



IM. STEFANA  
**FUNDACJA  
BATOREGO**

# ***Jeszcze raz o potrzebie wprowadzenia ustawy o ochronie sygnalistów***

**Marcin Waszak, Fundacja im. Stefana Batorego**

**Warszawa, 27 kwietnia 2016**

# O projekcie „Polska ustawa o ochronie sygnalistów. W poszukiwaniu poparcia związków zawodowych oraz organizacji pracodawców” VIII 2015 – VI 2016

- regulacje *whistleblowing*-u w innych krajach: badanie poświęcone przyjmowaniu i funkcjonowaniu ustaw chroniących sygnalistów w 4 europejskich państwach;
- 33 wywiady pogłębione z reprezentantami związków zawodowych, organizacji pracodawców, pracodawcami z wybranych branż oraz ekspertami;
- działania rzecznicze: 2 warsztaty, konferencja z udziałem przedstawicieli strony rządowej oraz publikacje.



## **Tematy warsztatu 27.04.2016**

- **Czy związki zawodowe są w stanie skutecznie zastępować sygnalistów w zakładach pracy?**
- **Czy pracodawcy mają uzasadnione obawy przed nadużywaniem statusu sygnalisty?**
- **Czy prawo pracy w Polsce wystarczająco dobrze chroni sygnalistów?**

# Rola związków zawodowych w procesie sygnalizowania – wątki z wywiadów

- funkcjonowanie instytucjonalnych sygnalistów zaspokajających zapotrzebowanie na zgłaszanie nieprawidłowości (związkowcy, SIP);
- udział związków w konsultacji wewnętrznych procedur sygnalizowania i weryfikacji zgłoszeń;
- w czyim interesie występują związki?:
  - ✓ wykorzystywanie wiedzy o nieprawidłowościach do negocjacji z pracodawcą;
  - ✓ najważniejsze kwestie płacowe i zapewnienie zatrudnienia członkom;
  - ✓ związek jako sprzymierzeniec pracodawcy w tropieniu nadużyć;
  - ✓ obrona interesu publicznego

# Rola związków zawodowych w procesie sygnalizowania – dyskusja

- 1) Czy związki zawodowe wystarczająco dobrze pełnią rolę „sygnalistów” i ochrona indywidualnych pracowników nie jest potrzebna? Czy też może potrzebne jest jedno i drugie?
- 2) Czy rolą związku zawodowego jest przyjmowanie sygnałów o działaniach przeciw interesowi publicznemu (np. korupcji) w miejscu pracy? Czy powinien on zajmować się także ich weryfikacją?
- 3) Czy związek zawodowy może i powinien wchodzić w spory z pracodawcą w celu obrony indywidualnego sygnalisty, który nie jest jego członkiem?
- 4) Czy potrzebne są zmiany w ustawach o związkach zawodowych i społecznej inspekcji pracy, które wzmocniłyby rolę tych instytucji w wykrywaniu nieprawidłowości w miejscu pracy?

# **Perspektywa nadużywania statusu sygnalisty w relacjach z pracodawcą – wątki z wywiadów**

- negatywne doświadczenia z „instytucjami sygnalistów” (SIP);
- możliwość wykorzystania ochrony prawnej przez nieuczciwych pracowników udających sygnalistów;
- konieczność udowodnienia prawdziwości zgłoszonych informacji przez sygnalistę;
- przewaga dobrowolnych, miękkich procedur nad rozwiązaniami narzucanymi pracodawcy z zewnątrz;

# **Perspektywa nadużywania statusu sygnalisty w relacjach z pracodawcą - dyskusja**

- 1) Czy ustanowienie rozszerzającej prawnej definicji sygnalisty i szerokiego katalogu nieprawidłowości, których zgłaszanie podlega ochronie jest pożądane z punktu widzenia prowadzenia przedsiębiorstwa?
- 2) Czy pracodawca ma prawo zwolnić pracownika, który ujawnia informacje o nadużyciach destabilizujące instytucję/firmę?
- 3) Czy przy ocenie wiarygodności zgłaszanych nieprawidłowości należy brać pod uwagę osobiste motywacje sygnalisty?

# Ochrona sygnalistów w prawie pracy – wątki z wywiadów

- sytuacja sygnalisty w sądzie pracy;
- skuteczność przepisów anty-dyskryminacyjnych zawartych w kodeksie pracy;
- problemy z egzekwowaniem obecnego prawa pracy: stan instytucji ochrony prawnej;
- ochrona dana sygnaliście od momentu zgłoszenia informacji;
- problem nadmiaru umów cywilnoprawnych na rynku.



# Ochrona sygnalistów w prawie pracy – dyskusja

- 1) Czy nieskuteczna ochrona pracowników informujących o nadużyciach może mieć swoje źródła w obecnym kształcie przepisów kodeksu pracy lub sposobie ich egzekwowania przez organy kontroli państwowej lub też wykładni stosowanej przez sądy? Jeśli tak, to czy wystarczającym remedium na poprawę sytuacji sygnalistów w Polsce jest nowelizacja kodeksu pracy?
- 2) Czy różne formy zatrudnienia pracowników na rynku pracy powinny różnicować też rodzaj ochrony, który przysługuje im w przypadku ujawnienia nieprawidłowości?
- 3) Czy prawo pracy powinno gwarantować anonimowość osobom zgłaszającym nadużycia w miejscu pracy?



Zapraszamy na warsztaty:

„Sygnalizowanie jako narzędzie zarządzania?”

9.05.2016, Fundacja im. Stefana Batorego

zgłoszenia: [op@batory.org.pl](mailto:op@batory.org.pl)