

Decyzja
Prezydium KK
nr 52/24

ws. opinii o projekcie ustawy o ochronie sygnalistów (UC1)

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” przedstawia uwagi do projektu ustawy o ochronie sygnalistów (UC1) z dnia 26.02.2024 r.

Na wstępie należy zauważyć, że w obecnej wersji projektu uwzględniono część uwag zgłoszonych przez NSZZ „Solidarność” w decyzji Prezydium KK nr 160/21 w sprawie opinii o projekcie ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenie prawa (UC101).

Pozytywnie oceniamy zwłaszcza rozszerzenie zakresu naruszeń, który zostały poszerzony o prawo pracy. W art. 3 ust. 1 projektu uregulowany został zakres przedmiotowy naruszeń, których zgłoszenie jest objęte ochroną. Art. 2 ust. 2 Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (Dz. Urz. L 305/17) przyznaje państwom członkowskim uprawnienia do rozszerzenia zakresu ochrony na mocy prawa krajowego w odniesieniu do dziedzin nieobjętych w ust. 1. Dostyc istotnym społecznie obszarem naruszeń są zagadnienia z zakresu prawa pracy, w tym tematyka bezpieczeństwa i higieny pracy. W praktyce można odnotować przypadki, w ramach których pracownicy ponosili negatywne konsekwencje ujawniania naruszeń przepisów prawa pracy, w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. W wielu sektorach naruszenie zwłaszcza przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy będzie miało konsekwencje dla osób trzecich niezwiązanych z zakładem pracy (klientów, pacjentów, pasażerów, np. w takich sektorach jak ochrona zdrowia lub transport publiczny). Zmiana przewidziana w projekcie jest więc zasadna.

Krytycznie natomiast oceniamy przyjętą w projekcie zminimalizowaną kontrolną rolę związków zawodowych. Z projektowanego art. 24 ust. 3 wynika, że procedurę zgłoszeń wewnętrznych pracodawca ustala po konsultacji z zakładową organizacją związkową. Związki zawodowe jako równorzędny partner dla pracodawcy mogłyby czuwać nad procedurą tworzenia dokumentu zgłoszeń wewnętrznych. Organizacje związkowe mogą też odgrywać kluczową rolę w koordynowaniu działań członków mających takie same obawy. W sytuacji,

gdy pracodawcy wdrażają nowe procesy raportowania wewnętrznego, związki zawodowe są w idealnej pozycji do negocjowania najlepszych praktyk i rozliczania organizacji z podjętych działań (zob. *Pakiet narzędziowy dla sygnalistów, Przewodnik po najlepszych praktykach Eurocadres, s. 11*). Tymczasem ustawodawca uprawnienie w zakresie tworzenia tego ważnego dokumentu przekazał właściwie pracodawcy. W naszej ocenie w art. 24 ust. 3 projektu powinien zostać ustanowiony obowiązek uzgodnienia treści regulaminu z zakładową organizacją związkową. Tworzenie przez podmiot prawny procedury zgłoszeń wewnętrznych powinno uwzględniać rolę związków zawodowych w systemie ujawniania nieprawidłowości w zakładzie pracy.

W literaturze postuluje się, aby związki zawodowe, czy też rady pracowników miały prawo do informacji i konsultacji na temat liczby zgłoszeń oraz wyniku przeprowadzonych dochodzeń w sprawach mieszczących się w zakresie zadań wspomnianych organów, takich jak w szczególności naruszenia przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, praktyki antydyskryminacyjne, mobbing czy przemoc w miejscu pracy. Natomiast przedstawiciele związków zawodowych czy też inni przedstawiciele pracowników są uważani za pomocników, chronieni przed odwetem, jak również związani obowiązkiem poufności (zob. *Z Hajn, D. Skupień, Ochrona sygnalistów' w' miejscu pracy w państwach Grupy Wyszehradzkiej, Francji i Słowenii-propozycje zmian, Łódź-Kraków 2021, s. 35*).

Negatywnie należy ocenić również określenie terminu końcowego przy tworzeniu procedury zgłoszeń wewnętrznych przez podmiot prawny. Według projektowanego art. 24 ust. 4. Konsultacje ze stroną społeczną trwają nie krócej niż 5 dni i nie dłużej niż 10 dni od dnia przedstawienia przez podmiot prawny projektu procedury zgłoszeń wewnętrznych. Wydaje się, że zbędne jest określanie terminu końcowego konsultacji. W praktyce podmiot prawny wprowadzający procedurę zgłoszeń wewnętrznych może odczekać 10 dni i podjąć samodzielnie decyzję w zakresie kształtu procedury zgłoszeń wewnętrznych.

Wreszcie należy zauważyć, że ustawodawca wydaje się nie dostrzegać pozorności dialogu społecznego prowadzonego z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy, jeśli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa. Zatem kolejny już raz należy stanowczo skrytykować promowane przez ustawodawcę rozwiązanie jako wadliwe i sprzeczne z unormowaniami międzynarodowymi tj. z konwencją nr 135 Międzynarodowej Organizacji Pracy. Instytucja przedstawicieli pracowniczych ad hoc nasuwa wiele problemów prawnych sygnalizowanych w literaturze prawa pracy. Wspomnieć wypada chociażby o braku uregulowania szczególnej

ochrony trwałości stosunku pracy przedstawicieli *ad hoc* (zob. J. Wrątny, [w:] *System Prawa Pracy. Tom V. Zbiorowe prawo pracy*, red. K. W. Baran, pkt 13.8, Warszawa 2014).

Gdańsk, 10 kwietnia 2024 r.

Prezydium KK

NSZZ „Solidarność”

Zastępca Przewodniczącego KK
Sekretarz KK
NSZZ „Solidarność”

Grzegorz Adamowicz