

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie

ŁUKASZ BOLESTA

lukasz.bolesta@poczta.umcs.lublin.pl

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9336-4302>

## Sygnalizacja jako przejaw obowiązku lojalności wobec pracodawcy?<sup>1</sup>

---

Whistleblowing as a Symptom of the Duty of Loyalty to an Employer?

### DZIAŁALNOŚĆ SYGNALISTÓW

W polskim prawie nie istnieje ustawowa definicja whistleblowingu zarówno w odniesieniu do stosunku pracy, jak i na gruncie innych gałęzi prawa<sup>2</sup>. Pojęcie to pochodzi z Anglii, gdzie było związane z alarmowaniem ucieczki sprawcy z miejsca zdarzenia. Celem owego sygnału było zawiadomienie o zdarzeniu innych policjantów i przechodniów<sup>3</sup>. Termin ten w dosłownym tłumaczeniu oznacza „dmuchanie w gwizdek”.

Mianem sygnalisty (whistleblowera) określa się „człowieka, który zwraca uwagę na wykroczenia popełniane w przedsiębiorstwie, informując o nich swych przełożonych lub nawet wychodząc poza firmę”<sup>4</sup>. W polskim piśmiennictwie używa się również zamiennie pojęć: „sygnalizator”<sup>5</sup>, „demaskator”, „denuncjator”, „informator w dobrej wierze” czy „donosiciel”, jednak z uwagi na negatywną

---

<sup>1</sup> Praca powstała w wyniku realizacji projektu badawczego nr UMO-2017/25/N/HS5/00563 pt. „W poszukiwaniu modelu prawnej ochrony sygnalisty w miejscu pracy”, sfinansowanego ze środków Narodowego Centrum Nauki.

<sup>2</sup> M. Wujczyk, *Podstawy whistleblowingu w polskim prawie pracy*, „Przeгляд Sądowy” 2014, nr 6, s. 114.

<sup>3</sup> M. Kleinhempel, *Whistleblowing Not an Easy Thing to Do*, “Effective Executive” 2011, No. 7, s. 44.

<sup>4</sup> R. Patterson, *Kompendium terminów z zakresu rachunkowości po polsku i angielsku*, Warszawa 2002, s. 57.

<sup>5</sup> M. Wujczyk, *op. cit.*, s. 114.

konotację propozycje te nie uzyskały szerszej aprobaty<sup>6</sup>. Za sygnalistów powszechnie uważa się osoby, które przekazują informacje o nieprawidłowościach w miejscu zatrudnienia osobom lub jednostkom zdolnym do podjęcia skutecznych działań służących zaprzestaniu tych praktyk. Taką nieprawidłowością może być łamanie prawa albo zagrożenie interesu społecznego (np. oszustwa czy korupcja). Warto również przytoczyć definicję z ratyfikowanej przez Polskę 15 września 2006 r. Konwencji Narodów Zjednoczonych przeciwko korupcji<sup>7</sup>, której art. 33 za osobę zgłaszającą (*reporting person*) uważa osobę, która „zgłasza w dobrej wierze i na racjonalnych podstawach właściwemu organowi wszelkie zdarzenia związane z przestępstwami określonymi zgodnie z niniejszą Konwencją”. Sygnalista nie zawsze musi być pracownikiem. Informacje o nieprawidłowościach może uzyskać, będąc związanym z danym miejscem w inny sposób (np. będąc zatrudnionym na podstawie umowy cywilnoprawnej bądź świadcząc usługi na innej podstawie na rzecz jakiegoś podmiotu). Kluczowe cechy, które powinny wyróżniać sygnalistów, to: działanie w dobrej wierze (a nie np. w ramach zemsty czy dla osiągnięcia korzyści finansowej) oraz podejmowanie działań w interesie społecznym. Zdaniem autora wystąpienie tych dwóch czynników powinno warunkować przyznanie sygnaliście ochrony prawnej.

Rada Europy w Rezolucji nr 1729 z 2010 r.<sup>8</sup> za działającego w dobrej wierze uznaje osobę, która „miała uzasadnione podstawy, aby wierzyć, że ujawnione informacje były prawdziwe, również wtedy, gdy ostatecznie okaże się, iż nie są”. W związku z tym wydaje się, że przyznanie ochrony powinno być niezależne od tego, czy ujawnione informacje udało się potwierdzić i czy nieprawidłowości rzeczywiście miały miejsce. W tym kontekście postulowane jest przyjęcie domniemania dobrej wiary sygnalisty<sup>9</sup>.

Potrzeba stworzenia modelu ochrony sygnalistów była sygnalizowana wielokrotnie zarówno na arenie międzynarodowej, europejskiej, jak i krajowej. W dniu 14 lutego 2017 r. na forum Unii Europejskiej eurodeputowani wezwali Komisję Europejską, by w trybie pilnym zaproponowała „skuteczny i całościowy europejski program ochrony sygnalistów”. W odpowiedzi Komisja Europejska w dniu 23 kwietnia 2018 r. opublikowała projekt dyrektywy poświęconej ochronie osób

<sup>6</sup> M. Derlacz-Wawrowska, *Whistleblowing a ochrona informacji poufnych pracodawcy*, [w:] *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania. Księga jubileuszowa Profesora Jerzego Wrątnego*, red. G. Uścińska, Warszawa 2013, s. 390.

<sup>7</sup> Dz.U. z 2007 r., nr 84, poz. 563.

<sup>8</sup> Rezolucja Zgromadzenia Parlamentarnego Rady Europy nr 1729(2010) w sprawie ochrony informatorów wewnętrznych. Tekst przyjęty w dniu 29 kwietnia 2010 r.

<sup>9</sup> A. Wojciechowska-Nowak, *Założenia do ustawy o ochronie osób sygnalizujących nieprawidłowości w środowisku zawodowym. Jak polski ustawodawca może czerpać z doświadczeń państw obcych?*, Warszawa 2012, s. 8.

zgłaszających naruszenia prawa unijnego<sup>10</sup>. Zawiera on przede wszystkim regulacje dotyczące ochrony osób, które zgłaszają informacje o bezprawnym działaniu lub nadużyciu prawa, pozyskane w związku ze swoim zatrudnieniem w sektorze publicznym lub prywatnym. Porusza też m.in. kwestię bezpieczeństwa kanałów zgłaszania naruszeń oraz otrzymywania przez nie informacji zwrotnej. Z ochrony będą korzystać nie tylko pracownicy, ale i samozatrudnieni, udziałowcy w spółkach, zarządzający, wolontariusze, stażyści bez wynagrodzenia oraz wszelkie osoby pracujące pod nadzorem i kierownictwem wykonawców, podwykonawców i dostawców związanych z danym przedsiębiorstwem. Należy zauważyć, że unijny prawodawca nie przewiduje ochrony w stosunku do każdego zgłoszenia. Zgłaszane naruszenia będą musiały dotyczyć ściśle określonych (wymienionych w projekcie dyrektywy) dziedzin prawa, w tym m.in.: zamówień publicznych, usług finansowych, prania brudnych pieniędzy, finansowania terroryzmu, bezpieczeństwa produktów, bezpieczeństwa transportu, ochrony środowiska, bezpieczeństwa atomowego, bezpieczeństwa żywności, pasz, zdrowia zwierząt, zdrowia publicznego, ochrony konsumentów, ochrony prywatności i danych osobowych, bezpieczeństwa sieci i systemów informatycznych, naruszeń oddziałujących na finansowy interes wspólnoty. Sygnalista będzie chroniony przed działaniami odwetowymi ze strony pracodawcy (m.in. przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy czy niekorzystną zmianą warunków pracy lub płacy). W przypadku wkroczenia na drogę sądową, to na pracodawcy będzie spoczywał ciężar dowodu, że jego postępowanie nie stanowiło represji w stosunku do osoby zgłaszającej nieprawidłowości. Sygnalisty nie będzie można ukarać, jeżeli zgłaszane przez niego informacje się nie potwierdzą.

Projekt dyrektywy przewiduje ponadto obowiązek wprowadzenia systemów wewnętrznych raportowania naruszeń lub nadużyć prawa bądź innych nieuczciwych zachowań w miejscu pracy. Regulacje te mają objąć przedsiębiorstwa zatrudniające ponad 50 pracowników lub wykazujące obroty powyżej 10 mln euro w skali roku. Mają nimi być objęte również wszystkie prywatne instytucje sektora finansowego, niezależnie od wielkości zatrudnienia i wysokości obrotu, a także podmioty administracji państwowej i samorządowej oraz gminy liczące ponad 10 tys. mieszkańców. Z przepisów projektu dyrektywy wynika, że podmioty w nim wskazane będą miały maksymalnie 3 miesiące na wyjaśnienie zgłoszonego naruszenia czy nadużycia. W przypadku, gdy wewnętrzne procedury okażą się nieskuteczne, whistleblower powinien zwrócić się do właściwego organu, korzystając z dedykowanego niezależnego kanału do składania tego rodzaju zgłoszeń. Możliwość poinformowania opinii publicznej o zaistniałym naruszeniu będzie dla

---

<sup>10</sup> Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on the protection of persons reporting on breaches of Union law (COM(2018)218, final (2018/0106 (COD)) (Whistleblower Protection Directive).

informatora ostatecznością, z której będzie mógł skorzystać jedynie w przypadku, gdy raportowanie wewnętrzne i zewnętrzne zawiedzie.

Potrzebę ochrony prawnej sygnalistów wskazuje też art. 9 Konwencji Rady Europy o przeciwdziałaniu korupcji w prawie cywilnym z dnia 4 listopada 1999 r. (ratyfikowana przez Polskę w 2002 r.)<sup>11</sup>. Ponadto art. 33 wspomnianej wcześniej, ratyfikowanej przez Polskę w 2006 r., Konwencji Narodów Zjednoczonych przeciwko korupcji wyraźnie mówi o ochronie informatorów oraz o rozważeniu konieczności wprowadzenia do krajowego prawodawstwa przepisów skutecznie zapewniających ochronę osób informujących o nadużyciach i przestępstwach.

Należy dodać, że 9 czerwca 2018 r. weszła w życie dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) w sprawie ochrony niejawnego know-how i niejawnych informacji handlowych (tajemnic przedsiębiorstwa) przed ich bezprawnym pozyskiwaniem, wykorzystywaniem i ujawnianiem<sup>12</sup>. Mimo że dyrektywa ta jest zasadniczo adresowana do przedsiębiorców, to nie ulega wątpliwości, że wkracza również w relacje pracownik – pracodawca. Art. 5 dyrektywy zwalnia od odpowiedzialności za naruszenie tajemnicy przedsiębiorstwa osoby, które ujawniły poufne informacje, aby wykazać nieprawidłowości w miejscu pracy, jeżeli działały w celu ochrony ogólnego interesu publicznego.

Wśród organów i instytucji krajowych na konieczność podjęcia działań w przedmiotowym zakresie wskazał Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych, zwracając uwagę na potrzebę kompleksowego uregulowania zakresu danych osobowych, jakie muszą być przez pracodawcę ujawnione pracownikowi, którego dane są przetwarzane w związku z zasadami wewnętrznego systemu informowania o nieprawidłowościach (tzw. *whistleblowing scheme*)<sup>13</sup>. Również Rzecznik Praw Obywatelskich dostrzegł niedostatki regulacji prawnych w omawianym zakresie, podkreślając potrzebę pogłębionej analizy sytuacji pracowników sygnalizujących nieprawidłowości w interesie społecznym<sup>14</sup>. Należy zauważyć, że wiele państw na świecie stworzyło model ochrony prawnej sygnalistów. W tym zakresie warto wymienić przede wszystkim Stany Zjednoczone<sup>15</sup> i Wielką Brytanię<sup>16</sup>.

<sup>11</sup> Dz.U. z 2004 r., nr 244, poz. 2443.

<sup>12</sup> Dz.Urz. UE L 157/1, 15 czerwca 2016 r.

<sup>13</sup> Pismo Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych do Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 stycznia 2010 r., DOLiS-035-416/09.

<sup>14</sup> Pismo Rzecznika Praw Obywatelskich do Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 18 grudnia 2015 r., III.7040.104.2015 AF/LN.

<sup>15</sup> *The Sarbanes-Oxley Act of 2002* (Pub.L. 107–204, 116 Stat. 745, enacted July 30, 2002).

<sup>16</sup> W Wielkiej Brytanii istnieją dwie główne ustawy związane z ochroną sygnalistów: ustawa o prawach zatrudnionych (*Employment Rights Act [ERA] 1996*) oraz ustawa o ujawnianiu informacji w interesie publicznym (*Public Interest Disclosure Act [PIDA] 1998*), która wprowadziła do ERA prawo pracownika do zakazu jego zwolnienia z powodu ujawnienia informacji w interesie publicznym.

W polskim prawie, co prawda, istnieją pewne przepisy dotyczące zgłaszania nieprawidłowości w miejscu pracy, są one jednak zamieszczone w różnych aktach prawnych i cechuje je niespójność oraz niekompletność. Ponadto, co potwierdza judykatura, nie gwarantują one skutecznej ochrony sygnalistom<sup>17</sup>. W wyniku braku odpowiednich przepisów pracownicy, nawet wiedząc o nieprawidłowościach w miejscu pracy, nie informują o nich w obawie o konflikt z pracodawcą i negatywne dla nich z tego tytułu konsekwencje. Fundacja im. Stefana Batorego we wnioskach końcowych swoich badań<sup>18</sup> stwierdziła, że ocena skuteczności ochrony prawnej pracownika, który w dobrej wierze ujawnia nieprawidłowości istotne dla interesu społecznego lub publicznego, przed działaniami odwetowymi pracodawcy nie jest satysfakcjonująca.

Przegląd zawartych w Kodeksie pracy<sup>19</sup> przepisów, które umożliwiają odwołanie się do sądu pracy od wypowiedzenia, rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia czy też wypowiedzenia zmieniającego, pozwala na zbudowanie obrazu stanu prawnego dającego poczucie bezpieczeństwa, które w praktyce jest pozorne. Przeprowadzone przez Fundację im. Stefana Batorego wywiady pokazały istotne różnice pomiędzy tzw. *law in books* a *law in practice*. Pracownicy przegrywają większość sporów sądowych z pracodawcami m.in. ze względu na problem z udowodnieniem, że przyczyna wypowiedzenia była pozorna lub że ujawnione nieprawidłowości znajdują potwierdzenie w rzeczywistości<sup>20</sup>. Dziwić może brak zainteresowania omawianą problematyką samych decydentów. Powodów tego stanu rzeczy jest wiele. Jedną z głównych przeszkód jest – w pewnej mierze paradoksalnie – cichy sprzeciw części środowisk przedstawicieli organizacji pracodawców i związków zawodowych, wynikający głównie z niezrozumienia idei czy potrzeby zapewnienia indywidualnej ochrony osobie, która w swoim zakładzie pracy reaguje, widząc nadużycia, korupcję czy represje wobec współpracowników<sup>21</sup>. Typowy stereotyp myślenia po stronie pracodawców sprowadza się do twierdzenia, że wprowadzenie przepisów o ochronie sygnalistów stworzy nową „grupę chronioną” wśród pracowników (na wzór niepełnosprawnych czy kobiet w ciąży), która usztywni rynek pracy. Z kolei część związków zawodowych oponuje, podnosząc, że to przecież one najlepiej chronią pracowników i osobom zatrudnionym nie są już potrzebne żadne inne narzędzia<sup>22</sup>.

<sup>17</sup> A. Wojciechowska-Nowak, *Ochrona prawna sygnalistów w doświadczeniu sędziów sądów pracy. Raport z badań*, Warszawa 2011, s. 25.

<sup>18</sup> *Ibidem*, s. 95 i n.

<sup>19</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 917 ze zm.), dalej jako: k.p.

<sup>20</sup> A. Wojciechowska-Nowak, *Ochrona prawna...*, s. 95 i n.

<sup>21</sup> G. Makowski, M. Waszak, *Na podstawie badania opinii reprezentantów związków zawodowych i organizacji pracodawców*, Warszawa 2016, s. 9–14.

<sup>22</sup> *Ibidem*, s. 11.

Szansą na uregulowanie omawianej problematyki może się okazać projekt ustawy o jawności życia publicznego<sup>23</sup>. Zawiera on następującą definicję sygnalisty:

[...] osoba fizyczna lub przedsiębiorca, których współpraca z wymiarem sprawiedliwości polegająca na zgłoszeniu informacji o możliwości popełnienia przestępstwa przez podmiot, z którym jest związana umową o pracę, stosunkiem służbowym lub innym stosunkiem umownym może niekorzystnie wpłynąć na jej sytuację życiową, zawodową, materialną i której prokurator przyznał status sygnalisty.

Na podstawie treści projektu wyżej wymienionej ustawy prokurator może nadać status sygnalisty osobie zgłaszającej wiarygodne informacje o podejrzeniu popełnienia przestępstwa korupcyjnego dotyczące urzędu lub przedsiębiorstwa, w którym lub dla którego świadczy pracę. Zgodnie z art. 65 projektu ustawy o jawności życia publicznego sygnaliście, z którym rozwiązano wskutek zgłoszenia przez niego informacji, bez zgody prokuratora: 1) stosunek pracy lub stosunek służbowy, przysługuje odpowiednio odszkodowanie od strony rozwiązującej stosunek o pracę w wysokości dwukrotności wynagrodzenia rocznego pobieranego przez sygnalistę na ostatnio zajmowanym stanowisku, 2) umowę, przysługuje odszkodowanie od strony rozwiązującej umowę w wysokości całkowitej kwoty płatności należnej sygnaliście określonej w treści tej umowy i niezapłaconej do dnia rozwiązania umowy.

Art. 62 projektu wyżej wymienionej ustawy stanowi, że sygnaliście przysługuje od Skarbu Państwa zwrot kosztów zastępstwa procesowego w związku z poniesieniem przez niego negatywnych skutków dokonanego przez niego zgłoszenia wiarygodnych informacji o popełnieniu przestępstw. Ochrona ma przysługiwać sygnaliście przez okres 1 roku od daty umorzenia postępowania albo zakończenia prawomocnym orzeczeniem postępowania karnego wszczętego przeciwko sprawcy przestępstwa. Prokurator będzie mógł uchylić postanowienie o nadaniu statusu sygnalisty w przypadku przedstawienia sygnaliście zarzutów popełnienia umyślnego przestępstwa ściganego z oskarżenia publicznego. Prokurator ponadto poinformuje pracodawcę lub podmiot, którego dotyczą informacje, o nadaniu zgłaszającemu statusu sygnalisty, z zastrzeżeniem art. 184 Kodeksu postępowania karnego<sup>24</sup> (jeżeli zachodzi uzasadniona obawa niebezpieczeństwa dla życia, zdrowia, wolności albo mienia w znacznych rozmiarach świadka lub osoby dla niego najbliższej, sąd, a w postępowaniu przygotowawczym prokurator, może wydać postanowienie o zachowaniu w tajemnicy okoliczności umożliwiających

<sup>23</sup> Na stronie Rządowego Centrum Legislacji w dniu 8 stycznia 2018 r. ukazała się najnowsza wersja projektu ustawy o jawności życia publicznego.

<sup>24</sup> Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks postępowania karnego (t.j. Dz.U. z 2017 r., poz. 1904 ze zm.).

ujawnienie tożsamości świadka, w tym danych osobowych, jeżeli nie mają one znaczenia dla rozstrzygnięcia w sprawie). Na powyższe postanowienia będzie przysługiwało zażalenie do sądu.

Należy również wskazać, że zgodnie z art. 79 projektu wyżej wymienionej ustawy w razie skazania sprawcy za sygnalizowane przestępstwo sąd może orzec nawiązkę na rzecz osoby, która uzyskała status sygnalisty lub na rzecz prowadzonego przez niego przedsiębiorstwa.

## PRACOWNICZY OBOWIĄZEK LOJALNOŚCI

Źródła nieuregulowanego *expressis verbis* pracowniczego obowiązku sygnalizowania można poszukiwać w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. Przepis ten nakłada na pracownika obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy i chronienia jego mienia oraz zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Odniesienie zakresu rozważanego obowiązku do dobra „zakładu pracy”, a nie „pracodawcy”, ma swoją wartość interpretacyjną i oznacza, że przedmiotem ochrony jest tu zakład pracy w znaczeniu określonego bytu prawnego, składającego się z partnerów społecznych i więzi istniejących między nimi oraz dodatkowo mienia, jeżeli jest potrzebne do wykonywania pracy<sup>25</sup>. Nie jest możliwe mówienie o dobru zakładu pracy w oderwaniu od dobra pracodawcy, tworzą bowiem razem jedną całość, o którą powinien dbać pracownik. Autor podziela istniejący w piśmiennictwie pogląd, który określa dobro zakładu pracy jako dobro wspólne, pewną wypadkową dążeń wszystkich członków społeczności zakładu pracy. Nie oznacza to utożsamienia interesów zatrudniającego, kierowników pracy i pracowników, lecz wspólny pierwiastek dóbr tych grup czy nawet poszczególnych ich członków<sup>26</sup>. W ramach omawianej powinności pracownik jest obowiązany podejmować w interesie zakładu pracy określone działania wykraczające poza treść stosunku pracy oraz poza polecenia pracodawcy<sup>27</sup>. Niewątpliwie mieści się w tym obowiązek pracownika sygnalizowania dostrzeżonych nieprawidłowości w miejscu pracy.

Poszukując dalej podstaw prawnych sygnalizowania w przepisach Kodeksu pracy, należy również zwrócić uwagę na uregulowany w art. 100 § 2 pkt 6 k.p. obowiązek przestrzegania zasad współzycia społecznego. Obowiązek ten rozumie się jako powinność zachowania właściwych, na płaszczyźnie etycznej, relacji

<sup>25</sup> M. Skąpski, *Pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001, nr 2, s. 13 i n.

<sup>26</sup> A. Chobot, *Charakterystyka prawna i społeczna dobra zakładu pracy*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 1984, nr 2, s. 101–102.

<sup>27</sup> T. Kuczyński, *O właściwościach pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 7, s. 6.

między współpracownikami, w tym także między pracownikami a przełożonym. Wspomniany przepis nakłada na pracowników obowiązek stosowania się do zasad współzycia społecznego, które obowiązują współcześnie w polskim społeczeństwie, jak również do norm zachowania akceptowanych przez społeczność zakładową<sup>28</sup>. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 października 2003 r.<sup>29</sup> wskazał, że pracodawca powinien wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego oraz swoim przykładowym zachowaniem oddziaływać na ich kształtowanie, zwłaszcza przez stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy. Mając na względzie powyższe, można stwierdzić, że z obowiązku przestrzegania zasad współzycia społecznego należy wywodzić obowiązek ujawniania zachowań, które te zasady naruszają.

### SYGNALIZACJA A LOJALNOŚĆ WOBEC PRACODAWCY

Na pracownikach-sygnalistach ciąży szczególny obowiązek troski o dobre imię pracodawcy, który sygnalista musi brać pod uwagę, decydując się na ujawnienie jakiegokolwiek informacji dotyczącej pracodawcy. Obowiązek ten jednak nie ma charakteru bezwzględnego. Jak zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 sierpnia 2013 r.<sup>30</sup>:

[...] pracownik ma prawo do dozwolonej, publicznej krytyki przełożonego (prawo do sygnalizowania), gdy nie prowadzi to do naruszenia jego obowiązków pracowniczych polegających w szczególności na dbaniu o dobro zakładu pracy i zachowaniu w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (obowiązek lojalności), a także na przestrzeganiu zakładowych zasad współzycia społecznego

Podkreślenia wymaga, że chodzi o obowiązki pracownicze, a więc obowiązki pracownika wobec pracodawcy, a nie wobec osób fizycznych reprezentujących pracodawcę.

Dla wyznaczenia zakresu wolności słowa sygnalisty należy wziąć pod uwagę orzecznictwo Europejskiego Trybunału Praw Człowieka, które kształtuje sposób rozumienia praw człowieka w Polsce. W szczególności doprecyzowuje ono obowiązek lojalności, który nie w każdym zawodzie jest taki sam w stosunku do pracodawcy. W zawodach, w których obowiązek ten jest szczególnie silny, granice wolności słowa są węższe. Najwyższego stopnia lojalności wymaga się np. od funkcjonariuszy służb mundurowych. Nie pozbawia to ich jednak zupełnie prawa do krytyki. Pracowniczy obowiązek lojalności wobec pracodawcy ustępuje w pewnych przypadkach prawu do publicznego ujawnienia informacji na temat

<sup>28</sup> A. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016.

<sup>29</sup> I PK 534/02, *Legalis* nr 217846.

<sup>30</sup> I PK 48/13, *niepubl.*

naruszeń w miejscu pracy. Do takiego wniosku doszedł Europejski Trybunał Praw Człowieka w wyroku z dnia 21 lipca 2011 r. w postępowaniu *Heinisch przeciwko Niemcom* (skarga nr 28274/08)<sup>31</sup>. Trybunał rozważył kwestię konfliktu pomiędzy obowiązkiem lojalności i dyskrecji wobec pracodawcy a prawem publicznego ujawnienia nielegalnych praktyk w miejscu pracy. W przedmiotowej sprawie Trybunał uznał, że doszło do naruszenia wolności wyrażania opinii. Wskazał ponadto, że ujawnienie musi być w pierwszej kolejności dokonane przełożonemu, innej odpowiedniej osobie lub organowi. Osiągnięciu tego celu mogą służyć wewnętrzne procedury informowania o nieprawidłowościach, o ile pracodawca zdecydował się na ich wprowadzenie. Tworzenie w zakładach pracy szczegółowych procedur określających sposób zgłaszania podejrzeń o nadużyciach dokonywanych przez współpracowników czy przełożonych należy uznać za zdecydowanie pozytywne zjawisko. Na szczególną uwagę zasługują w tym zakresie polityki antymobbingowe i antydyskryminacyjne. Stwarzają one pracownikom możliwość zgłaszania przypadków niedozwolonego zachowania w miejscu pracy<sup>32</sup>.

Skorzystanie z zewnętrznej drogi informowania o nieprawidłowościach dopuszcza się dopiero wtedy, gdy nie istnieje wewnętrzna droga alarmowa, nie funkcjonuje ona prawidłowo albo jeśli nieracjonalne byłoby oczekiwać, że droga wewnętrzna będzie działać właściwie, biorąc pod uwagę naturę ujawnionego problemu<sup>33</sup>. Dopiero w dalszej kolejności, jeżeli nieprawidłowości dotyczą szeroko rozumianej sfery prawa pracy, sygnalista może zwrócić się do Państwowej Inspekcji Pracy, która jest w stanie zagwarantować mu anonimowość. W sytuacji zaś, gdy dostrzeżone braki dotyczą instytucji publicznych, kolejno sygnalista może powiadomić właściwą jednostkę nadrzędną, a w ostateczności odpowiednie ministerstwo, a także Najwyższą Izbę Kontroli. Dopiero po bezskutecznym wyczerpaniu wszystkich „nieinwazyjnych” sposobów alarmowania, należy dopuszczać powiadomienie mediów i opinii publicznej<sup>34</sup>.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że obowiązkiem pracownika jest informowanie pracodawcy o zagrożeniach dla dobra zakładu pracy<sup>35</sup>. Taka sygnalizacja stanowi niewątpliwie wypełnienie obowiązku lojalności wobec pracodawcy. Obowiązek ten może być również doprecyzowany w regulaminie pracy lub w umowie o pracę. Ponadto pracodawcy mogą ułatwiać pracownikom wywiązywanie się z obowiązku lojalności w postaci sygnalizowania nieprawidłowości poprzez wprowadzenie w zakładzie pracy rozwiązań typu: gorące linie,

<sup>31</sup> Zob. M.A. Nowicki, *Europejski Trybunał Praw Człowieka. Wybór orzeczeń 2011*, Warszawa 2012, s. 391.

<sup>32</sup> M. Wujczyk, *op. cit.*, s. 118.

<sup>33</sup> D. Głowacka, A. Płoszka, M. Szczaniecki, *Wiem i powiem. Ochrona sygnalistów i dziennikarskich źródeł informacji*, Warszawa 2016, s. 14.

<sup>34</sup> *Ibidem*.

<sup>35</sup> Wyrok SN z dnia 1 października 1998 r., I PKN 351/98, OSNAPiUS 1999, nr 21, poz. 676.

specjalne skrzynki e-mailowe, telefony zaufania, formularze na stronach internetowych, lub powołując rzecznika etyki. Mając na względzie działalność sygnalistów, należy uznać, że są to działania pożądane i korzystne zarówno z punktu widzenia pracowników, jak i interesów pracodawców. Mimo to w Polsce obserwuje się stosunkowo niewielkie zainteresowanie takimi praktykami. Korzystanie z tego typu rozwiązań przez mały odsetek pracodawców eksperci wiążą m.in. z barierami kulturowymi<sup>36</sup>. Problematiczna okazuje się też definicja lojalności – lojalność wobec pracodawcy jest mylna z lojalnością wobec przełożonego<sup>37</sup>. Należy zauważyć, że z powodu doświadczeń historycznych naszego narodu jakakolwiek postać szeroko rozumianego „donoszenia” jest negatywnie oceniana przez społeczeństwo.

Wdrażania systemów sygnalizowania nie ułatwia niejasna sytuacja prawna. Według ekspertów system sygnalizowania będzie realnie funkcjonował jedynie przy spełnieniu pewnych warunków brzegowych<sup>38</sup>. Przede wszystkim musi gwarantować sygnaliście bezpieczeństwo, a konkretnie poufność jego danych osobowych. To chroni pracownika przed ostracyzmem zespołu, a czasem przed działaniami odwetowymi przełożonych<sup>39</sup>. Z badań prowadzonych przez Fundację im. Stefana Batorego<sup>40</sup> wynika, że według pracodawców istnieje ryzyko, iż jakiegokolwiek przymusowe mechanizmy reagowania na nadużycia będą naruszać elastyczność prowadzenia działalności gospodarczej i generować niepotrzebne koszty, a narzucane z góry rozwiązania nie uwzględnią specyfiki działania danej organizacji. W poczuciu pracodawców państwo niekiedy nawet zmusza ich do nieprzestrzegania niezrozumiałych regulacji, jak to się dzieje np. przy rozliczeniach podatkowych czy ubieganiu się o zamówienia publiczne. Jako argument przeciwko regulacji wskazywano także trudne do pokonania przeszkody mentalne w społeczeństwie i ciążące na pracownikach reagujących na nieprawidłowości w pracy odium „donosicieli”.

Reasumując, należy uznać, że pracownik w ramach realizacji obowiązku lojalności wobec pracodawcy jest obowiązany podejmować określone działania, nawet wykraczające poza treść stosunku pracy i bez polecenia pracodawcy. Niewątpliwie mieści się w tym sygnalizowanie dostrzeżonych nieprawidłowości w miejscu pracy. Źródła nieuregulowanego *expressis verbis* pracowniczego obowiązku sygnalizowania można poszukiwać w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. oraz w art. 100 § 2 pkt 6 k.p. Przepisy te nakładają na pracowników obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy i chronienia jego mienia oraz zachowania w tajemnicy

<sup>36</sup> A. Wojciechowska-Nowak, *Ochrona prawna...*, s. 9.

<sup>37</sup> *Eadem*, *Skuteczna ochrona prawna sygnalistów. Perspektywa pracodawców, związków zawodowych oraz przedstawicieli środowisk prawniczych*, „Przegląd Antykorupcyjny” 2016, nr 2(7), s. 24.

<sup>38</sup> *Ibidem*.

<sup>39</sup> *Eadem*, *Założenia do ustawy...*, s. 20.

<sup>40</sup> G. Makowski, M. Waszak, *op. cit.*, s. 3.

informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, a także obowiązek przestrzegania zasad współzycia społecznego. Sygnalista, podejmując jakiegokolwiek działania, musi brać pod uwagę obowiązek troski o dobre imię pracodawcy. Nie ma on jednak charakteru bezwzględny. Należy podkreślić, że brak odpowiednich przepisów, a co za tym idzie ochrony sygnalistów, nie zachęca pracowników do podejmowania działań sygnalizacyjnych. Taka ochrona powinna przysługiwać po spełnieniu określonych przesłanek, tj. dobrej wiary oraz działania w interesie społecznym. Szans zmiany tej sytuacji w najbliższym czasie należy upatrywać w projekcie ustawy o jawności życia publicznego.

#### BIBLIOGRAFIA

- Chobot A., *Charakterystyka prawna i społeczna dobra zakładu pracy*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 1984, nr 2.
- Derlacz-Wawrowska M., *Whistleblowing a ochrona informacji poufnych pracodawcy*, [w:] *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania. Księga jubileuszowa Profesora Jerzego Wrątnego*, red. G. Uścińska, Warszawa 2013.
- Głowacka D., Płoszka A., Szczaniecki M., *Wiem i powiem. Ochrona sygnalistów i dziennikarskich źródeł informacji*, Warszawa 2016.
- Kleinhempel M., *Whistleblowing Not an Easy Thing to Do*, “Effective Executive” 2011, No. 7.
- Kuczyński T., *O właściwościach pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 7.
- Makowski G., Waszak M., *Na podstawie badania opinii reprezentantów związków zawodowych i organizacji pracodawców*, Warszawa 2016.
- Nowicki M.A., *Europejski Trybunał Praw Człowieka. Wybór orzeczeń 2011*, Warszawa 2012.
- Patterson R., *Kompendium terminów z zakresu rachunkowości po polsku i angielsku*, Warszawa 2002.
- Skąpski M., *Pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001, nr 2.
- Świątkowski A., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 917 ze zm.).
- Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks postępowania karnego (t.j. Dz.U. z 2017 r., poz. 1904 ze zm.).
- Wojciechowska-Nowak A., *Ochrona prawna sygnalistów w doświadczeniu sędziów sądów pracy. Raport z badań*, Warszawa 2011.
- Wojciechowska-Nowak A., *Skuteczna ochrona prawna sygnalistów. Perspektywa pracodawców, związków zawodowych oraz przedstawicieli środowisk prawniczych*, „Przegląd Antykorupcyjny” 2016, nr 2(7).
- Wojciechowska-Nowak A., *Założenia do ustawy o ochronie osób sygnalizujących nieprawidłowości w środowisku zawodowym. Jak polski ustawodawca może czerpać z doświadczeń państw obcych?*, Warszawa 2012.
- Wujczyk M., *Podstawy whistleblowingu w polskim prawie pracy*, „Przegląd Sądowy” 2014, nr 6.
- Wyrok SN z dnia 2 października 2003 r., I PK 534/02, Legalis nr 217846.
- Wyrok SN z dnia 28 sierpnia 2013 r., I PK 48/13, niepubl.
- Wyrok SN z dnia 1 października 1998 r., I PKN 351/98, OSNAPiUS 1999, nr 21, poz. 676.

## SUMMARY

The purpose of this article is primarily an attempt to establish whether whistleblowing can be considered as a symptom of the duty of loyalty towards an employer. The author seeks to set out the boundaries of loyalty between employer and employee and also presents the concept of whistleblowing and scope of protection which whistleblowers could count in Poland. Moreover, the author indicates the direction in which the Polish regulations of the protection of whistleblowers should take. Even though in the Polish law there are certain regulations on reporting misconduct in the workplace, they are contained in various legal acts and are typically incoherent and incomplete. Moreover, as confirmed by the judicial practice, these regulations do not guarantee effective protection of whistleblowers. It is assumed that an employee-whistleblower should act in good faith and should disclose wrongdoings at work for the sake of a social or public interest. The role of an employee should be limited to conveying the disturbing information to relevant people in the employee's organization, and if there is no reaction – to competent external authorities or institutions.

**Keywords:** whistleblowing; loyalty; employee's duties

## STRESZCZENIE

Celem niniejszego artykułu jest przede wszystkim próba odpowiedzi na pytanie, czy sygnalizacja jest przejawem obowiązku lojalności wobec pracodawcy. Autor stara się wskazać granice lojalności pracownika wobec pracodawcy oraz przedstawia pojęcie whistleblowingu i zakres ochrony, na jaki mogą liczyć sygnaliści w Polsce. Ponadto wskazuje kierunek, jaki powinny obrać polskie przepisy w zakresie ochrony whistleblowerów. Co prawda, w polskim prawie istnieją pewne przepisy dotyczące zgłaszania nieprawidłowości w miejscu pracy, są one jednak zamieszczone w różnych aktach prawnych i cechuje je niespójność oraz niekompletność. Ponadto, co potwierdza judykatura, nie gwarantują one skutecznej ochrony whistleblowerom. Przyjmuje się, że pracownik-sygnalista powinien działać w dobrej wierze oraz ujawniać nieprawidłowości zachodzące w miejscu pracy w imię interesu społecznego lub publicznego. Rola pracownika powinna ograniczać się do przekazania informacji budzących niepokój właściwym osobom w swojej organizacji, a w razie braku reakcji z jej strony – właściwym organom lub podmiotom zewnętrznym.

**Słowa kluczowe:** whistleblowing; lojalność; obowiązki pracownika