

**VÝCHODISKOVÝ MATERIÁL K MONITOROVANIU STAVU
IMPLEMENTÁCIE HLAVNÝCH ZÁSAD OSN PRE OBLASŤ
PODNIKANIA A ĽUDSKÝCH PRÁV**

Slovenské národné stredisko pre ľudské práva
Bratislava, december 2021

OBSAH

ÚVOD.....	4
1 MEDZINÁRODNÉ A REGIONÁLNE ZÁVÄZKY SLOVENSKEJ REPUBLIKY	
V OBLASTI PODNIKANIA A ĽUDSKÝCH PRÁV	6
1.1 Hlavné zásady OSN pre oblasť podnikania a ľudských práv.....	6
1.2 Smernice OECD pre nadnárodné spoločnosti	6
1.3 Odporúčanie Výboru ministrov Rady Európy CM/Rec(2016)3	8
1.4 Právna úprava v EÚ v oblasti podnikania a ľudských práv	8
2 AKTIVITY V OBLASTI PODNIKANIA A ĽUDSKÝCH PRÁV NA VNÚTROŠTÁTNEJ	
ÚROVNI	11
2.1 Národné kontaktné miesto pre podnikanie a ľudské práva	11
2.2 Nadácia Pontis.....	11
2.2.1 Business Leaders Forum	12
2.2.2 Charta diverzity Slovensko	12
2.2.3 Podpora komunit.....	13
2.3 Americká obchodná komora v Slovenskej republike.....	14
2.4 Inštitút zamestnanosti	14
2.5 Národný inšpektorát práce.....	15
2.5.1 Pracuj legálne – Pracuj bezpečne.....	15
2.5.2 Zodpovedný zamestnávateľ	15
3 VNÚTROŠTÁTNA LEGISLATÍVA A POLITIKY	17
3.1 Zoznam najdôležitejších právnych predpisov pre oblasť podnikania a ľudských práv	17
3.2 Zoznam najvýznamnejších akčných plánov a národných stratégií, ktoré sa priamo alebo nepriamo týkajú oblasti podnikania a ľudských práv.....	19
4 PREKÁŽKY A VÝZVY PRI DODRŽIAVANÍ ĽUDSKÝCH PRÁV PODNIKATEĽMI	
NA SLOVENSKU	21
4.1 Nepochopenie konceptu „podnikania a ľudských práv“	21
4.2 Nedostatok informácií o obsahu a rozsahu povinnosti podnikateľov rešpektovať ľudské práva	21
4.3 Nedostatok personálnych kapacít podnikateľov	22
4.4 Finančné náklady spojené s plnením povinnosti rešpektovať ľudské práva	22
4.5 Postoj štátu a právna úprava v oblasti podnikania a ľudských práv.....	22
5 NAJČASTEJŠIE PORUŠENIA ĽUDSKÝCH PRÁV PODNIKATEĽMI NA	
SLOVENSKU	23
5.1 Diskriminácia a nerovnaké zaobchádzanie	23
5.1.1 Diskriminácia v pracovnoprávných a obdobných vzťahoch	23
5.1.2 Diskriminácia pri poskytovaní tovarov a služieb	24
6.2 Nelegálne zamestnávanie	24

5.2.1	Nelegálne zamestnávanie cudzincov	25
5.3	Znečisťovanie životného prostredia	25
5.3.1	Environmentálne záťaž.....	26
5.3.2	Environmentálna kriminalita.....	27
5.4.	Trestná zodpovednosť právnických osôb	28
5.4.1	Podpora hnutí potláčajúcich základné ľudské práva a slobody	28
5.4.2	Korupcia a daňové trestné činy	28
5.5	Porušovanie pravidiel ochrany osobných údajov	30
6	MOŽNOSTI NÁPRAVY.....	33
6.1	Súdne možnosti nápravy	33
6.2	Mimosúdne možnosti nápravy	34
6.2.1	Rozhodcovská zmluva (doložka)	34
6.2.2	Alternatívne riešenie spotrebiteľských sporov.....	34
6.2.3	Mediácia.....	35
6.3.	Inšpekčné a iné kontrolné orgány verejnej správy	35
6.3.1	Inšpekcia práce.....	35
6.3.2	Inšpekcia životného prostredia.....	36
6.3.3	SOI	36
6.3.4	Ostatné inšpekčné orgány	37
6.3.5	Úrad na ochranu osobných údajov	37
6.3.6	Sťažnosti podľa zákona o sťažnostiach	38
7	ZAPOJENIE JEDNOTLIVÝCH REZORTOV	39
7.1	Ministerstvo spravodlivosti SR	39
7.2	Ministerstvo vnútra SR.....	39
7.3	Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR	39
7.4	Ministerstvo hospodárstva SR.....	40
7.5	Ministerstvo životného prostredia SR	40
7.6	Ministerstvo zahraničných vecí a európskych záležitostí SR	40
8	PRÍKLADY DOBREJ PRAXE	41
8.1	Príklady dobrej praxe na úrovni firiem	41
8.2	Príklady dobrej praxe na úrovni štátov.....	41
9	OČAKÁVANIA OD AKČNÉHO PLÁNU PRE OBLASŤ PODNIKANIA A ĽUDSKÝCH PRÁV.....	43

ÚVOD

Podnikanie a ľudské práva je oblasť ochrany ľudských práv, ktorá je v porovnaní s inými oblasťami ochrany ľudských práv ešte pomerne novou disciplínou. Podnikanie a ľudské práva predstavuje koncept, ktorý vo všeobecnosti označuje komplexné vzťahy, ktoré vznikajú v súvislosti s porušením alebo ochranou ľudských práv podnikateľskými subjektmi pri výkone ich podnikateľskej činnosti. Otázky súvisiace s podnikaním a ľudskými právami sa však v poslednom období stávajú čoraz častejšie predmetom diskusii, či už na vnútroštátnej alebo medzinárodnej úrovni. Už na začiatku nového milénia začali pribúdať iniciatívy, ktoré sa snažili určiť úlohu podnikateľských subjektov v oblasti ochrany a dodržiavania ľudských práv a nájsť spôsob ako efektívne vyvodzovať ich zodpovednosť za nedodržiavanie ľudských práv, a to aj v prípadoch keď má podnikateľský subjekt sídlo v krajine odlišnej od tej, v ktorej k porušeniu ľudských práv došlo. Najvýznamnejšie iniciatívy v tejto oblasti vychádzajú z prostredia Organizácie Spojených národov (ďalej len „OSN“) a Organizácie pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (ďalej len „OECD“). Na regionálnej úrovni téme venuje pozornosť aj Rada Európy, či aktuálne aj Európska únia (ďalej len „EÚ“). Ich základné dokumenty v oblasti podnikania a ľudských práv zdieľajú spoločný hodnotový základ, a to snahu zmierňovať a predchádzať negatívnym vplyvom a škodlivým dopadom podnikateľskej činnosti na uplatňovanie ľudských práv.

Práve Hlavné zásady Organizácie Spojených národov pre oblasť podnikania a ľudských práv (ďalej len „Hlavné zásady OSN“) prijaté Radou OSN pre ľudské práva rezolúciou č. 17/4 v roku 2011¹ patria medzi najvýznamnejší miľník v tejto oblasti. Predstavujú globálny rámec, ktorý má za cieľ napomáhať štátom a podnikateľským subjektom aktívne predchádzať a zároveň riešiť škodlivý a nepriaznivý dopad podnikania na oblasť ľudských práv.

Napriek tomu, že za prvé desaťročie došlo k výraznému pokroku v oblasti podnikania a ľudských práv predovšetkým na medzinárodnej a regionálnej úrovni, čoho dôkazom je rastúci počet spoločností, ktoré sa zaviazali dodržiavať ľudské práva, či nárast legislatívnych iniciatív, implementácia hlavných štandardov na vnútroštátnej úrovni stále zaostáva. V rámci SR boli doposiaľ implementované iba Smernice OECD pre nadnárodné spoločnosti.² Smernice OECD implementovala SR v roku 2016, kedy na základe rozhodnutia Ministra hospodárstva SR č. 13/2015 vzniklo v SR Národné kontaktné miesto pre Smernice OECD (ďalej len „NKM“).

Zároveň však vláda SR uznesením č. 252 z 29. mája 2019³ schválila odporúčania tretieho periodického hodnotenia SR a uložila príslušným subjektom a rezortom implementovať odporúčania adresované SR počas tretieho kola Univerzálneho periodického hodnotenia Rady OSN pre ľudské práva. V zmysle tohto hodnotenia bolo SR odporúčané pripraviť v oblasti podnikania a ľudských akčný plán pre implementáciu Hlavných zásad OSN. V zmysle uznesenia vlády SR č. 252 z 29. mája 2019, Ministerstvo zahraničných vecí a európskych záležitostí SR zriadilo medzirezortnú pracovnú

¹ Hlavné zásady OSN pre oblasť podnikania a ľudských práv, dostupné v anglickom jazyku na: www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinesshr_eN.pdf.

² OECD: Responsible business matters, str. 3, dostupné v anglickom jazyku na: mneguidelines.oecd.org/MNEguidelines_RBCMatters.pdf.

³ Uznesenie vlády SR č. 252 z 29. mája 2019 k Odporúčaniam Slovenskej republiky počas tretieho kola Univerzálneho periodického hodnotenia Rady OSN pre ľudské práva, dostupné na: <https://rokovania.gov.sk/RVL/Resolution/17734/1>.

skupinu s úlohou pripraviť prvý návrh Národného akčného plánu SR pre podnikanie a ľudské práva na roky 2021-2025. Napriek tomu, že Slovenské národné stredisko pre ľudské práva (ďalej len „*Stredisko*“) nebolo súčasťou pracovnej skupiny, aktívne sa zapájalo do tvorby prvého Národného akčného plánu SR pre podnikanie a ľudské práva a poskytovalo súčinnosť Ministerstvu zahraničných vecí a európskych záležitostí SR v tomto procese.

Uznesením č. 178 zo 7. apríla 2021⁴ vláda SR uložila Ministerstvu zahraničných vecí a európskych záležitostí SR v spolupráci s príslušnými rezortmi do konca roka 2021 predložiť (prvý) Národný akčný plán SR pre podnikanie a ľudské práva. V zmysle informácií poskytnutých Ministerstvom zahraničných vecí a európskych záležitostí SR⁵ sa však do konca monitorovacieho obdobia predkladaného východiskového materiálu nepodarilo predložiť prvý Národný akčný plán SR pre podnikanie a ľudské práva do medzirezortného pripomienkového konania. Podľa dostupných informácií Ministerstvo zahraničných vecí a európskych záležitostí SR sa v spolupráci s príslušnými ministerstvami listom obrátilo na predsedu vlády SR s návrhom o predĺženie plnenia úlohy v súvislosti s predložením prvého Národného akčného plánu pre podnikanie a ľudské práva do konca roka 2022. Ministerstvo zahraničných vecí a európskych záležitostí SR aktuálne pracuje na šiestej konsolidovanej verzii Národného akčného plánu pre podnikanie a ľudské práva.

Predkladaný východiskový materiál k monitorovaniu stavu implementácie Hlavných zásad OSN má za cieľ zmapovať východiská efektívnej implementácie Hlavných zásad OSN. Predkladaný materiál zároveň vychádza z Vyjadrenia Strediska poskytnutého v decembri 2020 Ministerstvu zahraničných vecí a európskych záležitostí SR ako podklad pre prípravu prvého Národného akčného plánu SR pre podnikanie a ľudské práva na obdobie rokov 2021-2025, ktoré bolo aktualizované o údaje dostupné k 17. decembru 2021 a konsolidované pre potreby cieľa tohto materiálu.

⁴ Uznesenie vlády SR č. 178 zo 7. apríla 2021 k Správe o členstve Slovenskej republiky v Rade OSN pre ľudské práva v období rokov 2018-2022, dostupné online na: <https://rokovania.gov.sk/RVL/Resolution/19147/1>.

⁵ Informácia poskytnutá Stredisku telefonicky Ministerstvom zahraničných vecí a európskych záležitostí SR dňa 17. decembra 2021.

1 MEDZINÁRODNÉ A REGIONÁLNE ZÁVÄZKY SLOVENSKEJ REPUBLIKY V OBLASTI PODNIKANIA A ĽUDSKÝCH PRÁV

1.1 Hlavné zásady OSN pre oblasť podnikania a ľudských práv

Rada OSN pre ľudské prijala rezolúciou č. 17/4 v roku 2011 Hlavné zásady OSN⁶, ktoré predstavujú globálny rámec, ktorý tvorí súbor opatrení, ktoré napomáhajú štátom a podnikateľom aktívne predchádzať a zároveň riešiť škodlivý a nepriaznivý dopad podnikania na oblasť ľudských práv.

Hlavné zásady OSN sú právne nezáväzné (prijaté rezolúciou Rady OSN pre ľudské práva), ale vzťahujú sa na všetky štáty a na všetkých podnikateľov bez ohľadu na ich veľkosť, miesto registrácie, vlastníctvo, štruktúru, odvetvie podnikania alebo služieb (t. j. od nadnárodných spoločností až po živnostníkov), pri ochrane a dodržiavaní všetkých ľudských práv a základných slobôd.

Hlavné zásady OSN sú založené na troch samostatných navzájom sa dopĺňajúcich pilieroch:

- a/ **povinnosť štátu chrániť ľudské práva**, t.j. štáty sú primárnymi subjektami povinností v oblasti dodržiavania a ochrany ľudských práv, majú teda povinnosť chrániť, dodržiavať a naplňovať ľudské práva;
- b/ **povinnosť podnikateľov dodržiavať ľudské práva**, t.j. podnikatelia majú v spoločnosti výnimočné postavenie a plnia špeciálnu úlohu, ktorá vyžaduje, aby dodržiavali všetky platné právne predpisy a dodržiavali ľudské práva;
- c/ **právo na náhradu**, t.j. je potrebné prihliadať na to, že k uplatňovaniu ľudských práv zodpovedá povinnosť ich dodržiavať a v prípade porušenia tejto povinnosti má poškodený právo na účinnú nápravu.

Vnútroštátna implementácia:

Hlavné zásady OSN doposiaľ nie sú na vnútroštátnej úrovni komplexne implementované.

1.2 Smernice OECD pre nadnárodné spoločnosti

SR vyplývajú záväzky aj z jej členstva v OECD. V oblasti podnikania a ľudských práv bola v roku 1976 prijatá Deklarácia o medzinárodnom investovaní a nadnárodných spoločnostiach⁷ (ďalej len „Deklarácia“). Cieľom Deklarácie je dosiahnuť otvorené a transparentné prostredie pri medzinárodnom investovaní. Vlády krajín, ktoré pristúpili k Deklarácii, vrátane SR, sa zaviazali zabezpečiť rovnaké zaobchádzanie so zahraničným spoločnosťami ako s domácimi spoločnosťami,

⁶ Hlavné zásady OSN pre oblasť podnikania a ľudských práv (2011), dostupné online v anglickom jazyku na: https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf.

⁷ Deklarácia o medzinárodnom investovaní a nadnárodných spoločnostiach (1976), dostupné online v anglickom jazyku na: <https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/OECD-LEGAL-0144>.

vyhnúť sa konfliktným požiadavkám voči zahraničným spoločnostiam a spolupracovať v oblasti poskytovania podpory investícií. Súčasťou tejto Deklarácie boli aj Smernice OECD⁸, ktoré boli naposledy novelizované v roku 2011.

Smernice OECD sú spoločné odporúčania adresované vládami nadnárodným spoločnostiam, ktorým napomáhajú k tomu, aby predchádzali a zamedzovali negatívnym dopadom svojich činností na spoločnosť, a to prostredníctvom minimálnych štandardov správania, ktoré by mali nadnárodné spoločnosti dodržiavať bez ohľadu na to, v ktorej krajine pôsobia. Základné oblasti, ktorým sa Smernice OECD venujú sú zamerané na dodržiavanie jasne stanovených pravidiel v oblasti sprístupňovania informácií, dodržiavania ľudských práv, zamestnanosti a pracovnoprávných vzťahov, životného prostredia, boja s korupciou, záujmov spotrebiteľov, vedy a technológií, hospodárskej súťaže a daní.

Vnútroštátna implementácia:

Jednotlivým členským štátom OECD bola za účelom efektívneho a reálneho uplatňovania princípov spoločensky zodpovedného podnikania (angl. *corporate social responsibility* – CSR) uložená povinnosť zriadiť národné kontaktné miesto, ktorého úlohou je podporovať efektívnu implementáciu Smerníc OECD.

Smernice OECD implementovala SR v roku 2016, kedy na základe rozhodnutia ministra hospodárstva SR č. 13/2015 vzniklo v SR Národné kontaktné miesto pre Smernice OECD⁹ (ďalej len „NKM“). NKM vzniklo ako kolektívny pracovný orgán pri Ministerstve hospodárstva SR a slúži za účelom zaistenia účinnej implementácie Smerníc OECD. Podľa čl. 3 Štatútu Národného kontaktného miesta pre Smernice OECD sa NKM skladá z jedenástich členov, zväčša zástupcov jednotlivých ministerstiev, bánk, zamestnávateľov a odborov. Mimovládne organizácie sú zastúpené jediným členom, a to členom Rady vlády SR pre mimovládne organizácie.

Hlavnou činnosťou NKM je zvyšovanie povedomia o Smerniciach OECD medzi dotknutou verejnosťou, napomáhanie zmierlivého riešenia prípadov, v ktorých je namietané porušenie Smerníc OECD a spolupráca s ostatnými národnými kontaktnými miestami pre Smernice OECD pri riešení špecifických prípadov, ako aj v akýchkoľvek ďalších záležitostiach týkajúcich sa Smerníc OECD.

Okruh oprávnených subjektov je však problematický, nakoľko nie je jednoznačné, ktorý podnikateľský subjekt možno považovať za nadnárodnú spoločnosť. V slovenskom právnom poriadku, ako aj na medzinárodnej úrovni, absentuje ustálená právna definícia nadnárodnej spoločnosti. Podľa usmernení OECD sa Smernice OECD vzťahujú na spoločnosti, ktoré pôsobia v akomkoľvek sektore alebo ekonomike a skladajú sa z viacerých spoločností, alebo iných entít, ktoré operujú vo viac ako jednej krajine a sú spojené a koordinujú svoje aktivity a činnosti rôznymi spôsobmi. Nie je však vylúčené, aby aj iné spoločnosti (napr. národné podniky) dodržiavali Smernice OECD. Takéto spoločnosti však prístup k NKM ako mechanizmu riešenia individuálnych sťažností

⁸ Smernice Organizácie pre hospodársku spoluprácu a rozvoj pre nadnárodné spoločnosti (2011), dostupné online v anglickom jazyku na: <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf>.

⁹ Oficiálna webová stránka NKM: <https://www.mhsr.sk/obchod/multilateralne-obchodne-vztahy/oecd/narodne-kontaktne-miesto-pre-smernice-oecd-pre-nadnarodne-spolocnosti/narodne-kontaktne-miesto>.

nemajú. Stredisko však usudzuje, že povedomie o Smerniciach OECD a NKM, ako aj záujem nadnárodných spoločností podieľať sa na ich implementácii sú nízke.

1.3 Odporúčanie Výboru ministrov Rady Európy CM/Rec(2016)3

Na pôde Rady Európy v roku 2014 prijal Výbor ministrov Rady Európy Deklaráciu Výboru ministrov o Hlavných zásadách Organizácie Spojených národov pre oblasť podnikania a ľudských práv¹⁰. V tejto deklarácii sa Rada Európy zaväzuje k spolupráci s EÚ a ostatnými medzinárodnými organizáciami, ako aj občianskou spoločnosťou, za účelom šíriť povedomie o Hlavných zásadách OSN a posilňovať ich implementáciu na európskej a globálnej úrovni. V marci 2016 prijal Výbor ministrov Rady Európy odporúčanie o ľudských právach a podnikaní č. CM/Rec(2016)3¹¹ (ďalej len „*Odporúčanie Rady Európy*“), ktoré obsahuje všeobecné ako aj špecifické ustanovenia, ktoré sa zameriavajú na úplnú implementáciu Hlavných zásad OSN, zahŕňajúc:

- a/ odporúčanie pre štáty, aby **preverili svoje vnútroštátne právne predpisy** a prax tak, aby sa ubezpečili, že sú v súlade s odporúčaniami a usmerneniami uvedenými v Hlavných zásadách OSN;
- b/ odporúčanie pre štáty, aby **zvýšili informovanosť o zodpovednom podnikaní** a vhodnými opatreniami zabezpečili šírenie týchto odporúčaní medzi príslušnými orgánmi a zainteresovanými stranami;
- c/ odporúčanie pre štáty, aby **zdieľali príklady osvedčenej praxe**¹² v tejto oblasti s cieľom ich začlenenia do spoločného informačného systému, ktorý zriadi a udržiava Rada Európy. Tento informačný portál je od novembra 2019 prístupný verejnosti;
- d/ odporúčanie pre štáty, aby **zdieľali plány** týkajúce sa implementácie Hlavných zásad OSN vrátane revidovaných národných akčných plánov a najlepších postupov v zdieľanom informačnom systéme Rady Európy.

Vnútroštátna implementácia:

Odporúčanie Rady Európy doposiaľ nie je v SR komplexne implementované.

1.4 Právna úprava v EÚ v oblasti podnikania a ľudských práv

EÚ hrá dôležitú úlohu pri podpore a povzbudzovaní spoločností k zodpovednému podnikaniu.

¹⁰ Deklarácia Výboru ministrov o Hlavných zásadách Organizácie Spojených národov pre oblasť podnikania a ľudských práv, dostupné online v anglickom jazyku na https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=09000016805c6ee3.

¹¹ Odporúčanie Výboru ministrov Rady Európy CM/Rec(2016)3, dostupné online v anglickom jazyku na: <https://rm.coe.int/human-rights-and-business-recommendation-cm-rec-2016-3-of-the-committee/16806f2032..>

¹² Informačný portál Rady Európy pre zdieľanie dobrej praxe v oblasti podnikania a ľudských práv, dostupné online v anglickom jazyku na: <https://www.coe.int/en/web/human-rights-intergovernmental-cooperation/online-platform-for-human-rights-and-business>.

Za posledné roky bolo prijatých niekoľko iniciatív na úrovni EÚ, ktoré sa dotýkajú oblasti podnikania a ľudských práv, zameraných na podporu CSR, kombináciou dobrovoľných a povinných opatrení na podporu CSR a implementáciu Hlavných zásad OSN a Agendy 2030 pre trvalo udržateľný rozvoj.

V roku 2011 prijala Európska komisia obnovenú stratégiu pre CSR, ktorá kombinuje horizontálne prístupy k podpore CSR s prístupmi pre jednotlivé odvetvia a oblasti politiky. V nadväznosti na svoju stratégiu Európska komisia v marci 2019 zverejnila pracovný dokument útvarov Európskej komisie o spoločensky zodpovednom podnikateľskom správaní.¹³

Európska komisia podporuje CSR v EÚ a nabáda podniky, aby dodržiavali medzinárodné usmernenia a zásady. Politika EÚ je konkrétnejšie postavená na obnovenej stratégii pre CSR z roku 2011, ktorej cieľom je zosúladiť európsky a globálny prístup k CSR. Táto stratégia zdôrazňuje význam zvyšovania viditeľnosti CSR a šírenia osvedčených postupov prostredníctvom integrácie CSR do vzdelávania, odbornej prípravy a výskumu. Zlepšuje procesy samoregulácie a koregulácie a podporuje zverejňovanie sociálnych a environmentálnych informácií spoločnosťami.

Oblasti podnikania a ľudských práv sa dotýkajú aj Akčné plány EÚ pre ľudské práva a demokraciu (ďalej len „Akčný plán EÚ“). Podľa Akčného plánu EÚ na roky 2015-2019¹⁴ mali členské štáty EÚ vytvoriť a uplatňovať národné akčné plány v kontexte Hlavných zásad OSN.

Akčný plán EÚ na roky 2020-2024¹⁵ obsahuje taktiež odporúčania pre podnikateľský sektor ako posilniť angažovanosť, vrátane posilnenia koordinácie medzi Európskou komisiou, európskymi útvarmi pre vonkajšiu činnosť, osobitným zástupcom EÚ pre ľudské práva a členskými štátmi EÚ s cieľom aktívne propagovať a podporovať úsilie krajín o implementáciu Hlavných zásad OSN, prostredníctvom národných akčných plánov a príslušných usmernení o náležitej starostlivosti.

Smernica 2014/95/EÚ z 22. októbra 2014, ktorou sa mení smernica 2013/34/EÚ, pokiaľ ide o zverejňovanie nefinančných informácií a informácií týkajúcich sa rozmanitosti niektorými veľkými podnikmi a skupinami (ďalej len „Smernica“)¹⁶ je taktiež dôležitým nástrojom na úrovni EÚ, ktorý sa dotýka oblasti podnikania a ľudských práv. Podľa čl. 1 Smernice, veľké podniky, ktoré sú subjektmi verejného záujmu a ktoré k súvahovému dňu vykazujú, že prekročili kritérium priemerného počtu 500 zamestnancov musia zahrnúť do správy o hospodárení aj nefinančný výkaz obsahujúci informácie v rozsahu potrebnom na pochopenie vývoja, správania, pozície a vplyvu činnosti podniku týkajúce sa minimálne environmentálnych, sociálnych a zamestnaneckých záležitostí, dodržiavania ľudských práv a boja proti korupcii a úplatkárstvu. Podľa čl. 4 Smernice, členské štáty EÚ uvedú do účinnosti zákony, iné predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou najneskôr 6. decembra 2016.

¹³ Pracovný dokument Európskej komisie: Spoločensky zodpovedné podnikanie, zodpovedné podnikateľské správanie, a ľudské práva: Prehľad pokroku, dostupné online v anglickom jazyku <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/10102/2019/EN/SWD-2019-143-F1-EN-MAIN-PART-1.PDF>.

¹⁴ Akčný plán Európskej únie pre oblasť ľudských práv a demokracie na roky 2015 – 2019, dostupné online na: https://www.consilium.europa.eu/media/30003/web_en__actionplanhumanrights.pdf.

¹⁵ Akčný plán Európskej únie pre oblasť ľudských práv a demokracie na roky 2020 - 2024, dostupné online na: <https://www.consilium.europa.eu/media/46838/st12848-en20.pdf>.

¹⁶ Smernica 2014/95/EÚ z 22. októbra 2014, ktorou sa mení smernica 2013/34/EÚ, pokiaľ ide o zverejňovanie nefinančných informácií a informácií týkajúcich sa rozmanitosti niektorými veľkými podnikmi a skupinami, dostupná online na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=CELEX%3A32014L0095>.

Zároveň dňa 26. októbra 2020 začala Európska komisia verejnú konzultáciu¹⁷ o možnej legislatívnej iniciatíve na úrovni EÚ zameranej na udržateľnú správu a riadenie spoločností. Konzultácia je otvorená pre širokú škálu zainteresovaných strán, ktoré sú začlenené alebo majú aktivity v EÚ do 8. februára 2021. Iniciatíva reflektuje na bod č. 10 akčného plánu EÚ – Akčný plán: Financovanie udržateľného rastu z roku 2018¹⁸, ktorý vychádza zo základného predpokladu, že udržateľnosť by sa mala začleniť do správy a riadenia spoločností tak, aby sa spoločnosti zameriavali na dlhodobé ciele a prispievali k odolnosti voči nárazom ekonomiky.

Vnútroštátna implementácia Smernice:

SR transponovala túto Smernicu pomocou prijatia konkrétnych ustanovení a novelizácie niekoľkých právnych predpisov:

- Zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník,
- Zákon č. 431/2002 Z. z. o účtovníctve,
- Zákon č. 530/2003 Z. z. o obchodnom registri a o zmene a doplnení niektorých zákonov,
- Zákon č. 657/2007 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov a o zmene a doplnení zákona č. 530/2003 Z. z. o obchodnom registri v znení neskorších predpisov,
- Zákon č. 130/2015 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 431/2002 Z. z. o účtovníctve v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony,
- Zákon č. 363/2019 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 431/2002 Z. z. o účtovníctve v znení neskorších predpisov.

¹⁷ Verejná konzultácia Európskej komisie k iniciatíve na zlepšenie rámca pre riadenie spoločností, dostupné online v anglickom jazyku na: <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12548-Sustainable-corporate-governance>.

¹⁸ Akčný plán: Trvalo udržateľné financovanie (2018), COM(2018)97, dostupné online na <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/ALL/?uri=CELEX:52018DC0097>.

2 AKTIVITY V OBLASTI PODNIKANIA A ĽUDSKÝCH PRÁV NA VNÚTROŠTÁTNEJ ÚROVNI

Na vnútroštátnej úrovni je identifikovateľných viacero aktivít a iniciatív organizácií pôsobiacich v oblasti ľudských práv, ako aj občianskej spoločnosti a verejnoprávných subjektov, ktoré je možné priradiť k oblasti podnikania a ľudských práv.

2.1 Národné kontaktné miesto pre podnikanie a ľudské práva

V auguste 2018 vzniklo Národné kontaktné miesto pre podnikanie a ľudské práva (ďalej len „NAKOM“) bolo zriadené ako oddelenie kancelárie výkonného riaditeľa Strediska. NAKOM nemá právnu subjektivitu a jeho činnosť podlieha Stredisku. V júli 2021 bol NAKOM ako samostatné oddelenie Strediska zrušený zmenou organizačnej štruktúry, avšak jeho aktivity ostali inkorporované v rámci činnosti Strediska a jeho jednotlivých úsekov činností.

Hlavným cieľom Strediska v oblasti podnikania a ľudských práv, v nadväznosti na činnosť NAKOM, je iniciovať implementáciu základných dokumentov v oblasti podnikania a ľudských práv na vnútroštátnej úrovni, ako aj aktívne prispievať k zmierňovaniu a predchádzaniu negatívnych dopadov podnikateľskej činnosti na uplatňovanie ľudských práv a slobôd na Slovensku.

Stredisko poskytuje konzultácie v oblasti ochrany ľudských práv a slobôd v najširšom rozsahu – od problematiky ochrany životného prostredia, až po problematiku rodovej rovnosti, vzdeláva o problematike ľudských práv a podnikania a súvisiacich témach, pomáha spoločnostiam zavádzať opatrenia na predchádzanie porušovania ľudských práv a základných slobôd ako aj sledovať vplyv ich podnikateľskej činnosti na uplatňovanie týchto práv, podieľa sa na presadzovaní národných politík a legislatívy v oblasti podnikania a ľudských práv, uskutočňuje prieskumy a zbiera relevantné dáta ako aj vypracováva analýzy a správy v tejto oblasti.

Zriadením NAKOM a následne svojou činnosťou v tejto oblasti Stredisko naplňa ciele Edinburskej deklarácie z roku 2010 a napomáha implementácii Hlavných zásad OSN.

2.2 Nadácia Pontis

Nadácia Pontis je mimovládna organizácia založená v roku 1997. Zameriava sa na prepájanie firiem, občianskych organizácií, štátnych inštitúcií, komunít a jednotlivcov s cieľom dosiahnuť pozitívne zmeny v vo vzdelávaní, v zodpovednom podnikaní, v boji proti korupcii a chudobe. Firmy dlhodobo vedie k zodpovednému a transparentnému podnikaniu, aby budovali férový prístup k svojim zamestnancom a zamestnankyniam, zákazníkom a zákazníkam, dodávateľom, komunitě i životnému prostrediu.

2.2.1 Business Leaders Forum

Business Leaders Forum¹⁹ (ďalej len „BLF“) je neformálnym združením firiem, ktoré sa zaväzujú byť lídrami v presadzovaní princípov CSR v SR.

V rámci štruktúry si toto neformálne združenie spomedzi svojich členov a členiek na dvojročné funkčné obdobie volí prezidenta a poradný výbor, ktorí definujú témy združenia na nasledujúce obdobie. Členovia BLF sa stretávajú na pravidelných štvrtročných stretnutiach, kde prostredníctvom diskusie, často aj za účasti externých hostí, diskutujú o vopred zvolených CSR témach a zdieľajú príklady najlepšej praxe v konkrétnych CSR témach, bilancujú realizované aktivity a plánujú činnosť združenia na najbližšie mesiace. Myšlienky zodpovedného podnikania realizujú individuálne vo svojich firmách ako aj prostredníctvom podujatí či pracovných skupín.

BLF má za cieľ prepojiť a inšpirovať firmy, ktoré sa zaviazali byť lídrami v presadzovaní princípov zodpovedného podnikania na Slovensku, v témach a oblastiach ako napr. digitálne zručnosti, zamestnávanie zraniteľných skupín, či podpora komunity. Medzi svoje vzdelávacie aktivity zaraďuje BLF aj BLF Štafetu a odborné semináre. BLF Štafeta je séria mentoringových podujatí, na ktorých si členské firmy radia navzájom v CSR témach podľa svojho záujmu za účasti externých odborníkov a odborníčok.

BLF má taktiež na starosti organizáciu najväčšieho podujatia o zodpovednom podnikaní v strednej a východnej Európe. Nadväzuje na medzinárodnú konferenciu, ktorú pre CSR odborníkov od roku 2004 organizuje Nadácia Pontis. Každoročne sa koná v novembri za účasti hostí z domova i zo sveta s neformálnymi diskusnými stolmi a slávnostným udeľovaním ocenení za príspevok k udržateľnému rozvoju (Ceny SDGs).

2.2.2 Charta diverzity Slovensko

Charta diverzity Slovensko²⁰ je dobrovoľná iniciatíva podporovaná Európskou komisiou spolu s Európskou platformou pre Charty diverzity, ktorá v štátoch EÚ podporuje šírenie a zdieľanie princípov, dobrej praxe a skúseností na tému manažmentu diverzity. Spustenie národnej Charty diverzity Slovensko je v súlade s Akčným plánom predchádzania všetkých foriem diskriminácie na roky 2016-2019 pod záštitou Ministerstva spravodlivosti SR a Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Cieľom tohto plánu je zabezpečiť účinnú ochranu pred diskrimináciou, zlepšiť dodržiavanie zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon), v znení neskorších predpisov (ďalej len „antidiskriminačný zákon“) v praxi, zlepšiť informovanosť o diskriminácii u aktérov a zvýšiť informovanosť verejnosti o prevencii diskriminácie a spôsoboch ochrany pred ňou. Charta diverzity Slovensko sa snaží vytvárať kultúru vzájomného rešpektu, dôvery, empatie, vzdelávania a inklúzie, ktorá umožňuje zamestnávať tých najlepších ľudí a pomáha

¹⁹ Oficiálna webová stránka Business Leader Forum: <https://www.blf.sk/o-blf/>.

²⁰ Oficiálna webová stránka Charty diverzity Slovensko: <https://www.chartadiverzity.sk/>.

im byť inovatívnejšími, výkonnejšími a kreatívnejšími pri riešení problémov. Administrátor Charty diverzity Slovensko prebralo združenie BLF.

Členstvo je otvorené všetkým firmám a organizáciám, ktoré sú si plne vedomé dôležitosti rovnakého zaobchádzania a diverzity na pracovisku, súhlasia s obsahom Charty diverzity Slovensko a hlásia sa k princípom zahŕňajúc dobrovoľnosť integrovať do života firmy súbor zásad a postupov zohľadňujúcich diverzitu a inkluzívny prístup na pracovisku; budovať vzťah k svojim zamestnancom na základe týchto postupov a zvyšovať povedomie o témach diverzity na úrovni manažmentu; inšpirovať ďalšie firmy pôsobiace na Slovensku a šíriť povedomie o prínosoch vyplývajúcich zo zavedenia politiky diverzity.

Členom sa môže stať len právnická osoba, ktorá vyplní prihlasovací formulár Charty diverzity Slovensko, v ktorom opíše hodnoty a aktivity spoločnosti podporujúce princípy diverzity a inkluzívneho prístupu. Po vyplnení prihlasovacieho formulára a schválení členstva Poradným výborom Charty diverzity Slovensko, podpisuje člen Chartu diverzity Slovensko, kde sa zaväzuje k dodržiavaniu princípov uvedených v tomto dokumente. Podpis Charty diverzity Slovensko sa uskutočňuje trikrát ročne vo vopred stanovených termínoch. Členstvo je dobrovoľné.

Medzi nedávne aktivity Charty diverzity patria napr. online kampaň Za pekné pondelky, ktorú spustila Nadácia Pontis v spolupráci so Strediskom, a ktorou spoločne vyzývajú ľudí na Slovensku, aby sa postavili diskriminácii na pracovisku. Cieľom kampane je poukázať na problém predsudkov v práci zo strany kolegov, ale aj nadriadených. Súčasťou kampane je aj webová stránka www.zapeknepondelky.sk, ktorá obsahuje informácie pre zamestnancov aj zamestnávateľov.

2.2.3 Podpora komunit

Firmy komunity²¹ je projekt, ktorý spája firmy, ktoré sa rozhodli v rámci zodpovedného podnikania podporovať komunity (neziskové organizácie, školy, skupiny znevýhodnených občanov atď.) a prostredníctvom zapájania sa do konkrétnych aktivít zlepšovať ich postavenie v spoločnosti. Podpora komunity je jednou z hlavných tém zodpovedného podnikania. Možnosť zapojiť sa do aktivít podpory komunity zvyšuje atraktivnosť zamestnávateľa, prispieva k spokojnosti zamestnancov a pri kolektívnych aktivitách podporuje tímového ducha. Ciele aktivít sú ľahko merateľné a umožňujú efektívne využívanie zdrojov.

Projekt poskytuje networkingové stretnutie členov, organizuje zbierky šatstva a potrieb pre ľudí v núdzi, organizuje aktivity na mieru v rámci podujatia Naše Mesto, poskytuje možnosť viesť Tréning Pro Bono pre predstaviteľov neziskových organizácií a škôl na vybranú tému, koordinuje dobrovoľnícke aktivity typu darovanie krvi, poskytuje individuálne

²¹ Sekcia oficiálnej webovej stránky Nadácie Pontis, týkajúca sa projektu „Firmy komunity“: <https://www.nadaciapontis.sk/projekty/firmy-komunity/>.

poradenstvo a podporu, poskytuje účasť na tematickom seminári a bezplatný prístup do celoročnej databázy dobrovoľníckych príležitostí v overených organizáciách.

Projekt Naše mesto je podujatie firemného dobrovoľníctva na Slovensku.²² Podujatie Naše Mesto prepája firmy, samosprávy a mimovládny sektor s cieľom vyčistiť, skrášliť a viditeľne zlepšiť naše mestá. Každoročne si tisíce dobrovoľníkov a dobrovoľníčok z firiem po celom Slovensku obliekajú rovnaké tričká a počas dvoch júnových dní sa zapájajú do množstva dobrovoľníckych aktivít darovaním svojho času a práce.

2.3 Americká obchodná komora v Slovenskej republike

Americká obchodná komora v Slovenskej republike²³ (ďalej len „AmCham“) je spoluzakladateľom iniciatívy Rule of Law Initiative²⁴, prostredníctvom ktorej chce podnikateľská komunita profesionálne a materiálne reagovať na zhoršujúci sa stav spravodlivosti, mieru a tolerance korupcie, nedostatku transparentnosti a systematiky legislatívneho procesu na Slovensku. AmCham organizuje každoročne odbornú konferenciu zameranú na analýzu súčasného stavu dôvery v právny štát na Slovensku, kde diskutuje s predstaviteľmi parlamentných skupín naprieč politickým spektrom, ako aj s odbornou verejnosťou o potrebných zlepšeniach. Cieľom konferencie je diskutovať o nasledovných prioritách, ktoré zdieľa široká koalícia podnikateľských združení v Iniciatíve za vládu zákona.

2.4 Inštitút zamestnanosti

Inštitút zamestnanosti²⁵ je občianske združenie, mimovládna nezisková organizácia, ktorej predmetom činnosti je výskum. Inštitút zamestnanosti získava a zhromažďuje informácie o trhu práce s cieľom byť platformou pre ich výmenu. Orientuje sa na problémy aktívnych politík trhu práce, celoživotného vzdelávania, vypracováva strednodobé a dlhodobé stratégie a prognózy s ohľadom na regionálne rozdiely. Organizuje konferencie a semináre zamerané na problematiku trhu práce, spolupracuje s mnohými odborníkmi i širokou verejnosťou a podieľa sa na tvorbe legislatívy SR.

Cieľom Inštitútu zamestnanosti je prezentovať odborné poznatky a ponúkať riešenia z oblasti trhu práce širokej verejnosti a zainteresovaným odborníkom. Inštitút zamestnanosti sa snaží byť nápomocný osobám pôsobiacim v ekonomickom výskume, vzdelávaní a praxi. Pracuje v oblasti výchovno-vzdelávacej, výskumnej, osvetovej, sociálnej a poradenskej, najmä na poli trhu práce a zamestnanosti.

Vo svojich aktivitách sa Inštitút zamestnanosti zameriava na podporu teoretického myslenia verejnosti, analýzy a výskum ekonomických procesov prebiehajúcich v SR a v zahraničí, zhromažďovanie informácií, spracovávanie štúdií a ich publikovanie pre potreby štátnych

²² Sekcia oficiálnej webovej stránky Nadácie Pontis, týkajúca sa projektu „Naše Mesto“: <https://www.nasemesto.sk/>

²³ Oficiálna webová stránka AmCham: <https://amcham.sk/>.

²⁴ Sekcia oficiálnej webovej stránky AmCham týkajúca sa právneho štátu: <https://amcham.sk/policy-advocacy/institutional-capital>. pozri aj webovú stránku: <http://www.pravnystat.sk/>.

²⁵ Oficiálna webová stránka Inštitútu zamestnanosti: <https://www.iz.sk/>.

i neštátnych subjektov, zhromažďovanie a analýzu dát trhu práce na Slovensku a v zahraničí, propagáciu výsledkov výskumu trhu práce medzi odbornou i širokou verejnosťou, monitorovanie aktivít na trhu práce a na poli jeho aktívnych politik.

2.5 Národný inšpektorát práce

Aj v oblasti verejnej správy existujú niektoré iniciatívy a aktivity zamerané na zviditeľnenie a prevenciu možných negatívnych dopadov podnikania na oblasť ľudských práv.

2.5.1 *Pracuj legálne – Pracuj bezpečne*

Od 1. januára 2020 Národný inšpektorát práce (ďalej len „NIP“) zahájil dvojročnú informačnú kampaň v oblasti pracovnoprávnych vzťahov zameranú na prevenciu nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania s názvom „Pracuj legálne – Pracuj bezpečne“.²⁶ Cieľom kampane je pomôcť predchádzať vzniku úrazov a život a zdravie ohrozujúcich udalostí na pracoviskách v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zatiaľ čo v otázkach pracovnoprávnych vzťahov sa inšpekcia práce sústreďí predovšetkým na prevenciu nelegálneho zamestnávania a potieranie nedeklarovanej práce.

Zvyšovanie informácií a rozširovanie materiálov súvisiacich s kampaňou sa využívajú viaceré formáty ako konferencie, semináre a prednášky, ktoré bezplatne organizuje NIP v spolupráci so zamestnávateľskými zväzmi a združeniami a s predstaviteľmi odborových združení, prezentovanie kampane na konferenciách a seminároch, nad ktorými prevzal NIP záštitu, odborné diskusie v rozhlase a televízii, spolupráca s partnerskými inštitúciami, organizáciami a spoločnosťami (šírenie kampane, zdieľanie informácií na webových sídlach a na sociálnych sieťach a pod.).

Medzi nástroje na podporu kampane „Pracuj legálne – Pracuj bezpečne“ budú patriť aj programy „Bezpečný podnik“ a „Zodpovedný zamestnávateľ“ zamerané na zvyšovanie kultúry bezpečnosti a kultúry zamestnávania u zamestnávateľov.

2.5.2 *Zodpovedný zamestnávateľ*

Plnenie požiadaviek národnej legislatívy a prostredníctvom nej aj smerníc EÚ si vyžaduje systémový prístup k poznaniu povinností zamestnávateľa a prijímaniu zodpovednosti za ich plnenie. Takýto prístup je dôležitý aj z pohľadu vnímania zamestnanca ako najdôležitejšieho zdroja pre plnenie úloh zamestnávateľa. Starostlivosť o zamestnancov a zamestnankyne je jedným z aspektov kultúry zamestnávania.

NIP ponúka zamestnávateľom možnosť zapojiť sa do programu „Zodpovedný zamestnávateľ“, ktorý je nástrojom na podporu zlepšovania systému riadenia ľudských

²⁶ Sekcia oficiálnej webovej stránky NIP týkajúca sa kampane: „Pracuj legálne – Pracuj bezpečne“: <https://www.ip.gov.sk/predstavenie-kampane-pracuj-legalne-pracuj-bezpecne/>.

zdrojov u zamestnávateľov v SR. Program „Zodpovedný zamestnávateľ“ je nástroj na podporu zavádzania efektívneho systému riadenia ľudských zdrojov a na zlepšovanie pracovných podmienok u zamestnávateľov v SR. Účasť v programe je dobrovoľná. Cieľom programu a aj cieľom, s ktorým sa stotožňujú prihlásení zamestnávatelia, je zlepšenie starostlivosti o najcennejší a strategický kapitál – ľudské zdroje, keďže zamestnanci a zamestnankyne sú u zamestnávateľa tvorcami pridanej hodnoty a tá zabezpečuje konkurenčnú výhodu jednotlivým podnikom.

Program „Zodpovedný zamestnávateľ“ hodnotí a oceňuje implementáciu systému riadenia ľudských zdrojov do celkového systému riadenia organizácie. Získané osvedčenie potvrdzuje nielen zavedenie a realizáciu systémového prístupu, ale rovnako aj vysokú celkovú úroveň starostlivosti o zamestnancov, o pracovné podmienky, o zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a dodržiavanie povinností vyplývajúcich z právnych predpisov.

Pri overovaní plnenia požiadaviek programu je overovaná funkčnosť zavedeného systému v rámci procesov a činností realizovaných prihláseným zamestnávateľom. Zároveň vychádza aj z výsledkov kontrol, ak boli u zamestnávateľa realizované, a zo stanovísk relevantných orgánov a partnerov (Sociálna poisťovňa, Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny, odborová organizácia, Finančná správa a iné). Dôraz je kladený na plnenie požiadaviek neustáleho zlepšovania sa.

Program „Zodpovedný zamestnávateľ“ je zameraný predovšetkým na prevenciu – dobrovoľnú, vedomú a kvalitnú starostlivosť o zamestnancov a ich pracovné podmienky. NIP ho realizuje ako jednu z preventívnych, osvetových a informačno-publikačných činností v rámci § 6 ods. 1 písm. r) zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej „zákon o inšpekcii práce“).

3 VNÚTROŠTÁTNA LEGISLATÍVA A POLITIKY

3.1 Zoznam najdôležitejších právnych predpisov pre oblasť podnikania a ľudských práv

Práva zamestnancov a zamestnankýň

- Ústava Slovenskej republiky č. 460/1992 Zb., v znení neskorších predpisov (ďalej len „Ústava SR“);
- Antidiskriminačný zákon;
- Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce, v znení neskorších predpisov (ďalej len “Zákonník práce”);
- Zákon č. 55/2017 o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o štátnej službe“);
- Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov;
- Zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o nelegálnej práci“);
- Zákon č. 112/2018 Z. z. o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Ochrana osobných údajov a súkromia

- Ústava SR;
- Zákon č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o ochrane osobných údajov“);
- Zákon č. 166/2003 Z. z. o ochrane súkromia pred neoprávneným použitím informačno-technických prostriedkov a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o ochrane pred odpočúvaním), v znení neskorších predpisov;
- Zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov.

Právo na priaznivé životné prostredie a klimatická spravodlivosť

- Ústava SR;
- Zákona č. 17/1992 Zb. o životnom prostredí, v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o ŽP“);
- Zákon č. 223/2001 Z. z. o odpadoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v znení neskorších predpisov;
- Zákon č. 543/2002 Z. z. o ochrane prírody a krajiny, v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o ochrane prírody a krajiny“);
- Zákon č. 364/2004 Z. z. o vodách, v znení neskorších predpisov;
- Zákon č. 24/2006 Z. z. o posudzovaní vplyvov na životné prostredie a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v znení neskorších predpisov;

- Zákon č. 359/2007 Z. z. o prevencii a náprave environmentálnych škôd a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v znení neskorších predpisov;
- Zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a niektorých zákonov, v znení neskorších predpisov;
- Zákon č. 409/2011 Z. z. o niektorých opatreniach na úseku environmentálnej záťaže a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Trestná zodpovednosť právnických osôb a korupcia

- Zákon č. 300/2005 Z. z. Trestný zákon, v znení neskorších predpisov (ďalej len „*Trestný zákon*“);
- Zákon č. 301/2005 Z. z. Trestný poriadok, v znení neskorších predpisov;
- Zákon č. 91/2016 Z. z. o trestnej zodpovednosti právnických osôb a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „*zákon o TZ právnických osôb*“);
- Zákon č. 291/2009 Z. z. o Špecializovanom trestnom súde a o zmene a doplnení niektorých zákonov;
- Zákon č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov;
- Zákon o štátnej službe;
- Zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov;
- Zákon č. 357/2004 Z. z. o ochrane verejného záujmu pri výkone funkcií verejných funkcionárov, v znení neskorších predpisov;
- Zákon č. 71/1967 Zb. o správnom konaní v znení neskorších právnych predpisov;
- Zákon Slovenskej národnej rady č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších právnych predpisov;
- Zákonník práce;
- Zákon č. 25/2006 Z. z. o verejnom obstarávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov;
- Zákon č. 528/2008 Z. z. o pomoci a podpore poskytovanej z fondov Európskeho spoločenstva v znení neskorších predpisov.

Ochrana spotrebiteľa

- Zákon č. 250/2007 Z. z. o ochrane spotrebiteľa a o zmene zákona Slovenskej národnej rady č. 372/1990 Zb. o priestupkoch v znení neskorších predpisov;
- Zákon č. 102/2014 Z. z. o ochrane spotrebiteľa pri predaji tovaru alebo poskytovaní služieb na základe zmluvy uzavretej na diaľku alebo zmluvy uzavretej mimo prevádzkových priestorov predávajúceho a o zmene a doplnení niektorých zákonov;
- Zákon č. 391/2015 Z. z. o alternatívnom riešení spotrebiteľských sporov a o zmene a doplnení niektorých zákonov;
- Zákon č. 161/2011 Z. z. o ochrane spotrebiteľa pri poskytovaní niektorých služieb cestovného ruchu a o zmene a doplnení niektorých zákonov;

- Zákon č. 128/2002 Z. z. o štátnej kontrole vnútorného trhu vo veciach ochrany spotrebiteľa a o zmene a doplnení niektorých zákonov;
- Zákon č. 147/2001 Z. z. o reklame a o zmene a doplnení niektorých zákonov;
- Zákon č. 170/2018 Z. z. o zájazdoch, spojených službách cestovného ruchu, niektorých podmienkach podnikania v cestovnom ruchu a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Ochrana hospodárskej súťaže

- Ústava SR;
- Zákon č. 136/2001 Z. z. o ochrane hospodárskej súťaže a o zmene a doplnení zákona Slovenskej národnej rady č. 347/1990 Zb. o organizácii ministerstiev a ostatných ústredných orgánov štátnej správy Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov, v znení neskorších predpisov;
- Zákon č. 465/2002 Z. z. o skupinových výnimkách zo zákazu dohôd obmedzujúcich hospodársku súťaž a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v znení neskorších predpisov;
- Zákon č. 18/1996 Z. z. o cenách, v znení neskorších predpisov;
- Zákon č. 343/2015 Z. z. o verejnom obstarávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v znení neskorších predpisov;
- Zákon č. 71/1967 Zb., o správnom konaní (správny poriadok), v znení neskorších predpisov.

3.2 Zoznam najvýznamnejších akčných plánov a národných stratégií, ktoré sa priamo alebo nepriamo týkajú oblasti podnikania a ľudských práv

- Akčný plán na posilnenie Slovenskej republiky ako právneho štátu;
- Akčný plán inteligentného priemyslu SR;
- Celoštátna stratégia ochrany a podpory ľudských práv v Slovenskej republike;
- Koncepcia boja proti radikalizácii a extrémizmu do roku 2024;
- Národný akčný plán pre potraviny a výživu;
- Národný investičný plán Slovenska pre roky 2018 – 2030;
- Národný program boja proti obchodovaniu s ľuďmi na roky 2019-2023;
- Národná rámcová stratégia podpory sociálneho začlenenia a boji proti chudobe;
- Národný program rozvoja životných podmienok osôb so zdravotným postihnutím na roky 2021 – 2030;
- Stratégia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v Slovenskej republike na roky 2021 – 2027;
- Stratégia pracovnej mobility cudzincov v Slovenskej republike výhľadom do roku 2030;
- Zelenšie Slovensko – Stratégia environmentálnej politiky Slovenskej republiky do roku 2030;
- Štátny program sanácie environmentálnych záťaží pre roky 2016 – 2021;
- Protikorupčná politika Slovenskej republiky na roky 2019 – 2023;
- Národný protikorupčný program z roku 2019;
- Plán obnovy a odolnosti Slovenskej republiky.

4 PREKÁŽKY A VÝZVY PRI DODRŽIAVANÍ ĽUDSKÝCH PRÁV PODNIKATEĽMI NA SLOVENSKU

4.1 Nepochopenie konceptu „podnikania a ľudských práv“

Jednou z prekážok, ktorej čelia podnikateľské subjekty v tejto oblasti, je práve jeho nepochopenie, t. j. nepochopenie charakteru a rozsahu povinnosti podnikateľov rešpektovať ľudské práva a predchádzať negatívnym dopadom ich podnikateľskej činnosti na uplatňovanie ľudských práv dotknutými osobami (vlastní zamestnanci a zamestnankyne, zamestnanci a zamestnankyne pracujúci u dodávateľov, zákazníci a zákazníčky, klienti a klientky, komunity žijúce v oblasti, v ktorej podnikateľský subjekt vykonáva svoju činnosť).

Podnikatelia dôverne poznajú koncept spoločenskej zodpovednosti, ktorú vnímajú ako nástroj komunikácie a marketingu. Najväčším rozdiel medzi týmito dvoma konceptami je ich záväznosť. Kým podnikatelia sú povinní rešpektovať ľudské práva dotknutých osôb podľa platnej vnútroštátnej legislatívy a medzinárodných dohovorov o ochrane ľudských práv ratifikovaných SR, spoločenská zodpovednosť je charakteristická dobrovoľnosťou, t. j. ide o záväzky, ktoré na seba dobrovoľne podnikateľ preberá nad rámec jeho zákonných povinností.

4.2 Nedostatok informácií o obsahu a rozsahu povinnosti podnikateľov rešpektovať ľudské práva

Problematickým sa javí aj nedostatok informácií, a to najmä v kontexte platnej slovenskej legislatívy a medzinárodných dohovorov o ochrane ľudských práv ratifikovaných SR.

Tu je možné vnímať problematiku skutočnosť, že podnikatelia nechápu svoju úlohu v oblasti ochrany a podpory ľudských práv a považujú štát a jeho orgány za primárny (resp. jediný) povinný subjekt. Podnikatelia nevnímajú štát ako primárny subjekt ochrany ľudských práv, ktorý je povinný ľudské práva dodržiavať a seba ako sekundárny subjekt, ktorý je povinný rešpektovať ľudské práva.

Štát je povinný v kontexte ochrany a podpory ľudských práv, najmä vynucovať dodržiavanie príslušných právnych predpisov a medzinárodných dohovorov o ochrane ľudských práv a zabezpečovať aby právne predpisy a štátne politiky nebránili podnikateľom rešpektovať ľudské práva.

Podnikateľ je povinný v kontexte ochrany a podpory ľudských práv najmä rešpektovať ľudské práva v minimálnom rozsahu stanovenom medzinárodnými dohovormi o ochrane ľudských práv a konať tak, aby svojimi aktivitami nespôsobovali alebo neprispievali k negatívnym dopadom na uplatňovanie ľudských práv. Situácia je ešte komplikovanejšia pokiaľ ide o štátne podniky – t. j. pôsobenie štátu ako podnikateľa.

4.3 Nedostatok personálnych kapacít podnikateľov

Len málo podnikateľov zamestnáva osoby, ktorých pracovnou náplňou je zabezpečovanie implementácie projektov/aktivít v oblasti spoločenskej zodpovednosti. Zamestnancov a zamestnankyne, ktorých náplňou je zabezpečovanie implementácie, resp. monitoring implementácie, politiky spoločenskej zodpovednosti možno identifikovať len u najväčších podnikateľov, najmä nadnárodných spoločností.

Do ich pracovnej náplne patrí najmä dohliadanie na podporu diverzity a nediskriminácie na pracovisku, dohliadanie na certifikáciu a plnenie štandardov medzinárodných iniciatív (napr. Rainforest Alliance, Marine Stewardship Council a pod.) a plnenie dobrovoľných záväzkov v oblasti ochrany životného prostredia (napr. znižovanie energetickej náročnosti, používanie plastov a pod.). Zvláštnu kategóriu predstavujú aktivity cielené na podporu komunit.

4.4 Finančné náklady spojené s plnením povinnosti rešpektovať ľudské práva

Základným cieľom všetkých podnikateľov je vytvárať zisk. Nie všetci podnikatelia majú potrebu na seba prebrať záväzky nad rámec svojich zákonných povinností. Byrokracia a stav podnikateľského prostredia na Slovensku sú často krát veľkou prekážkou najmä pre menších podnikateľov alebo podnikateľov podnikajúcich v nestabilných, alebo regulovaných odvetviach. Mnohí podnikatelia konajú v súlade s platnou legislatívou, resp. na jej hrane tak, aby maximalizovali zisky, pričom neprihliadajú na to, že ich správanie má negatívne dopady na uplatňovanie ľudských práv.

4.5 Postoj štátu a právna úprava v oblasti podnikania a ľudských práv

Prekážkou pri rešpektovaní ľudských práv podnikateľmi môže byť aj samotný postoj štátu, ako i nedostatok právnej úpravy v tejto oblasti. Štát sa doposiaľ komplexne nevenoval spoločenskej zodpovednosti podnikov, ani oblasti podnikania a ľudských práv. Právna úprava a štátne politiky upravujú čiastkové problémy, ktoré sa priamo alebo nepriamo týkajú interakcie podnikateľov s ľudskými právami. Úprava niektorých významných povinností podnikateľov, akými je napr. povinnosť podnikateľov monitorovať a vyhodnocovať dopady svojej činnosti na ľudské práva a verejne komunikovať svoje zistenia verejne, resp. s dotknutými osobami však úplne absentujú.

5 NAJČASTEJŠIE PORUŠENIA ĽUDSKÝCH PRÁV PODNIKATEĽMI NA SLOVENSKU

5.1 Diskriminácia a nerovnaké zaobchádzanie

Ústava SR v čl. 12 ustanovuje „*Základné práva a slobody sa zaručujú na území Slovenskej republiky všetkým bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, politické, či iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie. Nikoho nemožno z týchto dôvodov poškodzovať, zvýhodňovať alebo znevýhodňovať.*” Zásadu rovnakého zaobchádzania upravuje podrobnejšie antidiskriminačný zákon, ktorý upravuje uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania a ustanovuje prostriedky právnej ochrany, ak dôjde k porušeniu tejto zásady. Uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných a obdobných vzťahoch upravuje aj Zákonník práce.

Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.

Podľa § 2a antidiskriminačného zákona rozlišujeme diskrimináciu priamu, nepriamu, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih. Diskrimináciou je aj pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu. Podnikateľské a iné subjekty sú povinné dbať na uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania pri poskytovaní tovarov a služieb a zamestnávaní, a to vo vzťahoch s uchádzačmi a uchádzačkami o zamestnanie, ako i vo vzťahoch so zamestnancami a zamestnankyňami.

Na podporu a ochranu zásady rovnakého zaobchádzania v SR bol zriadený národný antidiskriminačný orgán – Stredisko, ktoré je expertnou inštitúciou pre oblasť diskriminácie a rovnakého zaobchádzania so širokým mandátom poskytovania služieb občanom a verejnosti, vrátane bezplatnej právnej pomoci pre obeť diskriminácie (právnické osoby aj fyzické osoby).

5.1.1 Diskriminácia v pracovnoprávných a obdobných vzťahoch

Diskriminácia a nerovnaké zaobchádzanie v pracovnoprávných vzťahoch predstavuje jedno z najvážnejších porušení ľudských práv v kontexte podnikania. Každý štvrtý klient sa na Stredisko obracia práve z dôvodu nerovnakého zaobchádzania a diskriminácie na pracovisku. Diskriminácia v pracovno-právnych vzťahoch je rozmanitá, zasahuje najmä oblasť náboru pracovníkov (vylúčenie klienta alebo klientky z dôvodu vyššieho veku, materstva či rodičovstva), odmeňovania pracovníkov (nevyplatenie odmeny zamestnancovi alebo zamestnankyni z dôvodu podania sťažnosti, priznanie benefítov len určitým skupinám zamestnancov a zamestnankýň), sexuálne obťažovanie a šikanovanie a ukončenie pracovného pomeru (ukončenie pracovného pomeru z dôvodu zdravotného znevýhodnenia alebo postavenia chráneného oznamovateľa).

5.1.2 Diskriminácia pri poskytovaní tovarov a služieb

O diskriminácii a nerovnakom zaobchádzaní pri poskytovaní tovarov a služieb sa hovorí stále častejšie. Ako príklady možno uviesť diskrimináciu v oblasti ubytovacích služieb (vytváranie samostatných poschodí pre Rómov a Rómky v robotníckych ubytovniach, neubytovanie Rómov a Rómok v penziónoch, neubytovanie tureckých študentov v ubytovni), v oblasti reštauračných služieb (zákaz vstupu osobám s vodiacim psom, zákaz vstupu osobám s maloletými deťmi) alebo v oblasti služieb starostlivosti o telo (odmietnutie poskytnúť kadernícke služby Rómovi).

6.2 Nelegálne zamestnávanie

Úprava nelegálnej práce v SR je upravená zákonom o nelegálnej práci, ktorí definuje nelegálnu prácu ako závislú prácu, ktorú vykonáva fyzická osoba pre právnickú osobu alebo fyzickú osobu, ktorá je podnikateľom a nemá s touto osobou založený pracovnoprávny vzťah alebo štátnozamestnanecký pomer alebo ako závislú prácu vykonávanú cudzím štátnym príslušníkom, na zamestnávanie, ktorého neboli splnené podmienky stanovené zákonom. Nelegálne zamestnávanie možno v tomto kontexte definovať ako zamestnávanie, ktoré využíva závislú prácu fyzických osôb bez založenia pracovnoprávného vzťahu alebo štátnozamestnaneckého pomeru, alebo prácu cudzincov bez splnenia zákonom stanovených požiadaviek na zamestnávanie cudzincov.

Nelegálne zamestnávanie je v SR dlhoročný problém s negatívnymi dopadmi nielen na zamestnancov a zamestnankyne, ale aj na podnikateľské prostredie a na celú spoločnosť. Podnikatelia, ktorí nelegálne zamestnávajú, sa vystavujú riziku vysokých pokút a ďalších sankcií. Podnikatelia môžu prostredníctvom svojich dodávateľských reťazcov aj nevedomky profitovať z nelegálnej práce. Na nelegálne zamestnávanie doplácajú aj zamestnanci a zamestnankyne, pretože nemajú rovnaké benefity ako zamestnanci a zamestnankyne v pracovnoprávnom vzťahu, a vystavujú sa problémom s nárokom na mzdu, stravovanie, zákonom stanovenú maximálnu výmeru pracovného času, minimálnu výmeru oddychu, či dovolenku a z dlhodobého hľadiska riskujú problémy pri uplatňovaní si nároku na dôchodok. Nelegálne zamestnávanie a nelegálna práca má dopad aj na samotnú spoločnosť, pretože štát stráca nelegálnym zamestnaním príjmy na nezaplatených odvodoch a daniach, a takéto zamestnávanie sa môže prejaviť aj na miere nezamestnanosti.

Kontrolu a zisťovanie nelegálneho zamestnávania a nelegálnej práce majú vo svojej pôsobnosti orgány inšpektorátov práce, Ústredie práce sociálnych vecí a rodiny SR a jednotlivé úrady práce, sociálnych vecí a rodiny. Na základe svojich kompetencií, inšpektoráty práce v roku 2020 skontrolovali v oblasti nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania 11 695 subjektov (právnických osôb a fyzických osôb, ktoré sú podnikateľmi) a 27 670 fyzických osôb vykonávajúcich prácu na pracoviskách kontrolovaných subjektov. Inšpekciou práce bolo odhalených 531 subjektov – zamestnávateľov, čo predstavuje 4,5 % zo všetkých kontrolovaných subjektov, ktorí porušili zákaz nelegálneho zamestnávania tým, že nelegálne zamestnávali spolu 1 566 fyzických osôb.²⁷

²⁷ Správa NIP o stave ochrany práce za rok 2020, dostupná online na: <https://www.ip.gov.sk/wp-content/uploads/2021/04/Spr%C3%A1va-o-stave-ochrany-pr%C3%A1ce-za-rok-2020.pdf>.

5.2.1 Nelegálne zamestnávanie cudzincov

Kontroly v roku 2020 odhalili aj nelegálne zamestnávanie až 464 cudzincov.²⁸ Osobitný príklad predstavuje zamestnávanie prostredníctvom agentúr dočasného zamestnávania, ktoré definuje zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti, v znení neskorších predpisov, ako právnické alebo fyzické osoby, ktoré zamestnávajú občana v pracovnom pomere na účel jeho dočasného pridelenia k užívateľskému zamestnávateľovi na výkon práce na území SR pod jeho dohľadom a jeho vedením.²⁹ Agentúrne zamestnávanie sa v súčasnosti javí v SR problematické a mnohí odborníci a odborníčky ho považujú za formu novodobého otroctva.³⁰ Jedným z hlavných dôvodov je, že pracovné podmienky agentúrnych zamestnancov sú vo všeobecnosti horšie ako v prípade ostatných neagentúrnych zamestnancov. Ide o najmä pracovné podmienky v oblasti odmeňovania, ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci ale aj v oblasti pracovného času a doby odpočinku a sociálnej politiky zamestnávateľa. Najzraniteľnejšou skupinou pri zamestnávaní prostredníctvom agentúr dočasného zamestnávania v SR sú občania zo sociálne znevýhodneného prostredia a občania tretích krajín pochádzajúci najmä zo Srbska a Ukrajiny. Práve občania Srbska a Ukrajiny tvoria takmer 1/3 nelegálne zamestnávaných osôb na Slovensku.³¹

5.3 Znečisťovanie životného prostredia

Klimatická spravodlivosť a ochrana životného prostredia je aktuálne jednou z najväčších výziev v oblasti uplatňovania ľudských práv. Uplatňovanie takmer všetkých ľudských práv závisí od prostredia, v ktorom jednotlivci alebo komunity žijú a tieto práva uplatňujú. Znečistené životné prostredie a klimatické zmeny majú vážne dôsledky najmä na právo na život, právo na zdravie, právo na bývanie, právo voľby a sanitácia, právo na vzdelanie a právo na rozvoj. Výrazne horšie a neprimerané dopady znečisteného prostredia môžeme pozorovať na marginalizovaných skupinách, ako sú napr. deti, rómske komunity alebo starší.

Podnikatelia zohrávajú kľúčovú úlohu v oblasti ochrany životného prostredia a klimatickej spravodlivosti, nakoľko prijatím rôznych opatrení môžu výrazne zlepšiť uplatniteľnosť ľudských práv. Medzi takéto opatrenia patrí znižovanie emisií, zlepšovanie pracovných podmienok a ochrana práv zamestnancov a zamestnankýň v dodávateľských reťazcoch; či prijímanie zodpovedných pozícií v oblasti verejnej politiky - presadzovanie dôrazných opatrení vládami namiesto blokovania opatrení.

Vnútroštátna právna úprava ochrany životného prostredia a všeobecne práva na priaznivé životné prostredie je obsiahnutá v čl. 44 Ústavy SR, podľa ktorého má každý právo na priaznivé životné prostredie a každý je povinný zveľaďovať životné prostredie. Zároveň, nikto nesmie životné prostredie a prírodné zdroje ohrozovať alebo poškodzovať nad mieru ustanovenú zákonom. Podľa zákona o ŽP majú podnikatelia povinnosť predchádzať znečisťovaniu alebo poškodzovaniu

²⁸ Ibid.

²⁹ § 29 zákon č. 4/2005 Z. z. o službách zamestnanosti, v znení neskorších predpisov.

³⁰ Barancová Helena, „Nová právna úprava agentúrnej práce v Slovenskej republike“ in: 3 Societas et Iurisprudentia 1 (2016).

³¹ Pozri: <https://profesia.pravda.sk/zamestnanie/clanok/479300-kontroly-v-roku-2017-odhalili-opat-viac-nelegalne-zamestnanych-ludi/>.

životného prostredia a minimalizovať dopad svojich podnikateľských činností na životné prostredie. V praxi však stále zostávajú určité nedostatky, ako napr. povrchné posúdenia vplyvu na životné prostredie či nedostatok stimulov pre podniky (daňové alebo iné výhody). Veľká časť predpisov navyše nie je zameraná konkrétne na podnikateľské subjekty a má všeobecnú povahu. Zodpovednosť podnikateľov za dodržiavanie ľudských práv a environmentálnych práv zahŕňa zodpovednosť za identifikáciu, prevenciu, zmiernenie a zohľadnenie vplyvov ich podnikateľských aktivít a činností súvisiacich so zmenou klímy v súlade s Hlavnými zásadami OSN a Smernicami OECD. Štát by mal taktiež zabezpečiť, aby subjekty, ktoré vlastní alebo kontroluje, prispievali k zmierneniu zmeny klímy pri súčasnom rešpektovaní základných práv a slobôd, ako aj zabezpečiť účinné prostriedky na odstránenie škôd a negatívny dopadov ich aktivít.

5.3.1 Environmentálne záťaž

Environmentálna záťaž je v podmienkach SR definovaná podľa § 3 zákona č. 569/2007 Z. z. o geologických prácach (geologický zákon) v znení neskorších predpisov (ďalej len „geologický zákon“) ako *„znečistenie územia spôsobené činnosťou človeka, ktoré predstavuje závažné riziko pre ľudské zdravie alebo horninové prostredie, podzemnú vodu a pôdu s výnimkou environmentálnej škody.“* Ako najrozšírenejšie príklady environmentálne záťaže na území SR, možno uviesť nekontrolovaný únik nebezpečných látok do životného prostredia, napr. únik polychlórovaných bifenylov (PCB) látok na území areálu bývalého podniku Chemko Strážske, či na odkalisku Poša a v jeho okolí. Nesprávne nakladanie s odpadmi a nekontrolované skládky nebezpečných odpadov či skládky pesticídov a iných nebezpečných látok sú ďalším častým príkladom závažnej environmentálnej záťaži na území SR, s ktorou súvisí aj znečisťovanie podzemných vôd a ohrozenie vodárenských zdrojov. Ako príklad možno uviesť Vrakunsku skládku, ktorá má za následok únik pesticídov a herbicídov do podzemných vôd, a následné znečistenie podzemných vôd aj mimo hranice územia skládky, napr. v oblasti Žitného ostrova. Ďalej ešte možno spomenúť Gudronové jamy v areáli obce Predajná, v ochrannom pásme národného parku Nízke Tatry, ktoré sú plné vody kontaminovanej toxickým odpadom z rafinérie pri spracovaní ropy. Medzi ďalšiu environmentálnu závažnosť možno spomenúť aj banskú či dopravnú činnosť, ktorá priamo ohrozuje, a v niektorých prípadoch aj poškodzuje životné prostredie a zdravie ľudí.

Informačný systém environmentálnych záťaží (ďalej len „IS EZ“) je základnou a oficiálnou údajovou platformou pre registráciu environmentálnych záťaží v SR a zabezpečuje zhromažďovanie údajov a poskytovanie informácií o environmentálnych záťažiach. Základné obsahové časti IS EZ stanovuje vyhláška Ministerstva životného prostredia SR č. 51/2008 Z. z., ktorou sa vykonáva geologický zákon. Sú nimi štátny program sanácie environmentálnych záťaží, register dokumentov environmentálnych záťaží a register environmentálnych záťaží. Podľa stavu registrov environmentálnych záťaží k 19. decembru 2021³² sa na území SR nachádzali nasledovné počty environmentálnych záťaží:

³² Informačný portál environmentálnych záťaží, dostupné online na: <https://envirozataze.enviroportal.sk/Statisticke-prehlady>.

- Register časť A – pravdepodobné environmentálne záťaž: 895,
- Register časť B – environmentálne záťaž: 313,
- Register časť C – sanované/rekultivované lokality: 818.

5.3.2 *Environmentálna kriminalita*

Podľa Správy generálneho prokurátora Slovenskej republiky o činnosti prokuratúry v roku 2020 a poznatkoch prokuratúry o stave zákonnosti v Slovenskej republike v roku 2020 došlo na území SR k nárastu trestných činov proti životnému prostrediu v porovnaní s rokom 2019. Za trestné činy proti životnému prostrediu bolo v roku 2020 stíhaných celkom 503 osôb, čo je oproti roku 2019 nárast o 134 osôb. Uvedený počet stíhaných osôb predstavuje 0,9 % z celkového počtu stíhaných osôb v roku 2020. Z toho obžalovaných bolo 316 osôb (nárast o 78 osôb) a 262 osôb bolo odsúdených (nárast o 91 osôb).³³

Zároveň v oblasti trestnej zodpovednosti právnických osôb, zo 202 trestných vecí v rámci realizovaných trestných stíhaní proti konkrétnym právnickým osobám v roku 2020 išlo o environmentálnu kriminalitu v niekoľkých prípadoch, a to v 10 trestných veciach o trestný čin neoprávneného nakladania s odpadmi podľa § 302 Trestného zákona, v 7 trestných veciach o trestný čin porušovania ochrany stromov a krov podľa § 306 Trestného zákona a v ostatných 18 trestných veciach o rôznorodé trestné činy majetkovej a všeobecnej kriminality, napr. zahŕňajúc aj trestný čin ohrozenia a poškodenia životného prostredia podľa § 301 Trestného zákona.³⁴

Napriek zvyšujúcim sa počtom stíhaných osôb za trestné činy proti životnému prostrediu, dáta nezodpovedajú reálnemu stavu kriminality v tejto oblasti. Signalizujú však zásadné zmeny vo vnímaní environmentálnej kriminality, jej závažnosti a postihu. Zásadný krok v boji proti environmentálnej kriminalite bolo aj zriadenie prírodnej polície v roku 2019, ktorá bola zriadená na základe opatrenia Ministerky vnútra SR č. 4/2019 z 22. februára 2019 s účinnosťou od 1. apríla 2019. Vytvorenie a činnosť prírodnej polície sú prínosom pre zefektívnenie postihu environmentálnej kriminality aj prostriedkami trestného práva. Zodpovedajú tomu aj štatistické dáta podľa výročnej správy generálneho prokurátora SR, podľa ktorej došlo k ďalšiemu nárastu počtu stíhaných osôb pre trestné činy proti životnému prostrediu, ale výrazne sa zmenila aj doterajšia štruktúra v poradí najzávažnejších trestných činov. Zásadný význam má v tomto smere odhaľovanie a odstraňovanie vysokého stupňa latencie trestného činu neoprávneného nakladania s odpadmi podľa § 302 Trestného zákona, pri ktorom došlo v rokoch 2019 a 2020 k nárastu počtu stíhaných.

³³ Správa generálneho prokurátora Slovenskej republiky o činnosti prokuratúry v roku 2020 a poznatkoch prokuratúry o stave zákonnosti v Slovenskej republike, dostupná online na: <https://www.genpro.gov.sk/spravy-o-cinnosti/sprava-generalneho-prokuratora-slovenskej-republiky-o-cinnosti-prokuratury-v-roku-2020-a-po-3af4.html>.

³⁴ Ibid.

5.4. Trestná zodpovednosť právnických osôb

Trestná zodpovednosť právnických osôb v oblasti ľudských práv je upravená v zákone o TZ právnických osôb, ktorý obsahuje taxatívny výpočet trestných činov, ktoré môže spáchať právnická osoba a vychádza z európskej legislatívy zameranej najmä na boj proti podvodom, korupcii, organizovanému zločinu, terorizmu a ochrany životného prostredia. Týmto zákonom sa zaviedla priama trestnoprávna zodpovednosť právnických osôb, pričom umožňuje uložiť právnickej osobe v trestnom konaní trest ako jeden z druhov sankcie, nielen ochranné opatrenie. Vyvodenie trestnej zodpovednosti voči právnickej osobe môže mať pre ňu až likvidačné následky, resp. môže v značnej miere ovplyvniť jej pôsobenie a činnosť v dôsledku jej vylúčenia z verejných obstarávaní či čerpania dotácií.

Priama trestná zodpovednosť právnických osôb nie je viazaná na preukázanie konania konkrétnej fyzickej osoby. Podľa § 6 zákona o TZ právnických osôb, rozhodujúcim v prípade trestného konania bude preukázanie ohrozenia alebo porušenia záujmu chráneného Trestným zákonom prostredníctvom konkrétnych skutkových podstát. Trestný čin je spáchaný právnickou osobou, ak je spáchaný v jej prospech, v jej mene, v rámci jej činnosti alebo jej prostredníctvom, ak konal štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu, ten, kto vykonáva kontrolnú činnosť alebo dohľad v rámci právnickej osoby, alebo iná osoba, ktorá je oprávnená zastupovať právnickú osobu alebo za ňu rozhodovať.

5.4.1 Podpora hnutí potláčajúcich základné ľudské práva a slobody

Narastajúca miera intolerancie v spoločnosti spolu s radikalizáciou a pôsobením extrémistických skupín, združení a subjektov sú v posledných rokoch jednou z hlavných výziev ochrany a podpory ľudských práv v SR. Extrémizmus sa stáva problémom podnikania a ľudských práv v momente, keď podnikatelia vedome alebo nevedome poskytnú tovary a služby, ktoré môžu naplniť skutkovú podstatu niektorého z trestných činov extrémizmu podľa Trestného zákona. Medzi príklady v oblasti poskytovania služieb patria prenájom miestnosti alebo iného priestoru pre podujatie, na ktorom vystupujú členovia hnutí, ktoré potláčajú základné ľudské práva a slobody, tlač a distribúcia materiálov, ktoré podporujú šírenie myšlienok či názorov potláčajúcich základné ľudské práva a slobody či uverejňovanie takýchto názorov a myšlienok na pútačoch (billboardoch).

5.4.2 Korupcia a daňové trestné činy

Podľa prieskumu vnímania korupcie organizáciou Transparency International³⁵ sa SR umiestnila v roku 2020 na 60. priečke spomedzi 180 krajín, pričom poklesla o jednu priečku v porovnaní s rokom 2019. Prieskum v rámci Porovnávacieho prehľadu EÚ v oblasti

³⁵ Transparency International: Corruption Perception Index: <https://www.transparency.org/en/cpi/2020/index/svk>

podnikania a korupcie z roku 2019³⁶ uvádza štatistické údaje o postojoch podnikov ku korupcii v rámci SR a v EÚ, ukazujúc, či vnímajú podnikatelia korupciu ako problém, do akej miery majú podnikatelia pocit, že sú ovplyvnené korupciou, a ich skúsenosti s verejnou správou. Celkovo 53 % všetkých opýtaných účastníkov a účastníčok vníma korupciu ako problém pri podnikaní na Slovensku. Zo všetkých opýtaných si 88 % myslí, že problém korupcie je celkovo „rozšírený“.³⁷

Pojem korupcia sa podľa Trestného zákona spája s trestnými činmi prijímania úplatku, podplácania, nepriamej korupcie, volebnej korupcie a športovej korupcie. V rámci taxatívneho výpočtu trestných činov podľa § 3 zákona o TZ právnických osôb, môžu byť právnické osoby stíhané za trestný čin prijímania úplatku podľa § 328-330 Trestného zákona, trestný čin nepriamej korupcie podľa § 332-334 Trestného zákona a trestný čin volebnej korupcie podľa § 336 Trestného zákona.

Podľa Správy generálneho prokurátora Slovenskej republiky o činnosti prokuratúry v roku 2020 a poznatkoch prokuratúry o stave zákonnosti v Slovenskej republike³⁸ bolo v roku 2020 v SR realizovaných 202 trestných vecí, v ktorých bolo vedené trestné stíhanie proti právnickým osobám. V porovnaní s predchádzajúcim rokom bol zaznamenaný nárast o 54 trestných vecí (o 36,49 %), v ktorých bolo vedené trestné stíhanie proti právnickým osobám. Z hľadiska štruktúry trestnej činnosti v rámci realizovaných trestných stíhaní proti konkrétnym právnickým osobám v roku 2020 išlo v 144 trestných veciach o daňovú trestnú činnosť (trestné činy skrátenia dane a poistného podľa § 276 Trestného zákona, neodvedenia dane a poistného podľa § 277 Trestného zákona, nezaplatenia dane a poistného podľa § 278 Trestného zákona), v 15 trestných veciach o trestný čin podvodu podľa § 221 Trestného zákona, v 4 trestných veciach o trestný čin sprenevery podľa § 213 Trestného zákona, v 10 trestných veciach o trestný čin neoprávneného nakladania s odpadmi podľa § 302 Trestného zákona, v 7 trestných veciach o trestný čin porušovania ochrany stromov a krov podľa § 306 Trestného zákona, v 4 trestných veciach o trestný čin legalizácie príjmu z trestnej činnosti podľa § 233 Trestného zákona a v ostatných 18 trestných veciach o rôznorodé trestné činy majetkovej a všeobecnej kriminality.

Dňa 12. decembra 2018 vláda SR uznesením č. 585 z roku 2018 schválila Protikorupčnú politiku Slovenskej republiky na roky 2019 – 2023, ktorá komplexne upravuje protikorupčnú politiku SR na ďalšie obdobie a zdokonaľuje systém protikorupčnej prevencie. Cieľom protikorupčnej politiky je nahradiť formalistický, resp. úradnícky, prístup k zápasu s korupciou prístupom, ktorý kladie dôraz na *dosiahnutú účinnosť protikorupčných opatrení*, ktorú budú občania registrovať. To znamená, že nestačí vypracovať, prijať či schváliť

³⁶ Eurobarometer č. 482: „*Postoje podnikov ku korupcii v Európskej únii*“ (2019), dostupný online na: <https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/FLASH/yearFrom/1974/yearTo/2020/surveyKy/2248>.

³⁷ Zastúpenie Európskej komisie na Slovensku: „Problém korupcie je na Slovensku rozšírený, myslí si 87 % opýtaných Slovákov“ (2020), dostupné online na: <https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/FLASH/yearFrom/1974/yearTo/2020/surveyKy/2248>.

³⁸ Správa generálneho prokurátora Slovenskej republiky o činnosti prokuratúry v roku 2020 a poznatkoch prokuratúry o stave zákonnosti v Slovenskej republike, dostupná online na: <https://www.genpro.gov.sk/spravy-o-cinnosti/sprava-generalneho-prokuratora-slovenskej-republiky-o-cinnosti-prokuratury-v-roku-2020-a-po-3af4.html>.

príslušný predpis, dokument či protikorupčné opatrenie, ale dôležité je sústrediť sa predovšetkým na preukázateľnosť účinkov protikorupčných opatrení.

Na tento účel mala byť na každom ministerstve do konca februára 2019 zriadená *pozícia protikorupčného koordinátora*. Tento koordinátor má v spolupráci s ostatnými zamestnancami a zamestnankyňami koordinovať protikorupčné aktivity rezortu vrátane *nového modelu riadenia korupčných rizík*, ktorý bude tvoriť podklad pre vypracovanie protikorupčných programov. Bude sa používať v celej štátnej správe.

Na podporu protikorupčnej politiky Protikorupčná politika SR na roky 2019 – 2023 počíta s vytvorením expertnej pracovnej skupiny – Rady koordinátorov protikorupčnej prevencie. Jej úlohou je zaručiť konzistentnosť uskutočňovania protikorupčnej politiky vlády, vzájomnú prepojenosť a súdržnosť rezortných protikorupčných politík. Táto pracovná skupina by mala vytvárať platformu pre rezortných protikorupčných koordinátorov, podporovať činnosť ministerstiev a ostatných ústredných orgánov štátnej správy v oblasti protikorupčnej prevencie a boja proti korupcii. Členovia tejto pracovnej skupiny majú okrem iného navrhovať riešenia na odstránenie systémových zlyhaní súvisiacich s korupciou.

Na túto protikorupčnú politiku nadväzuje aj Národný protikorupčný program Slovenskej republiky schválený vládou SR v júni 2019. V záujme zvýšenia transparentnosti sa zvyrazňuje adresná zodpovednosť jednotlivých ministerstiev nielen za vypracovanie, ale aj za úspešnú realizáciu vlastného protikorupčného programu. Rezorty zverejnia vlastné protikorupčné programy aj s opatreniami na svojich webových sídlach a každý rok aj vyhodnotenie ich vykonávania. Dôraz sa pritom kladie na dosiahnuté a preukázateľné účinky realizácie.³⁹ Účinky by sa mali prejavovať nielen v zúžení priestoru na korupciu alebo v počte odhalených prípadov korupcie, ale predovšetkým vo zvýšenej dôvere občanov v štátne orgány, lepšej kvalite legislatívneho a právneho prostredia a podmienok na podnikanie.

5.5 Porušovanie pravidiel ochrany osobných údajov

Nové a rozvíjajúce sa technológie môžu byť jedným z kľúčových nástrojov v oblasti ľudských práv. Rýchly vývoj v oblasti umelej inteligencie, automatizácie a robotiky vyvoláva otázky o ich možných nepriaznivých vplyvoch na ľudské práva, o budúcnosti práce a právach pracovníkov. Medzi najviac problémové oblasti zasiahnuté negatívnymi dopadmi použitia technológie patrí napr. aj ochrana spracovania osobných údajov, či už v oblasti pracovnoprávnych vzťahov, kde môže existovať nedostatok ochrany dôvernosti pri spracovaní osobných údajov o zamestnancoch a zamestnankyniach alebo zmluvných pracovníkoch a pracovníčkach, zákazníkoch a zákazníčkach alebo iných fyzických osobách, alebo pri poskytovaní tovaru a služieb. Problémom je najčastejšie hromadný zber údajov, ktorý môže viesť k porušeniu práva na súkromie a k brzdeniu slobodných a spravodlivých spoločností.

³⁹ Národný protikorupčný program Slovenskej republiky (2019), dostupný online na: <https://rokovania.gov.sk/RVL/Material/24015/2>.

Podnikatelia v SR čelia narastajúcemu záujmu a dopytu zo strany jednotlivcov po zvýšenej ochrane pri spracovaní ich osobných údajov vo všetkých oblastiach výkonu ich činnosti. Čoraz častejšie čelia otázkam o dôvodnosti, celi a spôsobe spracovania týchto osobných údajov. Problémom zostáva časté uprednostňovanie ekonomických záujmov pred ochranou jednotlivca a jeho osobných údajov. V období, keď sa osobné údaje stávajú významným obchodným artiklom, je teda potrebné venovať viac pozornosti ich dôslednej ochrane, ako aj ich zákonnému spracúvaniu a správne nastaveniu vnútroštátnej legislatívy v súlade s medzinárodnými a európskymi štandardmi.

Podľa Úradu na ochranu osobných údajov SR (ďalej len „ÚOOÚ“) v dôsledku implementácie novej legislatívy, ktorá sa prijala na úrovni EÚ, za obdobie od 2018-2019 stúpol záujem aj o ochranu osobných údajov nielen verejnosti, ale aj prevádzkovateľov, ktorí pravidlá ochrany osobných údajov musia v praxi uplatňovať.⁴⁰ Prevádzkovatelia a sprostredkovatelia sa čoraz častejšie obracajú na ÚOOÚ s otázkami odborného charakteru súvisiacich s ich povinnosťami vyplývajúcimi z Nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov)⁴¹ (ďalej len „Všeobecné nariadenie o ochrane údajov“) a zákona o ochrane osobných údajov, ako majú jeho konkrétne ustanovenia aplikovať v praxi.

Od účinnosti Všeobecného nariadenia o ochrane údajov a zákona o ochrane osobných údajov je ÚOOÚ v rámci svojej pôsobnosti oprávnený vykonávať kontrolu spracúvania osobných údajov, kontrolu dodržiavania kódexu správania schváleného podľa § 85 zákona o ochrane osobných údajov, kontrolu súladu spracúvania osobných údajov s vydaným certifikátom podľa § 86 zákona o ochrane osobných údajov a kontrolu dodržiavania vydaného osvedčenia o udelení akreditácie podľa § 87 a § 88 zákona o ochrane osobných údajov.

Kontroly spracúvania osobných údajov začaté od 25. mája 2018 boli v hodnotenom období vykonávané v rámci konania o ochrane osobných údajov, na základe plánu kontrol, ako aj na základe podozrenia z porušenia povinností pri spracúvaní osobných údajov ustanovených Všeobecným nariadením o ochrane údajov alebo zákonom o ochrane osobných údajov. Väčšina kontrol bola zameraná na reálny stav spracúvania osobných údajov s akcentom na súlad spracovateľských činností s požiadavkami novej právnej regulácie reprezentovanej Všeobecným nariadením o ochrane údajov a zákonom o ochrane osobných údajov.

V roku 2020 začal ÚOOÚ spolu 65 nových kontrol spracovania osobných údajov, z toho 19 na základe plánu kontrol, 34 v rámci konaní o ochrane osobných údajov a 12 na základe podozrení z porušenia povinností pri spracúvaní osobných údajov.⁴²

⁴⁰ÚOOÚ: Správa o stave ochrany osobných údajov za obdobie 25. máj 2018 až 24. máj 2019 dostupné online na: https://dataprotection.gov.sk/uouu/sites/default/files/sprava_o_stave_ochrany_osobnych_udajov_za_obdobie_25.maj_2018_az_24_maj_2019.pdf.

⁴¹ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov), dostupné online na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=celex%3A32016R0679>.

⁴²ÚOOÚ: Správa o stave ochrany osobných údajov za rok 2020, https://dataprotection.gov.sk/uouu/sites/default/files/sprava_o_stave_ochrany_osobnych_udajov_za_rok_2020.pdf.

ÚOOÚ vykonal v roku 2020 napr. kontrolu postupov obchodnej spoločnosti zaoberajúcej sa cieľným e-marketingom a predajom lesných súvisiacich s jej databázou kontaktov zameranou na právnické osoby, ktorá mala byť využívaná na cieľný marketing. Kontrolou bolo zistené, že v databázach kontrolovanej osoby sa nachádzali aj osobné údaje fyzických osôb. Aj druhá činnosť kontrolovanej osoby, predaj lesných plodov, bola spojená so získavaním a ďalším spracúvaním osobných údajov. Ani v jednom z uvedených prípadov kontrolovaná osoba nepreukázala súlad svojich spracovateľských činností s požiadavkami Všeobecného nariadenia o ochrane údajov, nakoľko dotknutým osobám v čase získavania ich osobných údajov neposkytovala potrebné informácie a v rozpore so zásadou minimalizácie údajov sa nezaoberala ani lehota uchovávania osobných údajov.⁴³

Medzi ďalšie kontrolované subjekty patrila aj poskytovateľ zdravotnej starostlivosti v oblasti esteticko-plastickej chirurgie a korektívnej dermatológie, ktorý poskytuje zákroky (vrátane chirurgických úkonov) na základe žiadosti klienta alebo klientky a na ich vlastné náklady. Osobné údaje klientov a klientok prevádzkovateľ spracúva autonómne a neposkytuje ich systematicky žiadnemu inému zdravotníckemu zariadeniu ani žiadnej zdravotnej poisťovni; s výnimkou zdravotníckeho laboratória na účely diagnostiky v prípade histologického vyšetrenia odobratej vzorky. Kontrolou bolo zistené, že prevádzkovateľ pri získavaní osobných údajov potenciálnych klientov a klientok prostredníctvom on-line formulára na svojom webovom sídle poskytoval neaktuálne informácie týkajúce sa práv dotknutých osôb, pričom využíval jedinou, univerzálnu e-mailovú adresu na dva odlišné účely (komunikácia s verejnosťou a uplatňovanie práv dotknutých osôb).⁴⁴

⁴³ Ibid.

⁴⁴ Ibid.

6 MOŽNOSTI NÁPRAVY

V súlade s Hlavnými zásadami OSN musia štáty zabezpečiť prostredníctvom súdnych, administratívnych, legislatívnych alebo iných vhodných prostriedkov, aby v prípade, že dôjde k porušeniu ľudských práv v súvislosti s podnikaním, mali osoby, ktorých práva boli porušené, prístup k účinnému prostriedku nápravy. Prostriedky nápravy poskytované prostredníctvom mechanizmov sťažností môžu mať rôzne formy, pričom vo všeobecnosti ich cieľom je zabrániť vzniku alebo napraviť škody vzniknuté pri porušení ľudských práv. Prostriedok nápravy môže zahŕňať ospravedlnenie, navrátenie do pôvodného stavu, navrátenie práv, peňažnú alebo nepeňažnú kompenzáciu a represívne sankcie (napr. trestnoprávne alebo administratívne, napr. pokuty), či prevenciu vzniku škody, napr. prostredníctvom súdnych príkazov. V popredí by malo predovšetkým byť využitie preventívnych opatrení, či alternatívnych spôsobov riešenia sporov. Až v poslednom rade by jednotlivci mali využiť prostriedky nápravy pomocou súdneho konania.

6.1 Súdne možnosti nápravy

Podľa Hlavných zásad OSN by štáty mali podniknúť vhodné kroky na to, aby zabezpečili účinnosť vnútroštátnych súdnych mechanizmov pri riešení porušení ľudských práv v súvislosti s podnikateľskou činnosťou, a to vrátane zváženia spôsobov, ako redukovať právne, praktické a ďalšie relevantné prekážky, ktoré môžu viesť k odopretiu prístupu k účinnému prostriedku nápravy. Účinné súdne mechanizmy nápravy sú kľúčom k zabezpečeniu prístupu k prostriedkom nápravy. Ich schopnosť riešiť porušenia ľudských práv súvisiacich s podnikateľskou činnosťou závisí od ich nestrannosti, integrity a schopnosti zabezpečiť spravodlivé konanie. V prípadoch, keď súdna cesta je významným prvkom prístupu k prostriedku nápravy, alebo ak alternatívne spôsoby dosiahnutia účinnej nápravy nie sú dostupné, štáty by nemali vytvárať bariéry znemožňujúce s legitímnym prípadom dostať sa pred súd.

Každý, koho práva boli ohrozené alebo porušené sa môže obrátiť na súd, aby jeho spor autoritatívne rozhodol. Zákon č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok (ďalej len „*Civilný sporový poriadok*“) upravuje základný postup súdu a strán/účastníkov v civilnom súdnom konaní tak, aby bola zabezpečená spravodlivá ochrana práv a oprávnených záujmov strán/účastníkov, ako aj výchova na zachovávanie zákonov a na plnenie povinností. Podľa čl. 1 Civilného sporového poriadku, nezávislé a nestranné súdy prejednávajú a rozhodujú o sporoch vyplývajúcich z ohrozenia alebo porušenia subjektívnych práv, ak táto právomoc nie je zákonom zverená inému orgánu. Podľa § 3 Civilného sporového poriadku, vzťahujúceho sa na sporové konanie, civilné súdy prejednávajú súkromnoprávne spory a iné súkromné veci, ak ich podľa zákona neprejednávajú a nerozhodujú iné orgány.

Súdy v rámci civilného súdneho konania môžu zaviazat' na plnenie aj viaceré strany sporu. Civilné súdne konanie je často krajným prostriedkom či spôsobom, akým sa jednotliviec môže domôcť svojich práv, najmä v prípade, ak tretia strana nemá záujem sa na urovnaní veci dohodnúť dobrovoľne. V SR sú súdy základným prostriedkom nápravy pre tých, ktorí sa domnievajú, že ich práva a právom chránené záujmy boli ohrozené alebo porušené. Treba však podotknúť, že nie sú jediným prostriedkom nápravy. Naopak, je potrebné zdôrazniť, že súdne konanie nie je v každom

prípade najvhodnejším nástrojom na dosiahnutie nápravy pre všetky typy sporov. Dôležité je prihliadať na náklady, ktoré stranám v súvislosti so súdnym konaním vznikajú (náklady na právne zastúpenie a súdne poplatky), či dĺžka konania súdneho konania (priemerná dĺžka súdneho konania v súkromnoprávných veciach je 20,8 mesiacov, a od roku 2013 sa neustále predlžuje).

6.2 Mimosúdne možnosti nápravy

Administratívne, legislatívne a iné mimosúdne mechanizmy plnia taktiež dôležitú úlohu pri dopĺňaní a zastupovaní súdnych mechanizmov. Alternatívne spôsoby riešenia sporov poskytujú taktiež účinný prostriedok nápravy v prípade ohrozenia či porušenia práva. Pod pojmom alternatívne riešenie sporov možno zahrnúť napr. mediáciu, rozhodcovské konanie či spotrebiteľské rozhodcovské konanie. Pri voľbe formy nápravy by sa predovšetkým malo prihliadať na záujmy poškodených.

6.2.1 Rozhodcovská zmluva (doložka)

V niektorých prípadoch sa možno dohodnúť aj na vylúčení právomoci civilných súdov, ak existuje rozhodcovská zmluva alebo doložka, ktorá takéto vylúčenie upravuje a umožňuje. V prípade ak rozhodcovská zmluva alebo doložka umožňuje vylúčenie prejednávania sporu pred civilným súdom, takýto spor môže prejsť a rozhodnúť nezávislý rozhodcovský orgán, ktorý nepatrí do štruktúry všeobecných súdov. Takáto možnosť existuje len na základe autonómnej vôle strán, a iba v prípadoch, v ktorých právny poriadok SR takú dohodu umožňuje alebo nevylučuje. Konanie pred rozhodcovským orgánom upravuje zákon č. 244/2002 Z. z. o rozhodcovskom konaní, ktorý bol novelizovaný a spĺňa kritériá modelového zákona Komisie OSN o medzinárodnom obchodnom práve, ktorým je aj SR viazaná. Stanovuje základné kritériá a rozhodcovské pravidlá.

6.2.2 Alternatívne riešenie spotrebiteľských sporov

V oblasti spotrebiteľských sporov nadobudol dňa 1. februára 2016 účinnosť zákon č. 391/2015 Z. z. o alternatívnom riešení spotrebiteľských sporov a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o alternatívnom riešení spotrebiteľských sporov“). Zákon o alternatívnom riešení spotrebiteľských sporov má za cieľ poskytnúť nové prostriedky v oblasti riešenie spotrebiteľských sporov, aby mohli riešiť svoj spor s predávajúcim rýchlo, efektívne, menej formálne a predovšetkým bezplatne, alebo len s minimálnymi finančnými nákladmi. V prípade týchto sporov ide o dosiahnutie zmierlivého riešenia, prostredníctvom dohody medzi spotrebiteľom alebo spotrebiteľkou a predávajúcim o vyriešení sporu, ktorá sa po súhlase oboch strán s jej znením stáva záväzným právnym podkladom.

Orgánmi alternatívneho riešenia sporov sú podľa zákona o alternatívnom riešení spotrebiteľských sporov Úrad pre reguláciu sieťových odvetí, Úrad pre reguláciu elektronických komunikácií a poštových služieb a Slovenská obchodná inšpekcia (ďalej len

„SOI“). SOI je navyše v postavení tzv. reziduálneho subjektu, čo znamená, že je oprávnená riešiť aj také spory, pri ktorých nie je určená kompetencia iných orgánov, okrem sporov vyplývajúcich zo zmlúv o poskytovaní finančných služieb.

6.2.3 *Mediácia*

Mediácia je mimosúdna činnosť, pri ktorej osoby zúčastnené na mediácii pomocou mediátora alebo mediátorky riešia spor, ktorý vznikol z ich zmluvného vzťahu alebo iného právneho vzťahu. Mediácia je dobrovoľný, dôverný proces, v ktorom neutrálna osoba – mediátor/mediátorka pomáha sporiacim sa stranám vyjednať urovnanie sporu. Mimosúdnu činnosť mediácie upravuje zákon č. 420/2004 Z. z. o mediácii (ďalej len „zákon o mediácii“). Základným predpokladom mediácie je záujem oboch strán sa dohodnúť. Mediátorom/mediátorkou podľa zákona o mediácii môže byť fyzická osoba zapísaná v registri mediátorov vedenom Ministerstvom spravodlivosti SR, na ktorej sa osoby zúčastnené na mediácii dohodnú, a ktorá s osobami zúčastnenými na mediácii uzavrie dohodu o začatí mediácie podľa § 14 ods. 1 zákona o mediácii. Podľa zákona o mediácii sa mediácia začína uzavretím dohody o začatí mediácie stranami sporu a celá mimosúdna činnosť mediácie sa vykonáva sa v kancelárii mediátora/mediátorky. Výhodami mediácie sú najmä náklady spojené s takýmto konaním, jeho flexibilita a časová náročnosť, ako i ústretovosť a fakt, že nezhoršuje vzťahy medzi stranami sporu a podporuje tvorivé riešenie sporov.

6.3. **Inšpekčné a iné kontrolné orgány verejnej správy**

Prostriedky inšpekcie a kontroly zo strany orgánov verejnej správy zabezpečujú kontrolu nad dodržiavaním právnych predpisov, ktorých riadna a efektívna implementácia častokrát nepriamo prispieva k uplatňovaniu ľudských práv v podnikateľskom prostredí. Prostredníctvom inšpekčných orgánov síce zabezpečuje štát kvalitu uplatňovania ľudských práv na určitej – zákonom stanovenej úrovni, avšak uplatnenie práva na náhradu zo strany poškodených jednotlivcov alebo komunít nie je súčasťou správnych procesov.

6.3.1 *Inšpekcia práce*

V rámci štruktúry štátnych orgánov, ktoré podľa zákona o inšpekcii práce vykonávajú štátnu správu v oblasti inšpekcie práce pôsobí predovšetkým Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, NIP a inšpektoráty práce. Podľa § 150 Zákonníka práce, každý zamestnanec alebo zamestnankyňa, ktorý je poškodený tým, že zamestnávateľ porušuje svojím konaním či nekonaním povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov, môže podľa § 2 zákona o inšpekcii práce podať podnet na príslušnom orgáne inšpekcie práce. Takýto podnet môžu podať aj zástupcovia zamestnancov, ktorí sú v pracovnom pomere u zamestnávateľa, u ktorého kontrolou činnosťou zistili porušenie pracovnoprávnych predpisov. Bývalí zamestnanci a zamestnankyne alebo iné osoby (fyzické osoby a právnické osoby), napr.

osoby, ktoré nie sú vecne a osobne dotknuté vo vzťahu k predmetu inšpekcie práce alebo nepreukážu existenciu pracovnoprávneho vzťahu (osoby, ktoré nie sú uvedené v § 150 Zákonníka práce), sa môžu taktiež obrátiť na príslušné inšpektoráty práce a podať oznámenie, ktorým oznamujú inšpektorátu práce podozrenie z porušenie povinností podľa § 2 ods. 1 písm. a) zákona o inšpekcii práce. Základná lehota na vybavenie podnetu je 60 dní odo dňa doručenia. V prípade výkonu kontroly, v pôsobnosti inšpektorátu práce je aj ukladať sankcie za porušenie povinností podľa zákona o inšpekcii práce, a to buď vo forme pokuty za správne delikty podľa § 19 zákona o inšpekcii práce, alebo poriadkovej pokuty podľa § 20 zákona o inšpekcii práce.

6.3.2 Inšpekcia životného prostredia

V oblasti ochrany životného prostredia vykonávajú štátnu správu Ministerstvo životného prostredia SR, okresné úrady v sídle kraja, okresné úrady, Slovenská inšpekcia životného prostredia (ďalej len „SIŽP“), zároveň štátnu správu starostlivosti o životné prostredie vykonávajú obce v rozsahu ustanovenom osobitnými predpismi. Podľa zákona o ochrane prírody a krajiny je SIŽP orgánom štátneho dozoru, ktorý ukladá fyzickým osobám, podnikateľom a iným právnickým osobám sankcie podľa zákon o ochrane prírody a krajiny. SIŽP kontroluje dodržiavanie právnych predpisov na úsekoch ochrany vôd, ochrany ovzdušia, odpadového hospodárstva, ochrany prírody a krajiny a regulácie obchodu s exemplármi CITES, biologickej bezpečnosti a integrovaného povoľovania a kontroly.

6.3.3 SOI

V oblasti predaja výrobkov a poskytovania služieb spotrebiteľom na vnútornom trhu, podľa zákona č. 128/2002 Z. z. o štátnej kontrole vnútorného trhu vo veciach ochrany spotrebiteľa a o zmene a doplnení niektorých zákonov vykonáva svoju kontrolnú a dozornú pôsobnosť SOI. Tá vykonáva kontrolu predaja výrobkov a poskytovania služieb spotrebiteľom, štátny dozor a kontrolu nad podnikaním v energetike podľa osobitných predpisov a dohľad nad trhom podľa osobitného predpisu. Do kontrolnej pôsobnosti SOI patria podnikatelia, ktorí ponúkajú svoje výrobky, tovar či služby, pokiaľ tieto nie sú upravené osobitnými predpismi (napr. okrem potravín, kozmetických a tabakových výrobkov, liekov). Samotné povinnosti podnikateľských subjektov pri predaji výrobkov a poskytovaní služieb sú uvedené v zákone č. 250/2007 Z. z. o ochrane spotrebiteľa a o zmene zákona Slovenskej národnej rady č. 372/1990 Zb. o priestupkoch v znení neskorších predpisov.

Ak u kontrolovaných subjektov SOI zistí nedostatky, vyžaduje odstránenie zistených nedostatkov a ich škodlivých následkov formou záväzných pokynov. Kontrola SOI spočíva najmä v porovnaní zisteného skutočného stavu so stavom predpísaným, to znamená ustanoveným všeobecným záväzným právnym predpisom. Vyhodnotením tohto porovnania je výsledok kontroly, z ktorého musí byť zrejmé, či zistený skutkový stav vyhovoval alebo nevyhovoval predpísanému stavu. SOI svoje kontroly vykonáva na základe plánových kontrolných akcií, pri svojej činnosti však využíva aj oznámenie a podnety od občanov. Pre

podania tohto druhu však neplatia žiadne zákonné lehoty na vybavenie. Anonymné podania prešetruje len vtedy, ak sú konkrétne a signalizujú porušenie právnej normy.

6.3.4 *Ostatné inšpekčné orgány*

Podania a dopyty, týkajúce sa kvality a zdravotnej bezpečnosti potravinárskych, poľnohospodárskych a tabakových výrobkov či nekalých obchodných praktík pri ich predaji, rieši príslušný orgán dozoru - Štátna veterinárna a potravinová správa a jej regionálne zložky. Podania a dopyty týkajúce sa kozmetických výrobkov, zdravotnej bezpečnosti a neškodnosti jedál, surovín a nápojov v spoločnom stravovaní rieši Úrad verejného zdravotníctva a jeho regionálne zložky. Tento úrad zároveň posudzuje aspekty ochrany zdravia zamestnancov a verejného zdravia, ktoré súvisia s prevádzkovaním prevádzok podnikateľskej činnosti.

6.3.5 *Úrad na ochranu osobných údajov*

ÚOOÚ je orgánom štátnej správy s celoslovenskou pôsobnosťou s cieľom chrániť základné práva a slobody fyzických osôb pri spracúvaní ich osobných údajov a vykonávať dozor nad ochranou osobných údajov. Podľa § 81 ods. 2 zákona o ochrane osobných údajov, ÚOOÚ najmä monitoruje uplatňovanie zákona o ochrane osobných údajov, poskytuje konzultácie v oblasti ochrany osobných údajov, metodicky usmerňuje prevádzkovateľov a sprostredkovateľov pri spracúvaní osobných údajov, zvyšuje povedomie prevádzkovateľov a sprostredkovateľov o ich povinnostiach a monitoruje vývoj najmä informačných a komunikačných technológií a obchodných praktík, ak má dosah na ochranu osobných údajov.

Konanie o ochrane osobných údajov má za cieľ zistiť, či došlo po porušení práv fyzických osôb pri spracúvaní ich osobných údajov. Podľa § 100 zákona o ochrane osobných údajov, samotné konanie sa začína na návrh dotknutej osoby alebo osoby, ktorá tvrdí, že je priamo dotknutá na svojich právach zaručených zákonom o ochrane osobných údajov, alebo bez návrhu. Návrh na začatie konania musí obsahovať podstatné náležitosti, ako osobné údaje (meno, priezvisko, korešpondenčná adresa a podpis), presné označenie subjektu, proti ktorému návrh smeruje, identifikácia predmetu návrhu aj s označením práv, ktoré mali byť pri spracúvaní osobných údajov porušené, uvedenie relevantných podporných dôkazov, a kópiu listiny alebo iný dôkaz preukazujúci uplatnenie práva podľa druhej časti druhej hlavy zákona o ochrane osobných údajov alebo osobitného predpisu, ak si takéto právo dotknutá osoba uplatnila, alebo uvedenie dôvodov hodných osobitného zreteľa o neuplatnení predmetného práv, ak návrh podala dotknutá osoba. ÚOOÚ začne konanie bez návrhu dotknutej osoby alebo osoby, ktorá tvrdí, že je priamo dotknutá na svojich právach, aj na základe zistení pri výkone dozoru.

ÚOOÚ posúdi podnet do 30 dní odo dňa doručenia podnetu, a ak podnet neodloží, začne konanie a vo veci rozhodne. ÚOOÚ rozhodne v konaní do 90 dní odo dňa začatia konania, pričom v odôvodnených prípadoch túto lehotu môže primerane predĺžiť, najviac však

o 180 dní. ÚOOÚ je pri plnení svojich úloh oprávnený v nevyhnutnom rozsahu podľa zákona o ochrane osobných alebo osobitného predpisu aj uložiť opatrenia na nápravu, pokutu podľa § 104 zákona o ochrane osobných údajov alebo poriadkovú pokutu podľa § 105 zákona o ochrane osobných údajov, ak zistí porušenie ustanovení zákona alebo osobitného predpisu.

6.3.6 *Sťažnosti podľa zákona o sťažnostiach*

Podnet alebo oznámenie si netreba mýliť s podanou sťažnosťou podľa zákona č. 9/2010 Z. z. o sťažnostiach, v znení neskorších predpisov (ďalej len „*zákon o sťažnostiach*“). Podľa zákona o sťažnostiach je sťažnosť podanie fyzickej osoby alebo právnickej osoby (sťažovateľa), ktorým sa domáha ochrany svojich práv alebo právom chránených záujmov, o ktorých sa domnieva, že boli porušené činnosťou alebo nečinnosťou orgánu verejnej správy, alebo ktorým poukazuje na konkrétne nedostatky, najmä na porušenie právnych predpisov, ktorých odstránenie je v pôsobnosti orgánu verejnej moci.

7 ZAPOJENIE JEDNOTLIVÝCH REZORTOV

Možné zapojenie jednotlivých rezortov do implementácie Hlavných zásad OSN, resp. implementácie Národného akčného plánu SR pre oblasť podnikania a ľudských práv:

7.1 Ministerstvo spravodlivosti SR

Nastavenie auditu dopadov na ľudské práva podnikateľmi, t. j. určenie podmienok, kto – podnikateľský subjekt (podľa tržieb/zisku, počtu zamestnancov, vlastníckej štruktúry a pod.) je povinný takýto audit vykonávať, aké ukazovatele je povinný v audite sledovať (práva zamestnancov a zamestnankyň, ochranu životného prostredia a pod.), povinnosť zverejniť výsledky auditu a spôsob, akým je podnikateľ povinný výsledky auditu zverejniť (na webovej stránke, na tento účel vytvorenom registri, odovzdaním vybranému orgánu verejnej správy a pod) a iné.

Príprava zmien zavádzajúcich povinnosť podnikateľov vykonávať audit dopadov na ľudské práva a podmienky, za akých sa tento audit vykonáva do zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník, v znení neskorších predpisov, ako aj ďalších právnych predpisov, ktoré by bolo potrebné v súvislosti so zavedením auditu v oblasti ľudských práv novelizovať.

Budovanie kapacít pracovníkov a pracovníčok Centra právnej pomoci v oblasti podnikania a ľudských práv, a to najmä v kontexte práva na náhradu vo vzťahu k najzraniteľnejšími skupinám obyvateľstva. Zabezpečovať prístupnosť služieb Centra právnej pomoci aj pre komunity, ktorých práva boli porušené aktivitami podnikateľov pôsobiacich v oblasti, v ktorej komunity žijú (napr. pozemkové práva komunit pri developerských projektoch, znečisťovanie zdrojov pitnej vody pri továrenskej výrobe a pod.).

7.2 Ministerstvo vnútra SR

Zber dát a štatistických údajov o trestnej činnosti právnických osôb, ich rozdelenie podľa viacerých vybraných ukazovateľov (podľa jednotlivých trestných činov, podľa druhu trestných činov, podľa druhu právnickej osoby, podľa sídla právnickej osoby a pod) a ich pravidelné zverejňovanie na webovej stránke Ministerstva vnútra SR.

Budovanie kapacít príslušníkov Policajného zboru SR v oblasti odhaľovania trestných činov súvisiacich s podporou a propagáciou hnutí smerujúcich k potlačeniu základných ľudských práv a slobôd (§ 421 – 425 Trestného zákona).

7.3 Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR

Zjednodušenie a zefektívnenie procesu zamestnávania cudzincov pomocou zjednodušenia administratívnej náročnosti systému, napr. odbremenenie zamestnávateľa od nadmernej administratívy (znižiť objem potrebných dokumentov a početných príloh), zrýchlenie celkového

procesu, napr. skrátením neprimerane dlhých lehôt na vydanie rozhodnutí (v spolupráci s Ministerstvom vnútra SR).

7.4 Ministerstvo hospodárstva SR

Vytvoriť firemné politiky zamerané na ochranu práv zamestnancov a zamestnankýň (v spolupráci s Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR) a ochranu životného prostredia (v spolupráci s Ministerstvom životného prostredia SR) na internej úrovni a vo vzťahu k dodávateľským reťazcom pre všetky obchodné spoločnosti vo vlastníctve štátu, resp. s majetkovou účasťou štátu nad 51 %.

Koordinovať zavádzanie, uplatňovanie a vyhodnocovanie vyššie uvedených politík u obchodných spoločností vo vlastníctve štátu resp. s majetkovou účasťou štátu nad 51 %.

Zvyšovať povedomie o Hlavných zásadách OSN a Smerniciach OECD vo vzťahu k nadnárodným spoločnostiam a národným spoločnostiam, ktoré zamestnávajú vyšší počet zamestnancov a zamestnankýň (napr. viac ako 1 000).

7.5 Ministerstvo životného prostredia SR

Vid' vyššie.

7.6 Ministerstvo zahraničných vecí a európskych záležitostí SR

Inkorporácia konceptu podnikania a ľudských práv do zahraničnej politiky SR a jeho podpora na medzinárodných fórach a stretnutiach na úrovni OSN, Rady Európy a EÚ.

Sledovať implementáciu záväzkov v oblasti podnikania a ľudských práv iných štátov EÚ a využívanie inštitútu odporúčaní v rámci Univerzálneho periodického hodnotenia.

8 PRÍKLADY DOBREJ PRAXE

8.1 Príklady dobrej praxe na úrovni firiem

Nižšie uvedené príklady spoločností slúžia výhradne ako ilustratívne príklady spoločností, ktoré sa v SR venujú spoločensky zodpovednému podnikaniu. Odporúčame nahliadnuť aj do zoznamu členov Charty diverzity Slovensko a zoznamu členov Business Leaders Forum.

Kaufland⁴⁵

- zodpovedná tvorba sortimentu,
- podpora diverzity a inklúzie na pracovisku,
- podpora komunity,
- čiastočné sledovanie dopadov na vybrané ľudské práva .

Tatravagónka Poprad⁴⁶

- začlenenie ľudských práv do politiky spoločenskej zodpovednosti.

Slovnaft⁴⁷

- etický kódex pre dodávateľov a obchodných partnerov, ktorý zahŕňa požiadavku ochrany ľudských práv.

KOSIT⁴⁸

- zamestnávanie marginalizovaných Rómov a Rómok.

8.2 Príklady dobrej praxe na úrovni štátov

Francúzsko - Právo podnikovej bdelosti (angl. corporate duty of vigilance law)

- Právny predpis, ktorý požaduje, aby francúzske spoločnosti, ktoré zamestnávajú viac ako 5 000 zamestnancov a zamestnankýň, vytvorili a implementovali plán opatrení na identifikovanie rizík a predchádzanie porušovaniu ľudských práv.⁴⁹

⁴⁵ Bližšie informácie dostupné online na: <https://spolocnost.kaufland.sk/clovek-a-zivotne-prostredie/zodpovedna-tvorba-sortimentu.html>

⁴⁶ Bližšie informácie dostupné online na: <https://tatravagonka.sk/file/2016/06/Zodpovedne-podnikanie.pdf> a <https://tatravagonka.sk/file/2016/06/Ludske-prava-a-pracovna-politika.pdf>

⁴⁷ Bližšie informácie dostupné online na: https://slovnaft.sk/images/slovnaft/pdf/o_nasa_spolocnost/riadenie_spolocnosti/eticky_kodex/Eticky%20kodex%20pre%20obchodnych%20partnerov%20Skupiny%20Slovnaftl.pdf

⁴⁸ Bližšie informácie dostupné online na: <https://www.kosit.sk/>

⁴⁹ Pozri bližšie: <https://respect.international/french-corporate-duty-of-vigilance-law-english-translation/>

Nemecko

- Národný akčný plán pre podnikanie a ľudské práva⁵⁰;
- pripravovaná právna úprava zameraná na zavedenie právnej povinnosti podnikateľov vykonávať audit dopadov na ľudské práva;
- právny predpis sa snaží, aby podnikatelia dodržiavali ľudské práva a environmentálne štandardy vo svojich dodávateľských reťazcoch. Zameriava sa na udržateľnosť a predchádzanie nútenej a detskej práce, diskriminácie, porušení slobody sa združovať a bezpečnosti pri práci.⁵¹

⁵⁰ Pozri bližšie: <https://globalnaps.org/country/germany/>

⁵¹ Pozri bližšie: <https://www.allenoverly.com/en-gb/global/news-and-insights/publications/mandatory-human-rights-due-diligence-laws-germany-takes-another-step-towards-global-value-chain-regulation>,
<https://www.cliffordchance.com/insights/resources/blogs/business-and-human-rights-insights/germanys-due-diligence-act.html> a <https://www.mayerbrown.com/en/perspectives-events/publications/2020/10/business-and-human-rights-mandatory-human-rights-due-diligence-germany-moves-closer-to-enacting-its-own-law>

9 OČAKÁVANIA OD AKČNÉHO PLÁNU PRE OBLASŤ PODNIKANIA A ĽUDSKÝCH PRÁV

Podnikanie a ľudské práva je oblasť ochrany ľudských práv, ktorá je v porovnaní s inými ľudsko-právnymi oblasťami ešte stále pomerne mladou a neprebádanou oblasťou. Samotný Národný akčný plán by sa mal predovšetkým zamerať na efektívnu implementáciu Hlavných zásad OSN. Prostredníctvom akčného plánu pre podnikanie a ľudské by mala SR koordinovane, efektívne a cielene implementovať vyššie uvedené Hlavné zásady OSN.

Národný akčný plán pre podnikanie a ľudské práva predstavuje implementáciu konceptu podnikania a ľudských práv na vnútroštátnej úrovni najmä prostredníctvom prijatia a implementácie národnej politiky, ktorú tento plán zavádza. Predstavuje zhmotnenie potreby posilnenia právnej regulácie, ktorá upravuje zodpovednosť jednotlivých aktérov (podnikateľských subjektov) za nedodržanie a porušovanie ľudských práv. Národný akčný plán pre podnikanie a ľudské práva by však popri efektívnej implementácii Hlavných zásad OSN mal zdôrazniť povinnosti a zodpovednosť štátu, respektíve podnikateľských subjektov, v oblasti podnikania a ľudských práv, zaručiť súdržnosť politík a zabezpečiť, aby podnikanie v rámci SR zostalo udržateľné a konkurencieschopné.

Národný akčný plán pre podnikanie a ľudské práva je strategický dokument SR vytvorený za účelom zabezpečenia ochrany pred nepriaznivými vplyvmi podnikateľov a určenia povinností štátu v oblasti podnikania a ľudských práv. Pri implementovaní Hlavných zásad OSN by mal reflektovať na špecifické požiadavky a potreby kľúčových aktérov SR v oblasti podnikania a ľudských práv, berúc do úvahy špecifické podnikateľské prostredie na území SR.

Národný akčný plán pre podnikanie a ľudské práva je flexibilným nástrojom implementácie Hlavných zásad OSN, ktorý pravidelným adaptovaním na vývoj v štáte a v jeho podnikateľskom prostredí môže pružne reagovať na zmeny v spoločenskom, politickom a podnikateľskom prostredí súvisiace s oblasťou podnikania a ľudských práv vo všeobecnosti. Národný akčný plán pre podnikanie a ľudské práva by mal prispievať k z lepšiemu koherentnosti vnútroštátnych politík, ktoré sa dotýkajú oblasti podnikania a ľudských práv. S presným vymedzením príležitostí na zapojenie jednotlivých rezortov, ale aj ostatných aktérov z vládnych, obchodných, občianskych spoločností do implementácie Hlavných zásad OSN by mal zároveň prispieť aj k väčšej koordinácii a zlepšeniu spolupráce medzi jednotlivými rezortmi.

Základné očakávania:

1. Ustálenie gestora pre oblasť podnikania a ľudských práv na vnútroštátnej úrovni.
2. Inkorporácia prístupu založeného na ľudských právach (angl. *human rights based approach*) do opatrení smerujúcich k podnikateľom podnikajúcim na Slovensku, resp. slovenským podnikateľom podnikajúcim v zahraničí.
3. Zlepšenie uplatňovania ľudských práv v kontexte činností podnikov vlastnených štátom, resp. s väčšinovou majetkovou účasťou štátu.

4. Zvyšovanie povedomia o problematike podnikania a ľudských práv vo verejnom sektore i súkromnom sektore.
5. Podpora a presadzovanie konceptu podnikania a ľudských práv v zahraničnej politike SR (na pôde OSN, Rady Európy a EÚ).