



MINISTER
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

DPR-I-0712-11/JS/BL/MP/09

RPO-606960/09

Warszawa, dnia 29 kwietnia 2009 r.

BIURO RZECZNIKA PRAW OBYWATELSKICH	
WPL.	2009-04-30
ZAL.	NR 1226802

Pan
Janusz Kochanowski
Rzecznik Praw Obywatelskich

W odpowiedzi na Pana wystąpienie z dnia 3 marca 2009 r. (pismo znak: RPO-606960-III/09/RP/AF), dotyczące sytuacji prawnej pracowników ujawniających określone informacje w interesie publicznym, uprzejmie informuję, co następuje:

Zgodnie z art. 304 § 1 Kodeksu postępowania karnego każdy dowiedziawszy się o popełnieniu przestępstwa ściganego z urzędu ma społeczny obowiązek zawiadomić o tym prokuratora lub Policję. Ponadto, w określonych przypadkach osoba, która mając wiarygodną wiadomość o karalnym przygotowaniu albo usiłowaniu lub dokonaniu czynu zabronionego nie zawiadamia niezwłocznie organu powołanego do ścigania przestępstw podlega karze pozbawienia wolności do lat 3 (art. 240 Kodeksu karnego). Jednym z takich czynów zabronionych, w przypadku których Kodeks karny nakłada obowiązek zawiadomienia o ich przygotowaniu, usiłowaniu lub dokonaniu, jest sprowadzenie zdarzenia, które zagraża życiu lub zdrowiu wielu osób albo mieniu w wielkich rozmiarach. Nie sposób przyjąć, iż skorzystanie z ustawowych uprawnień czy też wykonanie obowiązków nałożonych przez ustawę mogłoby wywołać niekorzystne dla danej osoby skutki np. w sferze prawa pracy, jeżeli zawiadomienie składa pracownik, w związku z działalnością pracodawcy.

Trzeba podkreślić, że pracownik jest wprawdzie obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, ale

tylko wówczas, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę (art. 100 § 1 Kodeksu pracy). A zatem, pracownik nie ma obowiązku wykonywania poleceń przełożonych, o ile są one niezgodne z przepisami prawa, np. co do nieujawniania informacji, które mogłyby spowodować negatywne skutki dla pracodawcy, który narusza przepisy prawa. Skutkiem tego, pracodawca nie może wyciągnąć wobec pracownika, który nie wykonał takiego polecenia, żadnych negatywnych konsekwencji.

Wyrażam opinię, iż obowiązujące przepisy, w tym przepisy Kodeksu pracy, w wystarczający sposób zabezpieczają pracownika przed bezprawnym wyciągnięciem wobec niego takich konsekwencji. Do przepisów tych należą w pierwszej kolejności przepisy zakazujące dyskryminacji, w tym dyskryminacji w zatrudnieniu. Zgodnie bowiem z art. 32 ust. 2 Konstytucji RP nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny.

W stosunkach pracy zakaz dyskryminacji potwierdzają przepisy Kodeksu pracy. Przepis art. 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. Natomiast z art. 11³ Kodeksu pracy wynika, iż jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nie określony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - 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 płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nie określony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, 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).

A zatem 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, ustalane 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).

Jeżeli natomiast działań odwetowych podjętych przez pracodawcę 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 nękaniu 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 nie może stosować mobbingu w zakładzie pracy, co więcej jest mu obowiązany przeciwdziałać – obowiązek taki nakłada na niego art. 94³ § 1 Kodeksu pracy. Na mocy art. 94³ Kodeksu pracy pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną 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, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

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 nie określony 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).

Warto podkreślić, że sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu (art. 45 § 2 Kodeksu pracy). Z orzecznictwa sądowego wynika, iż można uznać, że przywrócenie do pracy jest niemożliwe i niecelowe w sytuacji zawinionych przez pracownika: braku porozumienia i współpracy, konfliktu z przełożonym i złej atmosfery w miejscu pracy (wyrok SN z dnia 28 marca 2008 r., sygn. akt II PK 240/07). Ocena roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy z punktu widzenia kryterium "możliwości" i "celowości" jego dalszego zatrudniania powinna uwzględniać takie okoliczności, jak: rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy ("ciężkie" czy "zwykłe" naruszenie obowiązków pracowniczych, przyczyny niezwiązane z osobą pracownika itp.), podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów, czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy rozwiązywaniu umów o pracę), skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania (konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp.) – wyrok Sądu Najwyższego z 10 października 2000 r. (sygn. akt I PKN 66/00, OSNP 2002/10/235).

Warto także podkreślić, że nie wydaje się, aby pracodawca, rozwiązując umowę o pracę z pracownikiem, który ujawnił nieprawidłowości w zakładzie pracy mógł się powołać na utratę zaufania do pracownika. Jak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 października 2004 r. (sygn. akt I PK 697/03, OSNP 2005/11/159) utrata zaufania uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę na czas nie określony, jeżeli pracownikowi można postawić zarzut nadużycia zaufania pracodawcy, choćby w sposób niestanowiący naruszenia obowiązków pracowniczych. Jednakże nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, także wtedy,

gdy jest niezawinione. Natomiast z wyroku z dnia 21 września 2001 r. (sygn. akt I PKN 627/00, OSNP 2003/17/413) wynika, iż brak prawidłowej współpracy między pracodawcą a pracownikiem oraz brak zaufania pracodawcy do pracownika nie uzasadniają oceny, że przywrócenie pracownika do pracy byłoby niecelowe, jeżeli konfliktowa sytuacja nie została zawiniona wyłącznie przez niego, a przyczyny konfliktu leżą przede wszystkim po stronie pracodawcy. Warto również przytoczyć wyrok z dnia 21 września 2001 r. (sygn. akt I PKN 625/00, OSNP 2003/18/427), w którym Sąd Najwyższy orzekł, iż pracodawca, który wskazuje nieprawdziwą przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, z reguły nie może żądaniu przywrócenia do pracy przeciwstawić twierdzenia o niecelowości uwzględnienia tego żądania. A zatem, nie mogę podzielić poglądu, iż regułą jest uznawanie przez sądy pracy, iż przywrócenie pracownika do pracy jest niemożliwe lub niecelowe.

Odnosnie argumentu, iż pracodawca chcący zwolnić pracownika z pracy jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie mu umowy o pracę wskazuje reorganizację w zakładzie pracy lub likwidację stanowiska pracy – pragnę zauważyć, iż w toku postępowania sądowego sąd pracy jest uprawniony do badania, czy podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę jest prawdziwa. Jak wynika z orzecznictwa sądowego przyczyna wypowiedzenia warunków pracy i płacy określona przez pracodawcę jako "zmiany organizacyjne" może uzasadniać wypowiedzenie tylko wówczas, gdy zostanie wykazany jego związek przyczynowy z przeprowadzoną reorganizacją (wyrok SN z dnia 5 września 2001 r., sygn. akt I PKN 613/00, OSNP 2003/15/351). Zmiany organizacyjne, które nie pozostają w związku przyczynowym z koniecznością lub potrzebą zwolnienia konkretnego pracownika, nie stanowią uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (wyrok SN z 8 czerwca 2001 r., sygn. akt I PKN 453/00, OSNP 2003/8/196). Konsekwencją jest przywrócenie pracownika do pracy, jeżeli tego zażąda albo zasądzenie mu odszkodowania – ale tylko pod warunkiem, że w konkretnej sprawie sąd pracy uzna, iż przywrócenie do pracy jest niemożliwe albo niecelowe.

W związku z powyższym, nie podzielam opinii, iż przepisy prawa pracy nie chronią w wystarczający sposób pracowników - demaskatorów przed negatywnymi konsekwencjami ze strony pracodawcy w związku z ujawnieniem przez nich nieprawidłowości, a nawet przestępstw, jakie mają miejsce u zatrudniającego ich pracodawcy. Ponadto, obecnie obowiązujące regulacje prawne oceniam jako wystarczające i niewymagające podjęcia

inicjatywy ustawodawczej w zakresie dotyczącym ochrony pracowników m.in. ujawniających informacje w interesie publicznym.

Ponadto, z uwagi na wielowątkowość zagadnienia poruszonego w Pana wystąpieniu, uprzejmie informuję, że przekazałam do zapoznania się jego kopię Departamentowi Służby Cywilnej w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, Ministrowi Sprawiedliwości oraz Prezesowi Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów.

MINISTER

Jolanta Fedak