za: <https://www.safetybydesigninc.com/safety-compliance-services-company-management/> (dostęp: 25.06.2023).

²³ P. Ramírez Barbosa, J.C. Ferré Olivé, *Compliance, Derecho Penal Corporativo...*, op. cit., s. 50 i n.

pracowników. Wymaga to przeprowadzenia wstępnej oceny ryzyka, nieodłącznie wiążącego się z pracą, oraz jego okresowej aktualizacji, zważywszy że okoliczności egzogenne i endogenne każdego sektora produkcyjnego podlegają zmianom. Ponadto elementy programu *compliance* mogą wzmacniać cele firmy, np. przyjęcie działań informacyjnych i szkoleniowych, obejmujących faktyczny zakres ryzyka wynikającego z pracy oraz strategię zapobiegania, mitygowania i postępowania w wypadku jego materializacji, z uwzględnieniem m.in. szczególnego profilu danej firmy, jej statutowych celów, liczby pracowników oraz zagrożeń wiążących się z powierzonymi zadaniami²⁴.

ZNACZENIE COMPLIANCE W ZAPOBIEGANIU RYZYKU ZAWODOWEMU

Wprowadzanie programów *compliance* z myślą o zapobieganiu ryzyku, które może mieć wpływ na bezpieczeństwo i zdrowie pracowników, wymaga na początku zobowiązania na poziomie kierownictwa wyższego szczebla, a także świadomości, jak ważne w tym istotnym dla pomyślnej pracy obszarze jest zarządzanie zgodnością z przepisami. Są to zobowiązania prawne i etyczne, które mają gwarantować, że działania produkcyjne są realizowane w sposób bezpieczny, a także że każda czynność produkcyjna jest modyfikowana na czas, zależnie od ryzyka zewnętrznego i wewnętrznego. Ponadto bezpieczeństwo w miejscu pracy może wpływać na reputację firmy i stawać się jednym z decydujących czynników skłaniających klientów do wyboru właśnie jej produktów bądź usług zamiast oferty konkurentów. Priorytetem jest wypracowanie kultury przestrzegania przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, wzmacniającej zabezpieczenie podstawowych praw pracowniczych we wszystkich przedsiębiorstwach.

Zagadnienie *compliance*, którego celem jest zapobieganie wypadkom przy pracy, wykracza znacznie poza sam brak nieoczekiwanego ryzyka. Oznacza realne zobowiązanie do uczynienia zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy jednym z centralnych zagadnień każdego z prowadzonych działań. Jeżeli w danej firmie zachowanie bezpieczeństwa uznaje się za priorytet, personel kierowniczy opracowuje ważne wskaźniki i cele strategiczne, które są następnie uwzględniane w programach *compliance*, co z kolei daje szansę na zbudowanie odpowiedniego ładu korporacyjnego.

Jeżeli określono jasną wizję kompatybilnego środowiska pracy oraz wymierne cele służące ocenie postępów, w kulturze przedsiębiorstwa można efektywnie wdrażać konkretne działania służące zapobieganiu ryzyku zawodowemu, jego kontrolowaniu i mitygowaniu, a także sprzyjające przyjmowaniu wobec niego określonego podejścia. Z kolei brak takich działań negatywnie wpływa na rozwój firmy i zarządzanie jej celami. Zgodność z przepisami BHP ma bezpośrednie przełożenie na realizację zamierzeń przedsiębiorstwa i na osiąganą przez niego wydajność.

²⁴ J.A. Lascuraín Sánchez, *La delegación como mecanismo de prevención y de generación de deberes penales*, w: AA.VV., *Manual de Cumplimiento Penal en la Empresa*, Valencia 2015, s. 172.

Właściwe środki *compliance* mogą obniżyć koszty ogólne i budować zdrowszą kulturę organizacyjną, niezbędną dla trwałego sukcesu²⁵.

Skuteczny program *compliance* powinien: 1. określać konkretne działania dające pracownikom gwarancję istnienia adekwatnego systemu, w ramach którego mogą realizować swoje działania produkcyjne; 2. obejmować systemy informowania i zgłaszania ryzyka w czasie rzeczywistym, w reakcji na indywidualne potrzeby danego przedsiębiorstwa, 3. uwzględniać cechy charakterystyczne firmy, ryzyka wewnętrzne i zewnętrzne w stosunku do prowadzonej działalności, m.in. daną lokalizację, liczbę pracowników czy systemy szkoleniowe; 4. przydzielać na przestrzeganie zasad BHP środki finansowe i budżet, które będą w odpowiednim stopniu służyć zbudowaniu efektywnej kultury zapobiegania ryzyku w pracy. Strategicznym priorytetem mają być działania stałe, służące szkoleniu, informowaniu i wspieraniu wszystkich członków personelu firmy i powiązanych podmiotów trzecich w zakresie wszelkich zagadnień BHP; 5. zakładać asertywną i nieprzerwaną komunikację z pracownikami dotyczącą zmian w prowadzonej działalności, aktualizowania ryzyka, zmian regulacyjnych i umownych, istotnych z punktu widzenia, m.in. prewencji oraz gwarantowania bezpieczeństwa i higieny pracy.

W obszarze tym wskazane jest przeprowadzanie stałych kontroli albo przez własny personel, albo z wykorzystaniem zewnętrznego konsultanta ds. bezpieczeństwa. Środki *compliance* dotyczące bezpieczeństwa muszą skupiać się na unikaniu wprowadzania złożonych systemów sprawozdawczych, realizowania nieadekwatnych szkoleń czy też przeciążenia pracą, gdyż pomimo dobrych chęci takie rozwiązania okazują się nieskuteczne na etapie wdrożeniowym. Innymi słowy, albo samym pracownikom należy zapewnić wystarczający czas na zrealizowanie obowiązków sprawozdawczych, albo firma powinna posiadać odpowiedni zespół ds. bezpieczeństwa. W kolejnym etapie należy wyraźnie określić poziom zgodności z przepisami oraz potwierdzić wolę ich stosowania. Takie ukierunkowanie działań jest możliwe wyłącznie wtedy, jeżeli dochowanie zgodności z przepisami BHP stanowi priorytet w działaniach kierownictwa najwyższego szczebla.

Procedury *compliance* są powiązane ze stałym monitorowaniem, ukierunkowanym na ocenę ryzyka, podejmowane działania i osiągnięte postępy. Jeżeli jest to konieczne, w wyniku prowadzonej oceny i nadzoru mogą zostać wdrożone działania dodatkowe, a panująca w organizacji kultura przestrzegania zasad bezpieczeństwa i higieny pracy może zostać wzmocniona. Tym krokiem muszą towarzyszyć okresowe przeglądy i oceny zmian oraz polityk biznesowych określających zasady zarządzania ryzykiem i poziomu wydajności, co daje możliwość wprowadzenia ewentualnych niezbędnych działań dodatkowych²⁶.

²⁵ P.A. Ramírez Barbosa, J.C. Olivé Ferré, *Compliance, Derecho Penal Corporativo...*, op. cit., s. 160 i n.

²⁶ W wypadku przestępstwa przeciwko bezpieczeństwu i higienie pracy niezbędne jest wskazanie w firmie osoby, której przydzielono obowiązki związane z zapobieganiem ryzyku zawodowemu, a którą można włączyć w firmowy system *compliance* i która może podlegać nadzorowi. Stanowisko Dyrektora ds. *Compliance* nie wyklucza możliwości utworzenia stanowiska osoby prawnie zobowiązanej do zapewnienia środków bezpieczeństwa i higieny pracy czy osoby oddelegowanej do zapobiegania ryzyku zawodowemu. Na przykład technik ds. prewencji prowadzi działania zapobiegawcze w obszarze ryzyka zawodowego, a osoba oddele-

Skuteczny i służący rozwojowi działalności program *compliance* w obszarze BHP musi w swej strukturze zawierać Kodeks Etyki, określający działania nakierowane na przeciwdziałanie nękanii i molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy, a także uwzględniający inne aspekty, służące upowszechnianiu ergonomicznych rozwiązań. Modele zapobiegania ryzyku zawodowemu oraz ustanowienie wewnętrznych kanałów skargowych przynoszą firmie pozytywne rezultaty, a przede wszystkim zapewniają realne zabezpieczenie zasadniczych ustawowych praw pracowników jako podmiotów objętych specjalną ochroną²⁷.

PODSUMOWANIE

Compliance w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy obejmuje wiele przepisów, uregulowań i standardów, których celem jest zapobieganie wypadkom przy pracy i które nakładają obowiązki na różnorakie podmioty sektora publicznego i prywatnego. Działania te obejmują środki służące niwelowaniu zagrożeń dla podstawowych praw pracowników, powstających z powodu niezapewnienia środków bezpieczeństwa, a także zapobieganiu zgonom w pracy i chorobom zawodowym.

Compliance ma zasadnicze znaczenie dla ochrony praw pracowniczych i dla rozwoju zrównoważonych, odpowiedzialnych i efektywnych przedsiębiorstw. Wymaga przygotowywania kolejnych sprawozdań o stosowaniu przepisów zapobiegających ryzyku zawodowemu, co zazwyczaj wiąże się z przeprowadzeniem wcześniejszych badań i ich aktualizacją, oraz z analizą ryzyka, zarządzaniem zasobami przeznaczonymi na szkolenia, a także przeszkoleniem pracowników i przełożonych.

Wyższy poziom samoregulacji, której przykładem jest obszar *compliance*, może przyczynić się do mitygowania ryzyka sankcji karnych wobec osób, które nie przestrzegają przepisów prewencyjnych i tym samym stwarzają poważne zagrożenia dla życia i zdrowia w miejscu pracy. Niezbędne jest opracowywanie Programów Przejrzystości i Etyki Biznesowej oraz podobnych instrumentów opartych na podejściu prewencyjnym jako efektywnych mechanizmów zapobiegania przestępstwom przeciwko prawom pracowniczym, i to pomimo braku przepisów o odpowiedzialności osób prawnych w tym zakresie, w różnych krajach, m.in. w Hiszpanii.

Właściwy i skuteczny program *compliance* w tym obszarze ma zapewniać realizowanie obowiązków ustawowych i umownych, w tym w szczególności skuteczną ochronę życia i zdrowia pracowników.

Compliance może się również przyczynić do sukcesu przedsiębiorstw, obniżyć liczbę zdarzeń mających m.in. wpływ na reputację firmy czy też skutkujących zapłatą wysokich kar albo zawieszeniem pozwoleń i koncesji, uniemożliwiającym dalsze

gowana to przedstawiciel pracowników, któremu przypisano szczególną funkcję w obszarze zapobiegania ryzyku zawodowemu. Z kolei Dyrektor ds. *Compliance* odpowiada za nadzór regulacyjny we wszystkich obszarach działalności przedsiębiorstwa, w tym również za zgodność z postanowieniami Ustawy nr 31/1995 o zapobieganiu ryzyku zawodowemu i przepisami, które je rozwijają.

²⁷ P.A. Ramírez Barbosa, J.C. Olivé Ferré, *Compliance, Derecho Penal Corporativo...*, op. cit., s. 160 i n.

prowadzenie działalności. Zasadnicze znaczenie ma wzmocnienie działań z obszaru *compliance* służących ochronie życia i zdrowia pracowników poprzez wykrywanie, ściganie i efektywne karanie osób odpowiedzialnych za niezapewnienie, z powodu oszustwa lub niedbałości, środków bezpieczeństwa niezbędnych do zapobiegania wypadkom w miejscu pracy. W razie, gdyby udowodniono odpowiedzialność karną i/lub administracyjną, niezbędne są odpowiednie, użyteczne i skuteczne sankcje, które odstraszałyby inne podmioty od powodowania innych szkód.

Ponadto budowany programu przestrzegania prawa pracy w obszarze prewencji ryzyka staje się pomocnym instrumentem zapobiegania przestępstwom i poważnym wykroczeniom administracyjnym w tym zakresie, podobnie jak skuteczne wewnętrzne kontrole rachunkowe czy adekwatne mechanizmy zarządzania ryzykiem, którym towarzyszą polityki i zaktualizowane, dostosowane do profilu firmy procedury i które wspiera piecza nad środkami udostępnianymi ustawowo pracownikom przez gwarantów tych zasobów.

BIBLIOGRAFIA

- Demetrio Crespo E. (2009), *Responsabilidad penal por omisión del empresario*, Madrid.
- Dopico Gómez-Aller J. (2008), *¿Qué salvar del art. 318 CP?: la responsabilidad de administradores y encargados de servicio en los delitos contra los derechos de los trabajadores*, „Revista General de Derecho Penal”, nr 9.
- Dopico Gómez-Aller J. (2011), *Comisión por omisión*, w: AA.VV., *Memento Penal Económico y de la Empresa 2011–2012*, Madrid.
- Hortal Ibarra J. (2004), *Protección penal de la seguridad en el trabajo*, Barcelona.
- Hurson D. (2017), *United States: The SEC, The DOJ, And Compliance Officer Liability*, <https://www.mondaq.com/unitedstates/compliance/654192/the-sec-the-doj-and-compliance-officer-liability>.
- Lascuraín Sánchez J.A. (1994), *La protección penal de la seguridad e higiene en el trabajo*, Madrid.
- Lascuraín Sánchez J.A. (2006), *La prevención penal de los riesgos laborales: cinco preguntas*, w: *Estudios penales en homenaje al profesor Cobo del Rosal*, red. J.C. Carbonell Mateu, Madrid.
- Lascuraín Sánchez J.A. (2015), *La delegación como mecanismo de prevención y de generación de deberes penales*, w: AAVV, *Manual de Cumplimiento Penal en la Empresa*, Valencia.
- Lescano Cameriere J.R., Tula D.J. (2006), *Derecho penal del trabajo: lineamientos básicos para su comprensión*, „Revista del Colegio de Magistrados y funcionarios del departamento judicial de San Isidro”, nr 19.
- Martínez-Buján Pérez C. (2007), *Derecho Penal Económico y de la Empresa. Parte General*, Valencia.
- Meini I. (2003), *Responsabilidad penal del empresario por los hechos cometidos por sus subordinados*, Valencia.
- Montaner Fernández R. (2015), *El criminal compliance desde la perspectiva de delegación de funciones*, *Estudios Penales y Criminológicos*, 35, 733–782.
- Ramírez Barbosa P.A. (2007), *El delito contra la seguridad y salud en el trabajo. Análisis dogmático de los artículos 316 y 317 del Código Penal español*, Madrid.
- Ramírez Barbosa P.A. (2020), *Derecho penal corporativo y compliance: Criterios de imputación penal en las empresas*, w: AAVV, *Problemas actuales de derecho penal Económico*, Bogotá.
- Ramírez Barbosa P.A., Olivé Ferré J.C. (2019), *Compliance, Derecho Penal Corporativo y buena gobernanza empresarial*, Bogotá.

- Robles Planas R. (2013), *El responsable de cumplimiento (Compliance Officer) ante el Derecho penal*, w: AAVV, *Criminalidad de empresa y Compliance. Prevención y reacciones corporativas*, Barcelona.
- Silva Sánchez J.M. (2013), *Deberes de vigilancia y compliance empresarial*, w: AAVV, *Compliance y teoría del Derecho penal*, Madrid.
- Tereradillos Basoco J.M. (2016), *Prólogo*, w: Gallardo García R.M., *Protección Jurídica de la vida y salud de los trabajadores*, Granada.
- Universidad De Salamanca (2022), *Liber Discipulorum Schola Iuris Criminalis Salmanticensis. Tomo I*, Salamanca.
- Vásquez Ruano T. (2018), *Principios de Corporate Governance. La personificación de la función supervisora de la administración societaria*, Bogotá.

Cytuj jako:

Ramirez Barbosa P.A., *Compliance i jego wpływ na bezpieczeństwo pracy*, „Ius Novum” 2023 (17) nr 3, s. 52–63. DOI: 10.26399/iusnovum.v17.3.2023.21/p.a.ramirez.barbosa