

Cieężko być uczciwym

19 kwietnia 2011

Fundacja Batorego alarmuje, że prawo nie chroni osób, które ujawniły nieprawidłowości w swoich firmach – pisze „Rzeczpospolita”.

Osoby, które działając w dobrej wierze ujawniają istotne z punktu widzenia interesu społecznego patologie w swoim miejscu pracy lub środowisku, w krajach anglojęzycznych nazywa się whistleblowers (dosł. „dmuchający w gwizdek”), co na polski próbuje się przełożyć jako „sygnaliści”. Są oni często szykanowani za swoją obywatelską postawę. „Nasze badania pokazały, że ochrona prawna sygnalistów jest w Polsce szczątkowa” – mówi Anna Wojciechowska-Nowak, koordynator Projektu Pomocy Prawnej Programu przeciw Korupcji Fundacji Batorego.

Dziennik podaje przykłady górnika, który stracił pracę gdy zdobył dowody na łamanie przepisów bezpieczeństwa w kopalni Wujek-Śląsk, chorążego z 56. Pułku Śmigłowców Bojowych, któremu m.in. odebrano dodatki do pensji gdy ujawnił, że dochodziło tam do dużych nieprawidłowości w szkoleniach, a także zwolnionego pracownika Centrum Zarządzania Kryzysowego w Wałbrzychu, który wcześniej upublicznił nagranie rozmowy kompromitującej ówczesnego senatora PO Romana Ludwiczuka. O wprowadzenie przepisów, które chroniłyby takie osoby, w 2009 r. apelował śp. Janusz Kochanowski, rzecznik praw obywatelskich. Chciał, by z inicjatywą ustawodawczą wystąpił resort pracy, jednak ten uznał, że wystarczą istniejące przepisy antydyskryminacyjne i zakazujące stosowania mobbingu.

Fundacja Batorego sprawdziła, jak stosowanie prawa wygląda w praktyce, przeprowadzając badanie w wydziałach pracy w 29 sądach, w tym w Sądzie Najwyższym. Wynika z nich, że pracownicy poddani działaniom odwetowym rzadko walczą o swoje prawa przed wymiarem sprawiedliwości, prawdopodobnie ze

strachu, zwłaszcza przed zwolnieniem. Zdaniem sędziów istniejące przepisy mogą znaleźć zastosowanie w określonych przypadkach (np. jeśli szykanowany pracownik dozna rozstroju zdrowia, może wnosić o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu), jednak brakuje ochrony o charakterze prewencyjnym.

Raport stanowi dowód, że ujawnianie nieprawidłowości jest w obecnej sytuacji prawnej nieopłacalne. Nawet jeśli sygnalista udowodni, że zwolniono go, bo zdemaskował patologię, może liczyć na odszkodowanie maksymalnie w wysokości... trzech pensji. Co więcej, najczęściej podawana przyczyna wypowiedzenia umowy, likwidacja stanowiska pracy, bywa bardzo trudna do podważenia, gdyż według orzecznictwa Sądu Najwyższego pracodawca ma autonomię w kwestii organizacji firmy. „Wolność gospodarcza bierze górę nad interesem publicznym, w imieniu którego występuje sygnalista” – komentuje Wojciechowska-Nowak.

„W USA czy Wielkiej Brytanii prawo jest bardziej przychylne sygnalistom. Pracodawca musi tam udowodnić ponad wszelką wątpliwość, że szykany wobec pracownika były podjęte z przyczyn innych niż fakt ujawnienia przez niego nieprawidłowości. Według danych amerykańskiej organizacji Government Accountability Project przeniesienie ciężaru dowodu na pracodawcę spowodowało wzrost odsetka spraw wygranych przez pracowników z 1-5 proc. do 25-33 proc.” – pisze dziennik. W Polsce to pracownik musi przed sądem udowodnić, że np. był mobbowany, a jeśli został zwolniony, gdyż rzekomo „rozpowszechniał nieprawdziwe informacje na temat stosunków panujących w zakładzie pracy” – musi wykazać prawdziwość swoich zarzutów.

Więcej na powyższy temat można się dowiedzieć z wspomnianego opracowania („Ochrona prawna sygnalistów w doświadczeniu sędziów sądów pracy. Raport z badań”), dostępnego [tutaj](#).

Źródło: [Obywatel](#)