



MINISTERSTWO  
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ  
Podsekretarz Stanu

Warszawa, dnia 25 listopada 2014 r.

**Radosław Mleczek**

DPR-4102-700/RL/MF/MB/14

**dr Grzegorz Makowski**  
**Dyrektor programu Odpowiedzialne**  
**Państwo**  
Fundacja Batorego  
ul. Sapieżyńska 10a  
00-215 Warszawa

*SZANOWNY PANIE DYREKTOR,*

W odpowiedzi na pismo z dnia 3 listopada br. dot. ochrony prawnej osób posiadających wiedzę o zagrożeniach dla interesu społecznego zachodzących w zakładzie pracy uprzejmie informuję, że Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej podjęło działania w celu dokonania analizy odpowiednich przepisów pozostających we właściwości resortu, a dotyczących ochrony osób ujawniających informacje o nieprawidłowościach w miejscu zatrudnienia (dalej zwanych sygnalistami). W dyskusji nad sytuacją sygnalistów w kontekście regulacji prawa pracy ważny głos należy do partnerów społecznych. W przedmiotowej sprawie zostało skierowane wystąpienie do partnerów społecznych reprezentatywnych organizacji w świetle ustawy z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego. Opinie w tej sprawie mają zostać przekazane do dnia 5 grudnia br. Jednocześnie w dniu 9 grudnia br. temat sygnalistów będzie przedmiotem dyskusji Zespołu Problemowego ds. Prawa Pracy i Układów Zbiorowych Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych.

Uwzględniając fakt, iż ocena statusu sygnalistów będzie przedmiotem ww. analizy, pragnę jeszcze odnieść się do poruszonej w Państwa piśmie kwestii braku gwarancji ochrony dla osób ujawniających informacje w kontekście stwierdzonych zagrożeń dla życia

pracowników. Zgodnie z obowiązującym prawem w Polsce funkcjonują odpowiednie struktury, do których zadań należy m.in. przekazywanie informacji o zagrożeniach dla życia i zdrowia pracowników. Należy tu wymienić w szczególności: społecznych inspektorów pracy (art. 18<sup>5</sup> Kodeksu pracy oraz ustawa z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy – Dz. U. Nr 35, poz. 163, z późn. zm.), komisję bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 237<sup>12</sup> i 237<sup>13</sup> Kodeksu pracy), służbę bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 237<sup>11</sup> Kodeksu pracy oraz rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy – Dz. U. Nr 109, poz. 704, z późn. zm.).

Spółeczna inspekcja pracy sprawuje społeczną kontrolę przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Do uprawnień społecznej inspekcji pracy należy m.in. informowanie pracodawcy o nieprzestrzeganiu przepisów prawa pracy, w tym dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawanie pracodawcy zaleceń usunięcia stwierdzonych uchybień lub wstrzymania pracy w razie bezpośredniego zagrożenia wypadkiem przy pracy oraz współdziałanie z Państwową Inspekcją Pracy w zakresie zadań społecznej inspekcji pracy. Należy zaznaczyć, że w czasie trwania mandatu oraz roku po jego wygaśnięciu społeczny inspektor pracy jest chroniony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, w związku ze swoją działalnością.

Komisja bhp, złożona z przedstawicieli pracodawcy i pracowników, powinna działać u pracodawców zatrudniających ponad 250 pracowników jako organ doradczy i opiniodawczy. Zadaniem komisji bhp jest m.in. dokonywanie przeglądu warunków pracy oraz formułowanie wniosków dotyczących poprawy warunków pracy.

Służba bhp pełni u pracodawcy funkcje doradcze i kontrolne w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Do zadań służby bhp należy m.in.: przeprowadzanie kontroli warunków pracy oraz przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz bieżące informowanie pracodawcy o stwierdzonych zagrożeniach zawodowych, wraz z wnioskami zmierzającymi do usuwania tych zagrożeń. Służba bhp jest uprawniona m.in. do: występowania do osób kierujących pracownikami z zaleceniami usunięcia stwierdzonych zagrożeń wypadkowych i szkodliwości zawodowych oraz uchybień w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, niezwłocznego wstrzymania pracy maszyny lub innego urządzenia technicznego w razie wystąpienia bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia pracownika albo innych osób, wnioskowania do pracodawcy o niezwłoczne wstrzymanie pracy w zakładzie pracy, w jego części lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę do wykonywania pracy, w wypadku stwierdzenia bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia pracowników albo innych osób. Co istotne, pracownik wykonujący u pracodawcy

zadania służby bhp nie może ponosić jakichkolwiek niekorzystnych następstw z powodu wykonywania zadań i uprawnień tej służby.

Ponadto, w świetle art. 237<sup>11a</sup> Kodeksu pracy – wszystkie działania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy pracodawca konsultuje z pracownikami lub ich przedstawicielami, a także pracownicy lub ich przedstawiciele mogą przedstawiać pracodawcy wnioski w sprawie eliminacji lub ograniczenia zagrożeń zawodowych. Na umotywowany wniosek pracowników lub ich przedstawicieli dotyczący zagrożeń zdrowia i życia – inspektorzy pracy Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzają kontrole oraz stosują środki prawne przewidziane w przepisach o Państwowej Inspekcji Pracy.

W związku z udziałem w ww. działaniach pracownicy lub ich przedstawiciele (również wchodzący w skład komisji bhp) nie mogą ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla nich konsekwencji.

2  
по протоколу.  
