

**Ekspertyza w sprawie ochrony
osób zatrudnionych sygnalizujących nieprawidłowości
przed nadużyciami ze strony podmiotu zatrudniającego**

1. Zakres tematyczny

Ekspertyza została przygotowana na zlecenie pani Anny Wojciechowskiej-Nowak z Fundacji im. Stefana Batorego. Opinia ma na celu przedstawienie sytuacji pracowników sygnalizujących występowanie nieprawidłowości u pracodawcy w kontaktach z osobami trzecimi, mediami, organami ochrony prawnej (dalej pracownicy ci nazywani są „sygnaliści¹”). Dla potrzeb niniejszej opinii przeanalizowana zostaje treść norm prawa pracy z punktu widzenia zapewnienia im ochrony przed opresywnymi działaniami pracodawcy oraz możliwej argumentacji takich osób w sporach z pracodawcą na tym tle.

Analiza obejmuje w związku z tym następujące zagadnienia:

- pozycję sygnalistów w razie rozwiązania stosunku pracy, zarówno za wypowiedzeniem jak i bez wypowiedzenia,
- pozycję sygnalistów w razie dokonania wypowiedzenia zmieniającego,
- pozycję sygnalistów w przypadku ukarania karami porządkowymi,
- pozycję sygnalistów w razie stosowania wobec nich mobbingu,
- możliwość uzyskania ochrony w wyżej przedstawionych przypadkach z powołaniem na regulacje antydyskryminacyjne.

Na koniec przedstawiona zostanie także sytuacja sygnalistów zatrudnionych na podstawach innych niż stosunek pracy.

2. Ekspertyza uwzględnia regulacje:

- ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (k.p.),
- ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (u.z.z.),
- ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych,
- ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej,
- ustawy z dnia 23 czerwca 1964 r. – Kodeks cywilny (k.c.),
- ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks postępowania karnego (k.p.k.)

¹ Autor używa słowa „sygnalizator”. Mając na uwadze potrzebę ujednoczenia określenie to zostało zastąpione częściej spotykanym „sygnalistą”.

oraz wypowiedzi nauki prawa i orzecznictwa dotyczących tych aktów. W zakresie orzecznictwa nie powołuję miejsc publikacji wyroków z uwagi na ich powszechną dostępność w elektronicznych programach prawniczych. Jedyne w przypadkach, w których wyrok nie był publikowany, zaznaczam tę okoliczność.

3. Zawiadomienie o nieprawidłowościach jako obowiązek pracowniczy

Przepisy prawa pracy bezpośrednio nie regulują problemu sygnalizowania przez pracownika występujących nieprawidłowości jako obowiązku lub uprawnienia pracownika. Istniejące normy ogólne pozwalają jednak przyjąć, że zawiadamianie o nieprawidłowościach stanowi obowiązek pracownika. Zgodnie z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. pracownik ma obowiązek dbać o dobro pracodawcy, chronić jego mienie i zachować w tajemnicy informacje, które mogłyby narazić pracodawcę na szkodę. Warto zwrócić uwagę, że obowiązek ten dotyczy dbania o dobro pracodawcy a nie osób zarządzających zakładem pracy w rozumieniu art. 3¹ k.p. Innymi słowy chodzi o dobro podmiotu zatrudniającego (np. urzędu, spółki) a nie osób, które nim zarządzają (dyrektora, prezesa, członka zarządu itp.).

Obowiązek wynikający z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. obejmuje z drugiej strony zachowanie w tajemnicy informacji, które mogłyby narazić pracodawcę na szkodę. Wyznacza to drugi aspekt sygnalizacji, stanowiąc ograniczenia podmiotowe i przedmiotowe sygnalizacji. Przede wszystkim pracownik nie może dowolnie wybierać kręgu osób, które zawiadamia o nieprawidłowościach, a powinien to czynić jedynie pod adresem organów ochrony prawnej (policja, prokuratura, organy kontroli – NIK, kontrola skarbową) ewentualnie instytucji działających w interesie publicznym (media). Powinien także zachować właściwą formę sygnalizacji, adekwatną do jego stanu wiedzy (podejrzenie wadliwości nie powinno przybierać formy zawiadomienia o pewnym naruszeniu) oraz we właściwym ujęciu językowym (unikanie sformułowań zbyt dosadnych lub krzywdzących, inwektyw itp.). Z pewnością także nie może pracownik informować o nieistniejących naruszeniach, takie działanie stanowiłoby nie tyle realizację obowiązku dbałości o dobro pracodawcy, ile wręcz jego naruszenie.

Bez wątplenia jednak informowanie przez pracownika o nieprawidłowościach może ściągnąć na niego niechęć współpracowników lub przełożonych, dążących do uniknięcia odpowiedzialności. W takiej sytuacji dość oczywiste, choć nieusprawiedliwione, może być dążenie do pozbycia się niewygodnego pracownika przez rozwiązanie z nim stosunku pracy.

4. Rozwiązanie stosunku pracy z sygnalistą

Prawo pracy przewiduje liczne sposoby rozwiązania stosunku pracy, poczynając od formy dwustronnej – porozumienia stron do wielu form, w których rozwiązanie to następuje na skutek jednostronnego oświadczenia woli. Pracodawca dysponuje możliwością rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem oraz bez wypowiedzenia (natychmiastowo) – z winy pracownika (art. 52 k.p.) i bez jego winy (art. 53 k.p.). Spośród tych form w kontekście niniejszej analizy wykluczyć należy rozważania na temat

rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia bez winy pracownika (art. 53 k.p.). Przesłanki dokonania tej czynności (generalnie mówiąc długotrwała, usprawiedliwiona nieobecność pracownika w pracy, np. z powodu choroby) nie pozostają w związku z faktem sygnalizacji.

Na drugim miejscu wymienić należy te czynności rozwiązujące, które dla swej skuteczności nie wymagają istnienia określonej przyczyny. Należą do nich porozumienie rozwiązujące oraz wypowiedzenie w przypadku gdy stosunek pracy wynika z umowy zawartej na czas określony. W tych przypadkach fakt sygnalizacji nie ma więc co do zasady znaczenia i nie może być powoływany w sporze jako okoliczność istotna dla wadliwości rozwiązania stosunku pracy. Jedynie wyjątkowo, w przypadku zawarcia porozumienia rozwiązującego pracownik może uzyskać ochronę w postaci ubezskuteczenia porozumienia na podstawie przepisów o wadach oświadczenia woli (art. 84 k.c., 86 k.c., 87 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Chodzi tu o sytuacje, w których pracodawca przekonuje pracownika, że może z nim rozwiązać stosunek pracy (np. dyscyplinarnie) albo wręcz grozi takim działaniem, jeśli pracownik nie zgodzi się na porozumienie stron. W takim przypadku pracownik może uchylić się od wadliwego oświadczenia a tym samym spowodować ze skutkiem wstecznym, że porozumienie uważa się za niebyłe a stosunek pracy trwa dalej.

W przypadku wypowiedzenia umowy na czas określony fakt sygnalizacji nie ma co do zasady znaczenia i nie może być powoływany w sporze jako okoliczność istotna dla wadliwości rozwiązania stosunku pracy.

Podobnych działań nie można podjąć w przypadku wypowiedzenia stosunku pracy wynikającego z umowy na czas określony. Fakt sygnalizacji nie ma znaczenia, bo nie ma znaczenia żadna inna okoliczność, powodująca rozwiązanie stosunku pracy, jako że pracodawca nie musi wskazywać, dlaczego dokonuje wypowiedzenia (art. 33 k.p. w zw. z art. 50 k.p.). Można rozważyć zastosowanie w takim przypadku ochrony na podstawie klauzuli nadużycia prawa ewentualnie przepisów antidyskryminacyjnych (szerzej o tej ostatniej kwestii w punkcie 8 niniejszej analizy).

Na normę art. 8 k.p. (klauzula nadużycia prawa) powołał się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 grudnia 2007 r., sygn. I PK 122/07 (niepublikowany poza tezą na moment przygotowania niniejszej analizy). W stanie faktycznym sprawy zakończonej tym wyrokiem doszło do rozwiązania stosunku pracy z pracownicą, która złożyła zeznania w postępowaniu przygotowawczym – zeznania obciążające członków zarządu pracodawcy. Ponieważ zatrudniona była na podstawie umowy na czas określony doszło do wypowiedzenia stosunku pracy, przy czym jako przyczynę (niekonieczną w świetle art. 33 k.p) podano racjonalizację zatrudnienia. Sądy powszechne orzekając w sprawie odmówiły udzielenia pracownicy ochrony wskazując, że brak konieczności podania przyczyny wyłącza możliwość badania rzeczywistej przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Oceniający sprawę Sąd Najwyższy uznał jednak, że przyczyną zwolnienia pracownicy był fakt złożenia zeznań – okoliczność niezwiązana ze stosunkiem pracy. Z tego względu uznał, że można dokonać oceny skorzystania przez pracodawcę z prawa wypowiedzenia jako działania stanowiącego działanie sprzeczne z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa.

Ochrona na podstawie art. 8 k.p. stanowi jednak rozwiązanie trudne do stosowania w praktyce ze względu na szczególną rolę tej normy w systemie prawa. Odwołanie do zasad współżycia społecznego umożliwia powstrzymanie się od zastosowania określonej normy prawnej w przypadku, gdy prowadziłoby to do skrajnie niesprawiedliwego, niesłusznego i krzywdzącego efektu. Takie rozumienie klauzuli art. 8 k.p. oznacza, że stosuje się ją w konkretnych okolicznościach faktycznych i nie można jej przypisać do określonego typu przypadków. W związku z tym nie byłoby możliwe uznanie, że w każdym przypadku rozwiązania stosunku pracy z sygnalistą, choćby wypowiedzenie było uzasadnione prawdziwymi przyczynami (innymi niż fakt sygnalizacji), można przywrócić takiego pracownika do pracy na zasadzie art. 8 k.p.

Rozwiązanie polegające na zastosowaniu tego przepisu łatwiej przychodzi Sądowi Najwyższemu aniżeli sądom powszechnym z uwagi na niewystępowanie na tym etapie postępowania pragmatycznej obawy o uchylenie wyroku w kolejnej instancji. Poza tym dopiero Sąd Najwyższy, z uwagi na jego rangę, poziom orzeczniczy sędziów i ich wiedzę a także wiedzę o całości orzekania w sprawach pracowniczych może skutecznie rozstrzygać, w których przypadkach klauzula nadużycia prawa znajduje naprawdę uzasadnienie.

Znacznie poważniejsze przeszkody stoją przed pracodawcą pragnącym rozwiązać stosunek pracy wynikający z umowy na czas nieokreślony. Zarówno wypowiedzenie jak i rozwiązanie bez wypowiedzenia z winy pracownika muszą mieć charakter uzasadniony (art. 45 k.p., art. 56 k.p.). Oznacza to konieczność wskazania przyczyny, która skłania pracodawcę do dokonania czynności rozwiązującej.

W obu przypadkach fakt sygnalizacji może zostać użyty przez pracodawcę na dwa sposoby:

- a) wypowiedzenie/ rozwiązanie natychmiastowe zostaje uzasadnione sygnalizacją bezpośrednio lub pośrednio (utrata zaufania, konfliktowość itp. wiążące się z faktem sygnalizacji),
- b) wypowiedzenie/ rozwiązanie natychmiastowe zostaje uzasadnione innym faktem, natomiast sygnaliście w inny sposób daje się odczuć, że pracodawca pozbywa się go ze względu na „trudności” jakie mu czyni.

W ramach ogólnych uwag dotyczących czynności rozwiązujących należy wskazać, że wypowiedzenie lub rozwiązanie natychmiastowe w zakresie przyczyny, jak wynika z ugruntowanej judykatury Sądu Najwyższego, musi charakteryzować się cechami konkretności i prawdziwości. Skonkretyzowanie przyczyny nakazuje takie jej ujęcie, że pracownik może zrozumieć, dlaczego dochodzi do rozwiązania stosunku pracy, jaki dokładnie fakt lub zestaw faktów za tym przemawia. Nie spełnia zatem przesłanki konkretności np. powołanie się na utratę zaufania (a takim argumentem może się posłużyć pracodawca względem sygnalisty), jeśli pracodawca nie podaje czym owa utrata została spowodowana.

Drugie z wymagań (prawdziwość przyczyny) obejmuje podanie okoliczności powodujących zwolnienie pracownika, które rzeczywiście zaistniały lub istnieją w dalszym ciągu. Weryfikacja w toku postępowania sądowego tej kwestii pozwala sprawdzić, czy pracodawca nie ujął w wypowiedzeniu/ oświadczeniu o rozwiązaniu

natychmiastowym nieprawdy co do motywów jego złożenia tylko po to, by pozbyć się pracownika.

Skuteczne rozwiązanie stosunku pracy nie ogranicza się do podania konkretnej i prawdziwej przyczyny tego działania ze strony pracodawcy. Wypowiedzenie lub rozwiązanie natychmiastowe musi być także zgodne z prawem tj. z procedurami prawa pracy określającymi, jak należy go dokonać oraz tworzącymi ograniczenia w jego dokonywaniu. Chodzi tu np. o wymaganie konsultacji z reprezentującą pracownika organizacją związkową zamiaru wypowiedzenia (art. 38 k.p.) lub rozwiązania natychmiastowego (art. 52 § 3 k.p.). Istotniejsze w przypadku sygnalizacji wydają się jednak przejawy instytucji tzw. szczególnej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy. Mogą one obejmować bezwzględny zakaz rozwiązania stosunku pracy z określoną osobą (np. art. 39 k.p. w zakresie wypowiedzenia stosunku pracy osobie w wieku przedemerytalnym) albo możliwość rozwiązania stosunku pracy jedynie za zgodą określonego podmiotu lub organu. Przykład taki stanowi art. 32 u.z.z., zakazujący rozwiązania stosunku pracy ze wskazanym imiennie uchwałą zarządu organizacji związkowej członkiem tego związku – bez zgody zarządu organizacji związkowej. Regulację tę podaję nie bez przyczyny – **udzielenie ochrony szczególnej predysponuje członków związku zawodowego do działania w interesie pracowników i sygnalizowanie nieprawidłowości**. W związku z tym pracownicy dostrzegający nieprawidłowości mogą przedstawiać je działającym u pracodawcy organizacjom związkowym z prośbą o interwencję. Przejęcie obowiązku sygnalizacji przez związek zawodowy likwiduje zagrożenie „szeregowego” pracownika przed reperkusjami ze strony pracodawcy a jednocześnie zapewnia ochronę interesu pracodawcy przez zgłoszenie nieprawidłowości, tyle że przez pracownika – członka związku - podlegającego szczególnej ochronie.

Uzupełnieniem tak zarysowanego obrazu wymagań stawianych jednostronnej czynności rozwiązującej dokonanej przez pracodawcę musi być wskazanie środków, przysługujących pracownikowi, gdyby wypowiedzenie lub rozwiązanie natychmiastowe okazało się nieuzasadnione lub niezgodne z prawem. System prawa pracy zakłada, że każda jednostronna czynność rozwiązująca, choćby była wadliwa, wywiera swój skutek i rozwiązuje stosunek pracy. Jej zakwestionowanie wymaga wystąpienia do sądu pracy z powództwem, którego przedmiotem, zgodnie z art. 45 § 1 k.p. (oraz odpowiednio art. 56 § 1 k.p.) może być przywrócenie do pracy² lub odszkodowanie. Zasadniczo ochrona zostaje pracownikowi udzielona zgodnie z żądaniem (tzn. jeśli domaga się przywrócenia do pracy, takie orzeczenie wydaje sąd pracy, podobnie jeśli pracownik pragnie jedynie odszkodowania nie chcąc powrócić do pracy). Niemniej jednak gdyby przywrócenie do pracy okazało się niemożliwe lub niecelowe sąd pracy może zasądzić zamiast tego na

² Art. 45 § 1 k.p. mówi wprawdzie o roszczeniu o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, albowiem w okresie biegnącego wypowiedzenia istnieje stosunek pracy, nie można więc jeszcze dokonać przywrócenia do pracy. Niemniej jednak dokonane tu uproszczenie wynika z faktu, że niezwykle rzadko spór sądowy kończy się przed upływem okresu wypowiedzenia (maksymalny ustawowy okres 3 miesiące), a po upływie tego okresu ustaje stosunek pracy i wówczas uzasadnione jest już roszczenie o przywrócenie do pracy. W przypadku rozwiązania natychmiastowego (art. 52 k.p.), jak sama nazwa wskazuje, stosunek pracy ustaje z momentem jego doręczenia i jedyne, czego można się domagać, to rzecz jasna przywrócenie do pracy (a nie uznanie czynności za bezskuteczną).

rzecz pracownika odszkodowanie (uprawnienie takie dotyczy zarówno wypowiedzenia jak i rozwiązania natychmiastowego, art. 45 § 2 k.p. oraz art. 56 § 2 k.p.). Jedynie w przypadku osób szczególnie chronionych (zaliczają się do tego kręgu m. in. związkowcy objęci regulacją art. 32 u.z.z.) sąd musi uwzględnić ich żądanie i nie może przywrócenia do pracy zamienić na odszkodowanie.

a) Wypowiedzenie/ rozwiązanie natychmiastowe zostaje uzasadnione sygnalizacją bezpośrednio lub pośrednio (utrata zaufania, konfliktowość itp. wiążące się z faktem sygnalizacji)

Sąd Najwyższy w kilku wyrokach rozpatrywał przypadki tzw. krytyki pracodawcy dokonywanej przez pracownika jako okoliczności uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy. Przede wszystkim analizowana była forma tej krytyki, jeśli bowiem pracownik jej nadużywał, choćby krytyka była uzasadniona, Sąd Najwyższy dopuścił rozwiązanie stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym (wyrok z dnia 28 lipca 1976 r., sygn. I PRN 54/76). Jeśli natomiast chodzi o sam fakt krytyki, to Sąd Najwyższy w jednym z nowszych wyroków stwierdził, że sygnalizowanie nieprawidłowości w wywiadzie prasowym, jeśli nie zawiera stwierdzeń krzywdzących nie może stanowić podstawy rozwiązania stosunku pracy z winy pracownika (wyrok z 6 listopada 2006 r., II PK 76/06). Warto tu zacytować bardzo trafny fragment z uzasadnienia: „wypowiedź powódki [krytykującej pracownicy, MR] zawarta w udzielonym przez nią wywiadzie prasowym nie nosiła obraźliwych treści ani cech zniesławienia, a forma wypowiedzi nie wskazywała na arogancję i lekceważenie osoby prezesa zarządu. Należy mieć na uwadze, że piastowanie kierowniczego stanowiska łączy się z wykonywaniem określonych funkcji, a sposób, w jaki funkcje te są spełniane nie może nie podlegać krytyce, pod warunkiem, że jest ona wyrażona w odpowiedniej formie, krytykujący ma przekonanie co do prawdziwości stawianych zarzutów, a jego intencją jest polepszenie istniejącego stanu rzeczy. Przyjęcie odmiennego stanowiska prowadziłoby w praktyce do całkowitego zakazu krytyki i pozbawienia pracowników prawa krytykowania poczynań przełożonych lub członków organów pracodawcy.”

Także w razie wypowiedzenia uzasadnionego krytyką (czy szerzej – brakiem zaufania spowodowanym krytyką pracodawcy) pracownik może uzyskać ochronę, choć nie zawsze w postaci przywrócenia do pracy. W stanie faktycznym sprawy, zakończonej wyrokiem z dnia 2 stycznia 2008 r., sygn. I PK 179/07, pracownik wielokrotnie kontestował na zebraniach działania pracodawcy, informował o nieprawidłowościach, wskutek czego otrzymał wypowiedzenie uzasadnione utratą zaufania do niego wynikającą z powyższych faktów. Sąd Najwyższy uznał wprawdzie, że wypowiedzenie było wadliwe, jednak stwierdził, że konflikt pracownika z pracodawcą uzasadnia niecelowość przywrócenia (art. 45 § 2 k.p.). Szerzej o kwestii konfliktu wypowiedział się Sąd Najwyższy w innym wyroku (z dnia 8 lipca 2008 r., sygn. I PK 294/07, niepublikowany). Analizując szeroko zagadnienie konfliktu podniósł, że konflikt może stanowić podstawę odmowy przywrócenia do pracy wówczas, gdy jest spowodowany przez pracownika, gdy pracodawca nie przyczynił się do jego powstania.

Stan faktyczny tego ostatniego wyroku pokazuje także trudności związane z sygnalizowaniem nieprawidłowości, co stanowi następnie podstawę postawionemu pracownikowi zarzutu (tu nie jako zarzut nieuzasadnionej krytyki, lecz w swej istocie podobny zarzut konfliktowości pracownika). Otóż zwolniona pracownica sygnalizowała nieprawidłowości, co spowodowało wszczęcie wewnętrznego postępowania kontrolnego – najpierw w samej jednostce a następnie przez jednostkę nadrzędną. Postępowania te nie ujawniły nieprawidłowości, na co powołał się sąd rejonowy rozstrzygając sprawę negatywnie dla pracownicy. Nie uwzględniono jednak faktu, że wszczęte zostało jednak postępowanie karne, owocujące postawieniem zarzutów osobom kierującym jednostką, w której zatrudniona była powódka, z osobami tymi rozwiązano także stosunek pracy. Ukazuje to trudności dowodowe, z jakimi spotyka się pracownik sygnalizujący nieprawidłowości. Musi się on liczyć z tym, że jeśli nie uda mu się nieprawidłowości potwierdzić, jego działanie zostanie potraktowane jako naruszenie obowiązku dbałości o dobro pracodawcy – jako zawiadomienie o nieistniejących (choćby tylko nie dały się potwierdzić) wadliwościach funkcjonowania podmiotu zatrudniającego.

b) Wypowiedzenie/ rozwiązanie natychmiastowe zostaje uzasadnione innym faktem, natomiast sygnaliście w inny sposób daje się odczuć, że pracodawca pozbywa się go ze względu na „trudności” jakie mu czyni

Powyższe uwagi prowadzą do wniosku, że z punktu widzenia pracodawcy korzystniejsze jest postawienie pracownikowi zarzutu naruszenia innych obowiązków pracowniczych. W takim wypadku przedmiotem badania nie może być co do zasady kwestia sygnalizowania nieprawidłowości. Sąd Najwyższy stoi bowiem na stanowisku, że w sporze dotyczącym rozwiązania stosunku pracy jego granice faktyczne zakreśla przyczyna podana w wypowiedzeiu/oświadczeniu o rozwiązaniu natychmiastowym. W wyroku z dnia 10 listopada 1998 r., sygn. I PK 434/98 Sąd Najwyższy uznał, że ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (art. 30 § 4 KP), powołując się na ochronną (dla pracownika) funkcję tej regulacji, umożliwiającej mu skuteczne argumentowanie w sporze z pracodawcą. Dzięki ograniczeniu sporu do podanej przyczyny pracodawca nie może przed sądem powoływać dodatkowych argumentów uzasadniających wypowiedzenie, których pracownik nie znał w momencie jego dokonania.

Powoływanie się przez pracownika na fakt sygnalizacji nieprawidłowości nie wróży mu powodzenia w sporze. Sąd pracy zechce bowiem badać tylko podaną przez pracodawcę przyczynę.

Pracownik sygnalizujący nieprawidłowości musi się liczyć z tym, że jeśli nie uda mu się ich potwierdzić, jego działanie zostanie potraktowane jako naruszenie obowiązku dbałości o dobro pracodawcy – jako zawiadomienie o nieistniejących (choćby tylko nie dały się potwierdzić) problemach.

Z drugiej strony regulacja ta pełni w jakimś stopniu funkcję ochronną także dla pracodawcy, pozwalając zakreślić granice faktyczne sporu toczącego się przed sądem. Umożliwienie powoływania się przez pracownika na inne (rzeczywiste jego zdaniem) przyczyny rozwiązania stosunku pracy

powodowałyby wydłużenie postępowania i także pracodawcy utrudniało pozycję procesową.

Na tym tle widać, że powoływanie się przez pracownika na fakt sygnalizacji nieprawidłowości nie wróży mu powodzenia w sporze. Sąd pracy zechce bowiem badać tylko podaną przez pracodawcę przyczynę. Gdyby okazała się nieprawdziwa (nie uzasadniała dostatecznie rozwiązania), to tylko z tego względu, a nie z uwagi na sygnalizację, pracownik może uzyskać ochronę. Natomiast fakt sygnalizacji może mieć znaczenie z punktu widzenia ochrony na podstawie art. 8 k.p. (por. powołany wcześniej wyrok w sprawie II PK 122/07). Tu jednak warto zwrócić uwagę na jeszcze jedną okoliczność dotyczącą zastosowania klauzuli nadużycia prawa. Przyjmuje się, że mogą się na nią powoływać osoby, które same nie naruszają zasad współzycia społecznego czy swoich obowiązków (tzw. zasada czystych rąk, np. wyrok z dnia 6 marca 1998 r., sygn. I PKN 552/97). Łatwo było zatem powołać się na art. 8 k.p. w stanie faktycznym sprawy II PK 122/07, gdzie pracownicy w wypowiedzeniu nie zarzucono naruszenia jej obowiązków (przyczynę stanowiła rzekoma reorganizacja). Jeśli natomiast stawia się w wypowiedzeniu zarzut naruszenia obowiązków pracowniczych, a pozostaje on prawdziwy, niezależna od tego sygnalizacja nieprawidłowości (nawet prawdziwa), może nie wystarczyć dla uzyskania przez takiego pracownika ochrony.

5. Wypowiedzenie zmieniające w stosunku do sygnalisty

Istota wypowiedzenia zmieniającego, zgodnie z art. 42 § 2 k.p. polega na zmianie warunków pracy lub płacy pracownika za pomocą jednostronnej czynności pracodawcy. Wskutek dokonania wypowiedzenia zmieniającego może dojść do zmiany dotychczasowych warunków na nowe (zaproponowane w wypowiedzeniu) po upływie okresu wypowiedzenia. Pracownik nie musi jednak zgodzić się na nowe warunki, w takim jednak przypadku wypowiedzenie zmieniające przekształca się w wypowiedzenie definitywne – po upływie okresu wypowiedzenia stosunek pracy rozwiązuje się.

Łagodniejsze konsekwencje wypowiedzenia zmieniającego (brak utraty pracy, a jedynie modyfikacja jej warunków) mogą wpływać w praktyce na bardziej liberalną (niż w przypadku wypowiedzenia definitywnego) ocenę podanej przez pracodawcę przyczyny

W pozostałym zakresie do wypowiedzenia zmieniającego stosuje się odpowiednio regulacje o wypowiedzeniu (art. 42 § 1 k.p.), a zatem konieczność jego uzasadnienia w przypadku stosunku pracy wynikającego z umowy na czas nieokreślony, przepisy o ochronie szczególnej, sposób kwestionowania wypowiedzenia. Należy jedynie uwzględnić, że przyczyna musi uzasadniać zmianę treści stosunku pracy a nie jego rozwiązanie.

W przypadku wypowiedzenia zmieniającego, z uwagi na jego podobieństwo do wypowiedzenia definitywnego, pozostają zatem aktualne wyżej przedstawione uwagi na temat rozwiązania stosunku pracy. Uważam natomiast, że łagodniejsze konsekwencje wypowiedzenia zmieniającego (brak utraty pracy, a jedynie modyfikacja jej warunków) mogą wpływać w praktyce na bardziej liberalną (niż w przypadku wypowiedzenia

definitywnego) ocenę podanej przez pracodawcę przyczyny. Może to osłabiać nieco ochronę pracownika-sygnalisty.

6. Ochrona sygnalistów – pracowników mianowanych

Weześniejsze uwagi dotyczące rozwiązania stosunku pracy odnosiły się do pracowników w systemie powszechnego prawa pracy, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Katalog źródeł nawiązania stosunku pracy jest jednak szerszy i obejmuje także powołanie, mianowanie, wybór i spółdzielczą umowę o pracę. Niewielkie praktyczne zastosowanie spółdzielczej umowy o pracę wyklucza ją z niniejszych rozważań. Nie obejmują one także powołania i wyboru z uwagi na fakt, że co do zasady na tej podstawie nawiązuje się stosunek pracy osób kierujących określonymi podmiotami (powołanie np. dyrektora przedsiębiorstwa państwowego, wybór – np. wójt, burmistrz, prezydent miasta w samorządzie gminnym). Pozostaje wobec tego kategoria pracowników mianowanych, występująca w szeroko pojętej służbie publicznej. Ponieważ, jak daje się obserwować w analizach orzeczeń Sądu Najwyższego, nieprawidłowości występują w tych podmiotach co najmniej na równi z pracodawcami prywatnymi, może wchodzić w grę także ochrona sygnalistów – pracowników mianowanych.

Z uwagi na różnice w regulacji stosunków pracy tych osób w tzw. pragmatykach służbowych, trudno o zupełną ich charakterystykę ogólną. Daje się jednak stwierdzić, że stosunek pracy pracownika mianowanego podlega większym modyfikacjom na skutek jednostronnych decyzji pracodawcy np. w zakresie miejsca pracy (por. L. Florek, T. Zieliński, *Prawo pracy*, Warszawa 2004, str. 85). Z drugiej jednak strony osoby takie objęte są większymi gwarancjami płacowymi mimo zmiany stanowiska (np. szeroko stosowany na podstawie odesłań art. 10 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych). Istnieją także często ograniczenia w możliwości rozwiązania stosunku pracy z taką osobą – do ściśle określonych przesłanek (por. np. art. 71 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej) – odmiennie niż w przypadku umownego stosunku pracy, gdzie przyczyna wypowiedzenia może być dowolna, byle dostatecznie uzasadniała rozstanie z pracownikiem. Podobieństwa obejmują zwykle (w zakresie kategorii ogólnych) ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych jako uzasadnienie natychmiastowego stosunku pracy (por. art. 71 ust. 7 pkt 1 ustawy o służbie cywilnej).

Można zatem pokusić się o wniosek, że mianowani pracownicy państwowi dysponują lepszą pozycją w razie informowania o nieprawidłowościach aniżeli pracownicy umowni. Znacznie trudniej pozbawić ich pracy, aczkolwiek istnieją łatwiejsze możliwości przenoszenia ich na inne stanowiska, gdyby okazali się „niewygodni” demaskując mankamenty funkcjonowania pracodawcy.

7. Ukaranie sygnalisty karą porządkową

Katalog naruszeń obowiązków pracowniczych, jakie mogą stanowić podstawę nałożenia kary porządkowej, określony został w art. 108 § 1 i 2 k.p. Katalog ten obejmuje: nieprzestrzeżenie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy,

przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy. Informowanie o nieprawidłowościach nie może zatem stanowić podstawy nałożenia kary porządkowej. Gdyby nawet w odpowiednich aktach autonomicznego prawa pracy (np. regulaminie pracy) znajdowały się ograniczenia w informowaniu o nieprawidłowościach lub procedury ich zgłaszania, to nie sposób w ten sposób uchylić wynikającego np. z art. 304 § 1 k.p.k. społecznego obowiązku zawiadomienia o przestępstwie ściganym z oskarżenia publicznego. Nie sposób natomiast wykluczyć skutecznego ukarania, gdy pracownik w ogóle pominął procedury wewnętrzne, a zarzuty okazałyby się nieprawdziwe (nieudowodnione).

Ukarany pracownik może domagać się uchylenia kary porządkowej (art. 112 § 1 i 2 k.p.) składając najpierw sprzeciw do pracodawcy (w terminie 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu) a w razie odrzucenia sprzeciwu przez pracodawcę – odwołania do sądu pracy (w terminie 14 dni od zawiadomienia o odrzuceniu sprzeciwu). Mając na uwadze, że sygnalizowanie nieprawidłowości nie tylko nie stanowi naruszenia obowiązków pracowniczych, ale wręcz ich realizację, nałożenie kary porządkowej z tego powodu winno zostać uznane za wadliwe i skutkować jej uchyleniem w postępowaniu sądowym.

Jeśli natomiast sygnalista dopuści się innego rodzaju naruszenia obowiązków pracowniczych, to oczywiście nie sposób uchylić kary porządkowej powołując się na fakt sygnalizacji.

8. Ochrona sygnalistów przed mobbingiem

Prawną definicję mobbingu zawiera art. 94³ § 2 k.p. wskazując, że mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

W ujęciu socjologicznym (opis przebiegu zjawiska) mobbing rozpoczyna się od sporu (konfliktu) między pracownikiem a przełożonym lub współpracownikami. Pojawiająca się między nimi niechęć powoduje narastanie zachowań agresywnych skierowanych przeciwko pracownikowi, które stopniowo przybierają coraz ostrzejsze formy. Podstawą konfliktu może być oczywiście spór powstały na tle sygnalizowania przez pracownika występujących nieprawidłowości.

Nękanie lub zastraszanie pracownika nie musi przybierać wyłącznie postaci działań bezprawnych (wyzwiska, złośliwości, arogancja) ale może polegać również na stosowaniu działań zgodnych z prawem (por. np. D. Dörre-Nowak w: *Prawo pracy* pod red. K. W. Barana, Warszawa 2009, str. 337). Oznacza to, że stosowanie na przykład względem sygnalisty kar porządkowych w proporcji znacznie częstszej niż względem innych pracowników, wydawanie mu poleceń bardziej wymagających niż w stosunku do innych

pracowników itp., jeśli mają na celu poniżenie go, eliminowanie lub izolowanie w zespole czy zmierzają do obniżenia samooceny, mogą zostać uznane za mobbing.

Zasadniczą trudność w uzyskaniu ochrony przed mobbingiem w praktyce stanowi konieczność wykazywania przez pracownika, że mobbing miał miejsce tj. dowodzenia w postępowaniu sądowym faktów, potwierdzających jego istnienie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r., sygn. II PK 31/07). Przesłanki mobbingu są bardzo liczne, a do tego wymagają rozciągnięcia w czasie (długotrwałość) lub znacznego natężenia (uporczywość). Nakierowanie na efekt w sferze psychicznej mobbowanego pracownika może wymagać prowadzenia w postępowaniu sądowym dowodu z opinii biegłego psychologa lub psychiatry. Procesy sądowe dotyczące mobbingu, aby potwierdzić jego stosowanie, wymagają znacznej aktywności od pracownika i, co należałoby sugerować, korzystania z pomocy profesjonalnego pełnomocnika.

Zaistnienie mobbingu uprawnia pracownika z jednej strony do uzyskania od pracodawcy zadośćuczynienia za krzywdę spowodowaną mobbowaniem (art. 94³ § 3 k.p.) jeśli doznał rozstroju zdrowia (tak w ujęciu fizycznym jak psychicznym). Jeśli w związku z mobbingiem pracownik poniósł szkodę majątkową (np. koszty opieki lekarskiej), to również może się domagać jej naprawienia. Jeśli chodzi o samo zjawisko mobbingu, to pracodawca musi mu przeciwdziałać (art. 94³ § 1 k.p.). Pracownik może więc żądać, by pracodawca zmusił mobberów do zaprzestania mobbingu i niepodejmowania takiej aktywności w przyszłości.

Wreszcie może pracownik (a w wielu przypadkach należałoby powiedzieć, że jest to z punktu widzenia higieny psychicznej wskazane) rozwiązać stosunek pracy (art. 94³ § 4 k.p.). Może tego dokonać w trybie natychmiastowym z winy pracodawcy z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych jego obowiązków (art. 55 § 1¹ k.p.) co uprawnia pracownika do odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Istniejące środki ochrony przed mobbingiem wymagają dużej wiedzy prawniczej (umiejętności stosowania instytucji prawa materialnego a przede wszystkim procesowego). Dotyczy to mobbingu powstałego na kanwie dowolnego sporu, nie tylko wynikającego z sygnalizacji. Pozycję pracownika mobbowanego w postępowaniu zmierzającym do uzyskania ochrony należy uznać za praktycznie dość trudną a w związku z tym nie wydaje się, by z uwagi na fakt sygnalizacji można byłoby stosować tu jakiegokolwiek ułatwienia.

9. Ochrona sygnalisty przed dyskryminacją

Pracownik sygnalizujący nieprawidłowości może spotkać się w zatrudnieniu z przejawami dyskryminacji – nierównego traktowania. Wprawdzie okoliczność ta nie została wymieniona w art. 18^{3a} § 1 k.p. wprost, jednak katalog przesłanek dyskryminacji pozostaje otwarty (wyliczenie przykładowe, otwarte klauzulą „w szczególności”). Uważam zatem, że demaskowanie wad postępowania pracodawcy czy innych pracowników, jeśli powoduje nierówne traktowanie pracownika, może zostać uznane za dyskryminację.

Za naruszenie zasady równego traktowania ustawodawca uznaje m. in. (art. 18^{3b} § 1 k.p.) niekorzystne kształtowanie warunków zatrudnienia w tym wynagrodzenia,

pominięciu przy przyznawaniu świadczeń (np. premii), awansowaniu i dostępie do szkoleń a nawet rozwiązanie stosunku pracy. Nie może być wątpliwości, że wobec sygnalisty pracodawca może stosować takie działania.

Łatwość ochrony przed dyskryminacją przejawia się w tym, że pracownik musi jedynie wykazać, że był nierówno (gorzej) traktowany niż inni pracownicy. Nie musi udowodnić, że u podłoża takiego traktowania leżał fakt sygnalizacji. To pracodawca bowiem, po tym jak pracownik ukazuje, że był nierówno traktowany, musi sam wykazać, że nierówne traktowanie było obiektywnie uzasadnione (art. 18^{3b} § 1 *in fine* k.p.).

Łatwość ta występuje jednak wyłącznie w przypadkach, w których pracodawca poprawia sytuację innych pracowników, a nie dokonuje tego względem jednego dyskryminowanego. Natomiast w przypadku, w którym dochodzi jedynie do pogorszenia pozycji prawnej sygnalisty (np. pomniejszenie wynagrodzenia uzasadnione okolicznościami innymi niż sygnalizacja), uzyskanie ochrony na podstawie norm antydyskryminacyjnych wymagałoby wykazania, że działania te wynikały z niechęci do pracownika spowodowanej demaskowaniem nieprawidłowości.

Takie ujęcie pozwala w pewnym sensie ominąć trudności, prezentowane w punkcie 4, dotyczące badania przyczyny wypowiedzenia. W mojej ocenie można bowiem próbować wykazywać, że wytypowanie danego pracownika do zwolnienia wynikało z chęci jego dyskryminowania ze względu na sygnalizację.

Oczywiście rodzi to istotne trudności dowodowe – konieczność wykazania przez pracownika, że pracodawca traktuje go gorzej (obniża wynagrodzenie, rozwiązuje stosunek pracy) ze względu na to, że jest niewygodny. Przedstawienie takiego dowodu w postępowaniu sądowym będzie trudne jeśli nie niemożliwe. Okoliczności tego rodzaju nie są bowiem zwykle dokumentowane a rozmowy na ten temat prowadzone bez świadków. Na podstawie samych tylko zeznań dyskryminowanego pracownika okoliczność taka nie mogłaby być potwierdzona w sposób dostateczny.

10. Ochrona sygnalistów zatrudnionych na podstawie innej niż umowa o pracę

Ocena pozycji prawnej osób sygnalizujących nieprawidłowości występujące w podmiocie zatrudniającym nie może ograniczać się wyłącznie do pracowników - osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy objętych regulacjami prawa pracy. Pojęcie „zatrudnionego” oprócz tych osób obejmuje również osoby wykonujące pracę na podstawie umów prawa cywilnego, spośród których najczęściej stosowane są umowy o świadczenie usług na warunkach zlecenia (art. 750 k.c.) – dalej jako umowy zlecenia oraz umowy o dzieło. Do umów o zatrudnienie zaliczyć można także np. umowę agencyjną.

Zatrudnienie cywilnoprawne – w stosunku do pracowniczego – charakteryzuje się znacznie większą elastycznością stron w kształtowaniu treści praw i obowiązków stron. W istocie oznacza to, że podmiot zatrudniający decyduje o tym niemal samodzielnie a wykonawca pracy ma niewielkie możliwości ograniczenia przesłanek i swobody rozwiązania stosunku zatrudnienia.

Przy umowach o dzieło lub zlecenia ochrona prawna osoby sygnalizującej nieprawidłowości ma charakter szczątkowy.

znacznie większą elastycznością stron w kształtowaniu treści praw i obowiązków stron. W istocie oznacza to, że podmiot zatrudniający decyduje o tym niemal

Dla potrzeb niniejszej analizy uwzględnione zostają umowy zlecenia i o dzieło z następujących względów.

Istotą zatrudnieniowych umów prawa cywilnego jest w każdym przypadku swoboda wykonawcy pracy – swoboda znaczniejsza niż w przypadku stosunku pracy. Zakres swobody wyznaczony jest m. in. samodzielnością osoby zatrudnionej w wykonywaniu pracy i ograniczonymi relacjami z podmiotem zatrudniającym. Zatem w przypadku wszystkich cywilnoprawnych podstaw wykonywania pracy istnieje mniejsze prawdopodobieństwo uzyskania informacji o nieprawidłowościach występujących w tym podmiocie. Ponieważ w praktyce największy stopień zależności występować może w ramach zatrudnienia na podstawie umów zlecenia i o dzieło a także ze względu na największą powszechność tych właśnie umów, analizie poddany zostaje stopień ochrony wiążący się z tymi właśnie formami.

Właściwie ochrona ta występuje w znikomej formie. Jeśli chodzi o umowy o dzieło, to w praktyce stosuje się umowy tego rodzaju zawierane na okres np. miesiąca i ponawia w kolejnych analogicznych okresach. Sama umowa o dzieło w konstrukcji Kodeksu cywilnego (art. 627 i nast. k.c.) nie została przewidziana jako umowa „ponawialna”. Wobec tego nie istnieją żadne instrumenty gwarantujące jej ponowienie. Ewentualne regulacje w tej materii strony mogą uzgodnić między sobą, ponieważ jednak byłoby to ograniczenie podmiotu zatrudniającego, można zakładać, że jeśli nawet strony zobowiązują się do zawierania kolejnych umów, istnieją łatwe możliwości wyłączenia tego obowiązku.

Wykonawca dzieła nie jest więc chroniony przed zakończeniem współpracy – zasadniczo z upływem okresu obowiązywania danej umowy ewentualnie wcześniej – jeśli przewidziano możliwość jej wypowiedzenia. Chroniony jest za to co do zasady przed zmianą wysokości wynagrodzenia lub innych warunków, ponownie z zastrzeżeniem, że nie ujęto w umowie stosownej klauzuli w tym zakresie. Ponadto wysokość wynagrodzenia może ulegać obniżeniu np. na skutek podnoszenia wad wykonanego dzieła. Na koniec warto zauważyć, że umowa o dzieło ze swej natury dotyczy pewnej zamkniętej całości (zadania powierzonymu wykonawcy) określanej z góry w umowie. Tam, gdzie od wykonawcy oczekuje się wykonywania usług, które nie poddają się uprzedniemu zaplanowaniu, stosuje się raczej umowę zlecenia.

Także jednak ta umowa nie gwarantuje wykonawcy pracy stałości. Zgodnie z art. 746 § 1 k.c. dający zlecenie może je wypowiedzieć w każdym czasie. Przepis ten ma charakter dyspozytywny, co oznacza, że strony mogłyby przewidzieć ograniczenia w jego rozwiązaniu, okres wypowiedzenia itp., zależne jest to jednak od pozycji negocjacyjnej

Wykonawca dzieła i zleceniobiorca nie podlegają ochronie przed mobbingiem lub dyskryminacją przewidzianą w kodeksie pracy. zatrudnionego. Podobnie jak w przypadku umowy o dzieło Kodeks cywilny nie przewiduje mechanizmu zmiany wysokości wynagrodzenia, z tą jednak różnicą, że nie ma także mechanizmu oceny wadliwości świadczonych usług.

Zarówno wykonawca pracy w ramach umów o dzieło jak i umów zlecenia nie podlega ochronie przed mobbingiem ani dyskryminacją w ujęciu Kodeksu pracy. Ponieważ mobbing stanowi ze swej istoty jednocześnie naruszenie dóbr osobistych pracownika, zachowania analogiczne podejmowane w stosunku do cywilnoprawnego wykonawcy

pracy mogłyby zyskać ochronę jedynie na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego o ochronie dóbr osobistych (art. 23 k.c, 24 k.c. ewentualnie łącznie z przepisami deliktowymi – art. 448 k.c.). Z drugiej strony nie ma możliwości pociągania takich osób do odpowiedzialności porządkowej, co jednak z uwagi na niewielką jej dolegliwość, nie stanowi istotnej poprawy ich pozycji prawnej.

Z pewnością da się stwierdzić, że sygnalizowanie nieprawidłowości nie może być uznane za obowiązek takich osób a powoływanie się na taką okoliczność jedynie wyjątkowo może służyć poprawie ich sytuacji prawnej.

11. Wnioski końcowe

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania dają się wyprowadzić następujące wnioski:

- 1) **Sygnalizowanie nieprawidłowości stanowi obowiązek pracownika (dbałość o dobro pracodawcy, art. 100 § 2 pkt 4 k.p.), niemniej jednak trudności mogą tkwić w ich udowodnieniu; niemożność udowodnienia takich okoliczności może spowodować negatywne dla niego konsekwencje, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy, którego nie uda się zakwestionować.**
- 2) **Rozwiązanie stosunku pracy, które nie wymaga uzasadnienia (porozumienie stron, rozwiązanie stosunku pracy wynikającego z umowy na czas oznaczony) z sygnalistą bardzo wyjątkowo daje się podważyć na podstawie norm prawa cywilnego (porozumienie stron) lub na podstawie art. 8 k.p. (klauzula nadużycia prawa) – wypowiedzenie stosunku pracy z umowy na czas określony.**
- 3) **Rozwiązanie stosunku pracy, które wymaga uzasadnienia może podawać jako przyczynę sygnalizację (w mniej lub bardziej bezpośredni sposób, np. powołując się na konflikt, spowodowany sygnalizacją) lub inne przyczyny; łatwiej uzyskać pracownikowi ochronę gdy przyczyna dotyczy bezpośrednio lub pośrednio sygnalizacji, w razie podania innej przyczyny – zasadniczo gdy jest ona nieprawdziwa, natomiast gdy okazuje się prawdziwa, w mojej ocenie raczej nie uda się uzyskać ochrony nawet na podstawie art. 8 k.p.**
- 4) **Przypadki wypowiedzenia zmieniającego oceniać wypada co do zasady jak przypadki wypowiedzenia definitywnego, choć łagodniejszy jego skutek (zmiana warunków pracy a nie jej utrata) mogą powodować bardziej liberalną, a co za tym idzie, niekorzystną dla sygnalisty ocenę, utrudniając mu podważenie wypowiedzenia zmieniającego.**
- 5) **Lepszą pozycją w razie sporu z pracodawcą na tle informowania o nieprawidłowościach dysponują co do zasady pracownicy mianowani, a to ze względu na ściślejsze ograniczenia dopuszczalności rozwiązania stosunku**

pracy; z drugiej jednak strony mogą oni podlegać dalej idącym przesunięciom służbowym np. w zakresie miejsca pracy aniżeli pracownicy umowni.

- 6) Sygnalizowanie nieprawidłowości nie może co do zasady stanowić podstawy nałożenia kary porządkowej, chyba że pracownik pomija wewnętrzne procedury obowiązujące u pracodawcy, umożliwiające stwierdzenie nieprawidłowości, a zarzuty okażą się nieprawdziwe; w każdym jednak przypadku, w tym przypadkach ukarania karą porządkową z innych niż sygnalizacja przyczyn, pracownik ma prawo dochodzenia uchylecia kary na drodze sądowej (obiektywna ocena).
- 7) Pracownik sygnalista może być poddawany mobbingowi z uwagi na konfliktowość tego rodzaju sytuacji, ochronę przed mobbingiem zapewniają środki prawa pracy, w praktyce wymagające znacznego wkładu pracy w postępowanie sądowe, tak w przypadku mobbingu spowodowanego sygnalizacją nieprawidłowości jak i każdym innym przypadku mobbingu.
- 8) Różnicowanie sytuacji prawnej sygnalisty ze względu na demaskowanie wad działania pracodawcy może być uznane za dyskryminację, jednak w sytuacji, gdy pracownik taki jako jedyny jest traktowany gorzej niż inni, może okazać się trudne udowodnienie stanu dyskryminacji (kłopot w uzyskaniu środków dowodowych potwierdzających ten fakt).
- 9) Mimo powyższych trudności zarzut dyskryminacji może stanowić wzmocnienie argumentacji pracownika np. w sporze dotyczącym rozwiązania stosunku pracy w celu wykazania, że rozwiązanie było niezgodne z prawem; powołanie się na dyskryminację mogłoby wyłączyć ograniczenie badania przez sąd pracy jedynie przyczyny podanej przez pracodawcę.
- 10) Ochrona przed utratą zatrudnienia lub innymi negatywnymi konsekwencjami sygnalizowania nieprawidłowości praktycznie nie istnieje w przypadku osób zatrudnionych na podstawach cywilnoprawnych; wiąże się to z generalnym brakiem nawet minimów ochrony analogicznej, jaka przysługuje pracownikom.

dr Michał Raczkowski