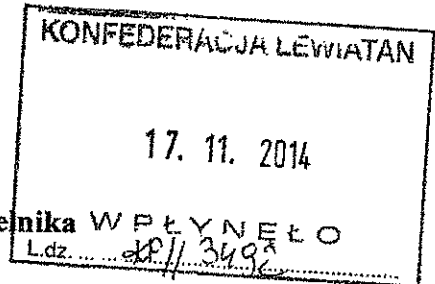




MINISTER
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

Władysław Kosiniak-Kamysz
DPR-II-4404-386-RL/MB/14

Warszawa, dnia 13 listopada 2014 r.



Szanowni Państwo!

W dyskusji publicznej coraz częściej pojawia się kwestia przyznania szczególnej ochrony osobom ujawniającym informacje o nieprawidłowościach w miejscu zatrudnienia (dalej zwanych sygnalistami).

Wymaga podkreślenia, iż nie ma jednej legalnej definicji sygnalizowania – ujawniania informacji o nieprawidłowościach (z jęz. ang. whistleblowing), czy osoby sygnalisty (z jęz. ang. whistleblower) na poziomie międzynarodowym. Tytułem przykładu w rekomendacji CM/Rec(2014)7 Komitetu Ministrów dla Państw członkowskich w sprawie ochrony sygnalistów (przyjętej przez Komitet Ministrów Rady Europy w dniu 30 kwietnia 2014 r. podczas 1198 spotkania wiceministrów) sygnalistę zdefiniowano jako każdą osobę, która zgłasza lub ujawnia informacje o niebezpieczeństwie lub naruszeniu publicznego interesu w kontekście umowy o pracę, w publicznym lub prywatnym sektorze. W słowniku Międzynarodowej Organizacji Pracy „sygnalizowanie” definiuje się jako zgłaszanie przez pracowników lub byłych pracowników nielegalnych, nieodpowiednich, niebezpiecznych lub nieetycznych praktyk pracodawców. W *Cywilnoprawnej Konwencji o korupcji* sporządzonej w Strasburgu dnia 4 listopada 1999 r. (Dz. U. z 2004 r., Nr 244, poz. 2443) jest mowa o pracownikach, którzy, mając uzasadnione podstawy do podejrzewania, że doszło do korupcji, zgłaszają w dobrej wierze swoje podejrzenia odpowiednim osobom lub władzom.

W różny sposób definiuje się także zakres informacji mogących być przedmiotem ujawnienia w kontekście ochrony przyznanej sygnalistom:

- *Cywilnoprawna Konwencja o korupcji sporządzona w Strasburgu dnia 4 listopada 1999 r.* (Dz. U. z 2004 r., Nr 244, poz. 2443)

Dla celów Konwencji, „korupcja” oznacza żądanie, proponowanie, wręczenie lub przyjmowanie, bezpośrednio lub pośrednio, łapówki lub jakiegokolwiek innej nienależnej korzyści lub jej obietnicy, które wypacza prawidłowe wykonywanie jakiegokolwiek obowiązku lub zachowanie wymagane od osoby otrzymującej łapówkę, nienależną korzyść lub jej obietnicę (art. 2 Konwencji);

- *Rekomendacja CM/Rec(2014)7 Komitetu Ministrów dla Państw członkowskich w sprawie ochrony sygnalistów*

Zgłoszenie lub ujawnienie w interesie publicznym oznacza zgłoszenie lub ujawnienie informacji o działaniach lub zaniechaniach, które stanowią niebezpieczeństwo dla publicznego interesu lub jego naruszenie;

- Konwencja OECD o zwalczaniu przekupstwa zagranicznych funkcjonariuszy publicznych w międzynarodowych transakcjach handlowych z 1997 r. (Dz. U. 2001 r., Nr 23, poz. 264) oraz rekomendacje wydawane przez OECD w ramach przeglądu Konwencji, w których m.in. rekomenduje się uczynić priorytetem reformę prawa w zakresie ochrony sygnalistów w celu zapewnienia pracownikom sektora publicznego i prywatnego, którzy działając w dobrej wierze zgłaszają podejrzenia korupcji międzynarodowej, odpowiednich środków ochrony przed działaniami odwetowymi.

Problematyka osób ujawniających określone informacje na temat nieprawidłowości w miejscu zatrudnienia jest złożona i wielowątkowa. W odniesieniu do regulacji Kodeksu pracy podnoszone są wątpliwości czy obecne rozwiązania w sposób dostateczny zapewniają ochronę sygnalistom.

Należy zwrócić uwagę, iż kolejne nowelizacje Kodeksu pracy miały na celu wzmocnienie przepisów służących ochronie pracowników. Szereg przepisów Kodeksu pracy zabezpiecza pracownika przed bezprawnym wyciągnięciem wobec niego konsekwencji w związku z ujawnieniem określonych informacji dotyczących stwierdzonych działań sprzecznych z prawem. Do przepisów tych należą w pierwszej kolejności przepisy zakazujące

dyskryminacji, w tym dyskryminacji w zatrudnieniu. Artykuł 11² Kodeksu pracy stanowi, iż pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Ponadto z art. 11³ Kodeksu pracy wynika, iż jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności np. ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie – jest niedopuszczalna. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na ww. przesłanki. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób z określonych wyżej przyczyn (art. 18^{3a} § 1-2 Kodeksu pracy). Należy podkreślić, że w myśl art. 18^{3a} § 5 Kodeksu pracy przejawem dyskryminowania jest także m.in. niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie). Pracownik, który czuje się przez pracodawcę dyskryminowany – w rozumieniu powyższych przepisów – może skorzystać ze stosownych uprawnień w celu ochrony przed dyskryminacją z jakiegokolwiek względu, w tym np. dyskryminacją spowodowaną ujawnieniem przez niego nieprawidłowości mających miejsce w zakładzie pracy. Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów (art. 18^{3d} Kodeksu pracy). Ponadto przepisy gwarantują takiemu pracownikowi, iż skorzystanie przez niego z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia (art. 18^{3e} § 1 Kodeksu pracy). Jednocześnie w świetle art. 18^{3e} § 2 Kodeksu pracy powyższa ochrona obejmuje również pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Jeżeli działań pracodawcy, będących wynikiem sygnalizowania nieprawidłowości w miejscu pracy, nie można zakwalifikować jako dyskryminacji, bowiem odnoszą się one nie

tyle do niekorzystnego traktowania pracownika w zatrudnieniu, ile do pracownika jako osoby - można dokonać ich oceny w świetle przepisów zakazujących mobbingu w zakładzie pracy. Zgodnie z art. 94³ § 2 Kodeksu pracy mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Obowiązek taki nakłada na niego art. 94³ § 1 Kodeksu pracy. Na mocy § 3 ww. artykułu pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznana krzywdę. Natomiast pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów (§ 4).

Przepisy prawa pracy zapewniają także ochronę pracownikom, którzy zostali zwolnieni z pracy bezpodstawnie lub z naruszeniem przepisów. W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu (art. 45 § 1 Kodeksu pracy). Roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie przysługuje także pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o pracę w tym trybie (art. 56 § 1 Kodeksu pracy). Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem podana pracownikowi przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna (uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85 OSNCP 1985, nr 11, poz. 164). Wypowiedzenie nie może być również elementem szykany wobec pracownika. Ponadto Sąd Najwyższy wyraził pogląd, iż „podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nieprawdziwej, nierzeczywistej, nieistniejącej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, co oznacza, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 Kodeksu pracy. Taki sam skutek wywołuje ocena, że przyczyna wypowiedzenia co prawda istniała, ale była – ze względu na jej wagę lub charakter – niewystarczająca dla skutecznego dokonania wypowiedzenia” (wyrok Sądu Najwyższego

z dnia 7 października 2009 r., III PK 34/09, LEX nr 560866). Warto również odnotować wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 sierpnia 2013 r., I PK 48/13, w którym uznano, iż pracownik ma prawo do dozwolonej, publicznej krytyki przełożonego (prawo do whistleblowingu, czyli ujawnienia nieprawidłowości w funkcjonowaniu jego zakładu pracy polegających na różnego rodzaju aktach nierzetelności, nieuczciwości z udziałem pracodawcy lub jego przedstawicieli), gdy nie prowadzi to do naruszenia jego obowiązków pracowniczych polegających w szczególności na dbaniu o dobro zakładu pracy i zachowaniu w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (obowiązek lojalności; nienaruszania interesów pracodawcy – art. 100 § 2 pkt 4 k.p.), a także na przestrzeganiu zakładowych zasad współżycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.).

Mając powyższe na uwadze zwracam się z uprzejmą prośbą o przedstawienie Państwa opinii odnośnie do podnoszonych w piśmie zagadnień i ich przesłanie do dnia 5 grudnia 2014 r.

Z poważaniem

Władysław Kosiniak-Kamysz
Przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”

Otrzymują:

Pan Jerzy Bartnik - Prezes Związku Rzemiosła Polskiego

Pani Henryka Bochniarz - Prezydent Konfederacji „Lewiatan”

Pan Tadeusz Chwałka - Przewodniczący Forum Związków Zawodowych

Pan Piotr Duda - Przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”

Pan Marek Goliszewski - Prezes Business Centre Club

Pan Jan Guz - Przewodniczący Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych

Pan Andrzej Malinowski - Prezydent Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej

