

USTAWA O UJAWNIENIU INFORMACJI W INTERESIE PUBLICZNYM

Ustawa, której celem jest ochrona osób ujawniających określone informacje w interesie publicznym, umożliwienie takim osobom wnoszenie środków prawnych w związku z doznawaną krzywdą; oraz na rzecz pokrewnych celów.

Uchwalona przez jej Wysokość Królową, przez i za radą oraz zgodą lordów duchownych i świeckich oraz Gmin zgromadzonych w parlamencie, i z ich mocy, ustanawia co następuje:

Artykuł 1 ustawy o ujawnieniu informacji w interesie publicznym

Ujawnienia chronione

1. Po części 4 ustawy o prawach zatrudnienia z 1996 r. (w niniejszej Ustawie zwanej „Ustawą z 1996 r.”), dodaje się:

CZĘŚĆ 4A

UJAWNIENIA CHRONIONE

Artykuł 43A ustawy o prawach zatrudnienia

Znaczenie ujawnienia chronionego

43A – w niniejszej Ustawie „ujawnienie chronione” oznacza ujawnienie kwalifikowane (zdefiniowane w art. 43B) dokonywane przez pracownika w oparciu o dowolny artykuł od art. 43C do 43H.

WYJAŚNIENIE

Dzięki niniejszemu artykułowi przepisy dotyczące informowania o nieprawidłowościach w miejscu pracy stają się częścią brytyjskiego prawa pracy. Dzieje się tak, dzięki dodaniu głównych przepisów ustawy o ujawnieniu informacji w interesie publicznym (ang. *PIDA*) do nowej części, Część 4A, ustawy o prawach zatrudnienia z 1996 r. Pierwszy artykuł Części 4A wyjaśnia, że ochrona związana z poinformowaniem o nieprawidłowościach w miejscu pracy zostanie zastosowana, jeżeli (a) informacje dotyczą działań bezprawnych (art. 43B) i (b) informacje są ujawniane na sześć sposobów (art. 43C-43H). Te główne zagadnienie są omówione na kolejnych stronach.

Jako że *PIDA* stanowi część prawa pracy, wiele kwestii prawnych i proceduralnych, które będą związane z pozwami sądowymi, znajduje się w głównej części prawa pracy. Chociaż w niniejszych uwagach próbujemy podsumować, w jaki sposób te kwestie są powiązane z ochroną sygnalisty, to jeżeli którakolwiek z tych ważnych kwestii nie jest jasna, należy zapoznać się ze standardową ustawą dotyczącą prawa pracy lub zwrócić się o poradę do prawnika lub agencji doradczej.

Spory dotyczące zatrudnienia i informowania o nieprawidłowościach w miejscu pracy

Przepisy prawa pracy wskazują podstawę, w oparciu o którą można ustalić i niezależnie sprawdzić prawa pracownika, który uważa, że został skrzywdzony. Takie prawa są zazwyczaj brane pod uwagę, gdy pracownik domaga się środka prawnego lub zadośćuczynienia za krzywdę lub szkodę, którą – według niego – osobiście poniósł lub która została spowodowana przez pracodawcę. Dlatego jeżeli pracownik został skrzywdzony lub poniósł szkodę w wyniku ujawnienia informacji, na podstawie tego prawa może wystąpić z roszczeniem do trybunału zatrudnienia.

Warto zauważyć, że samo poinformowanie o nieprawidłowościach w miejscu pracy nie uzasadnia roszczenia pracownika – może nie być roszczenia wynikającego z PIDA do czasu i jeżeli pracodawca nie zacznie prześladować pracownika z powodu chronionego ujawnienia informacji przez pracownika. Dlatego biorąc pod uwagę PIDA, warto pamiętać, że składając skargę lub pozew do trybunału, pracownik może dochodzić środka prawnego lub zadośćuczynienia za krzywdę lub szkodę, którą osobiście poniósł, natomiast poinformowanie o nieprawidłowościach w miejscu pracy to sposób, dzięki któremu pracownik może zaalarmować (lub powiadomić) pracodawcę lub władze państwowe o większym niebezpieczeństwie lub ryzyku, przede wszystkim dlatego, że może ocenić i stwierdzić, które działanie jest odpowiednie do usunięcia lub zmniejszenia niebezpieczeństwa lub ryzyka.

Taka różnica jest również widoczna w wielu podsumowaniach spraw opartych na PIDA i przytoczonych w niniejszym tekście. Ten punkt został również wzięty pod uwagę podczas uchwalania ustawy o ujawnieniu informacji w interesie publicznym - Lord Borrie (Hansard HL, 5 czerwca 1998 r., poz. 627) – oraz jest również uwzględniony w *ACAS Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures* (Kodeks postępowania ACAS dotyczący procedur postępowania dyscyplinarnego i rozpatrywania skarg) (wrzesień 2000 r.). Prosimy zapoznać się również z komentarzami na str. 20 i 21 poniżej.

Ustawa o zatrudnieniu z 2002 r.

Takie rozróżnienie zostało potwierdzone i wyjaśnione w Parlamencie, gdy dyskutowano, w jaki sposób przepisy dotyczące informowania o nieprawidłowościach w miejscu pracy powinny odnosić się do ustawowych przepisów dotyczących rozwiązywania sporów opisanych w Załączniku 2, Część 2 ustawy o zatrudnieniu z 2002 r.

Te nowe przepisy, które prawdopodobnie wejdą w życie wiosną 2004 r., określają minimalne standardy procedur składania skarg i wskazują, czy skarga powinna być złożona na piśmie, komu powinna być złożona, w jaki sposób oraz kiedy pracodawca powinien na nią odpowiedzieć. Ustawa z 2002 r. stanowi, że pracownik, który nie spełnia tych wymogów może otrzymać zakaz występowania z roszczeniem opartym na skardze, której wcześniej nie złożył pracodawcy i jeżeli tego nie zrobi, wówczas kwota zasądzzonego zadośćuczynienia zostanie zmniejszona o 10-50%.

Parlament i rząd wyjaśnili, że nie chcą, aby te nowe przepisy osłabiały ustawę o ujawnieniu informacji w interesie publicznym w wyniku zniechęcania pracowników do zgłaszania swoich obaw związanych z informowaniem o nieprawidłowościach w miejscu pracy swoim kierownikom, władzom lub w sposób bardziej ogólny. Parlamentarne rozważania na temat tych spraw opisane są w *Grand Committee in Hansard HL* (oficjalny raport zawierającego kompletny zapis obrad Komisji Stałej Parlamentu Brytyjskiego) z 11 kwietnia 2002 r. od poz. CWH461 i *Report Stage in Hansard HL* (oficjalny raport zawierającego kompletny opis etapu procesu legislacyjnego pomiędzy pracą w komisjach a trzecim czytaniem) z 11 czerwca 2002 r., poz. 186-189. W rezultacie projekt ustawy został zmieniony i obecnie Załącznik 2 ustawy o zatrudnieniu z 2002 r. stanowi, że:

15

- (1) Procedury określone w Części 2 dotyczą wyłącznie spraw zgłaszanych pracodawcy przez pracownika w formie skargi.**
- (2) Zatem takie procedury dotyczą wyłącznie ujawnienia opisanego w Części 4A ustawy o prawach zatrudnienia z 1996 r. (chronione ujawnienia informacji), jeżeli informacje są ujawniane pracodawcy przez pracownika w okolicznościach, w których:**

- (a) informacje dotyczą sprawy, którą pracownik mógłby zgłosić swojemu pracodawcy w formie skargi, oraz**
- (b) zamiarem pracownika jest, aby informacje ujawniane pracodawcy miały formę skargi.**

Zamierzony efekt jest taki, aby w tych sprawach, w których obawa związana z poinformowaniem o nieprawidłowościach i skarga nachodzą na siebie, np. sprawy związane ze zdrowiem i bezpieczeństwem, w których pracownik może ponosić ryzyko w całości lub samemu, wymogi proceduralne dotyczące rozwiązywania sporów obowiązywały, tylko jeżeli pracownik zamierza zgłosić sprawę w formie skargi. Jeżeli w takim przypadku pojawiają się jakiegokolwiek wątpliwości dotyczące intencji pracownika, zaleca się, aby pracodawca dobrze poznał zamiary pracownika.

Należy zauważyć, że jeżeli pracownik dokonał chronionego ujawnienia i uważa, że w wyniku takiego ujawnienia został skrzywdzony, powinien powiadomić o tym pracodawcę i poprosić go o pomoc w zakończeniu takiej krzywdy. Jeżeli taka prośba nie zostanie spełniona, wówczas ustawa o zatrudnieniu z 2002 r. określa wyraźne powody, z powodu których pracownik powinien rozważyć wręczenie pracodawcy formalnej skargi bez zbędnej zwłoki.

Chociaż Parlament wyjaśnił relację między informowaniem o nieprawidłowościach w miejscu pracy a przyszłą skargą, należy podkreślić, że Ustawa z 2002 r. nie definiowała skargi, dlatego, po konsultacjach, musi być ona określona w przepisach. Chociaż te przepisy zostaną określone w oparciu o art. 15, ich szczegółowość może być jednak istotna dla niektórych spraw związanych z informowaniem o nieprawidłowościach w miejscu pracy.

Artykuł 43B ustawy o prawach zatrudnienia

Ujawnienia kwalifikujące się do ochrony

43B.

- (1) W tej Części „ujawnienie kwalifikowane” oznacza ujawnienie informacji, które - według szczerego przekonania pracownika dokonującego ujawnienia - udowodnią jedno lub kilka następujących okoliczności:**
 - (a) przestępstwo zostało popełnione, jest popełniane lub prawdopodobnie zostanie popełnione,**
 - (b) osoba nie przestrzegała, nie przestrzega lub prawdopodobnie nie będzie przestrzegała obowiązku prawnego, którego zobowiązana jest przestrzegać,**
 - (c) pomyłka sądowa została popełniona, jest popełniona lub prawdopodobnie zostanie popełniona,**
 - (d) zdrowie lub bezpieczeństwo dowolnej osoby było, jest lub prawdopodobnie będzie zagrożone,**
 - (e) środowisko zostało, jest lub prawdopodobnie zostanie zniszczone, lub**
 - (f) informacje, które mają udowodnić jakąkolwiek sprawę opisaną powyżej, zostały, są lub prawdopodobnie zostaną celowo ukryte.**
- (2) Na potrzeby ust. (1) nie ma znaczenia, czy stosowne uchybienie miało miejsce, ma miejsce lub miałby miejsce w Wielkiej Brytanii lub w innym miejscu i czy prawo dotyczące takiego uchybienia jest prawem obowiązującym w Wielkiej Brytanii lub w innym kraju lub na terytorium.**
- (3) Ujawnienie informacji nie stanowi ujawnienia kwalifikowanego, jeżeli osoba dokonująca ujawnienia popełnia przestępstwo w wyniku ujawnienia takich informacji.**
- (4) Ujawnienie informacji, w przypadku którego w postępowaniu sądowym może być potrzymane żądanie zachowania tajemnicy adwokackiej (lub w Szkocji – żądanie zachowania tajemnicy**

między klientem a prawnikiem), nie stanowi ujawnienia kwalifikowanego, jeżeli zostanie dokonane przez osobę, która powzięła takie informacje w wyniku otrzymania porady prawnej.
(5) W tej części "stosowne uchybienie" dotyczące ujawnienia kwalifikowanego oznacza sprawę opisaną w lit. (a) do (f) ust. (1).

WYJAŚNIENIE

Artykuł 43B określa informacje, które podlegają ochronie pod warunkiem, że określone ujawnienie spełnia warunki opisane w Ustawie. Ustawa obejmuje szerokie spektrum informacji dotyczących głównie nadużyć i nie ma znaczenia, czy osoba, której informacje są ujawniane, poznała już te informacje: art. 43L(3).

Należy pamiętać, że te przepisy dotyczą wszystkich takich informacji, bez względu, czy są one poufne, czy też nie. Jednakże nie oznacza to, że tajemnice handlowe mogą być swobodnie ujawniane, co wyraźnie wynika ze sprawy *Aspinall przeciwko MSI Mech Forge*. W sprawie tej Trybunał Apelacyjny ds. Zatrudnienia orzekł, że ujawnienie informacji o zdrowiu i bezpieczeństwie było chronione, dlatego dochodzenie prowadzone przez pracodawcę w sprawie naruszenia jego ściśle chronionej tajemnicy dotyczącej procesu produkcji nie zakończyło się zwolnieniem pana Aspinalla.

Ustęp (1)

Stopień przekonania – wymóg, w którym pracownik jest „szczerze przekonany” oznacza, że jego przekonanie nie musi być prawidłowe, ale wystarczy, że pracownik był przekonany i miał podstawę, aby tak sądzić. Dlatego ujawnienie kwalifikowane może mieć miejsce, gdy pracownik był szczerze, ale błędnie przekonany, że doszło do określonego nadużycia: patrz sprawa *Darnton przeciwko University of Surrey*. W tej sprawie Trybunał Apelacyjny ds. Zatrudnienia orzekł, że ujawnienie kwalifikowane może obejmować to, co pracownik widział lub usłyszał lub co otrzymał od innych osób. Ponadto trybunał stwierdził, że ocena rzeczywistej poprawności obawy będzie co najwyżej polegała na ustaleniu, czy przekonanie było szczerze. Jednocześnie, jeżeli doszło do nadużyć, ale nie naruszono obowiązku prawnego, ujawnienie wciąż byłoby kwalifikowane, gdyby pracownik był szczerze przekonany, że takie nadużycie naruszyło obowiązek prawny. Ze względu na wyrażenie „udowodnić” kryterium określone w Ustawie jest mniejsze niż zwykłe „szczerze przekonanie”, że występuje nadużycie i jest ono raczej podobne do zasadnego podejrzenia. Takie podejście zostało przedstawione w wyrokach Trybunału Apelacyjnego ds. Zatrudnienia w sprawach *Brown przeciwko Welsh Refugee Council* oraz *Leonard przeciwko Serviceteam*, w których obawy miały udowodnić, że doszło do oszustwa i korupcji. Podobne podejście zostało wykorzystane w sprawie *Frost przeciwko Boyes*, w której trybunał zatrudnienia orzekł, że informowanie o plotkach wchodzi w zakres tego artykułu. Jednakże przekonanie pracownika wciąż musi być szczerze, patrz: sprawa *Donovan przeciwko St John's Ambulance*, gdzie nabrano podejrzeń co do zachowania powoda i stwierdzono, że jego obawa nie była zasadna. Prosimy zapoznać się również ze sprawą *Chubb przeciwko Care First Partnership*, w której uznano ujawnienie za kwalifikowane, chociaż było ono wyolbrzymione.

Nadużycie – w przypadku informacji, które mieszczą się w definicji ujawnienia kwalifikowanego nie ma znaczenia, czy nadużycie miało miejsce w przeszłości, ma miejsce obecnie lub czy wydarzy się w przyszłości. Ponadto nie ma znaczenia, czy obawa dotyczy określonego zachowania, czy stanu faktycznego.

Należy zauważyć, że te sześć kategorii w znacznym stopniu na siebie nachodzi i że wymieniono większość przypadków, które będą normalnie traktowane jako nadużycie. Przykładami ograniczeń takiego podejścia są orzeczenia trybunałów zatrudnienia, w których poniższe obawy nie są uznawane

za nadużycia: siostra zakonna odwiedzająca psychicznie chorych pacjentów ubrana jest w habit (sprawa Bright przeciwko Harrow & Hillingdon NHS Trust), decyzja o niezatrudnieniu na wolne stanowisko (sprawa Douglas przeciwko Birmingham CC), zwykłe obawy księgowego, które pojawiają się podczas wykonywania codziennych obowiązków (sprawa Bill przeciwko Morgan oraz sprawa Mustapha przeciwko ProTX).

W przypadku kilku kategorii informacji należy wziąć pod uwagę następujące punkty: nieprzestrzeganie obowiązku prawnego obejmuje naruszenie obowiązku ustawowego i umownego oraz obowiązku wynikającego z prawa zwyczajowego (np. zaniedbanie, uciążliwość, zniesławienie) lub wymogu wynikającego z prawa administracyjnego. Przykładami z orzeczeń trybunałów zatrudnienia są naruszenia obowiązku sprawowania opieki nad pacjentami domu opieki (sprawa Chubb przeciwko First Care Partnership) lub naruszenie praw konsumenta (sprawa Stamples przeciwko Royal Sun Alliance). Jednakże obawa związana z nieprzestrzeganiem obowiązków zawodowych księgowego nie została potraktowana jako obawa kwalifikowana (sprawa Butcher przeciwko Salvage Association). W przypadku rządu i władz publicznych, niniejszy ustęp zawierałby szczere przekonanie urzędnika, że decyzja urzędu mogłaby zostać uchylona podczas sądowej kontroli zgodności ustawodawstwa i działań władzy wykonawczej z Konstytucją (np. z powodu błędów proceduralnych). Uważa się, że ustęp ten zawierałby również obawę urzędnika państwowego, który zostałby poproszony o działanie w sposób naruszający postanowienia Kodeksu Służby Cywilnej (np. wymóg postępowania w sposób „zintegrowany, niezależny i uczciwy”). Rząd potwierdził w liście do posła Richarda Shepherda, że przestrzeganie takich kodeksów stanowi wymóg umowny wiążący urzędników państwowych.

Prywatne obawy – pojawiło się kilka komentarzy dotyczących wyroku w sprawie Parkins przeciwko Sodexo Ltd., w której Trybunał Apelacyjny ds. Zatrudnienia orzekł, iż doszło do błędu prawnego, gdy trybunał, rozważając żądanie wydania zabezpieczenia tymczasowego, orzekł, iż ujawnienie informacji na temat naruszenia umowy o pracę powoda nie wchodzi w zakres art. 43B(1)(b). Pan Parkins, który pracował przez trzy miesiące, stwierdził, że został zwolniony, ponieważ poinformował o swoich obawach dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa oraz własnej umowy o pracę. Jego żądanie wydania zabezpieczenia tymczasowego zostało odrzucone, a on sam został zobowiązany do zapłacenia kosztów w wysokości 500 £, ponieważ jego żądanie zostało uznane za błahe i irytujące. Trybunał Apelacyjny ds. Zatrudnienia zastosował szeroką wykładnię art. 43B(1)(b), w oparciu o którą apelacja została dopuszczona, a wniosek o wydanie zabezpieczenia tymczasowego został przekazany nowemu trybunałowi.

Skutek jest taki, że dymisja pracownika lub podjęcie przeciwko niemu działań odwetowych z powodu poinformowania w dobrej wierze o obawach dotyczących własnej umowy o pracę może stanowić podstawę do złożenia roszczenia zgodnie z PIDA. Mając na uwadze fakt, że istniejąca ochrona określona w art. 104 ustawy o prawach zatrudnienia (ochrona przed działaniami odwetowymi za domaganie się w dobrej wierze ustawowego prawa) jest rzadko stosowana i nie wywołuje żadnych kontrowersji, należy rozważyć możliwość zastosowania tej samej zasady w oparciu o taki wyrok Trybunału Apelacyjnego ds. Zatrudnienia w stosunku do praw nieustawowych. Zasada ta może obowiązywać tylko, jeżeli osoba poddawana jest represjom z powodu podważenia legalności swojego zatrudnienia. Jeżeli pracownik obawia się, że rzeczywiste lub rzekome naruszenie będzie wciąż trwało i z powodu takiego podważenia lub zakwestionowania nie są podejmowane przeciwko niemu dalsze działania odwetowe, wówczas roszczenie składane na podstawie PIDA nie może być skutecznie złożone. Chociaż niektórzy komentatorzy podważają stosowanie PIDA w przypadku obaw, które mogą mieć przede wszystkim charakter prywatny, a nie publiczny, inni komentatorzy

zauważyli, że w uzasadnionym interesie publicznym jest to, aby pracownicy byli w stanie bezpiecznie podważyć legalność swoich umów o pracę w miejscu pracy, a nie czekali z pozwem aż ich stosunek pracy wygaśnie.

Pomyłka sądowa obejmowałaby sprawy, które prawdopodobnie zakończyłyby się bezprawnym skazaniem, np. w wyniku zastosowania błędnych technik sądowych, nieujawnienia dowodów obronie lub krzywoprzysięstwa (choć to mogłoby podlegać zarówno pod niniejszy punkt, jak i pod ukrywanie przestępstw). W przypadku spraw występujących w prawie zwyczajowym, można odnieść się do sprawy *Lion Laboratories przeciwko Evans* (1985) QB 526 dotyczącej podejrzanych alkomatów. Ewentualne zastosowanie niniejszego przepisu będzie znacznie większe, gdy zacznie obowiązywać art. 43KA ustawy o prawach zatrudnienia (wprowadzony przez ustawę o reformie policji z 2002 r.), zgodnie z którym policjanci są objęci PIDA. Na chwilę obecną oczekuje się, że nastąpi to w kwietniu 2004 r.

Ryzyko dla zdrowia i bezpieczeństwa obowiązuje, bez względu, czy dotyczy ono pracownika, czy też innej osoby. Dlatego niniejszy przepis obejmuje ryzyko związane z pacjentami przebywającymi w szpitalu, pasażerami pociągów, dziećmi przebywającymi pod opieką, osobami korzystającymi z urządzeń elektrycznych oraz klientami restauracji. Należy zauważyć, że Ustawa pozostawia obowiązujące przepisy ustawy o prawach zatrudnienia (art. 44 i 100) dotyczące działań odwetowych podejmowanych w związku ze sprawami dotyczącymi zdrowia i bezpieczeństwa.

Ukrycia – zgodnie z tą kategorią ujawnienia kwalifikowane obejmują informacje nie tylko o istotnych nadużyciach, ale również informacje, które mają udowodnić celowe ukrycie informacji o nadużyciu. Z „ukryciem” związana jest obawa, czy plan opieki został zmieniony pod kątem przydzielania leków w domach spokojnej starości, patrz: wyrok trybunału zatrudnienia w sprawie *Chubb przeciwko First Care Partnership*.

Ustęp (2)

Ustawa obowiązuje niezależnie od miejsca, w którym doszło do nadużycia, a ust. (1) obowiązuje niezależnie od tego, czy przestępstwo lub naruszenie obowiązku prawnego wynika z prawa Wielkiej Brytanii, czy też z prawa innego państwa. Patrz: sprawa *Bhatia przeciwko Sterlite Industries*, gdzie ujawnienia dotyczyły naruszeń przepisów australijskich i amerykańskich. Ponadto należy zauważyć, że – jak wyjaśniono w uwadze do art. 12 – usunięcie art. 196 ustawy o prawach zatrudnienia z 1996 r. oznacza, że kwestie jurysdykcji podlegają obecnie przepisom prawa prywatnego międzynarodowego.

Ustęp (3)

Jeżeli ujawnienie informacji samo w sobie stanowi przestępstwo (np. stwierdzono, że narusza ono ustawę o tajemnicach państwowych), wówczas takie ujawnienie nie jest kwalifikowane. Po pierwsze, należy zauważyć, że formalne zgłaszanie takiej obawy w Whitehall lub Komisarzom ds. Służby Cywilnej nie stanowi naruszenia lub ujawnienia na podstawie ustawy o tajemnicach państwowych, i dlatego kwalifikowałaby się do ochrony w każdym przypadku.

Jeżeli ujawnienie było niedozwolone i toczyło się postępowanie karne lub przewidywano jego wszczęcie, oczekuje się, że trybunał zatrudnienia zawiesi postępowanie na podstawie niniejszej Ustawy. Jeżeli pracownik został uniewinniony w czasie procesu, będzie mógł powołać się na ochronę wynikającą z PIDA. Jeżeli takie postępowanie nie było planowane, wymaganiami dowodowymi, które trybunał powinien zastosować, są wymagania karne. Taki pogląd podzielił Lord Nolan (*Hansard HL*, 5 czerwca 1998 r., poz. 614) oraz Lord Borrie QC (*ibid.*, poz. 616/7), którzy oparli swoje opinie na wyroku w sprawie *A Solicitor* (1992) 2 *ALLER* 335. Rzecznik rządu, Lord Haskell, (*ibid.*, poz. 616),

podczas dowodzenia, że skutki takiego twierdzenia nie byłyby takie same jak w sądzie karnym, stwierdził, że niezbędne byłyby „wysokie wymagania dowodowe”. Odniesienia znajdują się również w sprawie Hornal przeciwko Neuberger (1957) 1QB 76.

Ustęp (4)

Przepis ten oznacza, że jeżeli prawnik nie może być zmuszony przez sąd do zeznawania w danej sprawie, ani on, ani pracownicy jego biura nie mogą w ten sprawie dokonać ujawnienia chronionego. Oczywiście, nie ma to wpływu na ujawnienie przez prawnika informacji na żądanie pracownika, który jest jego klientem. Ten przepis musi być uwzględniony razem z poniższym art. 43D.

W celu przeanalizowania skutków tego przepisu, gdy obawy dotyczące działań bezprawnych popełnionych przez firmę lub klienta są zgłaszane przez prawnika partnerowi kancelarii lub samemu klientowi, prosimy wejść na stronę legal_professional_privilege.html.

DEFINICJE

„ujawnienie”: art.43L(3)

„pracownik”: art.43K(1)

Artykuł 43C ustawy o prawach zatrudnienia

Ujawnienie pracodawcy lub innej odpowiedzialnej osobie.

43C.

(1) Ujawnienie kwalifikowane jest dokonywane w oparciu o niniejszy artykuł, jeżeli pracownik ujawnia informacje w dobrej wierze:

(a) swojemu pracodawcy, lub

(b) jeżeli pracownik jest szczerze przekonany, że stosowne uchybienie dotyczy wyłącznie lub przede wszystkim:

(i) postępowania innej osoby niż jego pracodawca, lub

(ii) innej sprawy, za którą odpowiedzialność prawną wobec takiej osoby ponosi osoba inna niż jego pracodawca.

(2) Pracownik, który w oparciu o procedurę dopuszczoną przez jego pracodawcę, dokonuje ujawnienia kwalifikowanego innej osobie niż jego pracodawca, musi być traktowany na potrzeby niniejszej Części jak osoba dokonująca kwalifikowanego ujawnienia swojemu pracodawcy.

WYJAŚNIENIE

Według Lorda Borrie’a niniejszy artykuł stanowi „samo sedno” Ustawy (Hansard HL, 19 czerwca 1998 r. poz. 1801/2), ponieważ podkreśla istotną rolę osób, które zgodnie z prawem są odpowiedzialne za dane zachowanie lub działanie. Artykuł ten pomaga zagwarantować, że osoby dowiedzą się o obawie i będą mogły ją zbadać. Ponadto artykuł wskazuje liczne sytuacje, w których pracownik jest chroniony, jeżeli poinformuje o swojej obawie pracodawcę lub odpowiedzialną osobę. W niniejszym artykule nie obowiązują żadne inne dodatkowe kryteria dowodowe oprócz tych, które są opisane w art. 43B, zgodnie z którym pracownik jest „szczerze przekonany”, że informacje udowodnią nadużycie.

Ustęp (1)

Dobra wiara – ten wymóg pojawia się również w artykułach od 43E do 43H. Informacje ujawniane są w dobrej wierze, jeżeli jest to robione szczerze, nawet jeżeli są ujawniane niedbale lub bez należytej staranności. Wykładnia ta została ostatnio poparta przez rząd w swojej oficjalnej reakcji na śledztwo Kennedy'iego w sprawie operacji kardiologicznych przeprowadzanych u dzieci w szpitalu Bristol Royal Infirmary (patrz: Hansard HC, 17 stycznia 2002 r., poz. 508). Jednakże ponowne zgłaszanie znacznie wyolbrzymionych obaw, bez odniesienia się do zapewnień, że obawy są wynikiem niezrozumienia sytuacji, nie zostało uznane przez trybunał zatrudnienia jako ujawnienie dokonane w dobrej wierze, patrz: sprawa PC przeciwko CCC.

Jeżeli informacje są ujawniane wyraźnie z ukrytych i niepotrzebnych przyczyn (np. szantaż), ocenia się, że takie ujawnienie nie będzie dokonane w dobrej wierze. Takie podejście zostało zastosowane w kilku wyrokach trybunałów zatrudnienia: sprawa Aziz przeciwko Muskett & Tottenham Legal Advice Centre, w której ujawnienie informacji miało zmusić pracodawcę do podniesienia wynagrodzenia, sprawa Hassan przeciwko Yafa, w której wiadomo było, że obawa jest nieprawdziwa i ujawnienie informacji spowodowane było ukrytymi pobudkami oraz sprawa Gulwell przeciwko Consignia, w której zastraszanie było sposobem na zabezpieczenie przez powoda własnej drogi. Prosimy się również zapoznać z komentarzami zawartymi w wyroku Trybunału Apelacyjnego ds. Zatrudnienia w sprawie Darnton przeciwko University of Surrey.

Należy zaznaczyć, że kwestia „dobrej wiary” pojawia się również w przepisach dotyczących dyskryminacji oraz w art. 104 ustawy o prawach zatrudnienia dotyczącego dochodzenia praw ustawowych. Ogólnie, dobra wiara opisana jest w następujących sprawach: Central Estates przeciwko Woolgar (1971) 3 ALLER 647 oraz Medforth przeciwko Blake (2000) Ch 86, w których Wicekanclerz stwierdził, że „w mojej ocenie naruszenie obowiązku dobrej wiary wymaga, w tym, jak i w innych obszarach, nieuczciwości lub nieprawidłowego motywu, a także wystąpienia elementu złej wiary.”

Ustęp (1)(a)

Swojemu pracodawcy – oznaczałoby to, że informacje przekazywane są dowolnemu przełożonemu pracownika, który, w sposób wyraźny lub dorozumiany, jest uprawniony przez pracodawcę sprawującego zarząd do ponoszenia odpowiedzialności za pracownika. Takie ujawnienie nie obejmowałoby ujawnienia przez współpracownika. Dodatkowe informacje na temat procedur ujawniania informacji znajdują się w uwadze do ust. (2) poniżej.

Ustęp (1)(b)

Niniejszy ustęp chroni, na przykład, pielęgniarkę zatrudnioną przez agencję w domu opieki, która informuje o swoich obawach dotyczących nadużyć. Ponadto chroniłaby pracownika w firmie audytorskiej, który informuje o swoich obawach klienta. Co więcej, ustęp ten chroniłby osobę, która pracuje dla wykonawcy drogi zakontraktowanego przez lokalne władze i która informuje lokalne władze o swoich obawach dotyczących wykonania umowy, co naraziłoby lokalne władze na roszczenia związane z zaniedbaniem składane przez rannych przechodniów. Takie podejście zostało wykorzystane w sprawie Azzaoui przeciwko Apcoa Parking, w której lokalne władze zostały powiadomione o obawach dotyczących sposobu wydawania biletów parkingowych przez wykonawcę.

Należy zauważyć, że chociaż ujawnienie na podstawie ust. 1(b) jest chronione, (a) nie dotyczy ono sprawy, o której informowany jest pracodawca w celu dokonania kolejnego ujawnienia na szerszą skalę (na podstawie art. 43G); (b) niniejsza Ustawa nie nakłada na osobę obowiązku udzielenia

odpowiedzi na obawy; oraz (c) jeżeli pracownik jest szykanowany za ujawnienie informacji na podstawie tego ustępu, roszczenie, które może mu przysługiwać, jest składane przeciwko jego pracodawcy, a nie przeciwko osobie, której ujawniono informacje.

Ustęp (2)

Jeżeli organizacja stosuje procedurę informowania o nieprawidłowościach w miejscu pracy, dzięki której można zgłaszać obawy osobie innej niż pracodawca (na przykład pozwala ujawniać informacje pracownikowi BHP, przedstawicielowi związków zawodowych, swojej spółce macierzystej, byłemu dyrektorowi będącemu na emeryturze, swoim prawnikom lub zewnętrznym audytorom lub na infolinii), wówczas informacje ujawnione takiej osobie będą traktowane, jak gdyby zostały ujawnione pracodawcy. Patrz: sprawa *Brothers of Charity Services Merseyside przeciwko Eeady-Cole* (Trybunał Apelacyjny ds. Zatrudnienia), w której pan Eeady-Cole zadzwonił na poufną linię wsparcia (powszechnie znaną jako Program Wsparcia Pracownika) i poinformował o nadużywaniu narkotyków i Internetu w swoim miejscu pracy. Usługa ta została zaoferowana pracownikom firmy Brothers przez niezależną agencję i jeden z warunków umowy przewidywał, że agencja informuje Brothers o ewentualnych przestępstwach i jednocześnie zachowa w tajemnicy tożsamość informatora. Trybunał Apelacyjny ds. Zatrudnienia orzekł, że taka procedura była dopuszczalna na podstawie PIDA oraz że „pomimo prób zachowania tajemnicy, pracodawca dowie się, który pracownik jest odpowiedzialny za ujawnienie spraw i taki pracownik zostanie natychmiast zwolniony z jakiegokolwiek przyczyny, trybunał ma niewielkie wątpliwości, czy taka dymisja (byłaby) sprzeczna z art. 103A.” Prosimy się również zapoznać ze sprawą *Chubb v Care First Partnership*, w której trybunał zatrudnienia orzekł, że informacje ujawnione inspektorom reprezentującym lokalne władze dotyczące domu opieki były chronione, ponieważ polityka pracodawcy zezwalała na takie powiadomienia.

Należy zauważyć, że zasadność reakcji na obawę odgrywa istotną rolę w ustaleniu, czy kolejne ujawnienie na szerszą skalę będzie chronione, czy też nie: art. 43G(3)(e). Chociaż Ustawa nie wymaga, aby pracodawcy określali procedury informowania o nieprawidłowościach w miejscu pracy, bardziej prawdopodobne jest, że pracownik, który poda informacje do wiadomości publicznej, będzie chroniony, jeżeli nie było takiej procedury lub o niej nie wiedział lub nie było podstaw, aby wierzyć, że z niej skorzysta: art. 43G(3)(f). Główne elementy takich polityk informowania o nieprawidłowościach w miejscu pracy są opisane w komentarzu na str. 9.

Skargi i informowanie o nieprawidłowościach w miejscu pracy – jak podano na str. 13 komentarzy do ustawy o zatrudnieniu z 2002 r. można pomylić skargę z informowaniem o nieprawidłowościach w miejscu pracy. Przede wszystkim informowanie o nieprawidłowościach w miejscu pracy polega na powiadomieniu o swoich obawach dotyczących niebezpieczeństwa lub ryzyka, tak aby może było je sprawdzić, natomiast w przypadku skargi pracownik domaga się zadośćuczynienia za wyrządzoną mu krzywdę. Charakter i istotność tej różnicy również wyraźnie wynika z *ACAS Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures* (Kodeks postępowania ACAS dotyczący procedur postępowania dyscyplinarnego i rozpatrywania skarg) (którego art. 47 potwierdza, że procedury informowania o nieprawidłowościach w miejscu pracy nie powinny być mylone z procedurami składania skarg).

Ta różnica również wyraźnie wynika ze słownika Chambersa:

Skarga

„przyczyna lub źródło żalu; podstawa skargi; stan odczuwany jako przytłaczający lub krzywdzący; rozpacz; ciężar; trud.”

Informowanie o nieprawidłowościach w miejscu pracy

„informowanie (zazwyczaj władz) o bezprawnych lub oszukańczych praktykach.”

DEFINICJE

„ujawnienie”: art. 43L(3)

„pracodawca”: art. 43K(2)

„ujawnienie kwalifikowane”: art. 43B

„stosowne uchybienie”: art. 43B(5)

„pracownik”: art. 43K(1)

Artykuł 43D ustawy o prawach zatrudnienia

Ujawnienie informacji prawnikowi

43D.

Ujawnienie kwalifikowane jest dokonywane zgodnie z niniejszym artykułem, jeżeli zostanie dokonane w czasie udzielania porady prawnej.

WYJAŚNIENIE

Niniejszy artykuł umożliwia pracownikowi uzyskanie porady prawnej na temat obawy oraz otrzymanie pełnej ochrony. Należy zauważyć, że jest to jedyne ujawnienie wynikające z Ustawy, które nie musi być dokonywane w dobrej wierze, aby było chronione. Oznacza to, że osoba, która zamierza poinformować o obawach z ukrytych przyczyn lub pod wpływem nacisku, może być bez szwanku poinformowana, że takie postępowanie zagraża ochronie określonej w PIDA.

W zamian, prawnik nie może samemu dokonać chronionego ujawnienia: art. 43B(4). Oczywiście może ujawnić takie informacje w imieniu klienta, jeżeli klient mu na to pozwoli. W takim przypadku ujawnienie będzie traktowane, jak gdyby zostało dokonane przez klienta i będzie wyłącznie chronione, jak gdyby zostało dokonane zgodnie z innymi postanowieniami niniejszej Ustawy. Jeżeli chodzi o pomoc klientowi przy zgłaszaniu sprawy pracodawcy, organizacja *Public Concern at Work* stwierdza w oparciu o swoje doświadczenie, że najlepszym rozwiązaniem jest, aby klient osobiście, a nie przez prawnika, poinformował o sprawie, ponieważ mogłoby to niepotrzebnie sugerować wrogą postawę. Jeżeli klient potrzebuje zapewnienia lub wsparcia, lepiej, aby wspomniał, że szukał porady prawnej i zgodnie z nią postępuje.

Chociaż oczekuje się, że informacje ujawniane przedstawicielom związków zawodowych (jeżeli są w zakładzie pracy) będą chronione na podstawie procedur o informowaniu o nieprawidłowościach w miejscu pracy określonych w art. 43C(2), zastosowanie tego przepisu (i innych) w celu ogólnego ujawnienia informacji przedstawicielom związków zawodowych było w pewnym zakresie rozważane przez Komisję w Izbie Lordów oraz podczas kolejnych etapów uchwalania ustawy. Lord Borrie nie stwierdził (Hansard HL, 5 czerwca 1998 r., poz. 624), że ujawnienie informacji przez członka związków zawodowych w celu uzyskania porady prawnej od prawnika związków zawodowych będzie w każdym przypadku chronione na podstawie niniejszego artykułu.

DEFINICJE

„ujawnienie”: art. 43L(3)

„ujawnienie kwalifikowane”: art. 43B

Artykuł 43E ustawy o prawach zatrudnienia

Ujawnienie Ministrowi

43E.

Ujawnienie kwalifikowane jest dokonywane zgodnie z niniejszym artykułem, jeżeli:

(a) pracodawca pracownika jest:

(i) osobą mianowaną na podstawie ustawy (w tym ustawy lub instrumentu prawnego ustanowionego na podstawie ustawy parlamentu szkockiego) przez Ministra (lub członka rządu szkockiego), lub

(ii) organem, którego członkowie są mianowani w taki sposób, oraz

(b) ujawnienie jest dokonywane w dobrej wierze Ministrowi (lub członkowi rządu szkockiego).

WYJAŚNIENIE

Artykuł 43E stanowi, że pracownicy organów rządowych są chronieni, jeżeli poinformują o swoich obawach w dobrej wierze zwierzchnie ministerstwo, a nie swojego pracodawcę. Z punktu widzenia prawa niniejszy artykuł traktuje ujawnienie informacji ministerstwu, tak jakby informacje były ujawniane samemu ministrowi. Niniejszy artykuł określa ustawowe ramy zaleceń, które zostały podane przez *Committee on Standards in Public Life* (Komisja ds. Standardów w Życiu Publicznym) w swoim Pierwszym Raplocie (maj 1985 r.), Cm 2850-I str. 60 i 91-92 oraz w Drugim Raplocie (maj 1996 r.), str.22.

Słowa podane w nawiasach – obowiązujące od dnia 27 lipca 2000 r. – oznaczają, że pracownicy organów rządowych mianowani na podstawie ustawy parlamentu szkockiego mogą również ujawniać sprawy objęte niniejszą Ustawą członkowi rządu szkockiego (SI 2000 nr 2040).

Niniejszy artykuł dotyczy organów, w którym pracodawca jest osobą mianowaną na podstawie ustawy przez ministra (np. organ regulujący media) lub jeżeli jeden lub kilku członków organu jest mianowanych przez ministra (np. NHS Trusts, sądy lub nieministerialne organy publiczne). Chociaż minister nie jest zobowiązany zareagować na obawy, artykuł ten zwiększa odpowiedzialność ministrów za działalność organów, za które ponoszą odpowiedzialność. Ponadto należy oczekiwać, że ministrowie zagwarantują, że sprawa zostanie zbadana, a nadużycie zostanie usunięte.

Tak jak na podstawie art. 43C(1)(b), ujawnienie na podstawie niniejszego artykułu nie jest traktowane jako ujawnienie pracodawcy w związku z kolejnym ujawnieniem na szerszą skalę (art. 43G). Należy również zauważyć, że jeżeli pracownik jest szykanowany z powodu ujawnienia na podstawie niniejszego ustępu, jakiegokolwiek roszczenie, z którym może wystąpić, będzie składane przeciwko swojemu pracodawcy, a nie ministrowi, któremu ujawnił informacje.

Ustęp 1(b)

Dobra wiara: patrz: uwaga na temat art. 43C(1)

DEFINICJE

„ujawnienie”: art. 43L(3)

„pracodawca”: art. 43K(2)

„ujawnienie kwalifikowane”: art. 43B

„pracownik”: art. 43K(1)

Artykuł 43F ustawy o prawach zatrudnienia

Ujawnienie określonej osobie

43F.

(1) Ujawnienie kwalifikowane jest dokonywane zgodnie z niniejszym artykułem, jeżeli pracownik:

(a) ujawnia informacje w dobrej wierze osobie określonej w zarządzeniu Sekretarza Stanu na potrzeby niniejszego artykułu, oraz

(b) jest szczerze przekonany, że:

(i) stosowne uchybienie wchodzi w zakres spraw, dla których taka osoba została wyznaczona, oraz

(ii) ujawnione informacje oraz zarzuty zawarte w tych informacjach są w znacznym zakresie prawdziwe.

(2) Rozporządzenie określające osoby na potrzeby niniejszego artykułu może wskazywać osoby lub zawierać opisy osób oraz opisuje sprawy, dla których każda osoba lub osoby określone w opisie zostały wyznaczone.

WYJAŚNIENIE

Artykuł 43F chroni pracownika, który dokonuje ujawnienia kwalifikowanego osobie wskazanej przez Ministra ds. Handlu i Przemysłu na podstawie rozporządzenia (SI 1999/1549). Obowiązuje osobna lista dla Irlandii Północnej (SI 1998/1763 (NI 17)).

Jeżeli wskazany został organ nadzorujący, należy zauważyć, że nie ma wymogu, aby (a) określone ujawnienie było zasadne; (b) nadużycie było poważne; (c) pracownik powinien najpierw zgłosić sprawę wewnątrz organizacji. Jednakże materiał dowodowy pracownika musi być mocniejszy niż ten podany w art. 43C, który chroni wewnętrzne informowanie o nieprawidłowościach w miejscu pracy – patrz: uwagi na temat ust. (1)(b)(ii) poniżej – oraz ujawnienie musi być dokonane w dobrej wierze.

Wyroki dotyczące ujawnień dokonywanych na podstawie niniejszego artykułu wskazują, że trybunały zatrudnienia traktują fakty w sposób bardziej otwarty niż te wynikające ze spraw wszczynanych na podstawie art. 43C – na przykład sprawy: Bailey przeciwko Arrow Consultants, Robinson przeciwko Hartland Forest Golf Club oraz Vaux & McAuley przeciwko Bickerton. Prosimy się również zapoznać z wyrokiem w sprawie Hossack przeciwko Kettering Borough Council oraz wyrokiem *Court of Session* (najwyższy sąd cywilny w Szkocji) w sprawie Miklaszewicz przeciwko Stolt Offshore.

Poniżej podano przykłady kilku głównych organów nadzorujących opisanych w Ustawie:

- Ryzyko związane ze zdrowiem i bezpieczeństwem: *HSE* i stosowny lokalny urząd;
- Media/przemysł: *OFTEL* (brytyjski urząd nadzoru nad działalnością operatorów telekomunikacyjnych), *OFGEM* (brytyjski urząd regulacji energetyki), *OFWAT* (brytyjski urząd nadzoru nad działalnością firm dostarczających wodę), *Rail Regulator* (brytyjski urząd nadzorujący kolejnictwo), *Charity Commission* (Komisja Charytatywna);
- Usługi finansowe: *Financial Services Authority* (Urząd ds. Usług Finansowych), *HM Treasury* (ubezpieczenia) (brytyjskie ministerstwo finansów), *Occupational Pensions Regulatory Authority* (Urząd Regulacji Rent), *Serious Fraud Office* (Urząd Ścigania Przestępstw Gospodarczych);
- Nieprawidłowości podatkowe: *Inland Revenue, Customs & Excise* (urząd skarbowy)

- Finanse publiczne: *National Audit Office* (Krajowe Biuro Audytu), *Audit Commission* (Komisja ds. Audytu), *Audit Scotland* (Szkocki Urząd ds. Audytu)
- Prawo spółek: *Department of Trade & Industry* (Ministerstwo Handlu i Przemysłu)
- Sprawy z zakresy konkurencji i konsumentów: *Office of Fair Trading* (Biuro ds. Uczciwego Handlu) i stosowny lokalny urząd
- Ochrona środowiska: *Environment Agency* (Urząd Ochrony Środowiska)

Pełna lista określonych osób dla Anglii, Szkocji, Walii oraz Irlandii Północnej jest dostępna pod następującym [adresem](#):

Bardziej uprzywilejowana pozycja, którą niniejszy artykuł przyznaje informacjom ujawnionym określonym organom nadzorującym niż ujawnieniom zewnętrznym wynika z pozycji określonej w przepisach o zachowaniu poufności. Na przykład w sprawie *In Re A Company* (1989) 3WLR 265, sędzia Scott powiedział:

„Może się zdarzyć, że pozwany chce ujawnić informacje i postawić zarzuty FIMBRA (Stowarzyszenie Kontrolne Pośredników Finansowych Menadżerów o Brokerów) (uwaga komentatora: jej funkcje są obecnie wykonywane przez Financial Services Authority) i w tej sprawie pozwany stawia urzędowi skarbowemu zarzuty bez złej woli i w oparciu o fikcję lub wymysły. Ale jeżeli tak jest, pytam siebie samego, jaka szkoda zostanie wyrządzona? FIMBRA może zdecydować, że zarzuty nie są warte prowadzenia śledztwa. W takim przypadku żadna szkoda nie zostanie wyrządzona. Ewentualnie FIMBRA może zdecydować, że śledztwo jest niezbędne. W takim przypadku, jeżeli zarzuty okażą się bezzasadne, nic nie będzie wynikało ze śledztwa. A jeżeli szkoda jest spowodowana przez samo śledztwo, wówczas szkoda wynika bezwarunkowo z nadzorczej roli FIMBRA.”

Jednakże należy zauważyć, że nie wszystkie organy nadzorujące są wskazane i że informacje ujawniane takim organom nadzorującym (oraz przypadkowo ujawnione policji przez takie organy) będą musiały spełnić postanowienia określone w art. 43G lub 43H, jeżeli mają być chronione.

Komisja wprowadziła zmianę do tej klauzuli (Debaty Parlamentarne HC, Komisja Stała D, 11 marca 1998 r., poz. 8) w celu określenia kategorii osób po to, aby umożliwić wskazanie przedstawicieli ds. zdrowia i bezpieczeństwa, jeżeli okaże się, że pracodawcy nie uwzględnili takich osób w wewnętrznych procedurach zgłaszania. Inne kategorie osób, które mogą być opisane na podstawie niniejszego artykułu, mogłyby obejmować niektórych przedstawicieli związków zawodowych (Hansard HL, 5 czerwca 1998 r., poz. 623).

Jeżeli nie wiadomo, czy sprawa powinna zostać zgłoszona wewnętrznie, czy też określonej osobie, jednym z praktycznych sposobów, który należy wziąć pod uwagę jest to, aby pracownik lub jego doradca nieformalnie skontaktował się najpierw z organem nadzorującym. Następnie mogą sprawdzić, czy taki organ jest wskazany oraz, bez wskazywania pracodawcy, omówić charakter obawy oraz ustalić, jakie działania organ nadzorujący uważa za odpowiednie. Jeżeli sprawa ma być załatwiona wewnętrznie, pracownik może zaznaczyć, że rozmawiał z organem nadzorującym bez podawania swojego pracodawcy.

Ustęp (1)(a)

„Dobra wiara” opisana jest w uwadze na temat art. 43C(1) powyżej.

Ustęp (1)(b)(i)

Pracownik musi być szczerze przekonany, że nadużycie wchodzi w zakres spraw takiego organu nadzorującego.

Ustęp (1)(b)(ii)

Aby pracownik mógł być chroniony na podstawie tego artykułu, musi być szczerze przekonany, że „ujawnione informacje oraz zarzuty z nich wynikające są w znacznej mierze prawdziwe.” Chociaż dowody muszą być mocniejsze niż w przypadku zgłoszenia obawy wewnątrz organizacji (na podstawie art. 43C), zakładając, że przekonanie pracownika jest szczerze, pracownik nie straci ochrony, jeżeli jego przekonanie było błędne – patrz: sprawa Holden przeciwko Connex (gdzie trybunał zatrudnienia odrzucił twierdzenie Connex, że Holden nie spełnił tego kryterium; trybunał argumentował, że Connex nie przedstawił dowodu, iż obawy nie były prawdziwe oraz nie zareagował, gdy Holden zgłosił obawę wewnątrz organizacji). Różnica między kryterium dowodowym wynikającym z art. 43C i z niniejszego artykułu została uwzględniona przez Trybunał Apelacyjny ds. Zatrudnienia w sprawie Darnton przeciwko University of Surrey. Ponadto należy pamiętać, że ten ustęp odnosi się do szczerzego przekonania, że stawiane zarzuty są w znacznej mierze prawdziwe. Zaleca się, aby pracownik, który ujawnia informacje innej osobie niż jego pracodawca lub minister, nie wyolbrzymiał charakteru czynu niedozwolonego i przedstawiał wyłącznie fakty. Należy zauważyć, że jeżeli obawa została wcześniej zgłoszona wewnątrz organizacji, należy spodziewać się, że zasadność przekonania pracownika zostanie uwzględniona w otrzymanej odpowiedzi.

DEFINICJE

„ujawnienie”: art. 43L(3)

„ujawnienie kwalifikowane”: art. 43B

„stosowne uchybienie”: art. 43B(5)

„pracownik”: art. 43K(1)

Artykuł 43G ustawy o prawach zatrudnienia

Ujawnienie w pozostałych przypadkach

43G.

(1) Ujawnienie kwalifikowane zgodnie z niniejszym artykułem ma miejsce jeżeli

(a) pracownik dokonuje ujawnienia w dobrej wierze,

(b) posiada on uzasadnione przekonanie, że ujawniana informacja, a także każdy zawarty w niej zarzut, są w zasadniczej mierze prawdziwe,

(c) nie dokonuje ujawnienia w celu osiągnięcia korzyści osobistej,

(d) spełniony jest dowolny z warunków wymienionych w ust. (2), oraz

(e) co do wszystkich okoliczności sprawy dokonanie przezeń ujawnienia jest uzasadnione.

(2) Warunkami, o których mowa w ust. (1)(d), są

(a) że, w czasie, w którym dokonuje on ujawnienia, pracownik posiada uzasadnione przekonanie, iż spotka go ze strony pracodawcy pogorszenie jego sytuacji w razie ujawnienia informacji pracodawcy lub stosownie do art. 43F,

(b) że, w przypadku gdy w stosunku do danego uchybienia nie została na potrzeby art. 43F wyznaczona żadna osoba, pracownik posiada uzasadnione przekonanie o prawdopodobieństwie ukrycia lub zniszczenia dowodów odnoszących się do danego uchybienia, jeżeli informacje ujawniłby on pracodawcy, lub

(c) że pracownik już w przeszłości dokonał ujawnienia zasadniczo tożsamej informacji – (i) swojemu pracodawcy, lub

(ii) stosownie do art. 43F.

(3) Ustalając na potrzeby ust. (1)(e), czy ujawnienie informacji przez pracownika jest zasadne, uwzględnić należy w szczególności

(a) tożsamość osoby, wobec której ujawnienie jest dokonywane,

(b) powagę danego uchybienia,

(c) to, czy dane uchybienie trwa nadal lub jego wystąpienie w przyszłości jest prawdopodobne,

(d) to, czy ujawnienie dokonuje się z naruszeniem obowiązku zachowania poufności, jaki obciąża pracodawcę wobec jakiegokolwiek osoby trzeciej,

(e) w przypadku objętym ust. (2)(c)(i) lub (ii), każdą czynność, jaką pracodawca lub osoba, wobec której dokonano uprzedniego ujawnienia zgodnie z art. 43F, podjęli lub można oczekiwać, że podejmą w wyniku

owego uprzedniego ujawnienia, oraz

(f) w przypadku objętym ust. (2)(c)(i), to, czy dokonując ujawnienia pracodawcy pracownik zastosował się do każdej procedury, na skorzystanie z której zezwolił pracodawca.

(4) Na potrzeby niniejszego artykułu kolejne ujawnienie może być uważane za ujawnienie zasadniczo tożsamej informacji, co informacja objęta uprzednim ujawnieniem, o którym mowa w ust. (2)(c), nawet jeżeli kolejne ujawnienie rozszerza się na informację o czynności podjętej lub niepodjętej przez dowolną osobę w wyniku uprzedniego ujawnienia.

WYJAŚNIENIE

Artykuł ten określa warunki, w jakich objęte ochroną mogą zostać pozostałe przypadki ujawnienia, włącznie z podaniem do wiadomości publicznej. Aby zostać objęte ochroną, ujawnienia takie muszą sprostać trzem testom. Pierwszy z nich (art. 43G(1)(a)-(c)) dotyczy dowodów i motywacji sygnalisty. Drugi (s.43G(2)) określa trzy warunki wstępne, z których jeden musi zostać spełniony, aby ujawnienie mogło podlegać ochronie. Wreszcie, aby ujawnienie zostało objęte ochroną, musi ono być uzasadnione co do wszystkich okoliczności (art. 43G(1)(e) i (3)).

Ustęp (1)(a)

Dobra wiara – patrz komentarz do ust. 43C(1) powyżej.

Ustęp (1)(b)

Uzasadnione przekonanie – patrz komentarz do ust. 43F i 43(F)(1)(b)(ii) powyżej. Jeżeli obawa została uprzednio podniesiona wewnętrznie lub przed określonym organem nadzorującym, wtedy to, czy przekonanie pracownika jest uzasadnione, ocenia się uwzględniając każdą uzyskaną przezeń reakcję kierownictwa lub określonego organu nadzorującego.

Ustęp (1)(c)

Korzyść osobista – przepis ten stanowi, że sygnalista nie zostanie objęty ochroną, jeżeli celem ujawnienia była korzyść osobista – wymierzony jest on przede wszystkim w dziennikarstwo goniące za popłatną sensacją. Rozciąga się on nie tylko na płatności w pieniądzu, ale także na świadczenia w naturze. Obejmowałby on także sytuację, w której korzyść nie zostałaby przekazana bezpośrednio na rzecz pracownika, ale na rzecz członka jego rodziny, o ile celem jej była korzyść osobista. Przepis ten nie obejmuje jednak jakiegokolwiek nagrody płatnej na podstawie ustawy (art. 43L(2)), jak np. płatności otrzymywanej od *Customs and Excise* (urząd celny).

Ustęp (1)(e)

Co do wszystkich okoliczności sprawy – ustalając, czy ujawnienie było uzasadnione co do wszystkich okoliczności, trybunał uwzględni czynniki z art. 43G (3).

Ustęp (2)

Domniemywa się, że zanim ochroną objęte zostanie jakiekolwiek szersze ujawnienie, obawa zostanie wpiern oznamiona pracodawcy lub określonymu organowi nadzorującemu. Znajduje to odzwierciedlenie w trzech warunkach wstępnych, z których jeden musi zostać spełniony, aby ujawnienie mogło podlegać ochronie. Warunki te to: że pracownik posiada uzasadnione przekonanie, iż zostanie poddany prześladowaniu; lub że posiada on uzasadnione przekonanie, iż prawdopodobnie ma miejsce ukrywanie dowodów; lub że sprawa została uprzednio podniesiona wewnętrznie lub przed określonym organem nadzorującym.

Ustęp (2)(a)

Pierwszym warunkiem wstępnym jest uzasadnione przekonanie pracownika, że gdyby podniósł sprawę wewnętrznie lub wobec określonego organu nadzorującego, to zostałaby poddany prześladowaniu. Patrz na przykład *Everett* przeciwko *Miyano Care Services*, gdzie wnioskodawczyni oświadczyła, iż nie podnosiła sprawy wewnątrz organizacji, ponieważ nie pomyślała o powiadomieniu swoich pracodawców, zaś gdyby o tym pomyślała, to tak właśnie by postąpiła, jako że zawsze byli oni przystępni. Przekonanie musi istnieć w czasie, w którym pracownik ujawnia informacje na zewnątrz, musi być ono obiektywnie uzasadnione, oraz musi to być przekonanie, że będzie on prześladowany (por. dla przeciwieństwa ust. 2(b), gdzie test polega na uzasadnionym przekonaniu, że prawdopodobnie ma miejsce ukrywanie dowodów).

Aby ograniczyć ryzyko, że warunek ten zostanie łatwo spełniony, zaleca się, aby organizacje (a) wprowadzały, rozpowszechniały i promowały procedurę informowania o nieprawidłowościach; (b) upewniały się, iż każdy wie, że prześladowanie nie jest akceptowane; i aby (c) wprowadzały jasność co do tego, że zwracanie się do określonego organu nadzorującego jest akceptowane. Należy także zalecić, aby organizacje poddały analizie sposób załatwiania wszelkich takich spraw w niedawnej przeszłości. Jest tak, bowiem pracownikowi prawdopodobnie łatwiej będzie spełnić ten warunek, jeżeli będzie on mógł wykazać, wskazując na uprzedni przypadek informowania o nieprawidłowościach, że postępowanie pracodawcy mogłoby być w sposób uzasadniony postrzegane jako prześladowanie. Ważne jest, aby osoby doradzające pracownikom przed dokonaniem ujawnienia zwróciły uwagę, że jakkolwiek uzasadniona obawa prześladowania może usprawiedliwić objęcie ochroną szerszego ujawnienia – zwrócenie się w takich okolicznościach do określonego organu nadzorującego zapewni jednak pewniejszą ochronę ich klienta. Jednakże jeżeli pracownik posiada dobry powód, aby być przekonanym, że w wyniku bliskiej relacji między określonym organem nadzorującym a pracodawcą zostanie poddany prześladowaniu, szersze ujawnienie zostanie objęte ochroną, o ile będzie ono uzasadnione w danych okolicznościach.

Ustęp (2)(b)

Ten warunek odnosi się do okoliczności, w których pracownik posiada uzasadnione przekonanie o tym, że prawdopodobnie będzie miało miejsce ukrywanie dowodów nadużyć.

Warunek ten może zostać spełniony tylko jeżeli nie został na podstawie art. 43F określony żaden organ nadzorujący. Stosownie do powyższego, w sytuacjach, gdy został określony organ nadzorujący, Ustawa zaleca, aby obawa co do ukrywania dowodów została zgłoszona organowi nadzorującemu zanim jakiegokolwiek szersze ujawnienie będzie mogło zostać objęte ochroną (patrz ust. 2(c) poniżej), chyba że sprawa jest wyjątkowo poważna (art. 43H).

Ustęp (2)(c)

Przepis ten stanowi, że szersze ujawnienie może zostać objęte ochroną, jeżeli sprawa została uprzednio podniesiona wewnątrz lub wobec określonego organu nadzorującego. Jednakże aby przyznać ochronę takim przypadkom ujawnienia informacji, trybunał musi w szczególny sposób uwzględnić ocenę prawidłowości reakcji pracodawcy lub organu nadzorującego (art. 43G(3)(e)). Należy zwrócić uwagę, że ujawnienie nie musi odnosić się do dokładnie tej samej informacji, o ile tylko jest ona zasadniczo tożsama. W sprawie *ALM Medical Services* przeciwko *Bladon* Trybunał Apelacyjny ds. Zatrudnienia – jakkolwiek orzeczenie zostało uchylone z innych przyczyn – wezwał trybunały do „przyjęcia szerokiego, zdroworozsądkowego podejścia” do tej kwestii.

Ustęp (2)(c)(i)

W sytuacjach, gdy obawa została uprzednio zgłoszona pracodawcy, dokonując ustaleń co do objęcia konkretnego przypadku ujawnienia ochroną, trybunał musi w szczególny sposób uwzględnić (art. 43G(3)(f)) to, czy pracownik zastosował się do wszelkich procedur informowania o nieprawidłowościach obowiązujących w danej organizacji.

Ustęp (3)(e)

Ustalając, czy ujawnienie było uzasadnione co do wszystkich okoliczności sprawy, trybunał uwzględni czynniki określone w niniejszym ustępie. Jeżeli ujawnienie dotyczyło informacji nie będącej informacją poufną, podnosi się, że zaspokojenie testu uzasadnienia powinno być łatwiejsze. (Odnieść się można do ustawy z 1998 r. o prawach człowieka, *Human Rights Act 1998*, która, w kontekście wolności wypowiedzi, czyni rozróżnienie między informacją poufną a informacją, która taką informacją nie jest).

Jeżeli informacja była poufna, pomocne może okazać się zwrócenie uwagi, że sądy poddały już tę samą kwestię badaniu na podstawie przepisów o poufności. Jakkolwiek Ustawa nie wymaga przestrzegania owych przepisów, podnosi się jednak, że trybunały nie powinny stosować testu uzasadnienia w sposób bardziej restrykcyjny niż ten, w jaki sądy zezwalają na ujawnienie informacji poufnej. Jest tak, ponieważ w celu uzyskania ochrony na podstawie niniejszej Ustawy, pracownik musi spełnić pewne kryteria (dobra wiara; pewne wiarygodne dowody; oraz jeden z warunków wstępnych w powyższym ust. (2)), których nie stosuje się do rozstrzygnięć wydawanych na podstawie prawa zwyczajowego. Jeżeli trybunał poweźmie przekonanie o spełnieniu tych kryteriów, Ustawa nie wymaga odeń niczego więcej, jak tylko aby rozważył on, czy ujawnienie było uzasadnione co do wszystkich okoliczności. Jedynym wyraźnym odniesieniem w Ustawie do jakiegokolwiek poufnego charakteru danej informacji jest to, czy naruszona zostaje poufność strony trzeciej: art. 43G(3)(d).

Ustęp (3)(a)

Krąg osób, wobec których może zostać dokonane ujawnienie, jest potencjalnie szeroki. Może on obejmować policję, organ samorządu zawodowego, organ nadzorujący inny niż organ określony, funkcjonariusza związku zawodowego, postać, krewnych pacjenta, którego dotyczy ryzyko, stronę umowną, której prawa zostały pogwałcone, udziałowców lub akcjonariuszy, jak również media.

W sprawie *ALM Medical Services* przeciwko *Bladon* Trybunał Apelacyjny – jakkolwiek orzeczenie zostało uchylone z innych przyczyn – przyjął, że ujawnienie obaw co do opieki nad pensjonariuszami Inspektoratowi Opieki Społecznej (*Social Services Inspectorate*) (który nie został określony na podstawie art. 43F), dokonane dziewięć dni po podniesieniu sprawy wewnątrz organizacji, było uzasadnione.

Co do tożsamości odbiorcy, w sprawie *Staples* przeciwko *Royal Sun Alliance* jeden z trybunałów uznał, że było uzasadnione powiadomienie klienta o naruszeniu przepisów konsumenckich. Co do ujawnień w mediach, trybunały orzekały w trzech sprawach, z których wszystkie dotyczyły *NHS* (służby zdrowia). W sprawie *Bright* przeciwko *Harrow & Hillingdon NHS Trust* ujawnienie prasie obawy, że siostra zakonna odwiedzająca pacjentów chorych psychicznie odziana w habit powoduje ryzyko dla bezpieczeństwa, uznane zostało za nieuzasadnione, skoro Wnioskodawczyni twierdziła, że to do niej, a nie do jej pracodawcy, należała decyzja o tym, co leży w interesie publicznym. W sprawie *Kay* przeciwko *Northumberland Healthcare NHS Trust* ujawnienie mediom zostało uznane za uzasadnione, gdy Wnioskodawca sporządził satyryczny list otwarty do premiera w prasie lokalnej na temat braku łóżek dla starszych pacjentów. W sprawie *Mounsey* przeciwko *Bradford NHS Trust* orzeczono, że było uzasadnione udzielenie przez Wnioskodawczynię wystąpienia telewizyjnego w celu odparcia krytycznych zarzutów kierowanych pod adresem jej kolegi, które w jej ocenie były nierzetelne.

Zakładając, że tożsamość odbiorcy ujawnienia może być sporna między stronami, przedstawiamy także sumaryczne omówienie orzeczeń, w których kwestia ta była rozważana przez sądy na podstawie przepisów o poufności. W roku 1984 Sąd Apelacyjny w sprawie *Francome* przeciwko *Daily Mirror* [1984] 1WLR 892 uznał, że *Daily Mirror* nie mógł opublikować informacji sugerującej, że Dżokej dopuścił się nieprawidłowego postępowania, jako że interes publiczny zostałby zaspokojony równie dobrze przez ujawnienie dokonane policji lub Klubowi Dżokeja. Stanowisko to zostało objaśnione w sprawie *Spycatcher no. 2*, [1987] 3WLR, § 776, (*Lord Griffiths*, § 794): „W niektórych okolicznościach interesowi publicznemu może lepiej służyć ograniczona forma

upublicznienia, na przykład wobec policji lub jakiegoś innego organu, który może zbadać podejrzenie, że pod płaszczykiem zaufania może ukrywać się bezprawie. Organy te obciążać będzie obowiązek nie nadużywania informacji poufnej i korzystania z niej tylko na potrzeby prowadzonego przez nie dochodzenia”. Co się tyczy przypadków, gdy ujawnienie informacji poufnej mediom było uzasadnione, wymienić można następujące. W sprawie *Initial Services* przeciwko *Putterill* [1968] 1QB 396, ujawnienie *Daily Mail* z umowy cenowej uznane zostało za zgodne z prawem przez Sąd Apelacyjny, ponieważ opinia publiczna była wprowadzana w błąd. Podobnie w sprawie *Lion Laboratories* przeciwko *Evans* [1984] 3 WLR 539, dotyczącej podejrzanych alkomatów, Sąd Apelacyjny uznał prasę za odpowiedniego odbiorcę informacji, jako że ważnym było posiadanie przez ludzi informacji potrzebnych do podważenia zarzutów kryminalnych, a wyglądało na to, że *Home Office* (Ministerstwo Spraw Wewnętrznych) – które zatwierdziło alkomat – jest stroną zainteresowaną. W sprawie *Cork* przeciwko *McVicar* [1985] TLR 31/10/1985, *High Court* (Sąd Wyższy) zezwolił *Daily Express* na opublikowanie zarzutów korupcji wobec londyńskiej policji metropolitalnej (*Metropolitan Police*).

Ustęp (3)(b)

Podnosi się, że wymagany stopień powagi byłby niższy, gdyby ujawnienia dokonano policji lub organowi nadzorującemu innemu niż określony, niż gdyby tę samą informację ujawniono mediom (patrz powyższa wzmianka o *Spycatcher no. 2*).

Ustęp (3)(c)

Przepis ten sugeruje, że prawdopodobieństwo, iż ujawnienie okaże się uzasadnione jest wyższe, gdy dotyczy ono zagrożenia trwającego obecnie lub zagrożenia przyszłego. Wpisuje się to w wątek z orzecznictwa na kanwie przepisów o poufności (*Weld-Blundell* przeciwko *Stephens* [1919] 1 KB 520; *Malone* przeciwko *Met Police* (Policja Metropolitalna) [1979] 2WLR 700, § 716; *Initial Services* przeciwko *Putterill* [1968] 1QB 396, § 405; *Schering Chemicals* przeciwko *Falkman* [1981] 2WLR 848, § 869). Gdy zagrożenie już przeminęło, w ujawnieniu jakiegokolwiek informacji poufnej musi zaznaczać się wyraźny interes publiczny. W *Spycatcher no 2* [1987] 3WLR § 776, *Lord Griffiths* (§ 804) stwierdził, że takim interesem publicznym może być pociągnięcie osób odpowiedzialnych do odpowiedzialności.

Ustęp (3)(d)

Przepis ten dodano w komisji w Izbie Gmin, aby zapewnić uwzględnianie przez trybunały interesów strony trzeciej, o której informacja poufna została ujawniona. Proponując poprawkę, minister wyjaśnił (Debaty Parlamentarne Izby Gmin, Komisja Stała D – *Parliamentary Debates HC, Standing Committee D*, 11 marca 1998 r., kol. 8 / 9), że ma ona odnosić się do informacji objętych tajemnicą bankową lub lekarską. W takich przypadkach dobrze byłoby, jak się podnosi, aby trybunały zwracały baczną uwagę na rozstrzygnięcie, do jakiego doszłoby, gdyby strona trzecia pozwała pracodawcę o naruszenie poufności. Na etapie sprawozdawczym w Izbie Gmin minister (*Hansard HC*, 24 kwietnia 1998 r., kol. 1137) stwierdził, że: „z pewnością intencja nie jest taka, aby w sytuacji, gdy bank działał z zachowaniem staranności, ponosił on odpowiedzialność za naruszenie zaufania klienta, gdy osoba zatrudniona przez bank ujawniła nieprawidłowości w interesie publicznym”. Skutek jej nie jest taki, aby ujawnienie danej informacji nie podlegało ochronie, lecz taki, że odgrywa ona istotną rolę w ustalaniu, czy dane ujawnienie było uzasadnione. Pomocnym tutaj przykładem jest *W* przeciwko *Egdell* [1990] 2 WLR 471, gdzie Sąd Apelacyjny uznał, że uprawnione było ujawnienie przez konsultującego psychiatrę informacji o pacjencie hospitalizowanym dyrektorowi medycznemu szpitala, w którym pacjent przebywał, w sytuacji, gdy konsultant był szczerze przekonany, że decyzja o wypisaniu pacjenta oparta została na nieadekwatnych informacjach i stanowiła realne zagrożenie publiczne. Sąd jednakże uznał, że sprzedaż tej historii mediom nie byłaby usprawiedliwiona, ani też nie byłby usprawiedliwiony artykuł w czasopiśmie naukowym, który nie zachowałby w tajemnicy informacji o tożsamości pacjenta. Gdy ujawnienie informacji naruszyło obowiązek poufności obciążający pracodawcę wobec osoby trzeciej, przy ustalaniu, czy ujawnienie było uzasadnione, ważne będzie dokonanie oceny skutków naruszenia dla praw praw strony trzeciej oraz, w szczególności, wszelkiej wyrządzonej jej nie dającej się usprawiedliwić szkody (poseł *Shepherd*, Debaty Parlamentarne IG, Komisja Stała D – *Mr Shepherd, Parliamentary Debates HC Standing Committee D* – 11 marca 1998 r., kol. 9).

Ustęp (3)(e)

Jeżeli pracodawca zbadał daną obawę i podjął w związku z nią wszelkie uzasadnione czynności, ale pozostawił co do tego sygnał w niewiedzy, może taka okoliczność zezwolić pracownikowi na posiadanie uzasadnionego przekonania, że nie podjęto żadnej stosownej czynności, i dokonanie dalszego ujawnienia. Jest zatem pożądane udzielenie sygnał w rozsądnym terminie informacji zwrotnej o jego obawie lub powiadomienie go o czynnościach podjętych w jej rezultacie.

Należy zauważyć, że niniejszy artykuł stosuje się także do sytuacji, gdy o obawie poinformowano określony organ nadzorujący. Jako że ma to implikacje dla pracowników, zaleca się, aby organizacja rozważnie zwróciła się do określonego organu nadzorującego o powiadomienie każdego sygnalisty o ustaleniach organu i podjęcie starań o uzyskanie potwierdzenia, że tak się stało.

Przechodząc do implikacji dla określonych organów nadzorujących, oznacza to, że także i one winny być skłonne rozważyć udzielenie sygnał w wszelkiej stosownej informacji zwrotnej. W takim przypadku sensownym byłoby poinformowanie organizacji, że proponują to uczynić. W zakresie, w jakim przestępstwa ujawnienia tajemnicy, które odnoszą się do działań określonych organów nadzorujących, mogą stać na przeszkodzie udzieleniu takiej informacji zwrotnej, zauważyć należy, że większość takich przepisów pozwala na dokonywanie ujawnień za zgodą osoby, od której uzyskano informacje (a zatem pracodawca może upoważnić organ nadzorujący do

udzielenia informacji zwrotnej sygnaliście). Z powyższych powodów zaleca się, aby określony organ nadzorujący i pracodawcy współdziałali w zakresie sposobu udzielania informacji zwrotnej sygnaliście.

Ustęp (3)(f)

Co się tyczy podstawowych elementów procedury informowania o nieprawidłowościach, patrz wzmianka w części zatytułowanej Omówienie w Objaśnieniu do niniejszej Ustawy, jak również powyższe komentarze do art. 43A i 43C(2). W postępowaniu toczącym się w wyniku wniesienia skarg, wykazanie jej zasadności należy do pracownika. Jednakże w procedurze związanej z informowaniem o nieprawidłowościach pracownik podnosi daną kwestię, aby inne podmioty mogły przeprowadzić w jej sprawie dochodzenie. Nie należy do pracownika ani dowodzenie, ani wskazanie, jaka powinna być reakcja ze strony organów władzy. Jedną z podstawowych korzyści tej procedury jest to, że pomaga ona pracownikom i członkom kierownictwa zrozumieć, że sygnalista jest świadkiem raczej niż skarżącym.

Nie okaże się wystarczającym samo wprowadzenie takiej procedury w miejscu pracy, jeżeli nie zostaną także podjęte uzasadnione środki w celu jej promowania wśród osób zatrudnionych: patrz *Kay* przeciwko *Northumberland Healthcare NHS Trust*. Idealną sytuacją byłoby, gdyby po wprowadzeniu takiej procedury monitorowano jej wykorzystanie, a jej rolę podkreślano wobec pracowników (zazwyczaj zależnie od rozmiarów organizacji), na przykład w ramach odpraw zespołów, w broszurach lub na plakatach.

Ustęp (4)

Oznacza to, że pracownik nie utraci ochrony, jeżeli – oprócz ujawnienia pierwotnej obawy – skomentuje on także, dlaczego uważa, iż pierwotna reakcja (czy to pracodawcy, czy określonego organu nadzorującego) była nieadekwatna lub nieuzasadniona. Patrz także powyższy komentarz do art. 43G(2)(c) z orzeczenia Trybunału Apelacyjnego w sprawie *ALM Medical Services* przeciwko *Bladon*.

DEFINICJE

„ujawnienie”: art. 43L(3)

„pracodawca”: art. 43K(2)

„korzyść osobista”: art. 43L(2)

„ujawnienie kwalifikowane”: art. 43B

„dane uchybienie”: art. 43B(5)

„pracownik” (*worker*): art. 43K(1)

Artykuł 43H ustawy o prawach zatrudnienia

Ujawnienie szczególnie poważnego uchybienia

43H.

(1) Ujawnienie kwalifikowane zgodnie z niniejszym artykułem ma miejsce jeżeli

(a) pracownik dokonuje ujawnienia w dobrej wierze,

(b) posiada on uzasadnione przekonanie, że ujawniana informacja, a także każdy zawarty w niej zarzut, są w zasadniczej mierze prawdziwe,

(c) nie dokonuje ujawnienia w celu osiągnięcia korzyści osobistej,

(d) odnośne uchybienie posiada wyjątkowo poważny charakter, oraz

(e) co do wszystkich okoliczności sprawy dokonanie przezeń ujawnienia jest uzasadnione.

(2) Ustalając na potrzeby ust. (1)(e), czy ujawnienie informacji przez pracownika jest uzasadnione, uwzględnić w szczególności należy tożsamość osoby, wobec której ujawnienie jest dokonywane.

WYJAŚNIENIE

Niniejszy artykuł stanowi, że ochronie podlegać mogą inne przypadki ujawnienia spraw wyjątkowo poważnych, nawet jeżeli nie spełniają one warunków poprzedniego artykułu.

Ustęp (1)(a)

Patrz komentarz do ust. 43C(1) powyżej.

Ustęp (1)(b)

Patrz komentarz do art. 43F i komentarz do ust. 43F(1)(b)(ii) powyżej.

Ustęp (1)(c)

Patrz komentarz do 43G(1)(c) powyżej.

Ustęp (1)(d)

Oznacza to, że gdyby obawa się potwierdziła, posiadałaby ona wyjątkowo poważny charakter..

Ustęp (1)(e) Ustęp (2)

Gdy przepisy te były wprowadzane w drodze poprawki rządowej (Deбаты Parlamentarne Izby Gmin, Komisja Stała D – *Parliamentary Debates HC, Standing Committee D*, 11 marca 1998 r.), minister stwierdził: „Rząd jest stanowczo przekonany, że gdy chodzi o sprawy o wyjątkowo poważnym charakterze, podnoszenie ich przez pracowników nie powinno być utrudniane. Ważną jest rzeczą, aby to uczynili, i nie powinny ich od tego odwozić

obawy, że trybunał mógłby orzec, iż powinni oni byli odłożyć owo ujawnienie w czasie lub dokonać go w jakiś inny sposób. Nie oznacza to, że należy objąć ochroną ludzi działających w sposób całkowicie nieuzasadniony: na przykład zwracając się od razu do prasy, gdy wyraźnie mogła istnieć jakaś mniej dolegliwa droga rozwiązania sprawy”.

Podnosi się, że opiekun szczerze obawiający się, że dziecko jest molestowane seksualnie, korzystałby z ochrony na podstawie tego artykułu, gdyby zwrócił się bezpośrednio na policję. Trybunał Apelacyjny zasugerować przyjęcie podobnego podejścia w sprawie *ALM Medical Service* przeciwko *Bladon*.

DEFINICJE

„ujawnienie”: art. 43L(3)

„dane uchybienie”: art. 43B(5)

„pracownik” (*worker*): art. 43K(1)

Artykuł 43J ustawy o prawach zatrudnienia

Umowne zobowiązania do poufności

43J.

(1) Jakikolwiek postanowienie umowne, do którego zastosowanie ma niniejszy artykuł, jest nieważne w zakresie, w jakim stanowi próbę wykluczenia możliwości dokonania przez pracownika kwalifikowanego ujawnienia.

(2) Niniejszy artykuł ma zastosowanie do każdej umowy pomiędzy pracownikiem a jego pracodawcą (niezależnie od tego, czy zatrudnienie ma miejsce na podstawie umowy o pracę), włącznie z umową o powstrzymaniu się od wszczynania lub kontynuowania jakichkolwiek postępowań na podstawie niniejszej ustawy lub postępowań o naruszenie obowiązku umownego.

WYJAŚNIENIE

Przepis ten stanowi, że każde klauzula lub warunek umowy łączącej pracownika z jego pracodawcą, są nieważne w zakresie, w jakim stanowią one próbę wykluczenia kwalifikowanego ujawnienia przez pracownika.

Porozumienie takie może zostać zawarte w umowie o pracę, w umowie pracownika, który nie jest osobą zatrudnioną, jak też w dowolnej innej umowie pracownika i pracodawcy. W szczególności należy zauważyć, że obejmuje to także ugody.

Artykuł ten ma zastosowanie do klauzul „kneblujących usta” tylko w zakresie, w jakim wyłączają one ujawnienie kwalifikowane. Z praktycznego punktu widzenia najbardziej istotny skutek zaznaczać się będzie w ugodach, w których pracodawca stara się zapobiec podjęciu przez pracownika próby kontaktu z określonym organem nadzorującym stosownie do art. 43F. Przepis ten znalazłby zastosowanie z tą samą intensywnością, gdyby urząd państwowy starał się zapobiec kontaktowaniu się przez pracowników ze zwierzchnim ministerstwem stosownie do art. 43E.

Gdy chodzi o kwestie ważne, a pracodawca ubiega się o zabezpieczenie zakazujące ujawniania informacji poufnej, należy sformułować sugestię, że podstawową kwestią dla sądu będzie tożsamość odbiorcy ujawnienia. Jest tak, bowiem wedle prawa zwyczajowego wyjątkowo nieprawdopodobne jest powstrzymanie przez sądy pracownika ujawniającego informację poufną organowi nadzorującemu lub policji, nawet gdy nie jest to jednoznaczne, czy pracownik działa w dobrej wierze lub posiadając wiarygodne dowody (patrz powyższe Wyjaśnienie do art. 43F). Gdy pracodawca obawia się, że pracownik ujawni informację mediom, będzie miał możliwość ubiegania się w sądzie o orzeczenie, że dane ujawnienie nie było ujawnieniem chronionym w rozumieniu niniejszej ustawy, nawet przy założeniu, że pracownik spełnił warunki zawarte w art. 43G(1) i (2). Co się tyczy ujawnień dokonanych mediom, artykuł ten (oczywiście) nie znajdzie zastosowania, gdy ujawnienie mediom zostało już dokonane, lub gdy ogłoszono już orzeczenie trybunału o objęciu ochroną jakiegoś innego ujawnienia. Jednakże może on mieć zastosowanie w razie zwolnienia pracownika w jakichś szczególnie nieprzyjemnych okolicznościach za dokonanie chronionego ujawnienia określonemu organowi regulacyjnemu i gdzie pracodawca zawarł w ugodzie klauzulę powstrzymującą sygnalistę przed ponownym wyrażeniem swej obawy na forum publicznym. Jakkolwiek pracodawcy i ich doradcy zdają sobie sprawę, że klauzula taka, nawet gdy jest zgodna z prawem, może być trudna do wykonania w praktyce, skutek tego artykułu jest taki, że nawet prawna wykonalność takiej klauzuli może nie być możliwa. Jest tak, ponieważ gdyby sygnalista powiadomił media, klauzula taka zostałaby uznana za nieważną, gdyby później okazało się, że ujawnienie, które nastąpiło po jej zawarciu, byłoby chronione na podstawie *PIDA*.

Ryzyko związane z takimi kneblującymi klauzulami jest szczególnie wyraźne tam, gdzie reakcją pracodawcy na wewnętrzne podniesienie obawy jest zwolnienie sygnalisty i ukrywanie dowodów nadużyć. Jeżeli nie został określony organ nadzorujący, istnieje wysokie prawdopodobieństwo, że klauzula w ugodzie zaspokajającej roszczenie sygnalisty, zamierzona aby powstrzymać go przed poinformowaniem mediów, nie byłaby wykonalna.

Artykuł 43K ustawy o prawach zatrudnienia

Rozszerzenie znaczenia „pracownika” itp. dla celów części IVA

43K.

(1) Dla celów niniejszej części „pracownik” oznacza także osobę fizyczną, która nie jest pracownikiem zdefiniowanym w art. 230(3), ale która

- (a) pracuje lub pracowała dla osoby w okolicznościach, w których
- (i) została skierowana lub przedstawiona do wykonywania tej pracy przez osobę trzecią oraz
 - (ii) zasady, na jakich została ona zaangażowana do wykonywania tej pracy są lub były w praktyce w zasadniczej mierze określone nie przez nią samą, a przez osobę, dla której ta osoba pracuje lub pracowała, przez osobę trzecią lub przez oboje,
- (b) posiada lub posiadała z osobą umowę zawartą w celu wykonywania na potrzeby działalności gospodarczej tej osoby pracy w miejscu nie znajdującym się pod kontrolą lub zarządem tej osoby i byłaby objęta art. 230(3)(b), gdyby zamiast wyrazu „osobiście” w tym przepisie znajdowało się wyrażenie „(czy to osobiście, czy w inny sposób)”;
- (c) pracuje lub pracowała jako osoba świadcząca ogólne usługi medyczne, ogólne usługi dentystyczne, ogólne usługi okulistyczne lub usługi farmaceutyczne na zasadach ustalonych przez:
- (i) [Fundusz Opieki Podstawowej, *Primary Care Trust* lub] Organ Opieki Zdrowotnej (*Health Authority*) na podstawie art. 29, 35, 38 lub 41 ustawy z 1997 r. o Narodowej Służbie Zdrowia (*National Health Service Act 1977*), lub
 - (ii) przez Komisję Zdrowotną (*Health Board*) na podstawie art. 19, 25, 26 lub 27 ustawy szkockiej o Narodowej Służbie Zdrowia (*National Health Service (Scotland) Act 1978*), lub
- (d) odbywała lub odbywa praktykę zawodową przewidzianą kursem lub programem szkoleniowym lub w ramach szkolenia do pracy (lub obydwu jednocześnie), w sposób inny niż
- (i) na podstawie umowy o pracę, lub
 - (ii) przez instytucję edukacyjną lub w ramach kursu prowadzonego przez taką instytucję;
- przy czym wszelkie odniesienia do umowy o pracę, zatrudnienia lub bycia przez pracownika „zatrudnionym” interpretuje się odpowiednio.
- (2) Dla celów niniejszej części „pracodawca” oznacza także
- (a) w stosunku do pracownika objętego lit. (a) ust. (1), osoba, która w sposób zasadniczy określa bądź określała zasady, na jakich pracownik jest lub był zaangażowany,
 - (b) w stosunku do pracownika objętego lit. (c) tego ustępu, organ lub komisję, o których mowa w tym paragrafie, oraz
 - (c) w stosunku do pracownika objętego lit. (d) tego ustępu, osobę zapewniającą praktykę zawodową lub szkolenie.
- (3) W niniejszym artykule „instytucja edukacyjna” obejmuje dowolny uniwersytet, kolegium, szkołę lub inną instytucję edukacyjną.

WYJAŚNIENIE

Stanowi to rozszerzenie zakresu definicji „pracownika” i stąd zasięg niniejszej Ustawy wykracza daleko poza istniejące przepisy o zatrudnieniu. Na podstawie art. 230(3) ustawy o prawach zatrudnienia, pracownik oznacza także osobę zatrudnioną i niezależnego wykonawcę, który sam świadczy usługi w sposób inny niż w ramach stosunku łączącego osobę wykonującą wolny zawód z klientem lub przedsiębiorcą z klientem. Dodatkowo oprócz powyższych niniejsza Ustawa obejmuje ochroną niektórych pracowników z agencji, osoby wykonujące pracę nakładczą, lekarzy z *NHS*, dentyistów, optometrystów i farmaceutów, jak również praktykantów w ramach programów praktyk zawodowych. Trybunały orzekały jednak, że nie zalicza się tu prezes oddziału związku zawodowego w sprawie *Dring* przeciwko *GMB*, lekarz skierowany do pracy charytatywnej bez wynagrodzenia w sprawie *Sims* przeciwko *MASH* (2002), czy też wolontariusz w organizacji charytatywnej w sprawie *Smart* przeciwko *Citizens Advice Bureau*.

Ustęp (1)(a)

Zakres ten obejmuje pracowników kierowanych do pracy, lub takich, którym agencja wyszukuje pracę, a warunki zatrudnienia są zasadniczo określone przez agencję lub przez organizację, w której pracownik wykonuje pracę. W takim przypadku „pracodawca” oznaczać będzie także osobę, która zasadniczo określa warunki zaangażowania pracownika (patrz ust. (2)(a)). Przewiduje się, że normalnie będzie to organizacja, według której poleceń osoba ta wykonuje pracę. Jednakże na podstawie *PIDA* pracownik może mieć więcej niż jednego pracodawcę: patrz orzeczenia trybunałów w sprawach *Hayes* przeciwko *Reed Social Care & Bradford MDC* (gdzie agencja była klasycznym pracodawcą a *Bradford MDC* także był pracodawcą dla celów *PIDA*, jako że w sposób zasadniczy określał on zasady zaangażowania pracownika), jak również *Hittinger* przeciwko *St Mary's NHS Trust & Imperial College*.

Ustęp (1)(b)

Zakres ten obejmuje pracownika wykonującego pracę nakładczą, mianowicie niezależnego wykonawcę, który świadczy usługi, czy to osobiście, czy też w inny sposób, ze swojego miejsca zamieszkania.

Ustęp (1)(c)

Przepis ten zapewnia zastosowanie Ustawy w Narodowej Służbie Zdrowia (*NHS*). Lekarze, dentyści, optometryści i farmaceuci w *NHS* są zazwyczaj niezależnymi wykonawcami w ramach wykonywania wolnego zawodu, a więc nie podpadaliby pod definicję osoby zatrudnionej lub pracownika w ustawie o prawach zatrudnienia. Na podstawie tego przepisu, dla tych osób Fundusz Opieki Podstawowej (*Primary Care Trust*) lub Organ Opieki Zdrowotnej (*Health Authority*), zawierające z nimi umowy, są ich pracodawcami dla celów niniejszej Ustawy (patrz ust. 2(b)). Należy zwrócić uwagę, że rozszerzenie tego zakresu na Fundusze Opieki Podstawowej, które przejmują obowiązki organów opieki zdrowotnej, zostało wprowadzone w drodze zmiany w ramach ustawy z 2002 r. o reformie Narodowej Służby Zdrowia (*NHS Reform Bill 2002*), załącznik 2, § 63.

Ustęp (1)(d)

Przepis ten zapewnia ochronę praktykantów na praktykach zawodowych przed prześladowaniem w razie poinformowania o obawach na podstawie niniejszej Ustawy. Nie obejmuje on uczniów i studentów w trakcie nauki. Dla praktykantów objętych zakresem niniejszego artykułu, pracodawcą na potrzeby niniejszej ustawy jest osoba zapewniająca ich szkolenie (patrz ust. 2(c)).

DEFINICJE

„umowa o pracę”: art. 230(2) ustawy o prawach zatrudnienia

„pracodawca”: ust. 2 i art. 230(4) ustawy o prawach zatrudnienia

„pracodawnik” (*worker*): ust. 1 i art. 230(3) ustawy o prawach zatrudnienia

Artykuł 43KA ustawy o prawach zatrudnienia

Zastosowanie niniejszej części i związanych z nią przepisów do policji

(1) Dla celów

(a) niniejszej części,

(b) art. 47B oraz art. 48 i 49 w zakresie, w jakim odnoszą się one do tego artykułu, oraz

(c) art. 103A i innych postanowień części 10 w zakresie, w jakim odnoszą się one do ochrony przed nieuzasadnionym zwolnieniem, w przypadku gdy zwolnienie jest nieuzasadnione zgodnie z art. 103A, osoba, która w sposób inny niż na podstawie umowy o pracę, sprawuje funkcję konstabla lub została mianowana kadetem policji, traktowana jest jako osoba zatrudniona przez stosownego funkcjonariusza na podstawie umowy o pracę; przy czym wszelkie odniesienia do bycia przez pracownika „zatrudnionym” oraz do jego „pracodawcy” interpretuje się odpowiednio.

(2) W niniejszym artykule „stosowny funkcjonariusz” oznacza

(a) w stosunku do członka policji lub specjalnego konstabla wyznaczonego dla obszaru policyjnego, głównego inspektora policji;

(b) w stosunku do osoby mianowanej jako członek policji w Narodowej Służbie Wywiadu Kryminalnego (NCIS), Dyrektora Generalnego NCIS;

(c) w stosunku do osoby mianowanej jako członek policji w Narodowym Oddziale Kryminalnym (NCS) Dyrektora Generalnego NCS;

(d) w stosunku do dowolnej innej osoby sprawującej funkcję konstabla lub mianowanej kadetem policji, osobę, której przysługuje kierownictwo i kontrola nad daną grupą konstabli lub kadetów

WYJAŚNIENIE

Artykuł ten rozszerza ochronę na podstawie PIDA na funkcjonariuszy policji. Dodany został przez art. 37 ustawy z 2002 r. o reformie policji (*Police Reform Act 2002*) i ma wejść w życie na wiosnę 2004 r. Odnośne dyskusje parlamentarne odnaleźć można w: *Hansard HL*, 5 Marca 2002 r., kol. 215-220 i Debatach Parlamentarnych (IG), Komisja Stała A (*Parliamentary Debates (HC) Standing Committee A*), 27 czerwca 2002 r., kol 425-7.

Określonym organem nadzorującym ma zostać nowa Niezależna Komisja Skarg na Działalność Policji (*Independent Police Complaints Commission*).

Wyłączenie funkcjonariuszy policji z pierwotnej treści aktu usprawiedliwiano faktem, że funkcjonariusze policji zawsze byli wyłączeni spod standardowych uprawnień związanych z zatrudnieniem. Niemniej jednak ich wyłączenie z PIDA spotkało się z krytyką prawie wszystkich konsultowanych w l. 1997-1998, szczególnie że pomyłki sądowe stanowiły typ nieprawidłowości szczegółowo wymieniony w art. 43B(1)(c). Stowarzyszenie Funkcjonariuszy Policji (*Association of Police Officers*) stało na stanowisku, że skoro ochroną mieli zostać objęci cywilni funkcjonariusze policji, to samo powinno dotyczyć ich kolegów będących funkcjonariuszami. W rezultacie tych głosów krytycznych, rząd podjął „absolutne zobowiązanie” w roku 1998, że funkcjonariusze policji otrzymają ekwiwalentną ochronę, a nowy artykuł stanowi wykonanie tej obietnicy.

Artykuł 43L ustawy o prawach zatrudnienia

Inne przepisy o znaczeniu interpretacyjnym

43L.

(1) W niniejszej części

„ujawnienie kwalifikowane” posiada znaczenie nadane w art. 43B;

„dane uchybienie”, w stosunku do ujawnienia kwalifikowanego, posiada znaczenie nadane w art. 43B(5).

(2) Ustalając dla celów niniejszej części, czy osoba dokonuje ujawnienia w celu osiągnięcia korzyści osobistej, nie należy brać pod uwagę jakiegokolwiek nagrody płatnej na podstawie ustawy.

(3) Każde odniesienie w niniejszej części do ujawnienia informacji wywiera w stosunku do jakiegokolwiek sytuacji, gdy informacja była już znana osobie ją otrzymującej, skutek odniesienia do zwrócenia uwagi owej osoby na tę informację.

WYJAŚNIENIE

Są to przepisy o znaczeniu interpretacyjnym.

Ustęp (2)

Ujawnienia w celu osiągnięcia korzyści osobistej zachodzą tylko w ramach art. 43G i 43H.. Skutkiem niniejszego przepisu jest to, że gdy organ nadzorujący, który nie jest określony w myśl art. 43F, przyzna nagrodę, nie będzie to stać na przeszkodzie przyznaniu ochrony. Nagrody takie są czasami wypłacane przez agencje działające na podstawie ustawy w zamian za dostarczenie informacji.

Ustęp (3)

Przepis ten wprowadza jasność, że pracownik nie traci w sposób niezamierzony kontroli przed prześladowaniem tam, gdy odbiorca informacji już wcześniej miał wiedzę o danej sytuacji. Wyłącza to jakąkolwiek argumentację, że w takim przypadku zgodnie z prawem nie mogło zachodzić żadne ujawnienie.

Art. 2 PIDA

Prawo do niepogorszenia swojej sytuacji

2. Po art. 47A ustawy z 1996 r. dodaje się 47B.

Ujawnienia chronione

(1) Pracownik ma prawo do tego, aby jego sytuacja nie uległa pogorszeniu przez jakąkolwiek czynność lub jakiegokolwiek umyślne zaniechanie ze strony pracodawcy, podjęte na podstawie dokonania ujawnienia chronionego przez pracownika.

(2) Z wyjątkiem sytuacji, gdy pracownik jest osobą zatrudnioną, zwalnianą w okolicznościach, w których na podstawie art. 197 część X nie znajduje zastosowania do zwolnienia, niniejszy artykuł nie znajduje zastosowania, gdy

(a) pracownik nie jest osobą zatrudnioną oraz

(b) pogorszenie, o którym mowa, sprowadza się do zwolnienia (w rozumieniu owej części).

(3) Dla celów niniejszego artykułu, jak również art. 48 i 49 w zakresie, w jakim odnoszą się one do niniejszego artykułu, „pracownik”, „umowa z pracownikiem”, „zatrudnienie” i „pracodawca” posiadają rozszerzone znaczenie nadane im przez art. 43K.

WYJAŚNIENIE

Artykuł ten chroni pracowników będącymi osobami zatrudnionymi przed jakąkolwiek czynnością mniej drastyczną niż zwolnienie, a innych pracowników (którzy nie mogą zostać zwolnieni, jako że w sensie technicznym nie są osobami zatrudnionymi) przed jakąkolwiek formą prześladowania, włącznie z wypowiedzeniem ich umowy. Ochronę pracowników pozostających w stosunku zatrudnienia przed zwolnieniem lub zwolnieniem grupowym zapewniają art. 5 i 6 poniżej. Zauważyć trzeba, że do tej ochrony nie ma zastosowania żaden okres kwalifikacji ani górna granica wiekowa (patrz art. 7 poniżej).

Artykuł ten nie daje prawa do wniesienia powództwa przeciwko jakiegokolwiek stronie trzeciej, która prześladowała pracownika, jak np. pozostałym pracownikom, poszczególnym członkom kierownictwa lub klientom pracodawcy (chyba że taka strona trzecia podpada pod rozszerzoną definicję pracodawcy w art. 43K(2)). Jednakże zaniechanie ochrony pracownika przed takimi działaniami ze strony innych osób samo w sobie może stanowić pogorszenie jego sytuacji.

Ustęp (1)

pogorszenie

Pracodawca pogarsza sytuację pracownika tylko jeżeli podejmuje czynność pogarszającą jego sytuację (na przykład oferując mniej pracy zwykłemu pracownikowi, *Almond* przeciwko *Alphabet Children's Services*; podejmując czynności dyscyplinarne wobec sygnalisty, *Kay* przeciwko *Northumberland Healthcare NHS Trust*; grożąc zniszczeniem sygnalisty, *Bhatia* przeciwko *Sterlite Industries*; ogłoszenie o poszukiwaniu kandydatów na miejsce sygnalisty, *Brown* przeciwko *Welsh Refugee Council*; wycofując się z obietnicy stałego zatrudnienia, *Bhadresa* przeciwko *SRA*; czy też ujawniając tożsamość sygnalisty wbrew zapewnieniom, *Carroll* przeciwko *Gr. Manchester County Fire Service (Straż Pożarna Większego Manchesteru)*), ale także jeżeli powoduje pogorszenie jego sytuacji przez umyślne zaniechanie. Przykładami tego ostatniego są brak wyjaśnienia obawy (patrz *A* przeciwko *B & C* i *Boughton* przeciwko *National Tyres*) i brak informowania sygnalisty o postępach dochodzenia (*Knight* przeciwko *LB Harrow*).

Trybunały uznały, że następujące czynności w danych stanach faktycznych nie oznaczały pogorszenia sytuacji: przeniesienie sygnalisty na otwartą przestrzeń biurową, *Chattenton* przeciwko *Sunderland CC*; kontynuacja złych stosunków z kierownikiem, *Allison* przeciwko *Sefton MBC*; czy też obniżenie stanowiska i przeniesienie menedżera, którego dotyczył problem, *Chubb* przeciwko *Care First Partnership*.

Podnosi się, że pogorszenie oznacza także zagrożenie pogorszeniem. Jak wspomniał rzecznik rządu (*Hansard HL*, 5 czerwca 1998 r., kol. 634): „Osobie zatrudnionej, która ujawniła obawę swojemu pracodawcy, można byłoby zagrozić, na przykład, przeniesieniem do odległego oddziału spółki, gdzie perspektywy awansu są gorsze. Takie zagrożenie jest pogorszeniem jego sytuacji, a nawet jeżeli pracownik może uzyskać pewność, że pracodawca nie mógłby zgodnie z prawem wypełnić tej groźby, strach przed tą groźbą może oznaczać czynność powodującą pogorszenie sytuacji. Każda groźba, która stawia pracownika w niekorzystnej sytuacji, sama w sobie stanowi czynność pogarszającą jego sytuację”. Patrz także *Mennell* przeciwko *Newell & Wright [1997] IRLR 519*, gdzie

Sąd Apelacyjny zgodził się z Trybunałem Apelacyjnym (uwzględniając odwołanie z innych przyczyn), że podnoszenie zagrożenia dla uprawnienia przysługującego na podstawie przepisu prawa może podlegać pod art. 104 ustawy o prawach zatrudnienia.

Związek przyczynowy: „na podstawie tego, że”

Na podstawie tego artykułu to do pracodawcy należy wyjaśnienie powodu jakiegokolwiek czynności pogarszającej sytuację i istnieje w tym przedmiocie ograniczone domniemanie dowodowe. Ten sam test więzi przyczynowej istnieje w prawie antydyskryminacyjnym, a jego zastosowanie tamże znalazło wyjaśnienie w orzeczeniu Izby Lordów w sprawie *Chief Constable of West Yorkshire Police (Główny Konstał Policji Zachodniego Yorkshire)* przeciwko *Khan (2001) ICR 1065*. W sprawie *Aspinall* przeciwko *MSI Mech Forge*, Trybunał Apelacyjny orzekł, że co do związku przyczynowego w reżimie PIDA trybunały powinny przyjąć to samo podejście, że ujawnienie musi być „prawdziwym powodem, podstawowym powodem, *causa causans*, motywem traktowania, które stanowi przedmiot skargi”. Co się ogólnie tyczy więzi przyczynowej patrz uwagi do art. 5.

Kwestia podlegała badaniu w sprawie *Hayes* przeciwko *Reed Social Care & Bradford MDC*, gdzie Trybunał stwierdził: „mogą istnieć przypadki, gdy pracodawca posiada więcej podstaw do podjęcia czynności pogarszających sytuację osoby zatrudnionej, wśród których zawiera się fakt chronionego ujawnienia. Liczy się to, czy ta podstawa była istotna lub zasadnicza. Jako że wyrażenie «na podstawie» w art. 47B jest identyczne z wyrażeniami użytymi w ustawie o stosunkach między rasami (*Race Relations Act*) i ustawie przeciwko dyskryminacji ze względu na płeć (*Sex Discrimination Act*), pomijamy jakąkolwiek kwestię motywu”. Badano ją także w sprawie *Borley* przeciwko *Suffolk CC*, gdzie trybunał wyraził, iż do wykazania związku przyczynowego na podstawie tego przepisu nie jest konieczne udowodnienie, że motywem lub intencją pracodawcy był odwet.

Ustęp (2)

Ten przepis stanowi, że zwalniana osoba zatrudniona nie może podnosić roszczenia na podstawie tego artykułu, ale musi je oprzeć na art. 5 i PIDA (art. 103A i 105(6) ustawy o prawach zatrudnienia). Jednakże istnieje jeden wyjątek od tej zasady, gdy osoba zatrudniona na czas określony na dłużej niż jeden rok zgodziła się stosownie do art. 197 ustawy o prawach zatrudnienia, na zrzeczenie się jakiegokolwiek roszczenia z tytułu nieuzasadnionego zwolnienia w razie przedłużenia jej umowy. W takim przypadku osoba zatrudniona może wystąpić z roszczeniem na tej podstawie, że jej umowa nie została przedłużona, ponieważ dokonała ona chronionego ujawnienia.

DEFINICJE

„osoba zatrudniona” (*employee*): art. 230(1) ustawy o prawach zatrudnienia
„ujawnienie chronione”: art. 1 PIDA, art. 43A ustawy o prawach zatrudnienia
„pracownik” (*worker*): art. 1 PIDA, art. 43K(1) ustawy o prawach zatrudnienia

Artykuł 3 PIDA

Skargi do trybunałów zatrudnienia

3. W art. 48 ustawy z 1996 r. (skargi do trybunałów zatrudnienia), po ust. (1) dodaje się

„(1A) Pracownik może przedstawić skargę trybunałowi pracy z tytułu pogorszenia sytuacji naruszającego art. 47B.”

WYJAŚNIENIE

Umożliwia to pracownikowi wniesienie skargi przed trybunał zatrudnienia z tytułu pogorszenia jego sytuacji wbrew art. 2 PIDA, art. 47B ustawy o prawach zatrudnienia. Roszczenia z tytułu naruszenia tego uprawnienia nie podlegają dochodzeniu przed żadnym innym organem orzekającym. Na podstawie tego przepisu do pracodawcy należy wykazanie podstawy, dla której pogorszył on sytuację pracownika: art. 48(2) ustawy o prawach zatrudnienia.

Na podstawie art. 48(3) roszczenia należy podnosić w terminie trzech miesięcy od czynności lub umyślnego zaniechania lub ostatniej czynności lub ostatniego zaniechania, jeżeli pracownik ucierpiał szereg pogorszeń. Gdy z praktycznych względów nie było rozsądnie możliwe podniesienie roszczenia w ciągu trzech miesięcy, termin ten może ulec przedłużeniu o taki czas dodatkowy, jaki jest uzasadniony do podniesienia roszczenia. Przepis ten jest taki sam, jak przepis odnoszący się do nieuzasadnionego zwolnienia, a do przedłużeń stosuje się dość jednolite podejście, zgodnie z którym nie jest łatwo je uzyskać.

Na podstawie art. 48(4), gdy skarga odnosi się do umyślnego zaniechania, termin biegnie od daty, w której pracodawca podjął decyzję o braku działania. W braku dowodów na tę okoliczność, jest to data, w której pracodawca dopuścił się czynności niezgodnej z czynnością niedochowaną lub, w braku takich dowodów, data, w której od pracodawcy można byłoby już w sposób uzasadniony oczekiwać dokonania czynności. Należy zauważyć, że termin biegnie od daty pogorszenia sytuacji, nie daty ujawnienia – patrz *Miklaszewicz* przeciwko *Stolt Offshore Ltd* (Sąd Sesyjny, *Court of Session*).

DEFINICJE

„pracownik” (*worker*): art. 1 PIDA, art. 43K(1) ustawy o prawach zatrudnienia

Artykuł 4 PIDA

Ograniczenie wysokości zadośćuczynienia

4 - (1) Artykuł 49 ustawy z 1996 r. (środki ochrony prawnej) ulega nowelizacji w sposób następujący.

(2) Na początku ust. (2) dodaje się „Z zastrzeżeniem ust. (6)”.

(3) Po ust. (5) dodaje się:

„(6) Gdy

(a) skargę wniesiono na podstawie art. 48(1A),

(b) pogorszeniem, które ucierpiał pracownik, jest wypowiedzenie jego umowy, oraz

(c) umowa ta nie jest umową o pracę,

zadośćuczynienie nie może przekroczyć zadośćuczynienia płatnego na podstawie rozdziału II części X, gdyby pracownik był osobą zatrudnioną i został zwolniony z powodu określonego w ust. 103A”.

WYJAŚNIENIE

Nagłówek jest mylący, jako że nie ma ograniczenia wysokości zadośćuczynienia (nagłówek odnosi się do ust. 3 tego artykułu, który jest zbędny z przyczyn podanych poniżej).

Gdy trybunał uzna, że pracownik został poddany prześladowaniu z naruszeniem art. 2 (art. 47B ustawy o prawach zatrudnienia), musi on poczynić ustalenie tej treści i może przyznać zadośćuczynienie: art. 49(1) ustawy o prawach zatrudnienia. Wysokość zadośćuczynienia opiera się na tym, co jest „sprawiedliwe i zgodne z zasadami słuszności co do wszystkich okoliczności”, z uwzględnieniem naruszenia będącego przedmiotem skargi, jak również każdej straty poniesionej przez pracownika w wyniku pogorszenia jego sytuacji: art. 49(2). Straty te w szczególności obejmują uzasadnione wydatki skarżącego i utratę jakiegokolwiek korzyści, której w przeciwnym razie mógłby on oczekiwać: art. 49(3). Pracownik jest zobowiązany do ograniczania wysokości ponoszonych przez siebie strat (art. 49(4)) – co w razie wypowiedzenia umowy obejmuje uzyskanie lub poważne poszukiwanie innej pracy. Ostatecznie trybunał musi pomniejszyć zasądzone odszkodowanie o kwotę, jaką uzna za zgodną z zasadami słuszności, gdy ustalą, że pracownik sam przyczynił się do pogorszenia lub je spowodował: art. 49(5).

Ustęp (3)

Ustęp ten nie wywołuje żadnego skutku, jako że nie będzie ograniczenia wysokości przyznawanych zadośćuczynień w razie zwolnienia pracownika (patrz uwaga do art. 8 poniżej). Gdyby było takie ograniczenie, niniejszy ustęp zapewniałby, że pracownik, który nie był osobą zatrudnioną, nie mógłby otrzymać wyższego zadośćuczynienia za wypowiedzenie jego umowy, niż gdyby był osobą zatrudnioną, zwolnioną z naruszeniem omawianej Ustawy.

DEFINICJE

„osoba zatrudniona” (*employee*): art. 230(2) ustawy o prawach zatrudnienia

„ujawnienie chronione”: art. 1 PIDA, art. 43A ustawy o prawach zatrudnienia

„pracownik” (*worker*): art. 1 PIDA, art. 43K(1) ustawy o prawach zatrudnienia

Art. 5 PIDA

Niezgodne z prawem zwolnienie

5. Po ust. 103 ustawy z 1996 r. dodaje się

„103A.

Ujawnienie chronione

Zwalniana osoba zatrudniona uważana jest dla celów niniejszej części za objętą niezgodnym z prawem zwolnieniem, jeżeli powodem (lub, gdy powodów było więcej niż jeden, głównym powodem) zwolnienia było dokonanie przez pracownika chronionego ujawnienia.”.

WYJAŚNIENIE

Ustęp ten automatycznie uznaje za niezgodne z prawem zwolnienie osoby zatrudnionej, ponieważ lub przede wszystkim ponieważ dokonała ona chronionego ujawnienia, patrz art. 99-103 ustawy o prawach zatrudnienia. Skutek jest taki, że do trybunału nie należy badanie, czy działanie pracodawcy było uzasadnione.

Związek przyczynowy: Jeżeli były różne powody zwolnienia, wciąż jest ono automatycznie niezgodne z prawem, jeżeli ujawnienie chronione było powodem głównym lub leżącym u podstawy – patrz *Aspinall* przeciwko *MSI Mech Forge*, gdzie Trybunał Apelacyjny przyjął związek przyczynowy z prawa antydyskryminacyjnego i stwierdził, że aby PIDA znalazła zastosowanie, ujawnienie chronione musi być „rzeczywistym powodem, podstawowym powodem, *causa causans*”.

Ciążar dowodu: Jeżeli pracownik pozostawał zatrudniony przez jeden rok lub dłużej, na pracodawcy spoczywa ciężar dowodu w zakresie wykazania, że powód lub główny powód zwolnienia jest powodem dopuszczalnym w ramach art. 98(1)(b) lub (2) ustawy o prawach zatrudnienia. Patrz na przykład *Fernandes* przeciwko *Netcom*, gdzie trybunał ustalił, że powody podawane przez pracodawcę stanowiły zasłonę dymną; *Leonard* przeciwko *Serviceteam*, gdzie pracodawca nie przedstawił adekwatnego wyjaśnienia dla zwolnienia; *Lewer* przeciwko *Railtrack*, gdzie pracodawca nie dostarczył dowodów na poparcie podanego powodu; jak również *Pipes* przeciwko *Brideford Lodge*, gdzie pracodawca nie stawił się na posiedzenie.

Zwolnienie w ciągu pierwszego roku: Jednakże gdy osoba zatrudniona pozostawała zatrudniona przez okres krótszy niż jeden rok, musi ona wykazać właściwość trybunału do rozpatrzenia skargi. Oznacza to, że osobę zatrudnioną oznacza ciężar wykazania przewagi prawdopodobieństwa, że powodem lub głównym powodem jej zwolnienia było to, że dokonała ona chronionego ujawnienia (patrz *Smith* przeciwko *Chairman & Councillors of*

Hayle Town Council (Przewodniczący Rady i Radni Miasta Hayle)[1978] IRLR 413). W sprawie *Brothers of Charity Services Merseyside* przeciwko *Eledy-Cole*, Trybunał Apelacyjny stwierdził, że gdy trybunał odrzuca podany przez pracodawcę powód zwolnienia w ciągu pierwszego roku, winien jasno określić racje i fakty, na których się opiera. Do przykładów z orzecznictwa trybunałów zalicza się sprawa *Azmi* przeciwko *Orbis Charitable Trust* (gdzie dowody stały w sprzeczności z zarzutem kiepskich wyników); jak również *Scott* przeciwko *Building Management Service* (gdzie pracodawca zareagował na ujawnienie w sposób gniewny).

Kilka powodów: Gdy powodów zwolnienia jest więcej niż jeden, liczy się powód rzeczywisty (patrz *Aspinall* powyżej) i jest to kwestia faktyczna. Wskazówek dostarczyć może stanowisko Trybunału Apelacyjnego w *Hossack* przeciwko *Kettering Borough Council (Rada Okręgu Kettering)* (gdzie sposób, w jaki dokonane zostało ujawnienie chronione, podany został jako jeden z kilku przykładów uzasadniających zwolnienie). Patrz także orzeczenia trybunałów w *Hayes* przeciwko *Reed Social Care & Bradford MDC* i *Pimlott* przeciwko *Meregrove*. Interesujące zagadnienia w ramach związku przyczynowego:

- anonimowość: Gdy obawa została podniesiona anonimowo i nie ma dowodów, że pracodawca wiedział o tym ujawnieniu, trybunał nie był w stanie ustalić, że ujawnienie było przyczyną zwolnienia, *Eastelow* przeciwko *Taylor*.
- kilku sygnalistów: Gdy nie podejmowano czynności przeciwko kolegom, którzy informowali o tych samych nieprawidłowościach w sposób bardziej wyraźny, nie został wykazany związek przyczynowy, *March* przeciwko *The Holiday Place* (zwolnienie grupowe w ciągu 12 miesięcy).

Wypowiedzenie umowy pracownika

Gdy pracownik nie był osobą zatrudnioną (lub jeżeli był on osobą zatrudnioną na czas określony i zastosowanie znajduje art. 197 ustawy o prawach zatrudnienia), a jego umowa nie została przedłużona, ponieważ dokonał on chronionego ujawnienia, jego ochronę określają art. 3 i 4 powyżej.

DEFINICJE

„osoba zatrudniona” (*employee*): art. 230(1) ustawy o prawach zatrudnienia
„ujawnienie chronione”: art. 1 PIDA, art. 43A ustawy o prawach zatrudnienia

Art. 6 PIDA

Zwolnienie grupowe

6. W art. 105 ustawy z 1996 r. (zwolnienia) po ust. (6) dodaje się (6A) Ustęp niniejszy znajduje zastosowanie, jeżeli powodem (lub, gdy powodów było więcej niż jeden, głównym powodem) selekcji osoby zatrudnionej do zwolnienia był powód określony w art. 103A.”.

WYJAŚNIENIE

Przepis ten nadaje pracownikom nowe uprawnienie do tego, aby nie zostać wyselekcjonowanym do zwolnienia grupowego z tytułu dokonania przez siebie ujawnienia chronionego. Zauważyć trzeba, że do tej ochrony nie ma zastosowania żaden okres kwalifikacji ani górna granica wiekowa (patrz art. 7 poniżej).

Skutek jest taki, że zwolnienie jest nieuzasadnione (art. 105(1) ustawy o prawach zatrudnienia), jeżeli głównym jego powodem była zwolnienie grupowe; (b) inne osoby zatrudnione na podobnym stanowisku nie zostały zwolnione w takich samych okolicznościach; oraz (c) powodem lub głównym powodem wyboru danej osoby zatrudnionej było to, że dokonała ona ujawnienia chronionego.

Pomocne orzecznictwo trybunałów zatrudnienia obejmuje *Daniel* przeciwko *Toolmex Polmach* (gdzie restrukturyzacja danej części przedsiębiorstwa odbywała się już przed ujawnieniem); *Durrant* przeciwko *Norfolk Sheet Metal* i *O'Connor* przeciwko *MIND* (gdzie obawy podniesiono po poinformowaniu o zwolnieniu grupowym); oraz *Saunders* przeciwko *Westminster Dredging* (gdzie nie zastosowano się do polityki zwolnień grupowych). Gdy pracownik nie był osobą zatrudnioną (lub był on osobą zatrudnioną na czas określony i zastosowanie znajduje art. 197 ustawy o prawach zatrudnienia), a jego umowa nie została przedłużona, ponieważ dokonał on chronionego ujawnienia, jego ochronę określają art. 3 i 4 powyżej.

Art. 7 PIDA

Wyłączenie ograniczeń prawa do ochrony przed nieuzasadnionym zwolnieniem

7. W ust. (3) art. 108 ustawy z 1996 r. (przypadki, gdy nie jest wymagany kwalifikowany okres zatrudnienia) po literze (f) dodaje się

„(ff) art. 103A stosuje się”.

(2) W ust. (2) art. 109 ustawy z 1996 r. (wyłączenie zastosowania górnej granicy wiekowej) po literze (f) dodaje się

„(ff) art. 103A stosuje się”.

WYJAŚNIENIE

Przepis ten stanowi, że ani minimalny okres kwalifikowany jednego roku, ani też górna granica wiekowa, nie mają zastosowania do roszczeń na podstawie niniejszej ustawy z tytułu nieuzasadnionego zwolnienia lub nieuzasadnionego wyselekcjonowania do zwolnienia grupowego.

Ustęp (1)

Skutek jest taki, że uprawnienia odnoszące się do ujawnień chronionych powstają pierwszego dnia zatrudnienia, patrz jednak uwagi do art. 5 powyżej co do odmienności ciężaru dowodu, jaki znajduje zastosowanie w tej sytuacji. Należy zwrócić uwagę, że uprawnienia odnoszące się do bycia prześladowanym w sposób mniej drastyczny niż zwolnienie (patrz art. 2 powyżej) również powstają pierwszego dnia.

Ustęp (2)

Skutkiem jest to, że nie traci się uprawnień do ochrony przed nieuzasadnionym zwolnieniem, jeżeli pracownik dokona chronionego ujawnienia po osiągnięciu normalnego wieku emerytalnego lub, gdy nie ma takiego wieku, wieku sześćdziesięciu pięciu lat.

Art. 8 PIDA

Zadośćuczynienie za nieuzasadnione zwolnienie
[Artykuł ten został uchylony]

WYJAŚNIENIE

Zadośćuczynienie w reżimie PIDA nie podlega ograniczeniu – najwyższa zasądzona kwota na styczeń 2003 r. wynosiła 805.000 funtów szterlingów (*Bhatia* przeciwko *Sterlite Industries*). Zasądzenie obejmować może nie tylko utratę dawnych zarobków, ale także przyszłe szkody wywołane zniszczeniem kariery sygnalisty (patrz *Fernandes* przeciwko *Netcom*), szkodę emocjonalną (*Bhadresa* przeciwko *SRA* i *Holden* przeciwko *Connex*) i szkody zastrzone (*aggravated damages*) (patrz *A* przeciwko *X*, *Bhadresa* przeciwko *SRA* i *Holden* przeciwko *Connex*).

Interesujące może okazać się wyjaśnienie tła tego problemu i omawianego artykułu (który został uchylony przez ust. 44 i załącznik 9 część 11 ustawy z 1999 r. o stosunkach w zatrudnieniu, *Employment Relations Act 1999*). Jako że rząd i poseł Shepherd nie byli w stanie dojść do porozumienia w sprawie prawidłowego podejścia do zadośćuczynienia za nieuzasadnione zwolnienie w trakcie wprowadzania projektu, artykuł ten wprowadzał szeroką delegację ustawową, a o konsultację w sprawie dostępnych opcji poproszono *Public Concern at Work*. Opcje te obejmowały (a) zastosowanie normalnego reżimu nieuzasadnionych zwolnień; (b) przyznawanie zadośćuczynień (odszkodowań) za straty bez jakiegokolwiek limitu; lub (c) rozszerzenie przepisów o zasądzeniach specjalnych (które do owej pory miały zastosowanie do przedstawicieli ds. bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, powierników funduszy emerytalnych i zwolnień za działalność związkową) na sygnalistów. Przeważający konsensus wśród przedsiębiorców, związków zawodowych i zainteresowanych grup zawodowych opowiadał się za przyznaniem sygnalistom pełnego zadośćuczynienia. W odczuciu Instytutu Dyrektorów – który jako jedyny opowiadał się za normalnymi zadośćuczynieniami – precedens specjalnych zadośćuczynień był „całkowicie niestosowny”, natomiast Konfederacja Przemysłu Brytyjskiego (*Confederation of British Industry*) wyraziła zastrzeżenia co do wysokich kwot minimalnych i niskich kwot maksymalnych mających zastosowanie do zasądzeń specjalnych. Jako że kwestia zasądzanych zadośćuczynień zawsze była rozważana w świetle całości prawa pracy, rząd zastrzegł swoje stanowisko w trakcie uchwalania tych przepisów. Na początku 1999 r. ogłosił on, że zasądzenia na podstawie PIDA nie będą podlegały ograniczeniom i uchylił ten artykuł przepisami ustawy o stosunkach w zatrudnieniu.

Art. 9 PIDA

Zabezpieczenie tymczasowe

9. W art. 128(1)(b) i 129(1) ustawy z 1996 r. (odnoszących się do zabezpieczenia tymczasowego) za „lub 103” wstawia się „, 103 lub 103A”.

WYJAŚNIENIE

Przepis ten zapewnia osobom zatrudnionym (nie zaś innym pracownikom) zwalnianym ponieważ dokonały one chronionego ujawnienia, możliwość dochodzenia zabezpieczenia tymczasowego. Jest to przepis o potencjalnie istotnym znaczeniu, ponieważ, jeżeli trybunał uzna, że zachodzi prawdopodobieństwo wygrania sprawy w wyniku rozprawy głównej przez osobę zatrudnioną, orzeknie on o tymczasowym przywróceniu osoby zatrudnionej do pracy lub o uznaniu jej zatrudnienia za pozostające w mocy i w ten sposób będzie ona otrzymywać swoje wynagrodzenie. Jeżeli, po rozprawie głównej, trybunał orzeknie na korzyść osoby zatrudnionej, takie zabezpieczenie tymczasowe (a) z pewnym prawdopodobieństwem zwiększa szanse na uznanie przez trybunał za praktycznie uzasadnione zastosowania się przez pracodawcę do nakazu ponownego zatrudnienia wydanego na rozprawie głównej oraz (b) wzmocni pozycję negocjacyjną pracownika.

Jednakże wartość praktyczna tego przepisu jest dość ograniczona w świetle orzeczenia Sądu Apelacyjnego w sprawie *Taplin* przeciwko *C Shippam Ltd.* [1978] IRLR 450 w przedmiocie zastosowania tego artykułu. Sąd orzekł tam, że aby sprostać testowi prawdopodobieństwa z tego artykułu, musi istnieć więcej niż rozsądna szansa wygranej. Co się tyczy zastosowania tego testu do roszczenia na podstawie PIDA, patrz orzeczenia trybunałów w

sprawach *Fernandes* przeciwko *Netcom* (zabezpieczenie tymczasowe) i *Llewelyn* przeciwko *Carmarthenshire NHS Trust*.

Podnosi się, że wnioski o zabezpieczenie tymczasowe na podstawie PIDA mają większe szanse powodzenia w sprawach dotyczących ujawnienia z art. 43C (wobec pracodawcy), ujawnienia z art. 43E (ministrowi), gdzie próg dla wnioskodawcy jest dość niski, lub ujawnienia z art. 43F (osobie określonej), gdzie próg dowodu jest nieco wyższy. Gdy sprawa dotyczy szerszego ujawnienia na podstawie art. 43G, a wnioskodawca musi wykazać, że ujawnienie było uzasadnione co do wszystkich okoliczności, trudniej będzie trybunałowi ustalić, że zwycięstwo wnioskodawcy na rozprawie głównej jest prawdopodobne. Patrz *Parkins* przeciwko *Sodexho*, gdzie Trybunał Apelacyjny podkreślił, że podczas posiedzeń w przedmiocie zabezpieczenia trybunały nie powinny przesądzać kwestii właściwych dla rozprawy głównej, gdzie przeprowadzane jest postępowanie dowodowe.

Zabezpieczenie tymczasowe dostępne jest, gdy roszczenie zostaje podniesione w terminie 7 dni od zwolnienia (art. 128(2)), zaś trybunał rozpatrzy wniosek najwcześniej, jak będzie to praktycznie możliwe po tym terminie (art. 128(3)), powiadamiając jednak pracodawcę z wyprzedzeniem przynajmniej 7 dni o posiedzeniu (art. 128(4)).

Trybunał nie może przenieść posiedzenia w sprawie wniosku o zabezpieczenie tymczasowe, chyba że jest on przekonany o istnieniu wyjątkowych okolicznościach (art. 128(5)).

Jeżeli na posiedzeniu w przedmiocie zabezpieczenia (art. 129(1)) trybunał uzna to za „prawdopodobne”, że podczas rozprawy głównej ustali, iż głównym powodem zwolnienia było dokonanie przez osobę zatrudnioną ujawnienia chronionego, aktualizują się normy szeregu przepisów. Pokrótkie, jest to po pierwsze to, że trybunał najpierw wyjaśnia swoje kompetencje (art. 129(2)) i zwraca się z zapytaniem, czy pracodawca zatrudni ponownie osobę zatrudnioną do czasu rozprawy głównej (art. 129(3)). Jeżeli pracodawca wyraża zgodę, wydaje się orzeczenie o takiej treści: art. 129(4)-(6). Jeżeli osoba zatrudniona nie zaakceptuje ponownego zaszeregowania (tzn. innego stanowiska, choć na nie mniej korzystnych warunkach, art. 129(3)(b)), wtedy trybunał orzeka, czy odmowa jest uzasadniona. Jeżeli jest ona uzasadniona, uznaje się, że umowa osoby zatrudnionej trwa nadal do czasu rozprawy głównej. Jeżeli odmowa nie jest uzasadniona, nie wydaje się żadnego orzeczenia do czasu rozprawy głównej: art. 129(8). Jeżeli jednakże pracodawca nie stawia się na posiedzenie w sprawie zabezpieczenia tymczasowego lub oświadczy, że nie wyraża zgody na ponowne zatrudnienie osoby zatrudnionej (art. 129(9)), wtedy trybunał wydaje orzeczenie na podstawie art. 130, że umowę pracownika uważa się za trwającą nadal do rozprawy głównej.

Artykuł 10

Zatrudnienie przez Koronę

10. W ust. 2 art. 191 ustawy z 1996 r. (zatrudnienie przez Koronę) po literze (a) dodaje się „(aa) część IVA,”

WYJAŚNIENIE

Skutkiem tego artykułu jest zastosowanie omawianej Ustawy do osób zatrudnionych przez Koronę, pracujących dla Korony lub będących w jej służbie (art. 191 ustawy o prawach zatrudnienia). Nie rozciąga się on jednak na członków sił zbrojnych (art. 192 ustawy o prawach zatrudnienia) ani do osób związanych z bezpieczeństwem narodowym (art. 11 poniżej).

Artykuł 11

Bezpieczeństwo narodowe

[Artykuł ten został uchylony]

WYJAŚNIENIE

Obecnie obowiązującym przepisem mającym zastosowanie do bezpieczeństwa narodowego jest art. 193 ustawy o prawach zatrudnienia (ze zmianami na podstawie ustawy z 1999 r. o stosunkach w zatrudnieniu). Czyni to jasnym brak zastosowania ochrony na podstawie ustawy o ujawnieniu informacji w interesie publicznym do pracowników Służby Bezpieczeństwa (*Security Service*), Służby Wywiadu Bezpieczeństwa (*Security Intelligence Service*) i Centrali Łączności Rządowej (*GCHQ*). To bezwzględne wyłączenie oznacza, że pracownik jednej z tych organizacji nie będzie chroniony przed prześladowaniem, nawet gdy wewnątrz organizacji ujawni informację, że osoba na kierowniczym stanowisku przyjęła łapówkę w zamian za przyznanie zamówienia na usługi sprzątnięcia.

Artykuł 12

Praca poza terytorium Wielkiej Brytanii

[Zasadniczy przepis został uchylony]

WYJAŚNIENIE

Niniejszy artykuł początkowo zmieniał art. 196 ustawy z 1996 r., ale obecnie nie wywołuje skutku, bowiem art. 196 ustawy o prawach zatrudnienia uchylony został przez art. 32(3) ustawy z 1999 r. o stosunkach w

zatrudnieniu. Kwestia, czy ochronie na podstawie ustawy podlega osoba, która zazwyczaj pracuje poza terytorium Wielkiej Brytanii ustalana jest obecnie na podstawie reguł prawa prywatnego międzynarodowego. W kontekście PIDA kwestia ta rozważana była jako kwestia wstępna w sprawie *Bhatia* przeciwko *Sterlite Industries*.

Artykuł 13

Funkcjonariusze policji

[Artykuł ten jest w trakcie uchylania]

WYJAŚNIENIE

Skutkiem tego artykułu było wyłączenie funkcjonariuszy policji (ale nie cywilnych pracowników) z zakresu ustawy o ujawnieniu informacji w interesie publicznym. Jest on w trakcie uchylania w drodze ustawy z 2002 r. o reformie policji (*Police Reform Act 2002*), które, jak wyjaśniono w uwagach na temat art. 43KA powyżej, rozszerzą ochronę PIDA na funkcjonariuszy policji od wiosny 2004 r.

Artykuł 14

Środki ochrony prawnej przeciwko naruszeniu uprawnień

14. W art. 205 ustawy z 1996 r. (środki prawne przysługujące z tytułu naruszenia pewnych uprawnień) po ustępie (1) dodaje się

„(1A) W związku z uprawnieniem przyznanym w art. 47B odniesienie w ust. (1) do osoby zatrudnionej wywiera skutek jak odniesienie do pracownika.”.

WYJAŚNIENIE

Skutkiem tego przepisu skargi na podstawie omawianej ustawy mogą być wnoszone jedynie przed trybunał zatrudnienia. Przepis ten stanowi także, że osoby objęte szerszym znaczeniem słowa „pracownik” w art. 43K(1) mogą ponosić roszczenia przed trybunałem zatrudnienia (co czyniłyby one na podstawie art. 2 powyżej).

Artykuł 15

Przepisy interpretacyjne ustawy z 1996 r.

15. (1) Na końcu art. 230 ustawy z 1996 r. (osoby zatrudnione, pracownicy itd.) dodaje się

„(6) Niniejszy artykuł wywiera skutek wobec art. 43K i 47B(3); oraz dla celów części XIII w zakresie, w jakim odnosi się on do części IVA lub artykułu 47B, „pracownik”, „umowa z pracownikiem” oraz, w stosunku do pracownika, „pracodawca”, „zatrudnienie” i „zatrudniony” posiadają rozszerzone znaczenie nadane im przez art. 43K.”.

(2) W art. 235 ustawy z 1996 r. (pozostałe definicje) po definicji „stanowiska” dodaje się „ujawnienie chronione” posiada znaczenie nadane przez art. 43A,”

WYJAŚNIENIE

Przepis ten zmienia przepisy interpretacyjne w ustawie o prawach zatrudnienia, aby nadać definicji „pracowników” w art. 230 rozszerzone znaczenie z art. 43K (powyżej) dla celów omawianej ustawy.

Stanowi on także, że termin „ujawnienie chronione”, wstawiany (przez art. 2 i 5 powyżej) do innych części ustawy o prawach zatrudnienia, posiada znaczenie nadane przez art. 1 PIDA, art. 43A ustawy o prawach zatrudnienia.

Artykuł 16

Zwolnienie biorących udział w nieoficjalnym sporze pracowniczym

16 (1) w ust. (1A) (który stanowi, że wyłączenie prawa do wniesienia skargi z tytułu nieuzasadnionego zwolnienia nie znajduje zastosowania w niektórych przypadkach) art. 237 ustawy z 1992 r. o związkach zawodowych i relacjach pracowniczych (*Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992*) (zwolnienie biorących udział w nieoficjalnym sporze pracowniczym)

(a) za „lub 103” wstawia się „, 103 lub 103A”, oraz

(b) za „oraz sprawy przedstawicieli osób zatrudnionych)” wstawia się „sprawy przedstawicieli osób zatrudnionych i sprawy ujawnień chronionych)”.

WYJAŚNIENIE

Jakkolwiek art. 237(1A) ustawy z 1992 r. o związkach zawodowych i relacjach pracowniczych stanowi, że co do zasady osoba zatrudniona biorąca udział w nieoficjalnym sporze pracowniczym w momencie jej zwolnienia nie może wystąpić z roszczeniem z tytułu nieuzasadnionego zwolnienia, tenże przepis zmieniający oznacza, że wyłączenie to nie będzie mieć zastosowania, gdy osoba zatrudniona została zwolniona lub objęta zwolnieniem grupowym, ponieważ dokonała ujawnienia chronionego.

Artykuł 17

Odpowiedni przepis dla Irlandii Północnej.

17. Dekret w Radzie (*Order in Council*) na podstawie § 1(1)(b) załącznika 1 do ustawy o Irlandii Północnej (*Northern Ireland Act 1974*) (prawodawstwo dla Irlandii Północnej w okresie przejściowym), który określa, że został on wydany jedynie dla celów odpowiadających celom niniejszej ustawy

(a) nie będzie podlegać § 1(4) i (5) tego załącznika (uchwała potwierdzająca obydwu Izby Parlamentu), jednakże

(b) podlegać będzie unieważnieniu w drodze uchwały dowolnej Izby Parlamentu

WYJAŚNIENIE

Ustawa ma zastosowanie tylko do Anglii, Szkocji i Walii. Niniejszy artykuł umożliwił jej rozciągnięcie na Irlandię Północną dekretem w Radzie i dokonano tego aktem prawodawczym z 1998 r. nr 1763 (Irlandia Północna 17), który wszedł w życie 31 października 1999 r. na podstawie regulacji prawodawczej Irlandii Północnej (*SRNI*) z 1999 r. nr 400.

Artykuł 18

Tytuł skrócony, interpretacja, wejście w życie i zakres zastosowania..

18. (1) Niniejsza ustawa może być powoływana jako ustawa z 1998 r. o ujawnieniu informacji w interesie publicznym (*Public Interest Disclosure Act 1998*).

(2) W niniejszej ustawie „ustawa z 1996 r.” oznacza ustawę o prawach zatrudnienia z 1996 r.

(3) Z zastrzeżeniem ust. (4) niniejsza ustawa wchodzi w życie w dniu lub w dniach zarządzonych przez ministra aktem prawodawczym, przy czym dla poszczególnych celów mogą zostać wyznaczone odmienne daty.

(4) Następujące przepisy wchodzi w życie z uchwaleniem ustawy

(a) art. 1 w zakresie, w jakim odnosi się on do kompetencji do wydania aktu na podstawie art. 43F ustawy z 1996 r.,

(b) art. 8 w zakresie, w jakim odnosi się do wydawania regulacji na podstawie art. 127B ustawy z 1996 r.,

(c) art. 17, oraz

(d) artykuł niniejszy.

(5) Niniejsza ustawa, z wyjątkiem art. 17, nie rozciąga się na Irlandię Północną.

WYJAŚNIENIE

Zasadnicze przepisy niniejszej Ustawy weszły w życie 2 lipca 1999 r. w Anglii, Walii i Szkocji.

[1] Lord Borrie QC, *Hansard HL*, 11 maja 1989 r., kol. 889

[2] Debaty parlamentarne dotyczące niniejszej ustawy znaleźć można pod:

Debaty Parlamentarne IG, Komisja Stała D (*Parliamentary Debates HC, Standing Committee D*), 11 marca 1998 r., 24 kwietnia 1998 r., kol. 1124-1144; *Hansard HL*, 11 maja 1998 r., kol. 888 - 904; *Hansard HL*, 5 czerwca 1998 r., kol. 611 - 639; oraz *Hansard HL*, 19 czerwca 1998 r., kol. 1798 - 1804. Jakkolwiek nie było debaty przy okazji drugiego czytania w Izbie Gmin w 1997 r., założenia leżące u podstaw aktu przedyskutowano w roku poprzedzającym – *Hansard HC*, 1 marca 1996 r., kol. 1108 i n. Należy zauważyć, że gdy wykładnia niniejszej ustawy może skłaniać się ku więcej niż jednej interpretacji, adnotacje te odnoszą się do wystąpień parlamentarnych nie tylko ministra, ale też promotorów projektu (poseł Richard Shepherd i Lord Borrie QC). Dzieje się tak, bowiem wraz z wypowiedziami ministra, wypowiedzi promotora projektu uznawane są za źródło istotne dla wykładni w zakresie dozwolonym wedle reguły z orzeczenia *Pepper przeciwko Hart (1993) 1 All ER 42*.

[3] (*Hansard HL*, 5 czerwca 1998 r., kol. 614).

WSTĘP

„Wszystkie organizacje narażone są na ryzyko związane z niepowodzeniami lub nieświadomym i ukrytym nadużyciem. Jednym z obowiązków organu nadzorującego lub założycielskiego może być wykrycie takiej sytuacji i podjęcie działań naprawczych. Przy czym organ nadzorujący jest zazwyczaj odpowiedzialny za wykrycie i ustalenie odpowiedzialności po wykryciu przestępstwa. Wspieranie kultury otwartości w organizacji będzie pomocne ponieważ zapobieganie jest lepsze od leczenia. Aczkolwiek uderzające jest to, że w kilku przypadkach, w których doszło do nadużyć w lokalnych jednostkach budżetowych, informacje o takich nadużyciach były często przekazywane prasie lub lokalnemu parlamentarzyście – czasami anonimowo, a czasami nie – co zachęcało organy nadzorujące do podejmowania działań. Postawienie pracowników w sytuacji, w której czują potrzebę skontaktowania się z mediami w celu wyrażenia swoich obaw jest niesatysfakcjonujące zarówno dla pracowników, jak i organizacji.”

Committee on Standards in Public Life (Komisja ds. Standardów w Życiu Publicznym), Drugi Raport, Cm 3270 (maj 1996 r.), str. 21.

Te słowa pochodzące z Komisji Nolana [1] najlepiej podsumowują cele ustawy o ujawnieniu informacji w interesie publicznym (dalej „Ustawa” lub „PIDA”), która – co należy podkreślić – odnosi się do sektora prywatnego, organizacji pozarządowych oraz organów publicznych [2]. Podczas uchwalania projektu ustawy Lord Nolan oświadczył, że jego Komisja została przekonana o pilnej potrzebie ochrony sygnalistów ujawniających informacje w interesie publicznym oraz zaordynował wprowadzenie takiej ochrony poza projektem ustawy „w celu umiejętnego uzyskania istotnej, ale delikatnej równowagi między interesem publicznym a interesami pracowników” [3].

Aby osiągnąć taką równowagę, Ustawa określa ramę prawną, w oparciu o którą pracownicy informują w interesie publicznym o nieprawidłowościach w miejscu pracy i która chroni ich przed działaniami odwetowymi z powodu wyrażenia swoich obaw dotyczących nadużycia. Chociaż Ustawa stanowi część prawa pracy, jej zakres jest szeroki i żadne kwalifikowane okresy lub limity wiekowe nie ograniczają stosowania jej środków ochronnych (art. 7).

Ochroną przewidzianą w Ustawie mogą być objęte wyłącznie ujawnione informacje dotyczące jednej z obszernych kategorii nadużyć, takich jak (art.1, art. 43B) obawy dotyczące rzeczywistych lub dorozumianych naruszeń prawa cywilnego, karnego, regulacyjnego lub administracyjnego, pomyłki sądowe, zagrożenia dla zdrowia, bezpieczeństwa i środowiska oraz ukrywanie takich nadużyć. Dzięki swojemu szerokiemu zastosowaniu, naciskowi kładzionemu na zapobieganie nadużyciom oraz gwarancji uzyskania pełnego odszkodowania, Ustawa ta powinna być brana pod uwagę przez każdego pracodawcę w Wielkiej Brytanii. Chociaż główne kwestie skierowane do czynnych zawodowo prawników i ich klientów podane są na końcu niniejszych Ogólnych Uwag, to główną kwestią skierowaną do pracodawców jest zmniejszenie ryzyka powstawania podstaw do chronionego ujawniania informacji w interesie publicznym. Takie działania będą polegały na (a) wprowadzeniu, sprawdzeniu i znowelizowaniu polityki informowania o nieprawidłowościach w miejscu pracy przez sygnalistów, (b) skutecznym promowaniu polityki; (c) zapewnieniu, że pracownicy rozumieją, iż represje stosowane z powodu poinformowania o nieprawidłowościach w miejscu przez sygnalistów nie są tolerowane oraz (d) wyjaśnieniu, że dopuszczalne jest powiadomienie danego organu nadzorującego o nadużyciu.

Najbardziej dostępną ochroną wynikającą z Ustawy (art. 1, art. 43C) to ochrona, w której pracownik, który powziął informacje o nadużyciu, informuje o tym organizację lub osobę

odpowiedzialną za nadużycie. Celem tego przepisu jest ponowne zapewnienie pracowników, że zgłaszanie takich obaw wewnątrz organizacji jest bezpieczne i dopuszczalne. Dlatego też bardziej prawdopodobne jest, że osoby pełniące obowiązki w organizacji (a) zostaną wcześniej ostrzeżone o ewentualnym nadużyciu, (b) sprawdzą je oraz (c) podejmą wszelkie zasadne działania, aby usunąć nieuzasadnione niebezpieczeństwo. W ten sposób Ustawa odstrasza i ułatwia wczesne wykrycie nadużycia. Ponadto takie podejście wspiera zasadę odpowiedzialności, ponieważ – jeżeli obawa zostanie następnie dobrze uzasadniona – prawo może lepiej zobowiązać ludzi do brania odpowiedzialności za swoje działania, gdy będzie można udowodnić, że posiadali informacje (w przeciwieństwie do informacji wyraźnych lub dorozumianych) o nadużyciu.

Jak wyjaśnia krótki tytuł ustawy, Ustawa (art.1, art. 43E do 43H) również wskazuje okoliczności, w których powiadomienie o nadużyciu na zewnątrz organizacji dokonywane jest w interesie publicznym i powinno być chronione. W tych przepisach Ustawa przyjmuje i rozwija wiele wskazówek pochodzących z prawa zwyczajowego (*common law*) i wskazujących, czy określone informacje, niezależnie od ich poufności, mogą być zgodnie z prawem ujawniane w interesie publicznym. Zanim omówiona zostanie relacja między nowymi przepisami ustawowymi a zasadami prawa zwyczajowego, należy skoncentrować się na dwóch istotnych punktach. Po pierwsze, Ustawa odnosi się do wszystkich informacji, zarówno poufnych, jak i niepoufnych. Po drugie, gdy Ustawa odnosi się do prawa zwyczajowego, należy pamiętać, że takie przypadki koncentrują się raczej na tym, czy informacje poufne mogą być opublikowane (zazwyczaj w prasie) lub ujawniane organowi nadzorującemu niż, czy sygnalista, który ujawnił informacje w interesie publicznym, powinien być chroniony przez działania odwetowymi lub sankcjami.

W niektórych przypadkach Ustawa może, oprócz wymogów określonych w przepisach o zachowaniu poufności, nakładać dodatkowe wymogi. Aby ujawnione informacje były chronione, (a) sygnalista musi ujawnić informacje w dobrej wierze, (b) w przypadku wszystkich informacji ujawnianych na zewnątrz organizacji, sygnalista musi przedstawić merytoryczną podstawę swojego przekonania oraz (c) w przypadku informacji podawanych do wiadomości publicznej – jeżeli nie ma żadnego prawnego powodu, aby nie ujawniać takich informacji – obawa powinna być najpierw zgłoszona wewnątrz organizacji lub określonemu organowi nadzorującemu. W innych przypadkach, takich jak czynniki, które należy wziąć pod uwagę przy podejmowaniu decyzji, czy podanie informacji do wiadomości publicznej było zasadne, czy też nie na podstawie art. 43H i 43H, Ustawa wymaga, aby trybunały odniosły się do spraw, które są również brane pod uwagę w prawie zwyczajowym. Chociaż stosowne przypadki określone w przepisach dotyczących zachowania poufności mogą dostarczyć trybunałom pomocnych wskazówek, takie wskazówki nie są wiążące. W rzeczywistości Ustawa wymaga, aby trybunały brały pod uwagę obowiązki zachowania poufności, gdy ujawnienie naruszyło obowiązek zachowania poufności informacji osoby trzeciej przez pracodawcę: art. 43G (3)(d). Aby dokładnie przeanalizować orzecznictwo dotyczące tego zagadnienia, czytelnik powinien zapoznać się z monografią dr. Y. Crippsa pt.: „The Legal Implications of Disclosure in the Public Interest” („Skutki prawne ujawnienia informacji w interesie publicznym”), wyd. 2, (Sweet and Maxwell, London, 1994) i bardziej ogólnie z pozycją „Confidentiality” („Poufność”) Toulsona i Phippsa (Sweet & Maxwell, Londyn, 1996 r.).

TŁO

Ustawa została przedstawiona jako projekt poselski i była promowana w Izbie Gmin przez posła Partii Konserwatywnej, Richarda Sheparda, a w Izbie Lordów przez Lorda Borrie’a QC z Partii Pracy.

Projekt był mocno wspierany przez rząd. Ochrona stanowi część przepisów prawa pracy i została przedstawiona w dokumencie *Fairness at Work White Paper* (Biała księga dotycząca uczciwości w pracy) (maj 1998 r.) Cm 3968, jako jedno z głównych nowych praw przysługujących osobom fizycznym. Jednakże projekt ten został uznany za wartościowe narzędzie do promocji dobrego zarządzania i otwartości w organizacjach, co było widoczne nie tylko podczas debat parlamentarnych nad projektem ustawy, ale również wynikało to z jej odniesień do *White Papers on Freedom of Information Your Right to Know* (Białe księgi na temat prawa do informacji - twoje prawo, które musisz znać) (grudzień 1997 r.), Cm 3818 oraz *Modern Local Government* (Nowoczesny samorząd) (lipiec 1998 r.) Cm 4014, a także w wytycznych ministerstwa dla NHS (brytyjska publiczna służba zdrowia) (*Freedom of Speech in the NHS* (Wolność słowa w NHS), list Ministra Zdrowia do NHS Trust Chairs z dnia 25 września 1997 r.) Projekt ustawy uzyskał szerokie wsparcie ze strony *Confederation of British Industry* (Konfederacja Przemysłu Brytyjskiego), *Institute of Directors* (Instytut Dyrektorów) oraz wszystkich głównych grup zawodowych przede wszystkim z powodu jego szerokiego zastosowania w zarządzaniu oraz znaczenia dla wszystkich sektorów przemysłu.

Projekt ustawy był ściśle powiązany z pracą organizacji zajmującą się informowaniem o nieprawidłowościach w miejscu pracy, *Public Concern at Work* (Publiczne Obawy w Pracy), wydawcami niniejszego tekstu. Organizacja *Public Concern at Work* została założona w 1993 r. przez autora niniejszego tekstu, Guya Dehna, pod kierunkiem, między innymi, Lorda Borrie'a QC, Wielce Szanownego Lorda Olivera z Aylmerton, Rossa Cranstona QC (w późniejszym okresie zastępcy prokuratora generalnego), Maurice'a Frankela (dyrektora *Campaign for Freedom of Information* (Kampania na rzecz Prawa do informacji)) oraz Marlene Winfield (analityka ds. zdrowia). Aktualnie przewodniczącym Trustów jest Michael Smyth (partner w kancelarii Clifford Chance, prawnik procesowy i szef departamentu spraw publicznych). Michael Brindle QC przewodniczy Radzie Doradczej i zastąpił na tym stanowisku zmarłego Sir Ralpha Gibsona (były przewodniczący Komisji Prawa i sędzia sądu apelacyjnego).

Podstawą Ustawy jest analiza przeprowadzona przez *Public Concern at Work* dotycząca licznych skandali i katastrof, które miały miejsce w latach 80 i 90 ubiegłego wieku. Prawie każde publiczne śledztwo wykazywało, że pracownicy wiedzieli o niebezpieczeństwie, ale byli albo zbyt przestraszeni, aby podnieść alarm, albo informowali o sprawie w niewłaściwy sposób lub niewłaściwą osobę.

Przykładami takich skandali i katastrof są:

- katastrofa kolejowa w Clapham (śledztwo prowadzone przez Hiddena wykazało, że inspektor widział poluzowany kabel, ale nic nie powiedział, ponieważ nie chciał się narażać);
- katastrofa w Piper Alpha (śledztwo prowadzone przez Cullena wykazało, że „pracownicy obawiali się, że stracą pracę, jeżeli podniosą kwestię bezpieczeństwa, która mogłaby przeszkadzać kierownictwu”); oraz
- upadek banku BCCI (śledztwo prowadzone przez Bingham wykryło autokratyczne środowisko, w którym nikt nie odważył się mówić).

Przykłady obaw, na które nikt nie zwracał uwagi, a o których głośno mówiono:

- katastrofa promu z Zeebrugge (śledztwo prowadzone przez Sheena wykazało, że pracownicy pięciokrotnie informowali, że promy pływają z otwartymi rampami);
- upadek banku Barings Bank (organ nadzorujący wykrył, że kierownik wyższego szczebla nie poinformował o nieprawidłowościach w banku w dostateczny sposób); oraz

- śledztwo w sprawie broni dla Iraku (Raport Scotta wykazał, że pracownik napisał do Ministra Spraw Zagranicznych, aby poinformować go o bezprawnej produkcji broni dla Iraku).

Podobne informacje uzyskiwano ze śledztw dotyczących molestowania dzieci specjalnej troski (zignorowano ponad 30 raportów na temat seryjnego przestępcy seksualnego, Franka Becka) oraz śledztw dotyczących nadużyć w publicznej służbie zdrowia. Dwa ostatnie przykłady dotyczące publicznej służby zdrowia to śledztwo prowadzone przez Kennedy'ego w sprawie wysokiego wskaźnika śmiertelności wśród dzieci, które przeszły operacje serca w szpitalu Bristol Royal Infirmary oraz śledztwo prowadzone przez Dame Janet Smith w sprawie seryjnego mordercy, dr. Harolda Shipmana.

Pracownicy *Public Concern at Work* stwierdzili, że takie braki możliwości porozumienia mogły również ogrywać istotną rolę w tysiącach innych wypadków i oszustw, które doprowadziły do śmierci, poważnych uszkodzeń ciała lub strat, ale które – ze względu na ich bardziej umiarkowaną skalę – nie uzasadniały wszczęcia śledztwa publicznego lub sądowego.

W 1995 r. podczas *Ten Minute Rule Bill* (10 minutowa prezentacja ustawy poselskiej) dr Tony Wright, niezależny w swoich poglądach poseł Partii Pracy, jako pierwszy zgłosił pomysł określenia ram prawnych dla informacji o nieprawidłowościach w miejscu pracy ujawnianych w interesie publicznym. Zwrócił się do organizacji *Public Concern at Work* i *Campaign for Freedom of Information* o przygotowanie projektu ustawy. Po jego opublikowaniu, otrzymał duże wsparcie ze wszystkich głównych grup interesów. W wyniku takich działań, w 1996 r. poseł Partii Pracy, Don Touhig, wygrał głosowanie na ustawami poselskimi i przedstawił znowelizowany projekt ustawy. Mimo że jego projekt ustawy nie został przyjęty, był mocno wspierany zarówno w Parlamencie, jak i poza nim. Poseł Tony Blair - ówczesny lider opozycji – twierdził, że jego przyszły rząd wprowadziłby przepisy dotyczące ujawniania informacji o nieprawidłowościach w miejscu pracy na takich samych zasadach.

W 1997 r. w ciągu kilku tygodni od zaprzysiężenia rządu Blaira organizacje *Public Concern at Work* i *Campaign for Freedom of Information* zostały poproszone przez ministrów o ponowne wsparcie projektu ustawy podczas głosowania nad projektami ustaw poselskich. Głosowanie wygrał poseł Partii Konserwatywnej Richard Shepherd, główny agitator na rzecz otwarcia oraz zwolennik wcześniejszych projektów ustaw. Wykorzystał on swoją pozycję do przedstawienia projektu ustawy, która stała się ustawą o ujawnieniu informacji w interesie publicznym. Ze strony rządu projekt ustawy był wspierany przez Ministra Handlu i Przemysłu, posła Iana McCartney'a. Po konsultacjach na temat środków podjętych w imieniu rządu przez organizację *Public Concern at Work* i Shepherda, projekt ustawy został przyjęty przez Parlament i uzyskał poparcie wszystkich stron. Jako że ustawa nigdy nie zostałaby przyjęta bez wsparcia nowego rządu utworzonego przez Partię Pracy, jest ona nietypowa, ponieważ jej zakres i szczegóły zostały uzgodnione poza rządem.

OMÓWIENIE PRZEPISÓW

Wejście w życie

Ustawa weszła w życie w dniu 2 lipca 1999 r. w Wielkiej Brytanii. Podobna ochrona prawna zaczęła obowiązywać w dniu 31 października 1999 r. w Irlandii Północnej.

Nadużycie

Ustawa dotyczy pracowników, którzy wyrażają rzeczywiste obawy związane z przestępstwami, czynami niedozwolonymi (w tym zaniedbaniem, naruszeniem umowy, naruszeniem prawa administracyjnego), pomyłkami sądowymi, zagrożeniami dla zdrowia i bezpieczeństwa lub środowiska oraz ukrywaniem któregokolwiek z powyższych. Ustawa obowiązuje bez względu, czy informacje są poufne i czy nadużycie ma miejsce w Wielkiej Brytanii, czy w innym kraju.

Osoby objęte ustawą

Oprócz pracowników, Ustawa jest również wiążąca dla robotników, wykonawców, praktykantów, pracowników zatrudnionych przez agencje pracy, pracowników pracujących w domu, policjantów i każdego pracownika publicznej służby zdrowia. Standardowe ograniczenia prawa pracy dotyczące minimalnego okresu kwalifikacyjnego oraz wieku nie odnoszą się do niniejszej Ustawy. Ustawa nie obejmuje samozatrudnionych (innych niż pracujących w publicznej służbie zdrowia), wolontariuszy, pracowników służb wywiadowczych lub sił zbrojnych.

Dobra wiara

Aby ujawnione informacje były chronione, większość z nich musi być ujawnionych w dobrej wierze. W szczególności oznacza to, że informacje ujawniane są w sposób uczciwy, tak aby daną obawę można było skierować do określonej osoby. Dobra wiara może być podważona, jeżeli informacje są ujawniane z innej dominującej i niewłaściwej przyczyny.

Ujawnienia wewnętrzne

Informacje ujawniane pracodawcy (np. kierownikowi lub dyrektorowi) w dobre wierze będą chronione, jeżeli sygnalista jest szczerze przekonany, że ujawnione informacje udowodnią, że nadużycie miało miejsce, ma miejsce lub prawdopodobnie będzie miało miejsce. Jeżeli osoba trzecia lub inna osoba jest odpowiedzialna za takie nadużycie, to samo kryterium dotyczy informacji ujawnionych takiej osobie. Ponadto to samo kryterium jest stosowane, gdy pracownik urzędu państwowego, którego dyrektorzy mianowani są przez ministrów (np. NHS i wiele organizacji quasi-pozarządowych), ujawnia informacje bezpośrednio zwierzchniemu ministerstwu.

Informacje ujawniane organom nadzorującym

W Ustawie zawarto szczególny przepis dotyczący ujawniania informacji określonym osobom, takim jak organy nadzorujące: *Health and Safety Executive* (brytyjska inspekcja pracy), *Inland Revenue* (urząd skarbowy) czy *Financial Services Authority* (brytyjski urząd ds. usług finansowych). Ujawnione informacje są chronione, jeżeli sygnalista spełnia kryteria określone dla ujawnień wewnętrznych oraz dodatkowo jest szczerze przekonany, że informacje oraz twierdzenia zawarte w tych informacjach są wystarczająco prawdziwe i odpowiednie dla tego organu nadzorującego.

Informacje ujawniane na szerszą skalę

Informacje ujawniane na szerszą skalę (np. policji, mediom, członkom Parlamentu, klientom lub nieokreślonym organom nadzorującym) są chronione, jeżeli spełniają kryteria określone dla informacji ujawnianych organom nadzorującym, są zasadne we wszystkich okolicznościach oraz nie są ujawniane w celu osiągnięcia osobistych korzyści.

Aby może było zastosować ochronę, informacje ujawniane na szerszą skalę muszą również spełniać jeden z czterech ogólnych warunków, tzn. (a) sygnalista był szczerze przekonany, że byłby prześladowany, gdyby poinformował o danej sprawie wewnątrz organizacji lub określony organ

nadzorujący; lub (b) nie było określonego organu nadzorującego, a sygnalista był szczerze przekonany, że dowody prawdopodobnie zostaną ukryte lub zniszczone; lub (c) poinformował już o swoich obawach pracodawcę lub określony organ nadzorujący; lub (d) obawa miała wyjątkowo poważny charakter.

Ponadto, aby informacje podawane do wiadomości publicznej były chronione, trybunał musi być przekonany, że dane ujawnienie było zasadne. Podejmując decyzję o zasadności ujawnienia informacji, trybunał uwzględni wszystkie okoliczności, w tym tożsamość osoby, której ujawniono informacje, wagę obawy, czy wciąż występuje ryzyko lub zagrożenie i czy ujawnienie informacji naruszyło obowiązek zachowania poufności przez pracodawcę wobec osoby trzeciej. Jeżeli obawa została zgłoszona pracodawcy lub określonemu organowi nadzorującemu, trybunał weźmie również pod uwagę zasadność ich odpowiedzi. W końcu, jeżeli obawa została zgłoszona pracodawcy, trybunał rozważy, czy w organizacji była lub powinna być zastosowana procedura ujawniania informacji.

Ochrona

Jeżeli sygnalista jest prześladowany lub został zwolniony z pracy niezgodnie z Ustawą, może on wystąpić do trybunału zatrudnienia o odszkodowanie. Wysokość odszkodowania jest nieograniczona i zależy od wielkości poniesionych szkód. Trybunał może również zasądzić część sumy odszkodowania. Obecnie, jeżeli sygnalista występuje z roszczeniami z powodu represji, a nie zwolnienia z pracy, może on również otrzymać zadośćuczynienie za obrazę uczuć. Jeżeli sygnalista jest pracownikiem i został zwolniony, może on w terminie siedmiu dni wystąpić do trybunału o wydanie tymczasowego zabezpieczenia, dzięki czemu jego stosunek pracy nie wygaśnie lub będzie uznawany za wciąż trwający do czasu przeprowadzenia rozprawy w całości.

Klauzule zachowania poufności

Klauzule „kneblujące usta” stosowane w umowach o pracę i umowach o pracę ściśle określających warunki ich rozwiązania są nieważne, jeżeli są niezgodne z zasadami ochrony opisanymi w Ustawie.

Przestępstwa ujawnienia tajemnicy państwowej

Jeżeli ujawnienie informacji narusza ustawę o tajemnicy służbowej lub stanowi inne przestępstwo ujawnienia informacji państwowej, sygnalista nie będzie chroniony przez ustawę o ujawnieniu informacji w interesie publicznym, jeżeli (a) został skazany za popełnienie takiego przestępstwa lub (b) trybunał zatrudnienia był przekonany – na podstawie dowodów przedstawionych w sądzie karnym – że sygnalista popełnił takie przestępstwo.

Polityki ujawniania informacji

Chociaż Ustawa nie wymaga, aby organizacje tworzyły lub promowały określone polityki dotyczące informowania o nieprawidłowościach w miejscu pracy, takie polityki są bardzo zalecane. Główne założenia takich polityk wspieranych przez *Committee on Standards in Public Life* (Komisja ds. Standardów w Życiu Publicznym) zostały określone poniżej.

PRZEWODNIK PO POROZUMIENIACH DOTYCZĄCYCH INFORMOWANIA O NIEPRAWIDŁOWOŚCIACH W MIEJSCU PRACY

Od samego początku *Committee on Standards in Public Life* (Komisja ds. Standardów w Życiu Publicznym) pod przewodnictwem Lorda Nolana podkreśla, że informowanie o nieprawidłowościach w miejscu pracy jest „zarówno instrumentem dobrego zarządzania, jak i manifestacją bardziej otwartej kultury.” Podkreślając, jak ważną rolę odgrywa informowanie o nieprawidłowościach w miejscu pracy przy zapobieganiu lub wykrywaniu nadużyć oraz w budowaniu społecznego zaufania, Komisja wyjaśniła: „Podstawą systemu informowania o nieprawidłowościach w miejscu pracy jest umożliwienie pracownikom ominięcie bezpośredniego kierownictwa, ponieważ może być to obszar, którego dotyczą ich obawy oraz umożliwienie im wyjścia poza organizację, jeżeli uważają, że całe kierownictwo jest zaangażowane w nieprawidłowe działania.”

W czasie prac Komisja stwierdziła, że „przywództwo jest najważniejsze w tym, a nie w innym obszarze” oraz że promowanie porozumień dotyczących informowania o nieprawidłowościach w miejscu pracy jest niezmiernie istotne. Komisja od dawna odróżniała „prawdziwego” wewnętrznego sygnalistę od anonimowej osoby, która przekazuje informacje prasie, a ostatnio podkreślił, że ustawa o ujawnieniu informacji w interesie publicznym powinna być postrzegana jako „ochrona”, gdy sprawy idą źle, a nie jako substytut otwartej kultury.

Dobra polityka

Komisja zasugerowała, aby polityka dotycząca informowania o nieprawidłowościach w miejscu pracy wyraźnie wskazywała, że:

- organizacja traktuje nadużycia poważnie, podając przykłady obaw, które można zgłosić oraz odróżniając obawy dotyczące informowania o nieprawidłowościach w miejscu pracy od skarg,
- pracownicy mogą przekazać swoje obawy innym podmiotom niż kierownictwo liniowe,
- pracownicy mają dostęp do poufnych porad udzielanych przez niezależny urząd,
- organizacja będzie, jeżeli będzie to wymagane, szanowała poufność pracownika wyrażającego swoje obawy,
- kiedy i jak można wyrazić swoje obawy poza organizacją (np. organowi nadzorującemu), oraz
- postępowanie dyscyplinarne jest wszczynane za działania odwetowe podejmowane przeciwko sygnaliście działającemu w dobrej wierze oraz przeciwko osobie, która wnosi fałszywe oskarżenia w złej wierze.

Dobra praktyka

W swoim ostatnim raporcie Komisja „zdecydowanie poparła” dodatkowe elementy dobrej praktyki przygotowane przez organizację *Public Concern at Work*, zgodnie z którymi organizacje powinny:

- zagwarantować, że pracownicy będą znali możliwości ujawniania informacji oraz będą im ufali,
- udzielać realistycznych porad dotyczących znaczenia środków procesu informowania o nieprawidłowościach w miejscu pracy dla otwartości, poufności i anonimowości,
- stale sprawdzać, jak procedury są stosowane w praktyce,
- regularnie informować pracowników o przysługujących im możliwościach.

W odpowiedzi na te zalecenia dotyczące dobrej praktyki zawarte w swojej Białej Księdze z grudnia 2005 r., rząd oświadczył, że „zgadza się, iż zagwarantowanie pracownikom możliwości poznania i zaufania procesowi informowania o nieprawidłowościach w miejscu pracy jest ważne oraz zgadza się, że istnieje potrzeba, aby zarządy organów publicznych wykazały się w tej sprawie przywództwem. Ponadto rząd zgodził się, że istnieje potrzeba regularnego informowania pracowników o przysługujących im możliwościach związanych z wyrażaniem swoich obaw.”

Dobry audyt

Institute of Chartered Accountants in England and Wales (Instytut Biegłych Rewidentów w Anglii i Walii lub ICAEW) wydał praktyczny przewodnik dla audytorów i spółek na temat ich obowiązków w znowelizowanym Połączonym Kodeksie Dobrych Praktyk. Zachęcając spółki do postępowania zgodnie z naszym podejściem, ICAEW zaleca, aby zarządy sprawdzające swoje uzgodnienia dotyczące informowania o nieprawidłowościach w miejscu pracy zadawały następujące pytania:

- Czy są dowody, że zarząd regularnie traktuje procedury informowania o nieprawidłowościach w miejscu pracy jako część swojej kontroli systemu kontroli wewnętrznej?
- Czy są sprawy lub zdarzenia, o których zarząd dowiedział się w inny sposób, a w przypadku których można było oczekiwać, że zostaną zgłoszone wcześniej w ramach procedur informowania o nieprawidłowościach w miejscu pracy obowiązujących w spółce?
- Jeżeli było to właściwe, czy dział audytu wewnętrznego podjął jakiegokolwiek działania, aby dodatkowo zapewnić skuteczność procedur informowania o nieprawidłowościach w miejscu pracy?
- Czy są odpowiednie procedury śledzenia działań podjętych w związku ze zgłoszonymi obawami oraz zagwarantowania, że podjęto odpowiednie działania kontrolne w celu sprawdzenia i – jeżeli jest to konieczne – rozwiązania problemów wskazanych przez sygnalistę?
- Czy są odpowiednie procedury przechowywania dowodów dotyczących każdej obawy?
- Czy kwestie związane z poufnością zostały skutecznie załatwione?
- Czy są dowody na przeprowadzenie terminowej i konstruktywnej kontroli wyników?
- Czy komisja lub zarząd zwrócił uwagę na zdarzenia, które mogłyby wskazywać, że w wyniku wyrażenia swojej obawy pracownik nie był uczciwie traktowany?
- Czy należy sprawdzić wiedzę pracowników na temat procedur?

PRAKTYCZNE PUNKTY

Pracodawcy oraz ich doradcy powinni wziąć pod uwagę następujące zagadnienia:

- pracodawcy powinni pozytywnie rozważyć korzyści wynikające z wprowadzenia polityki informowania o nieprawidłowościach w miejscu pracy. Jeżeli posiadają taką politykę,

wówczas powinni ją sprawdzić i znowelizować oraz skutecznie promować wśród pracowników;

- pracodawcy powinni – bez względu, czy jest to część polityki, czy też nie – wyjaśnić przy pomocy kierownictwa liniowego oraz w całej organizacji, że informowanie przez pracowników o swoich obawach związanych z nadużyciami jest bezpieczne i dopuszczalne;
- jeżeli pracownik zgłasza swoje obawy dotyczące nadużycia, należy podjąć wszelkie starania, aby zagwarantować, że pracodawca zareaguje (i może udowodnić, że zareagował: art. 43G(3)(e)) na przesłaną wiadomość, a nie zdenerwuje się na osobę przynoszącą takie złe wiadomości;
- pracodawcy powinni uznać, że w ich własnym interesie jest, aby wprowadzać i promować skuteczne polityki informowania o nieprawidłowościach w miejscu pracy. Takie działanie nie tylko pomoże kierownikom i pracownikom oddzielić wiadomość od osoby przekazującej wiadomość, ale również zmniejszy prawdopodobieństwo, że podanie informacji do wiadomości publicznej będzie chronione przez ustawę: art. 43G(3)(f);
- w przypadku chronionego ujawnienia informacji, pracodawcy powinni podjąć wszelkie zasadne działania, aby spróbować i zagwarantować, że żaden współpracownik, kierownik lub inna osoba pozostająca pod jego kontrolą nie będzie prześladowała sygnalisty: art.2;
- jeżeli pracodawca jest zadowolony ze swojej reakcji na obawę, a pracownik nie jest, wówczas pracodawca powinien zastanowić się, czy nie poinformować organu nadzorującego, że pozostaje ze swoim pracownikiem w przedłużającym się sporze;
- doradcy powinni uwzględnić zastosowania ustawy w klauzulach o zachowaniu poufności (art. 43J) występujących w umowach o pracę ze ściśle określonymi warunkami ich rozwiązania oraz w zwykłych umowach o pracę, a ich zastosowanie przez pracodawców powinno być dokładnie sprawdzone;
- pracodawcy powinni rozważyć, czy należy sprawdzić ich porozumienia zawarte z głównymi wykonawcami, aby stwierdzić, czy te osoby, które pracują dla głównych wykonawców, mają dostęp do polityki informowania o nieprawidłowościach w miejscu pracy, o ile dana obawa ich dotyczy;
- informacje ujawniane określonemu organowi nadzorującemu są chronione (art. 43F) bez względu, czy obawa została najpierw zgłoszona wewnątrz organizacji, czy też nie. Należy pamiętać, że jeżeli pracownik jest szczerze przekonany, że podjęte zostaną przeciwko niemu działania odwetowe, jeżeli pójdzie do określonego organu nadzorującego, wówczas będzie miał prawo do ochrony, jeżeli ujawni informacje na szerszą skalę i poda je do wiadomości publicznej: art. 43G(2)(a). Dlatego pracodawcy powinni wyjaśnić, że informowanie określonego organu nadzorującego o obawach jest dopuszczalne;
- obecnie nie zaleca się podejmować jakiegokolwiek próby zatajenia dowodów o nadużyciach, ponieważ (a) samo zasadne podejrzenie ukrycia dowodów stanowi podstawę do chronionego ujawnienia: art. 43B(1)(f); (b) jest bardziej prawdopodobne, że informacje ujawniane mediom będą chronione: art. 43G(2)(b); oraz (c) jest mniejsza możliwość utrzymania takich spraw w tajemnicy na podstawie klauzuli ograniczającej swobodę wypowiedzi: art.43J;
- jeżeli pracodawca jest organem publicznym, w którym co najmniej jeden członek zarządu jest mianowany przez ministra, taki pracodawca powinien prowadzić politykę, która zezwala i ułatwia bezpośrednio informowanie o nieprawidłowościach w miejscu pracy zwierzchniego ministerstwa: art. 43E;

- w zależności od działalności pracodawcy, zaleca się, aby kierownictwo wyższego szczebla sprawdziło swoje relacje z organem nadzorującym działającym w jego głównych obszarach działalności; oraz
- członkowie zarządu i/lub kierownicy wyższego szczebla wyznaczeni do zajmowania się sprawami związanymi z informowaniem o nieprawidłowościach w miejscu pracy powinni przejść odpowiednie szkolenie.

Osoby oraz ich doradcy powinni wziąć pod uwagę następujące zagadnienia:

- chociaż Ustawa odnosi się do większości pracowników, jest kilka wyjątków, które należy wziąć pod uwagę (patrz: powyższe podsumowanie);
- jeżeli pracownik zamierza wystąpić z roszczeniem w celu własnej ochrony lub zamierza skorzystać z Ustawy w celu uzyskania lub poprawienia rozstrzygnięcia, mało prawdopodobne jest, że ujawnione przez niego informacje będą chronione z mocy prawa;
- jeżeli pracownik szuka porady, w jaki sposób zgłosić swoją obawę, zaleca się, aby pierwsze ujawnienie zostało dokonane w oparciu o art. 43c, ponieważ ochrona wynikająca z Ustawy jest najczęściej stosowana na podstawie tego artykułu;
- jeżeli pracownik chce poinformować o swoich obawach, sugeruje się, aby rozważyć ujawnienie informacji na zewnątrz organizacji zgodnie z art. 43F lub 43G, ponieważ ochrona wynikająca z art. 43C może być zagrożona, jeżeli obawa przerodzi się w spór z pracodawcą dotyczący jego reakcji na taką obawę;
- pracownik prawdopodobnie napotka rzeczywiste problemy związane ze związkiem przyczynowym (art. 2,5 i 6), jeżeli ujawni informacje anonimowo. Jest to spowodowane tym, że jeżeli pracownik ma otrzymać ochronę, trybunał musi być przekonany, że pracodawca podjął przeciwko pracownikowi działania represyjne, ponieważ (i dlatego pracodawca o tym się dowiedział) pracownik ujawnił informacje;
- jeżeli pracownik ma zamiar ujawnić informacje poza organizację ze strachu przed działaniami represyjnymi lub w celu ukrycia informacji lub z powodu powagi sprawy, zaleca się, aby w pierwszej kolejności rozważyć ujawnienie informacji ministrom (art. 43E) i określonym organom nadzorującym (art. 43F), nawet jeżeli ujawnienie informacji na szerszą skalę będzie również chronione (art. 43G(2) i 43H);
- jeżeli pracownik zamierza podać informacje do wiadomości publicznej (art. 43G lub art. 43H), istnieją dwie niepisane zasady: (a) ujawnienie organowi, którego obowiązkiem jest sprawdzenie nadużyć, podlega prawdopodobnie lepszej ochronie; oraz (b) jeżeli interes publiczny będzie jednakowo chroniony w wyniku ujawnienia informacji dwóm organom, ujawnienie, które będzie mniej szkodliwe dla pracodawcy, będzie prawdopodobnie lepiej chronione;
- w przypadku ujawniania informacji mediom (art. 43G i 43H), takie informacje będą prawdopodobnie chronione, (a) jeżeli nie były poufne; (b) a jeżeli były poufne, informacje są lub były ukryte i nie ma określonego organu nadzorującego; (c) jeżeli podanie informacji do wiadomości publicznej w mniejszym zakresie nie wywołało odpowiedniej reakcji; lub (d) jeżeli sprawa była wyjątkowo poważna, a klient może udowodnić, że media były uzasadnionym odbiorcą ujawnionych informacji;
- jeżeli pracownik jest poddawany represjom zamiast zwolnienia, wówczas jest również chroniony (art. 2);

- jeżeli pracownik zatrudniony na umowę o pracę zostaje zwolniony, może w terminie siedmiu dni wystąpić o wydanie tymczasowego zabezpieczenia (art.9) – chociaż takie zabezpieczenia nie są chętnie wydawane; oraz
- jeżeli pracownik ma wiele obaw, trybunał zatrudnienia może uznać takie obawy za wskazówkę, że taka sprawa to coś więcej niż poinformowanie w interesie publicznym o nieprawidłowościach w miejscu pracy.

Styczeń 2007 r.

Public Concern at Work

Suite 301

16 Baldwins Gardens

Londyn EC1N 7RJ