

Ochrona prawna pracowników ujawniających określone informacje w interesie publicznym

Autorka: r.pr. Karolina Kędziora

Wstęp

Jak wynika z referatu sekretariatu Grupy Państw Przeciwko Korupcji - GRECO

(http://www.batory.org.pl/doc/Whistleblowing_mechanisms_REV2_for_Batory_POL.pdf), ochrona prawna pracowników ujawniających określone informacje w interesie publicznym – tzw. sygnalistów – stanowi międzynarodowy wymóg wynikający między innymi z postanowień Konwencji Narodów Zjednoczonych przeciwko korupcji (2003) oraz Cywilnoprawnej konwencji o korupcji Rady Europy (1999). Dokonując oceny stanu wdrażania Konwencji w Polsce, uznano iż poziom ochrony należy uznać za wystarczający.

W praktyce „sygnalistami” bywają pracownicy, którzy w ramach swoich obowiązków wynikających z przynależności do związku zawodowego sygnalizują nieprawidłowości, ale nie tylko. Chodzi również o ochronę innych pracowników, którzy działając w interesie publicznym, jakim jest miejsce pracy wolne od korupcji, sygnalizują nieprawidłowości przełożonym bądź innym podmiotom (np. Państwowej Inspekcji Pracy). Jak wynika z Raportu z badań przeprowadzonych przez Fundację im. S. Batorego, na temat „Ochrona prawna sygnalistów w doświadczeniu sędziów sądów pracy” (http://www.batory.org.pl/doc/Sygnalisci_raport_20110415.pdf), w orzecznictwie sądów pracy, praktycznie brak spraw, w których tego typu zarzut stanowi postawę roszczenia. Jak się wydaje, wynika to nie tylko ze słabej kondycji społeczeństwa obywatelskiego w Polsce, ale także poczucia zagrożenia osób, które potencjalnie mogłyby występować w tej roli, ale mają przekonanie o niewystarczającej ochronie prawnej w tym zakresie.

Dyskryminacja i mobbing odwetem na „sygnaliście”.

Analizując przepisy Kodeksu pracy, należy wskazać w szczególności przepisy antydyskryminacyjne, zawarte w rozdziale IIa działu pierwszego Kodeksu pracy (art. 18^{3a-3c}), „Równe traktowanie w zatrudnieniu”. W rozdziale tym ujęto takie zagadnienia jak dyskryminacja bezpośrednia,

dyskryminacja pośrednia, molestowanie, molestowanie seksualne, zakaz zachęcania do naruszenia zasady równego traktowania, wyjątki od dyskryminacji, prawo do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakową lub jednakowej wartości, czy zakaz działań odwetowych. Trwa dyskusja na temat tego, czy katalog cech prawnie chronionych, zawarty w art. 18^{3a} jest otwarty czy zamknięty. Odpowiedź na to pytanie jest niezwykle istotna, gdyż o ile „przynależność związkowa“ znalazła się w katalogu cech ze względu, na które nie można dyskryminować, o tyle ustawodawca nie wskazuje wprost cechy takiej, jak „ujawnianie określonych informacji w interesie publicznym”. Niemniej jednak, odnosząc się do literalnego brzmienia tego przepisu, w którym stwierdzono, iż nie można dyskryminować „w szczególności“ ze względu na cechy wprost wskazane w przepisie, należy stwierdzić, iż jest to katalog otwarty. Kodeks pracy reguluje także zjawisko mobbingu (art. 94³ § 2), który również może stanowić formę odwetu na „sygnaliście“. Mobbing stanowią działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika wywołujące zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie, izolację lub eliminację z zespołu współpracowników (więcej na ten temat w części Poradnika antydyskryminacyjnego „Równe traktowanie w odniesieniu do zatrudnienia pracowniczego oraz niepracowniczego“).

Ciężar dowodu

Co ważne, w odniesieniu do dyskryminacji, wzorem dyrektyw Unii Europejskiej (2000/78/WE, 2000/43/WE, 2006/54/WE), Kodeks pracy przewiduje tzw. przeniesiony ciężar dowodu. Oznacza to, że osoba, która stawia zarzut dyskryminacji, będzie musiała jedynie uprawdopodobnić fakt naruszenia zasady równego traktowania, a gdy to uczyni, to podmiot, któremu zarzucono naruszenie zasady równego traktowania, będzie zobowiązany wykazać, że nie dopuścił się jej naruszenia. Obowiązek uprawdopodobnienia to znacznie mniej niż obowiązek udowodnienia, który w innych sprawach, jak np. mobbing, nieuzasadnione wypowiedzenie umowy, bezpodstawne rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, ciąży na osobie, która stawia zarzut pracodawcy. Takie ułatwienie, w sprawach dotyczących dyskryminacji jest niezwykle istotne z punktu widzenia pracownika, który z zasady znajduje się na słabszej pozycji względem pracodawcy. Niestety Kodeks pracy nie przewiduje analogicznego rozwiązania do ochrony wszystkich osób sygnalizujących nieprawidłowości w środowisku zawodowym. Do naruszenia praw pracowniczych tzw. sygnalistów może dojść przecież nie tylko w sytuacji

gdy mamy do czynienia z naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Bez wątpienia jest to niezwykle istotna słabość ochrony praw pracowników ujawniających określone informacje w interesie publicznym.

Celowa likwidacja stanowiska pracy jako odwet na pracowniku który sygnalizował nieprawidłowości.

Z pewnością formułując zarzut nieuzasadnionego wypowiedzenia stosunku pracy warto pamiętać o art. 8 Kodeksu pracy, który stanowi, iż „Nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony“. Na ten temat wypowiedział się Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 27 czerwca 1985 r. – III PZP 10/85. Z jednej strony stwierdzono, iż zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy poprzez zwolnienia pracowników, również przy likwidacji zajmowanych przez nich stanowisk, stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia. Z drugiej jednak strony Sąd zauważył, że okoliczności przemawiające za ochroną pracownika mogą powodować, że wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi jest nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. W powołanym wyroku stwierdzono również, iż przy zmniejszeniu liczebnym stanu zatrudnienia w ramach oceny zasadności wypowiedzenia (art. 45) oraz zasad współżycia społecznego (art. 8) może zachodzić potrzeba zbadania, czy ze względu na całokształt okoliczności wypowiedzenie powinno dotyczyć konkretnego pracownika.

Kolejna kwestia, dotyczy art. 10 ust. 1. tzw. ustawy o zwolnieniach grupowych (Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników z dnia 13 marca 2003 r., Dz. U. Nr 90, poz. 844), zgodnie z którym, przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 tejże ustawy stosuje się odpowiednio do zwolnienia indywidualnego. Ma to jednak miejsce tylko wówczas, gdy przyczyny wypowiedzenia podane przez pracodawcę, stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy. Oznacza to, iż w sytuacji, gdy pracodawca np. ma problemy finansowe, argument ten nie jest wystarczający do zwolnienia pracownika, w sytuacji, gdy kluczową przesłanką zwolnienia był fakt sygnalizowania przez pracownika/pracownicę nieprawidłowości.

Jak wskazano w glosie do wyroku Sądu Najwyższego z 7 grudnia 1999 r. (PiZS 2002, Nr 3, s. 38), w przeciwieństwie do zwolnień grupowych zwolnienia indywidualne nie odwołują się do kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Nie oznacza to jednak, że przy ustaniu stosunku pracy w tym trybie pracodawca zwolniony jest od stosowania kryteriów wyboru pracownika, gwarantujących dokonanie zgodnie z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Świadczy o tym chociażby art. 94 pkt 9 Kodeksu pracy zobowiązujący pracodawcę do stosowania obiektywnych kryteriów oceny pracowników oraz wyników ich pracy. Pogląd ten potwierdza również wyrok Sądu Najwyższego z 16 maja 1997 r. (I PKN 161/97, OSNAPiUS 1998 r., Nr 8, poz. 237), zgodnie z którym indywidualne wypowiedzenie umowy o pracę podlega ocenie sądu pracy w zakresie zasadności wypowiedzenia na podstawie art. 45 §1 oraz ewentualnego nadużycia prawa na podstawie art. 8 Kodeksu pracy (J. Wrątny, K. Walczak, „Zbiorowe prawo pracy. Komentarz“, Wydanie I, Warszawa 2009). Tezy te, choć odnoszą się do starej ustawy o zwolnieniach grupowych, jak najbardziej są adekwatne do aktualnego stanu prawa.

Warto pamiętać również o możliwości powołania zarzutu pozornej likwidacji stanowiska pracy, która nie uzasadnia wypowiedzenia lub wypowiedzenia zmieniającego. Do pozornej likwidacji dochodzi wówczas, gdy stanowisko jest wprawdzie likwidowane, ale w jego miejsce jest tworzone inne stanowisko pracy, które w istotnych elementach nie różni się od zlikwidowanego (wyrok Sądu Najwyższego z 4 września 2007 r., I PK 92/07, OSNP Nr 19–20/2008, poz. 286).

Nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę.

W najlepszej sytuacji znajdują się osoby zatrudnione na umowy na czas nieokreślony, gdyż rozwiązując taką umowę pracodawca, zgodnie z art. 30 §4 Kodeksu pracy ma obowiązek wskazać przyczynę wypowiedzenia. W sytuacji, w której dochodzi do sporu, zasadność oraz prawdziwość podanej przyczyny bada sąd. Zasada ta obowiązuje również w odniesieniu do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Nie ma adekwatnej regulacji w stosunku do umów terminowych, a więc pracodawca z zasady nie musi wyjaśniać, dlaczego rozwiązuje taką umowę, a gdy pracownik wystąpi ze stosownym powództwem, sąd bada jedynie poprawność wypowiedzenia pod kątem formalnym. Poza tym pracownik nie może wystąpić z roszczeniem o przywrócenie do pracy, a jedynie o zasądzenie odpowiedniej sumy tytułem odszkodowania.

Niemniej, w orzecznictwie Sądu Najwyższego dostrzeżono, że dopuszczenie pełnej swobody w wykonywaniu uprawnienia polegającego na wypowiedzeniu terminowej umowy o pracę, częstokroć bywa nie do pogodzenia z zasadami współżycia społecznego. Jak wynika z wyroku z 5 grudnia 2007 r., II PK 122/07 (Głosa P. Smolik, „Granice swobody stron stosunku pracy w zawieraniu i wypowiedzaniu umów o pracę na czas określony“, Monitor Prawniczy 12/2009), w trakcie sporu sądowego istnieje możliwość ustalenia przyczyny wypowiedzenia również terminowej umowy o pracę, w celu dokonania jej oceny przez pryzmat zasad ujętych w art. 8 oraz art. 30 § 4 Kodeksu pracy. W tej sprawie, do wypowiedzenia powódce umowy o pracę doszło z powodu złożenia przez nią niekorzystnych dla pracodawcy zeznań w postępowaniu karnym.

Podsumowanie

Powyżej prezentowane zagadnienia z pewnością nie wyczerpują w pełni tematu ochrony prawnej pracowników ujawniających określone informacje w interesie publicznym. Niemniej, już na podstawie tej krótkiej analizy, daje się zauważyć słabości systemu. Nie jest to pogląd odosobniony. Jak wynika ze wspomnianego we wstępie Raportu z badań na temat „Ochrona prawna sygnalistów w doświadczeniu sędziów sądów pracy“ Fundacji im. S. Batorego, sędziowie, z którymi przeprowadzono wywiady (w sumie 29), niemal jednogłośnie deklarowali, że istnieje potrzeba wzmocnienia ochrony prawnej w tym zakresie i trudno nie zgodzić się z tym poglądem.